

Relazione del Segretario Generale Gabriella Pessione
---

## INTRODUZIONE

Buongiorno a tutti voi,

Oggi ci ritroviamo per un importante appuntamento della nostra organizzazione. Ogni 4 anni infatti eleggiamo i nostri rappresentanti e le strutture.

Appuntamento non solo di rito ma che pone e rinnova la fiducia nelle persone che ci rappresentano e ci seguono durante tutto il mandato.

Questa fiducia non deve essere quindi cieca ma legata alle azioni ed alle intenzioni che si esprimono durante la riunione di oggi.

Mi auguro che voi sentiate l'importanza del momento come lo sento io adesso.

## SITUAZIONE GENERALE:

Ormai siamo al decimo anno dall'inizio della crisi. È evidente che le azioni messe in campo per trovare soluzioni non sono state sufficientemente efficaci per accompagnare il mondo fuori da questo lungo periodo di difficoltà.

Prosegue la crescita dell'economia statunitense anche se si vedono segnali di rallentamento e si è in presenza di una riduzione degli scambi internazionali e di un aumento dei prezzi del petrolio. Nell'area dell'euro l'incremento dei ritmi produttivi prosegue in maniera molto moderata. I dati ci dicono che in Italia si hanno segnali positivi che vanno consolidandosi, con l'aumento degli ordinativi del settore manifatturiero insieme a un diffuso miglioramento del senso di fiducia dei cittadini.

Nel 4° trimestre 2016 l'occupazione è rimasta stabile dopo la crescita consistente registrata nei primi due trimestri e il lieve calo del terzo. Rispetto al terzo trimestre sono però in calo i dipendenti a tempo indeterminato (-0,3%) rispetto ai contratti a termine (+1%). Certo questo elemento ci segnala la non costante stabilizzazione delle persone occupate.

La ripresa dell'occupazione ha riguardato esclusivamente la fascia degli ultra cinquantenni (+1,3%) con una riduzione degli occupati in tutte le altre fasce d'età.

Il tasso di disoccupazione è salito dall'11,8% di ottobre al 12% di novembre-dicembre, stesso livello registrato a inizio 2015.

*La crisi continua.*

*Nessuna riforma strutturale è stata messa in atto.*

Nella media del 2016 la retribuzione oraria è cresciuta dello 0,6% rispetto all'anno precedente ma rimangono ancora il 50,5% dei dipendenti in attesa di rinnovo del CCNL.

Gli ultimi anni e il perdurare della crisi non sono stati sufficienti al nostro Paese per affrontare i problemi di fondo che ci caratterizzavano già al momento del crollo del 2007, nè sono stati sufficienti a stimolarci per affrontare i problemi che l'hanno causato.

Il tempo e la crisi non sono serviti a creare una politica di ampio respiro che porti il paese a risolvere le questioni strutturali che gli impediscono di sviluppare tutte le sue potenzialità.

Non ci sono state riforme del mercato finanziario atte a distinguere banche di credito da banche d'affari, non ci sono state azioni atte a creare le necessarie infrastrutture per rendere il Paese efficiente, non ci sono state le condizioni per creare un'Europa unita politicamente e quindi più forte.

*L'Europa diventa luogo di divisione più che di unione*

In realtà i segnali che ci arrivano da molte parti vanno sempre più nella direzione di un disgregamento piuttosto che di un'unione.

L'esito della Brexit, i movimenti politici caratterizzati dall'estremismo e dal nazionalismo che vedono crescere il loro consenso, l'elezione di un presidente Americano che tra le prime azioni mette in campo la costruzione di un muro con il Messico e il blocco delle entrate nel Paese da Nazioni di religione mussulmana, sono tutti segnali che vanno verso una divisione dei Paesi e verso l'inasprirsi dei rapporti internazionali.

*L'Italia è in continua emergenza*

In Italia abbiamo visto trasformarsi anni di discussioni sulla riforma costituzionale in un referendum di gradimento o meno del governo di turno.

Tutto questo in un momento veramente difficile per il Paese che affronta una situazione di emergenza costante per il grande afflusso di profughi che ormai da alcuni anni condiziona e occupa grande parte della vita politica nazionale, insieme al terremoto che da agosto ha colpito le zone centrali del nostro paese la cui situazione è ancora aggravata dall'emergenza neve, il che crea delle condizioni di vera difficoltà, soprattutto per le popolazioni colpite ma anche per l'economia dell'Italia.

In questo contesto la politica continua a non distinguersi per brillantezza e per capacità di affrontare le vere questioni del Paese, continuando a spendere le energie in lotte interne o tra diverse fazioni che occupano gran parte del loro tempo e dei telegiornali.

*La politica è incapace di una visione prospettica*

*Il nostro ruolo di cittadini*

Ancora e sempre di più ritengo che uno dei problemi più significativi e strutturali del nostro Paese sia l'incapacità e la non qualità dei gruppi dirigenti politici (e spesso non solo), che mettono al primo posto i propri interessi personali senza essere in grado di governare con prospettiva e lungimiranza.

Credo anche che un esame rispetto a come noi ci comportiamo da cittadini quotidianamente andrebbe doverosamente fatto.

Siamo un Paese pieno di potenzialità che parla male di se stesso in ogni occasione, che si lamenta della corruzione ma che per cercare un posto di lavoro se riesce ricorre alla raccomandazione, che parla di lotta all'evasione ma se può non si fa fare la fattura per risparmiare l'Iva.

Di questo atteggiamento diamo la colpa al sistema: se non ci si adegua non si sopravvive. Quindi lo criticiamo e condanniamo a parole, sostenendolo con le nostre azioni.

Se non è l'azione singola che cambia il mondo, non è forse un insieme di singole azioni che crea il sistema in cui viviamo?

Nel vivere e giudicare il nostro Paese, così come nel fare sindacato sarebbe utile guardare anche le cose positive e valorizzarle, pur mantenendo il lato critico.

#### IL RUOLO SINDACALE E GLI OBIETTIVI RAGGIUNTI

*Il ritorno alla concertazione*

Negli ultimi mesi, rispetto al più recente passato il sindacato è riuscito a rientrare nel ruolo che ha storicamente avuto, anche se a fasi alterne, di interlocutore del Governo.

La concertazione ha visto una sua ripresa e, probabilmente ci si è resi conto che la fase decisionale senza confronto non ha portato risultati positivi su nessun fronte (riforma della scuola disastrosa, gradimento degli elettori in calo).

Indipendentemente da quali siano i motivi che ci hanno portato a essere nuovamente protagonisti, di sicuro non ci siamo fatti scappare l'occasione di fare la nostra parte.

In particolare abbiamo provato a spingere sulle questioni che più incidono sulla vita dei nostri associati: ne riprendo alcune.

Nella Legge di stabilità della fine 2016 sono stati ripresi temi come la tassazione agevolata al 10% sui salari derivanti da contrattazione di secondo livello e si è ripresa la discussione sui temi delle pensioni.

La tassazione agevolata nasceva principalmente come strumento necessario per portare maggiore salario netto nelle tasche dei lavoratori.

Ha sicuramente uno scopo importante da perseguire, che è quello di essere d'aiuto per l'estensione della contrattazione di secondo

livello; l'obbligo di accordo sindacale per accedere all'agevolazione è quindi fondamentale.

L'agevolazione è da sempre finalizzata alla costruzione di premi di risultato che portino ad un aumento di produttività.

Purtroppo nell'applicazione pratica della normativa si stanno trovando diverse difficoltà, sia per la costruzione del premio, sia perché, nonostante gli sforzi di chi scrive i testi, non è automatico che almeno un indicatore venga raggiunto ogni anno.

Questo metodo, a mio avviso, invece di andare nella direzione dichiarata di utilizzare il sistema come metodo per aumentare la produttività crea le condizioni per costruire premi con indicatori manovrabili al fine di accedere all'agevolazione. La troppa rigidità del sistema ha come conseguenza di creare la condizione opposta di quella desiderata e dichiarata.

Tutto questo in un contesto in cui la decontribuzione per le aziende non è più prevista, e la creazione di pacchetti welfare (economicamente più convenienti per entrambe le parti) è l'unica leva che il sindacato può usare per spingere sulla creazione di premi "utili" alla percezione della tassazione agevolata.

*Tassazione al 10% dei premi di produttività: pregi e limiti*

Bene abbiamo fatto a spingere per ottenere la strutturabilità del provvedimento, ma ritengo che giudicare come assolutamente positiva la direzione che prende l'applicazione della regola sia, nella pratica, lontano dalla realtà che in azienda si vive.

Ovviamente noi ci attrezziamo, e lo abbiamo già fatto, come sempre per cercare di utilizzare al meglio tutti gli strumenti che abbiamo a disposizione.

Non ci mancano né fantasia né volontà di trovare soluzioni che ottimizzino il risultato, ma credo che dirci quali sono i limiti non sia solo critica a se stante ma aiuti a capire le soluzioni e a far sempre meglio in prospettiva.

Ragionamento che dovremmo estendere all'accordo sulle pensioni. Al momento siamo in attesa di vedere i decreti attuativi che chiariranno molte delle modalità di attuazione.

L'intesa raggiunta è di grande valore, sia per i contenuti, sia per il momento storico in cui si è realizzata.

Inoltre, nei contenuti è un'intesa che non lascia nulla sul tavolo, non fa scambi.

Quello che emerge nel confronto tra noi è che le aspettative rispetto alle soluzioni trovate erano assolutamente più alte, forse non realistiche, ma diverse:

*I desiderati sul pensionamento: l'aspettativa si scontra con la realtà*

Rispetto al metodo, mediaticamente molto forte è stato l'impatto della soluzione APE, pur se nata per non creare problemi rispetto all'impegno preso con l'Europa di rientro del debito pubblico (riduzione al 60% del PIL in 20 anni), ha suscitato molti malumori, "devo farmi un prestito per andare in pensione?".

Le esigenze delle persone iscritte alla FEMCA sono quelle di lavoratori precoci che vedono allungarsi in maniera costante gli anni di contributi necessari per accedere alla pensione, inseguendo un traguardo che si sposta continuamente, o persone che fanno i turni da anni e vorrebbero gli fosse riconosciuto il diverso impegno fisico richiesto rispetto a chi lavora su orari normali.

Certo le modifiche apportate non rispondono a queste necessità.

Diversa è la platea che accoglie le persone che possono andare con l'APE SOCIAL, con questa si risponde, anche se in maniera parziale, a una necessità immediata di trovare soluzioni a chi è dovuto uscire dal mondo del lavoro forzatamente e oggi rischia di rimanere scoperto, o dà risposta a coloro i quali hanno gravi problemi di salute propri o di familiari.

Come potremmo utilizzare la possibilità di accesso alla pensione con l'Ape social in caso di disoccupati di lungo corso è uno dei ragionamenti che dovremmo sviluppare per le nostre realtà. Così come sarà interessante capire le conseguenze delle disoccupazioni di lungo corso in caso di precoci, e quanto potrà incidere sulle scelte degli iscritti alla Femca l'eliminazione delle penalizzazioni per l'uscita con pensione anticipata quando non si raggiungono i 62 anni di età.

*Vediamo di utilizzare ciò che oggi c'è in attesa di soluzioni più adeguate.*

Noi lavoreremo per sfruttare al massimo quello che c'è, di certo un forte peso avrà la determinazione del valore delle pensioni che si potranno percepire utilizzando tutte queste soluzioni, quindi quando la CISL dichiara che molto c'è ancora da fare su questo fronte sicuramente ci vede d'accordo.

#### LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

La CISL in questi 4 anni ha lavorato coerentemente al suo metodo storico. L'obiettivo, come sempre, è stato quello di entrare nel merito delle questioni, di affrontarle cercando di giudicarle per quello che oggettivamente erano.

*Rivendichiamo scelte di contenuti*

Certo oggi è sempre più complicato prendere posizioni e fare scelte dettate dal merito, viste le varie derive populiste e la difficoltà ad affrontare e comunicare i contenuti.

Però bisogna chiedersi se sempre le scelte fatte, nel merito, abbiano rispettato le idee delle persone che rappresentiamo.

Abbiamo affrontato una riforma del lavoro che ancora oggi ci fa male nominare, e una riforma pensionistica lacrime e sangue.

Sul jobs act abbiamo preso una posizione di merito che ci ha portato a fare numerose manifestazioni per vedere la modifica dei contenuti della riforma stessa, che nella versione originale, prima dei vari decreti attuativi, aveva una visione complessiva di sviluppo di Flex- security.

Gli scioperi delle altre organizzazioni sono avvenuti proprio in questa fase, in cui non erano ancora chiare le conseguenze della riforma stessa; decisione di opposizione puramente politica.

Noi abbiamo scelto la strada delle manifestazioni di piazza, strada complicata ma condivisa.

Certo è che i risultati dei decreti attuativi non possono vederci soddisfatti, visto che la riforma è assolutamente incompleta in quella parte che riguarda la security ed è tutta incentrata sulla flessibilità.

Ad oggi, nonostante le molte pecche di questa riforma, la nostra organizzazione continua a sostenerne la sostanziale correttezza.

Sottovalutando, a mio avviso, l'impatto che alcuni suoi provvedimenti hanno sulla vita dei lavoratori.

Sostenere che la questione dell'art. 18 è un problema soprattutto mediatico non rende giustizia al cambiamento di approccio che un neo assunto deve avere rispetto al proprio rapporto di lavoro e a quanto questa norma incida sui rapporti di forza in azienda.

Se nelle aziende sindacalizzate questo problema può essere ammortizzato dalle relazioni sindacali e dalla presenza stessa del sindacato in azienda (non vediamo derive rispetto a prima nelle aziende che seguiamo) per le aziende dove non ci siamo credo che non sia lo stesso.

Bene l'azione messa in atto durante tutti i rinnovi contrattuali della categoria per trovare soluzioni di rafforzamento della proporzionalità della sanzione rispetto alla infrazione.

Se è giusto sostenere che può essere condivisa una riforma del mercato del lavoro che va nella direzione di creare un meccanismo che faciliti la ricollocazione dei lavoratori in caso di perdita di lavoro in cambio di una maggiore flessibilità in uscita, trovo veramente difficile sostenere che il jobs act sia una riforma con queste caratteristiche.

*Jobs Act: si poteva fare meglio.*

*Se l'art. 18 non è il problema è UN problema*

*Il CCNL è un luogo di contrattazione fondamentale*

Se lo era nelle dichiarazioni d'intenti iniziali bisogna dirsi che nell'applicazione, sia per quanto è stato fatto, sia per quanto non è stato mai fatto, non risponde a quanto dichiarato.

Nè la strada dei voucher di ricollocazione può essere "La Soluzione" per far rientrare le persone nel mondo del lavoro, in un contesto in cui l'occupazione cresce molto poco, in cui non si riesce ad accedere alla pensione, non creando neanche l'adeguato ricambio generazionale che, tra l'altro, potrebbe incidere in maniera significativa anche sulla produttività dei settori.

*Fondamentale la  
condivisione delle linee  
dell'organizzazione.*

E' necessario che ci si interroghi più spesso se la nostra linea è corrispondente all'idea dei nostri iscritti, su molte cose si è lavorato pur avendo chi ci remava contro senza avere grosse difficoltà a sostenere le nostre idee, perché le nostre idee erano veramente condivise e spiegabili, quando questo non lo è le difficoltà aumentano.

*Legge di iniziativa  
popolare sul fisco.*

Ci siamo impegnati nella raccolta firme per promuovere una legge di iniziativa popolare riguardante il fisco. Questa avventura ci ha portato ad ottenere risultati non attraverso una vera e propria legge ma attraverso un certissimo lavoro fatto presso il governo che è sicuramente positivo ma non valorizzabile mediaticamente.

La piattaforma unitaria sulle pensioni, l'accordo che ne è derivato come il lavoro che si sta svolgendo per costruire un nuovo modello contrattuale sono invece segnali di una volontà di ritrovata unità sindacale.

Volontà puntualmente messa in discussione nelle azioni che assolutamente non sono unitarie di altre organizzazioni.

Si firma l'accordo sulle pensioni, per poi criticarlo.

In parallelo alle azioni fatte in comune si lavora per portare avanti i tre referendum e la carta dei diritti, legge di iniziativa popolare che ha al suo interno anche parti che non rispecchiano la linea portata avanti insieme alle altre organizzazioni.

*Il tempo spesso ci dà  
ragione delle nostre  
scelte.*

Rivendichiamo però il fatto che al momento del cambiamento le idee che noi portiamo avanti e sosteniamo, anche con difficoltà, le idee che ci vengono criticate accusandoci di essere troppo accondiscendenti, vengono poi fatte proprie e sbandierate come conquiste proprio da chi ci critica.

Vediamo ad esempio la tassazione al 10% sul salario di produttività che deriva da accordi firmati senza la CGIL e che oggi viene da lei stessa sponsorizzata come una cosa fondamentale e necessaria.

Questa posizione di comodo nasce dal fatto che effettivamente questo strumento ha portato molti soldi netti nelle tasche dei lavoratori, più di altre azioni fatte insieme in questi anni.

Per non parlare poi, di fondi pensionistici e sanitari contrattuali. Fino a qualche anno fa la CISL era attaccata su questo fronte perchè voleva smantellare il sistema sanitario e pensionistico italiano; la parte dei fondi pensione e sanitari oggi vede il sindacato tutto protagonista nella sua divulgazione, insieme alla costruzione di nuovi sistemi di welfare aziendali che permettano di portare salario il più netto possibile ai lavoratori.

#### LA FASE DI RINNOVI CONTRATTUALI

La nuova stagione di rinnovi contrattuali, ancora in corso, si è aperta in un periodo molto complicato. Il basso tasso di inflazione, i periodi di deflazione e il perdurare delle crisi di molti settori inseriscono i rinnovi contrattuali in una fase difensiva non solo del livello economico, ma dello stesso modello contrattuale su due livelli.

Modello messo in discussione da Confindustria stessa negli anni scorsi e oggi, anche dopo la presa di posizione di alcune associazioni datoriali che i contratti con noi li hanno fatti, ha visto la riapertura di un tavolo finalizzato a trovare una nuova modalità di rinnovo.

Il tema, tutt'altro che secondario, del salario vede o ha visto la richiesta da parte di molte controparti di ragionare su aumenti ex post, metodo utilizzato dal contratto metalmeccanico per trovare una soluzione (finalmente unitaria) che permettesse il rinnovo del contratto.

Metodo che in FEMCA non abbiamo utilizzato nei percorsi fatti fino ad ora e che riteniamo si possa continuare a non utilizzare.

Le soluzioni contrattuali trovate in categoria hanno dato risposte ai nostri lavoratori; risposte concrete e certe in un periodo di incertezza. Interessante, a mio avviso, anche la soluzione trovata nel rinnovo del contratto del legno, con l'attribuzione di un aumento ex ante finalizzato a favorire la domanda interna e i consumi, più in aumento ex post legato all'IPCA.

E' quindi importante che la discussione su come devono essere fatti i rinnovi contrattuali tenga conto delle differenze, della fantasia e della capacità negoziale delle categorie.

La Femca Cuneo In questa fase di rinnovi, come sempre, ha cercato di coinvolgere le proprie RSU, alcuni di voi fanno parte

*Soluzioni diverse sono possibili.*



*Le RSU protagoniste della contrattazione nazionale.*

delle delegazioni trattanti, o comunque gli è data la possibilità di partecipare ai tavoli di trattativa.

Questi percorsi di rinnovo, e le delegazioni trattanti, hanno una funzione importantissima nel creare il nuovo contratto. L'apporto che le RSU danno alla trattativa è soprattutto quello di trasmettere a chi tratta il pensiero dei nostri iscritti; dare una informazione di prima mano su cosa succede in azienda e su come i cambiamenti che vengono apportati possano incidere sulla quotidianità o su come possano essere accolti dai lavoratori.

Gli ultimi rinnovi sono stati veramente complicati da portare a casa, proprio per la situazione congiunturale in cui sono avvenuti, e ognuna delle persone sedute oggi qui ne è ben consapevole, ma la sofferenza riscontrata è che le linee tenute e le soluzioni trovate in alcuni casi sono emerse solo al momento della possibile chiusura del contratto.

In questo contesto è sicuramente stato più complicato coinvolgere tutti in tutte le fasi della trattativa, ma il ritorno che abbiamo avuto al rientro dai tavoli è che questo metodo, di condivisione delle questioni a accordi quasi fatti, ha complicato di molto la comprensione delle soluzioni e la condivisione dei percorsi.

*E' necessario più equilibrio nella comunicazione e condivisione dei percorsi*

Ho partecipato ad alcune trattative, anche in passato, e se da un lato le lunghe discussioni fatte all'interno della delegazione trattante spesso mi sono sembrate poco utili o autoreferenziali, mi rendo conto che quando questo passaggio viene troppo ridotto la condivisione delle soluzioni è più difficile, e in certi casi, non permette di sfruttare idee alternative che verrebbero meglio comprese all'interno delle aziende e che sono altrettanto spendibili al tavolo.

In un momento così difficile per noi, il coinvolgimento delle nostre persone è fondamentale, perché il sindacato sono loro. Se crediamo che questo modello sia valido dovremmo, tutti, fare uno sforzo per valorizzarlo e farlo funzionare al meglio.

Ringrazio tutti voi che siete qui oggi perché credete in quello che fate e lo fate nonostante le difficoltà e nonostante i tanti difetti che la nostra organizzazione ha.

*La CISL:  
Luogo di confronto.*

Penso che però continuiate a essere in CISL perché ci sono dei pregi innegabili, primo fra tutti la possibilità di esprimere la propria opinione sempre.

Cosa che è vostro dovere fare, come lo è per i segretari e dirigenti a tutti i livelli.

Qui si discute spesso del merito delle questioni, magari si rimane di idee discordanti, ma si continua a lavorare insieme per gli obiettivi che invece si condividono.

In questa difficile fase sindacale mi è successo di chiedermi se questa libertà di espressione esiste a tutti i livelli nell'organizzazione.

Non sono presente in molti dei nostri organismi dirigenziali, ma mi è successo più volte di riscontrare discordanze tra quello che viene detto nei corridoi, nelle riunioni ufficiali e come poi ci si esprime con i voti nel momento in cui bisogna farlo. Credo che tutti i nostri documenti siano approvati all'unanimità.

A cosa è dovuto questo allineamento nei voti?

A grande senso di responsabilità dopo una discussione schietta?

Credo e spero che questa difficoltà ad esprimere apertamente la propria posizione sia solo una mia impressione forse anche figlia dei molteplici problemi avuti all'interno della Cisl negli ultimi anni.

Nel 2014, siamo stati colpiti dallo scandalo del segretario precedente, da allora la Cisl sta subendo un forte processo di riorganizzazione.

Tale percorso dovrebbe portare ad eliminare le situazioni non chiare presenti all'interno dell'organizzazione in favore di una più trasparente gestione.

Mi rammarica dover sottolineare che l'attenzione mediatica dedicata a queste questioni supera di gran lunga quella che ci viene riconosciuta per tutti gli altri temi che trattiamo e per l'esposizione delle nostre idee.

*Gli scandali ci  
danneggiano tutti.*

Tutti noi siamo rimasti profondamente colpiti, sia a livello sindacale, che a livello personale dalle accuse mosse all'allora Segretario Generale, perché tali accuse di non onestà sono poi ricadute sull'organizzazione tutta e quindi hanno visto mettere in dubbio l'onestà di ognuno di noi.

In quella occasione abbiamo reagito chiedendo le dimissioni del Segretario Generale e facendo in modo che uscisse definitivamente dalla vita della Cisl.

Questa reazione ci ha dato strumenti concreti per rispondere a chi ci accusava di disonestà, ma non ha impedito a molti iscritti di lasciare la nostra organizzazione, le disdette di tessere in quel periodo sono arrivate comunque.

A questo scandalo sono seguite poi le accuse mosse anche al nostro attuale Segretario Generale, Annamaria Furlan.

In questa occasione non abbiamo brillato, temo, nel rispondere alle accuse, anche dal punto di vista del metodo.

I servizi che, se pur spesso montati in maniera strumentale, "Le iene" hanno mandato in onda hanno trasmesso una immagine

pessima della nostra organizzazione, le spiegazioni fornite certo non hanno fugato i dubbi e le accuse che ci sono state rivolte. La nostra strategia difensiva non è stata per nulla efficace.

In questi giorni, siamo nuovamente al centro di polemiche a fronte del commissariamento della Funzione Pubblica avvenuto dopo una votazione a maggioranza accompagnata da molteplici dichiarazioni stampa di chi osteggiava questo percorso.

E' chiaro che oggi la CISL sta portando avanti una campagna per la trasparenza che al nostro interno non piace a tutti.

La CISL come CASA DI  
VETRO

Le ultime dichiarazioni fatte e uscite sui giornali chiariscono decisamente a posizione della CISL, del suo Segretario Generale e, dopo i chiarimenti avvenuti con l'esecutivo del 31 gennaio scorso, di tutti i componenti della segreteria confederale nazionale.

In nuovo regolamento che abbiamo visto insieme e condiviso nei nostri direttivi, è stato costruito con obiettivi di correttezza e trasparenza e con l'intento di valorizzare il lavoro sul territorio.

Condivido quindi la scelta fatta di rendere i regolamenti non solo indirizzi di comportamento ma vere e proprie regole da rispettare, stabilendo anche le conseguenze per chi non lo fa e istituendo un meccanismo di controllo più stringente.

Le ispezioni confederali fatte su tutti i territori nazionali hanno fatto emergere situazioni di non chiarezza o di non rispetto del regolamento.

Sul nostro territorio a quanto risulta le regole sono applicate correttamente, anche la FEMCA CUNEO ha visto l'arrivo dell'ispezione e l'ha brillantemente superata.

Regolamenti  
Controlli  
Conseguenze

Controllare e segnalare ciò che non va, di fatto valorizza chi svolge la propria attività nel rispetto dei confini dati da statuto e regolamento.

In un contesto come questo, in cui sempre più si chiede che tutto avvenga all'interno di contorni più rigidi è bene che tali contorni tengano conto delle difficoltà che ogni struttura può trovare nell'applicarli, in sostanza le regole devono essere funzionali all'organizzazione e non l'organizzazione funzionale alle regole.

Nella conferenza organizzativa abbiamo condiviso la necessità di riportare l'attenzione sui territori, di rimetterli al centro delle azioni sindacali perché è dai territori che arrivano le tessere, quindi il consenso, quindi le risorse.

*Il territorio prima di tutto:  
e le risorse?*

Per questo, come espresso in più punti di questa relazione, sottolineo l'importanza dell'ascolto da parte di tutti i livelli delle ragioni, idee e istanze delle nostre RSU.

Anche dal punto di vista pratico l'indicazione data dalla conferenza organizzativa di valorizzare i territori deve tradursi in azioni concrete che lo permettano.

Quando esprimiamo la necessità di indirizzare ai territori il 70% delle risorse dell'organizzazione sarebbe necessario chiarire quali sono le risorse che compongono la parte divisibile, per non creare disparità di partenza tra le categorie, e poi stabilire come intendiamo il 70%; qual è l'ambito del territorio.

## NOI E I GIOVANI

Noi a Cuneo, e non me ne vogliono i colleghi, siamo una struttura che sta invecchiando.

Lo siamo sia a livello di chi opera quotidianamente come operatore o segretario, sia di fronte all'età dei nostri iscritti ed attivisti.

La difficoltà maggiore in questo mandato congressuale nella costruzione delle liste è stata quella di rispettare la percentuale di giovani sotto i 35 anni da candidare ed eleggere.

Essendo noi vecchi, o diversamente giovani, di sicuro abbiamo poca attrattiva verso la nuova generazione di lavoratori, che anche nel nostro settore, ha esigenze diverse rispetto ai lavoratori della mia generazione o di quella prima.

Lo sforzo che l'organizzazione sta facendo per affrontare la questione a tutti i livelli va riconosciuto.

Lo sviluppo della categoria della FELSA, con la quale sul territorio si progetta e collabora, sicuramente va nella direzione giusta, ma la FEMCA ha un necessità diversa di trovare attivisti giovani all'interno di strutture industriali che invecchiano.

La struttura del nostro sindacato è però molto legata alle sue radici industriali.

Nel comune pensare quando si parla di Sindacato la memoria va automaticamente alla rivendicazione più che alla contrattazione, sono pochi gli esempi conosciuti di partecipazione.

La contrapposizione dei ruoli: lavoratore - padrone continua ad essere molto forte.

Il sindacato di oggi però non è più nelle condizioni storiche per continuare a vivere con questo modello.

Oggi i due grandi indicatori con cui si misura la forza del sindacato: la mobilitazione e la concertazione vivono un momento di grande crisi.

*Come possiamo essere più adeguati alla società di oggi?*

Le vicende politiche non solo non ci hanno permesso di essere determinanti nell'indicazione della linea politico industriale del paese, ma ci vedono costantemente attaccati e fortemente svalutati e messi nell'angolo. Spesso siamo accomunati ai politici che sono al minimo storico nel gradimento degli Italiani, anche a causa della corruzione e disonestà dilagante.

La mobilitazione non è più forte come in passato anche grazie a questo, ma anche per l'aumentata difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi.

*Nella crisi meno rivendicazioni ma più tenuta.*

Se la valutazione del ruolo e della capacità del sindacato si fa solo guardando cosa ottiene in questo periodo di crisi è chiaro perché negli ultimi anni facciamo fatica ad avere un seguito.

Anche i nostri iscritti sono cambiati: oggi non rappresentiamo solo più un'unica categoria con un unico problema ma molti più tipi di lavoratori con tipi di problemi diversi, questi non sempre sono in grado di fare gruppo nello stesso modo, ne hanno interesse a farlo. Abbiamo difficoltà perché il forte valore di appartenenza che ci rappresentava non è più lo stesso.

Importante è inoltre l'approccio che i giovani stessi hanno rispetto alla vita in generale ed al sindacato in particolare, la solidarietà non è più in valore che si insegna nella nostra società, oggi l'individualismo è il modello della persona vincente.

Per questo, penso, nelle piazze ci sono sempre meno persone che scendono su nostra chiamata.

Quindi ciò che funzionava in passato non funziona più oggi.

*Troviamo la nostra direzione e camminiamo spediti*

La difficoltà maggiore in questo cambiamento è di mantenere viva la coscienza di quello che si era, per trovare il modo di essere anche in futuro, che non può essere lo stesso.

All'interno del sindacato il cambiamento c'è, la sua velocità è diversa in base all'età ed alla capacità di adattamento delle persone, è diversa in base alla confederazione di appartenenza, alcuni sono troppo legati a ideologie politiche per avere interesse nel cambiamento.

Questo cambiamento è troppo lento rispetto ai tempi che corrono veloci al di fuori, ed ha resistenze al nostro interno soprattutto perché parte della nostra base ci ha dato la sua adesione pensando ad un modello rivendicativo più che partecipativo.

E' incomprensibile all'esterno perché nessun giornale se ne occupa, è meglio sottolineare i fallimenti e le divisioni che i passi avanti.

Una delle strade che dovremmo capire come percorrere è quella di come approcciare ai giovani nel momento in cui si formano le loro

idee sul sindacato, sempre più sottolineiamo quale sia l'importanza di far dialogare la scuola con il lavoro, se noi rappresentiamo gli interessi di chi lavora, dovremmo poter parlare con i futuri lavoratori già durante il periodo di formazione scolastica.

*La scuola e il sindacato  
come possono  
interagire?*

Certo non è facile trovare gli strumenti per riuscire in questo intento; una possibile strada l'ha indicata proprio qui a Cuneo la CISL SCUOLA, che in questi giorni ha accompagnato una classe di ragazzi delle superiori nel loro percorso (obbligatorio) di alternanza scuola lavoro facendoli lavorare nelle nostre sedi in ambiti riguardanti il proprio percorso di studi.

Certo è che non è sufficiente il cambiare, le azioni messe in campo devono essere funzionali a creare il sindacato di domani e ammetto che faccio fatica io stessa ad avere chiaro il futuro che ci attende.

Oltre a questo ci sono due questioni che sicuramente limitano l'attività sindacale quotidianamente, una limita l'accesso ad essa da parte dei giovani, l'altra complica le trattative e incide sulla loro qualità.

*Ci sono limiti nuovi  
all'attivismo sindacale*

L'attuale normativa vede un lavoro sempre più precario anche quando lo si definisce stabile, se oggi nelle aziende continua a passare il messaggio, "il sindacato: quei rompiscatole" i lavoratori che hanno contratti con regole meno tutelanti avranno sempre meno voglia di mettersi in condizione di contrasto con le aziende. Perché ancora e sempre questa è la visione che viene data del nostro ruolo.

La difficoltà di esporsi si potrà risolvere solo in due modi: il primo è l'esasperazione; "se alla fine comunque vivo male tanto vale tentare di cambiare la mia posizione rischiando qualcosa" (magari in contesto sociale in cui cambiare lavoro non sia come andare sulla luna).

L'altra è che cambi la visione aziendale e dei lavoratori sul ruolo: il sindacato come interlocutore necessario e costruttivo anche se portatore di interessi di una sola parte aziendale. (lavoratori)

L'altro elemento (e torniamo alle regole) è la formazione delle RSU. I mandati elettivi durano 3 anni, durante i quali si fa regolarmente formazione ai nostri delegati, ma quello che molto spesso capita, è che ad ogni rinnovo la composizione della RSU aziendale cambi, anche notevolmente.

E ad ogni rinnovo è quindi necessario fare formazione ulteriore e diversificata tra chi è nuovo nel ruolo e chi invece è lì da più

tempo. Ma, quello che rende efficienti e competenti i delegati sindacali aziendali è soprattutto l'esperienza.

Le regole stabilite per l'elezione delle RSU non prevedono più la quota di 1/3 di nomine.

La funzionalità di quella quota era, a mio avviso, quella di equilibrare l'esperienza (e magari l'abilità di trattativa) con l'entusiasmo dei nuovi, la capacità di espressione in assemblea di altri e il consenso tra i colleghi.

Mi sono chiari i percorsi e le mediazioni che hanno portato a questa soluzione, ma credo che sia giusto dirci che questa scelta ha modificato la qualità delle relazioni sindacali e non certo in meglio.

### I SERVIZI, LA CISL, LE CATEGORIE

Rispetto ai servizi, sul nostro territorio c'è un apprezzabile lavoro che viene svolto per rendere i servizi più efficienti e capaci di ricevere ed indirizzare le persone, il rafforzamento delle accoglienze, soprattutto grazie alla disponibilità ed all'impegno della federazione dei pensionati, è sicuramente la strada giusta per dare risposta a chi oggi si rivolge alle nostre sedi in cerca di aiuto e riposte. Da valorizzare inoltre la professionalità di molte delle persone che sono all'accoglienza, in grado di destreggiarsi tra le varie domande di un pubblico non sempre educato e rispettoso.

Gli sforzi fatti però non sono ancora sufficienti a garantire un servizio efficiente, troppo spesso capita che sia complicato anche solo trovare la linea libera per parlare con qualcuno nelle nostre sedi.

Il servizio di appuntamenti che valorizza e dà priorità agli iscritti sicuramente ha portato una notevole differenziazione e valorizzazione di chi ha la tessera rispetto a chi non ce l'ha.

Tale soluzione non riguarda però tutti gli uffici e tutti i servizi che noi offriamo, trovare modalità di valorizzazione deve rimanere obiettivo da perseguire con attenzione e regolarità.

L'attenzione sui tempi di attesa è da tenere sempre alta, e il passo successivo è quello di garantire servizi e risposte competenti. Devo dire che sempre di più questa è la realtà quotidiana, persone competenti che danno risposte alle mille domande degli iscritti. Ma con la stessa onestà bisogna ammettere che sia per gentilezza che per competenza alcune sacche di inefficienza esistono ancora.

Continuo a sostenere con convinzione che gli operatori dei servizi debbano avere una provenienza sindacale, aver fatto gavetta come sindacalisti, RSU. Perché questo senso di appartenenza all'organizzazione che ancora manca porta a sottovalutare l'importanza del giusto approccio e la difficoltà che si ha nel fare

*Bene il percorso,  
facciamo quello che  
ancora manca.*

*Il senso di  
appartenenza è  
fondamentale anche  
nei servizi*

una tessera rispetto alla possibilità di perderla con un solo atteggiamento sbagliato.

Non credo che la competenza per arrivare a gestire certe pratiche possa mancare a chi deriva dalla fabbrica o da altre realtà lavorative, oggi il livello di istruzione è salito in tutti i settori e con la giusta formazione le competenze si acquisiscono.

Temo invece che l'impostazione corrente sia sempre più di distacco e di autonomia esacerbata dei servizi dalla Cisl.

E' giusto che le categorie utilizzino i nostri uffici per far fronte alle esigenze dei propri iscritti, ma è altrettanto giusto che il servizio dato sia all'altezza delle necessità espresse. Ci deve essere una capacità di ascolto delle esigenze di entrambi e di risoluzione delle inefficienze segnalate, perché se questa reciprocità non esiste anche le categorie devono essere libere di scegliere il miglior servizio offerto dal mercato.

*O tutti insieme o  
liberi tutti.*

#### INDUSTRIA 4.0

E' difficile oggi comprendere come e quali saranno gli sviluppi della rivoluzione 4.0. Quando se ne parla si intendono una serie di elementi infiniti, a partire dall'introduzione di una vasta gamma di nuove tecnologie nella produzione, per passare attraverso le nuove modalità di lavoro che ne deriveranno, al diverso approccio anche commerciale verso l'acquirente.

Industria 4.0 non riguarda quindi solo l'industria, ma coinvolge tutto il mondo del lavoro rendendo meno netti i confini tra cliente finale, produzione, distribuzione del prodotto e assistenza dopo la vendita.

Le tecnologie come il 3D stanno rivoluzionando il modo di produrre in alcuni settori, tale tecnologia permette infatti di creare il prodotto per aggiunta di materiale invece che per sottrazione, come può permettere di rendere meno necessario l'acquisto di alcuni prodotti che potrebbero essere creati direttamente dal consumatore finale.

*Le innovazioni già ci sono,  
spesso non riusciamo a  
riconoscerle.*

L'introduzione di internet nei processi di produzione, nei prodotti e nei servizi, renderà il consumatore, l'acquirente finale, sempre più determinante nella definizione finale del prodotto e avrà conseguenze su tutto il ciclo produttivo, (produzione di beni individualizzati su scala industriale).

L'introduzione di sensori all'interno di beni commerciali permetterà di creare una serie di servizi nuovi e diversificati, oltre al monitoraggio e l'aggiornamento continuo dei prodotti venduti.



*Bene e servizio legati  
indissolubilmente.*

Di fatto andranno a fondersi la produzione di beni e quella di servizi in un unico elemento produttivo, il servizio diventa il vero protagonista della produzione manifatturiera.

*Del lavoro:  
cambiano i luoghi*

Cambierà probabilmente lo stesso modo di vedere il lavoro: a partire dal luogo di lavoro, potrebbe essere non più tanto certo come nelle relazioni tradizionali, oggi ci sono possibilità di lavorare anche da casa o luoghi più diversi, percorso che ridefinisce conseguentemente anche il tempo di lavoro.

*Cambiano i tempi.*

Tale trasformazione, se da un lato può essere letta come un'opportunità di migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dall'altro nasconde una serie di questioni da non sottovalutare, la mancata separazione tra vita e lavoro potrebbe creare situazioni di reperibilità costante con conseguente aumento dello stress da lavoro correlato.

Temi che non vanno sottovalutati ma affrontati anche dal punto di vista legislativo e di contrattazione; cambia il tipo di tutele di cui il lavoratore ha bisogno con il cambiare del suo modo di lavorare; cambia anche l'impatto che le nuove modalità di lavoro possono avere sull'ambiente, sulla salute, sulla sicurezza.

Nel nostro territorio industriale/artigianale fatto di molte piccole aziende sarà sempre più necessario avere servizi adeguati, non tutti possono permettersi di avere un dipendente per ogni funzione, potrebbe essere interessante la soluzione di "fare rete" sul territorio per condividere le figure e i servizi necessari.

*Cambiano i modi*

Ancora più impattante, anche nelle aziende industriali dove perdura l'utilizzo di turni, è la differenza che ci potrà essere sull'azione lavoro, questione che andrà affrontata anche tenendo conto dell'impatto che potrebbe esserci sull'occupazione.

Quanto le nuove tecnologie saranno in grado di produrre nuovi posti di lavoro non ci è dato sapere, ma mi sembra piuttosto chiaro che sicuramente ne faranno sparire una parte importante.

Sul modo di lavoro sicuramente la strada che si sta definendo è una ulteriore evoluzione dei metodi organizzativi che prediligono i gruppi di lavoro (lean production, wcm), con l'evoluzione dei ruoli, che saranno sempre più partecipativi; si dovrebbero superare le logiche verticistiche del comando e del controllo richiedendo al lavoratore di prestare la sua attività in autonomia all'interno di cicli.

Questo modo di operare prevede che ci sia un forte cambio di mentalità.

Per i vertici aziendali: è complicato immaginare aziende concorrenti che condividono servizi; è complicato ancora di più

immaginare rapporti interni non verticistici in aziende in cui questo modo di lavorare è radicato nelle persone.

Per i lavoratori che noi normalmente rappresentiamo sarà complicato passare da “sei pagato per lavorare e non per pensare” a “il tuo pensiero è determinante per l’andamento del lavoro”: non è un’operazione di poco conto.

La sfida vera, nelle nostre aziende, sarà quella di gestire questo cambiamento. Tale percorso potrebbe essere facilitato da relazioni sindacali partecipative, in cui la partecipazione non sia solo di forma, ma ad oggi nelle realtà che seguiamo continua ad esserci resistenza su questi temi sia da parte aziendale che da parte sindacale.

*Le aziende e il sindacato hanno le competenze per gestire il cambiamento?*

Le aziende, anche quelle che iniziano percorsi organizzativi nuovi, a mio avviso non vanno fino in fondo, tali processi sono cominciati ma realizzati solo in parte, e ad un certo punto interrotti soprattutto dalla non capacità delle persone che li dovrebbero promuovere di abbandonare il ruolo di “potere” che avevano con le organizzazioni più tradizionali.

L’altro importante intoppo è che se da un lato si chiede ai lavoratori di essere partecipativi e di indicare la strada migliore per ottimizzare la produzione (ad esempio suggerimenti) nel concreto non gli si riconosce adeguatamente lo sforzo fatto e non si interviene in maniera adeguata nel coinvolgimento degli stessi.

Le novità che già ci sono e che attendono i lavoratori hanno come conseguenza di creare la necessità di sviluppare nuove competenze, che dovrebbero essere riconosciute e premiate, ad oggi è ancora quasi impossibile fare ragionamenti anche solo di riconoscimento di polivalenza e polifunzionalità nelle aziende, e, rispetto alla formazione professionale, spesso è ancora più di forma che di sostanza.

Guardando la questione in maniera più ampia dobbiamo riflettere sul fatto che la popolazione delle fabbriche invecchia e la richiesta di professionalità, in prospettiva, richiede capacità molto legate all’utilizzo di strumenti digitali e di capacità che sono proprie delle nuove generazioni e decisamente meno nelle corde delle persone che hanno qualche anno in più.

Quali possono essere le soluzioni per riqualificare le persone che non sono più adatte al processo produttivo a causa della digitalizzazione del lavoro stesso e del drastico innalzamento dei livelli di competenza richiesti?

*In necessario ricambio generazionale diventa fondamentale in industry 4.0*

Soluzioni di riqualificazione devono accompagnarsi a processi di pensionamento delle persone che escono dal lavoro e non riescono più a rientrarci.

Nello stesso tempo il cambiamento profondo delle mansioni, non può essere gestito in maniera emergenziale, la modifica delle figure professionali, la scomparsa di molte di esse e la nascita di alcune che oggi non esistono deve essere vista in prospettiva e partire dalla qualificazione professionale scolastica per passare attraverso adeguati percorsi formativi aziendali che non devono partire al momento della possibile perdita del lavoro ma devono essere in grado di prevenirla ed evitarla.

In tutto questo sempre più importante è quindi il ruolo della scuola: un'adeguata professionalità nasce da una scuola capace di creare persone con una formazione professionale adeguata al mondo del lavoro, la ricerca continua e la collaborazione tra aziende e università o istituti tecnici deve diventare la norma per creare un mondo del lavoro adeguato al cambiamento.

*Industria 4.0 è politica industriale?*

In questo senso si sviluppa il “piano industriale industria 4.0” emanato dal Governo. Segnali che vanno in questa direzione si vedono nella volontà di creare un maggior raccordo tra il sistema universitario e il tessuto produttivo di riferimento, lo sviluppo di progetti di alternanza scuola lavoro insieme a creazione di master e corsi universitari da costruire relazionandosi con i bisogni di attori privati.

Il piano industria 4.0 è un progetto che investe in maniera specifica sugli investimenti innovativi, lasciando alle aziende la scelta di determinare quali siano innovativi e necessari per ogni realtà, favorendo la spesa in ricerca e sviluppo e cerca di sviluppare ponti tra imprese, ricerca e finanza.

Se il progetto affronta il tema dell'innovazione nel settore produttivo forse non lo fa in maniera completa, indicando l'industria come punto focale del provvedimento, sapendo però che, come detto, la rivoluzione 4.0 non riguarderà solo il sistema industriale in senso stretto ma tutto il mondo del lavoro in generale.

Tale progetto, inoltre, pur essendo di prospettiva, non affronta i problemi storici e strutturali del nostro Paese; non è esattamente il progetto di politica industriale che da anni si aspetta venga messo in campo nel nostro Paese, pur essendo un passo sicuramente positivo.

## SITUAZIONE TERRITORIALE

La Femca di Cuneo è una struttura sana.

Abbiamo, negli anni, lavorato per ottimizzare le opportunità di utilizzo di personale anche sui monte ore sindacali, abbiamo lavorato per ottimizzare i costi.

I nostri bilanci sono sani e abbiamo una buona liquidità.

Questa situazione ci permette di fare una adeguata attività sindacale sul territorio, nel farla siamo però sempre attenti alla gestione delle risorse perché siamo consapevoli di avere una situazione salariale che è favorevole temporaneamente. Nei prossimi anni tale situazione cambierà e sarà necessario contabilizzare per le spese di personale importi decisamente più alti.

Le scelte fatte in passato e che dovremo fare in futuro devono quindi continuare nell'ottica di contenimento dei costi e di ottimizzazione delle risorse, anche con scelte che possano vedere risparmi futuri.

Questo è necessario per programmare un adeguato ricambio generazionale nella struttura che sia sostenibile economicamente nel tempo.

Continua la nostra attenzione rispetto alla formazione. Come sempre chiediamo anche alle RSU di segnalarci eventuali argomenti su cui fare formazioni o approfondimenti in caso di necessità specifica.

Ringrazio in particolare Paolo Morano, che ha sempre diretto e costruito con attenzione i nostri percorsi formativi.

Con l'UST negli scorsi anni è ricominciato un ragionamento di formazione di base, di primo accostamento, che ci ha visto far partecipare ai corsi molti dei nostri delegati. Riteniamo fondamentale che tali corsi si ripetano con regolarità, anche per dare la possibilità a chi si avvicina a noi, come nuovo eletto nelle RSU o come attivista di accedervi.

A questi si deve affiancare una formazione più specifica per settore, che ci piacerebbe sviluppare anche con la collaborazione del Regionale Femca per essere più incisivi sui temi riguardanti il proprio contratto e la contrattazione.

Abbiamo fatto nel mandato precedente diversi corsi formativi sia di contrattazione che di comunicazione con buon ritorno da parte delle persone che vi hanno partecipato.

Rivendico inoltre come un forte valore aggiunto formativo la importante partecipazione che da sempre la nostra categoria dimostra alle giornate che spesso si svolgono su territorio su tutti i

*La formazione sempre  
centrale*

temi di attualità sindacale. E' nostra abitudine coinvolgere il più possibile le nostre persone perché avere una conoscenza diretta dei dibattiti che si svolgono sui vari temi permette a tutti di acquisire informazioni di prima mano e di poterle poi trasmettere ai lavoratori.

La partecipazione è un'occasione di confronto che porta via del tempo alle attività strettamente collegate all'azienda in cui si lavora ma che permette una migliore visione di prospettiva e riteniamo che questa sia una scelta che ripaga in qualità di preparazione dei nostri attivisti.

Devo ammettere, purtroppo, che la difficoltà di fare iscritti nelle aziende rimane.

Le continue riorganizzazioni aziendali degli ultimi anni sicuramente non aiutano il tesseramento, purtroppo anche le vicende nazionali, sia politiche che strettamente sindacali, non aiutano l'organizzazione a raccogliere consensi.

Consensi però che nelle aziende continuano a esserci e in molti casi sono in crescita, lenta ma costante, io ritengo anche frutto di un'onestà di lavoro fatto nei singoli siti, non lavoro di slogan ma lavoro di contenuto.

*Nelle aziende diamo  
il meglio di noi.*

E' necessario però essere più incisivi e aggressivi nella richiesta delle tessere, spesso riscontro nella nostra organizzazione una certa timidezza nel chiedere al collega di tesserarsi, timidezza che invece non c'è quando si tratta di dargli informazioni o risolvergli un problema.

Prendiamoci i meriti e raccogliamo i risultati del lavoro fatto!

## RINGRAZIAMENTI

Per tutto questo, tutta questa partecipazione, lavoro e impegno, ringrazio tutte le persone presenti qui oggi, ritengo che la strada intrapresa sia quella corretta e che come impegno per il futuro debba esserci la volontà di continuare in questa direzione.

L'impegno che come segretario, come segreteria e come operatori ci prendiamo è quello di continuare ad esservi di sostegno nelle vicende aziendali dandovi gli strumenti per raggiungere i risultati che insieme ci prefiggiamo e per crescere la vostra capacità negoziale e la vostra conoscenza personale. Cercando di migliorare sempre ascoltando quanto ci portate e portando quanto noi quotidianamente impariamo per costruire il futuro della FEMCA CUNEO e contribuire a quello della CISL tutta.