

2° Congresso



Femca Cisl Roma Capitale e Rieti

Con le persone, per il lavoro



Relazione del Segretario Generale
Giuseppe Mandato

II° Congresso FEMCACISL Roma Capitale e Rieti

The Church Palace - Roma 28 febbraio 2017

Care Delegate, cari Delegati, care Amiche, cari Amici,

è con vero piacere che ringrazio tutti Voi per la partecipazione al Secondo Congresso Territoriale della FEMCA CISL di Roma Capitale e Rieti.

Congresso che vogliamo celebrare con rinnovata responsabilità per fare crescere la nostra Federazione, per essere vicini ai problemi dei nostri iscritti e dei nostri delegati, per dare le risposte più giuste e per ascoltare i bisogni dei giovani che rappresentano il nostro futuro.

Vogliamo ascoltare e dare le risposte ai problemi e alle aspettative di quanti hanno scelto nelle aziende di essere i protagonisti della nostra Organizzazione, per continuare a trasmettere l'orgoglio e il senso di appartenenza che contraddistingue il nostro modo di fare sindacato.

Orgoglio che ci anima in tutte le cose che facciamo e che viene dall'adesione consapevole di chi si avvicina a noi per la nostra storia, per l'autonomia dalla politica e dall'ideologia, per la responsabilità, per le scelte partecipative dettate dalla autentica e vera passione civile, per la capacità di fare sintesi e di anticipare i bisogni di tutti coloro che rappresentiamo.

Il Segretario Generale della CISL, Anna Maria Furlan ha recentemente scritto che la nostra Confederazione deve essere una casa di vetro.

Per questo stiamo lavorando affinché la nostra Federazione sia sempre più trasparente nell'utilizzo delle risorse, nel rispettare le norme sul tesseramento e della contribuzione, nell'essere sobri nei comportamenti, nell'essere efficienti e preparati quando dobbiamo dare risposte ai nostri iscritti.

Non si può chiedere moralità al Paese e alla politica senza essere severi, rigorosi e trasparenti nella gestione delle proprie risorse.

Il titolo che abbiamo scelto per il Congresso di quest'anno è: "Con le persone, per il lavoro".

Pensiamo che il titolo non sia solo uno slogan ma un concetto che esprime il senso della nostra attività quotidiana e del nostro lavoro: la persona al centro di tutto e il lavoro come realizzazione della persona.

Nel poster del Congresso abbiamo voluto mettere in primo piano persone riconoscibili per il tipo di lavoro che svolgono ma senza volto perché chiunque di noi possa identificarsi in quelle figure.

Sullo sfondo ci sono le parole chiave di questa giornata, quelle che in sintesi rappresentano gli obiettivi che ci siamo dati per i prossimi quattro anni: Lavoro, Giovani, Sviluppo sostenibile, Industria sostenibile, Industria 4.0, Contrattazione, Partecipazione, Welfare, Bene comune, Disabilità, Solidarietà, Responsabilità, Giustizia, Speranza.

Parole importanti dunque, che impegneranno *in primis* la Segreteria, ma anche tutte le nostre Delegate e i nostri Delegati, i nostri Iscritti e tutti coloro che si riconoscono in questi obiettivi, per fare insieme cose concrete nell'interesse comune.

Abbiamo voluto rappresentare il mondo in cui lavoriamo in un ambiente ecosostenibile dove la fabbrica che produce responsabilmente, rispettando le regole e le leggi, è parte integrante di un ambiente finalmente a dimensione umana.

Quello della *green economy* è un tema caro alla FEMCA.

La crescente sensibilità sul tema della sostenibilità ambientale e la regolamentazione sempre più stringente in materia di inquinamento, rappresenta per il nostro Paese una straordinaria possibilità di crescita economica. La nostra economia produttiva si apre così a nuovi mercati nei settori collegati ai temi ambientali, come le energie rinnovabili o i prodotti eco-compatibili e impegna le aziende in investimenti tecnologicamente innovativi, finalizzati sia ad aumentare l'efficientamento energetico che a ridurre l'impatto ambientale dei sistemi produttivi.

Il 2017 sarà un anno cruciale per la vita di tutti noi, cittadini del Mondo. Difficile capire verso quale direzione si sta andando.

Una cosa però è certa, il Mondo si sta trasformando in una casa sempre meno accogliente.

Si stanno affermando uomini forti che governano senza porre limiti alla loro azione mettendo a tacere le opposizioni.

Basti pensare a Erdogan, a Vladimir Putin, ad Assad in Siria e ai talebani in Afghanistan e infine a Trump che con un colpo di spugna ha trasformato un Paese aperto, accogliente, multirazziale e pluralista per eccellenza, in un Paese diviso, chiuso e ostile verso stranieri e immigrati, insensatamente protezionista.

Buona parte della responsabilità di quello che ci sta accadendo intorno è probabilmente da ascrivere a coloro che, nel nome del liberismo mascherato da libertà, hanno fatto pagare il costo di scelte sbagliate a chi non aveva alcuna responsabilità, alla gente comune che aspirava solo a sicurezza e tranquillità.

Per anni la minaccia della crisi, determinata da bolle finanziarie, dalla globalizzazione incontrollata, ha consentito alla politica di limitarsi a tamponare i danni provocati da decenni di assenze e di non governo.

Viviamo in un'epoca in cui il bene viene confuso con il benessere. Sono oramai obsolete le parole: sacrificio e dovere. La gratuità non è più contemplata.

Anche la politica, svuotata dai valori più alti, cerca di esercitare il potere provando ad amministrare solo il benessere e cerca di misurare con questo criterio i risultati ottenuti. Basti pensare a tutte le statistiche e all'ossessione del PIL che deve continuare a crescere perché anch'esso ritenuto un misuratore di benessere.

Scompare lo Stato quale entità che garantiva ai singoli la risoluzione omogenea dei vari problemi dei cittadini del nostro tempo e che garantiva il bene comune. Con la sua crisi ecco che si sono profilate le crisi delle ideologie e dunque dei partiti e in

generale di ogni comunità di valori che permetteva al singolo di sentirsi parte di qualcosa che ne interpretava i bisogni.

Con la crisi del concetto di comunità emerge un individualismo sfrenato, dove nessuno è più compagno di strada ma antagonista dell'altro. Questa condizione ha minato le basi della modernità rendendo fragile la società in cui viviamo perché sono venuti meno i punti di riferimento.

Tutto si dissolve nella società liquida teorizzata dal filosofo Bauman, recentemente scomparso.

Si è persa anche la certezza del diritto.

La magistratura è percepita come nemica ma d'altro canto è la politica stessa che per le sue incapacità demanda alla magistratura decisioni politiche, si pensi al pronunciamento della Corte Costituzionale sulla legge elettorale.

Crisi delle ideologie e dei partiti dunque.

Non solo i singoli, ma la società stessa vive in un continuo processo di precarizzazione.

Bauman, già diversi anni fa, aveva anticipato che l'assenza dello stato e della politica, avrebbe prodotto movimenti d'indignazione popolare. Questi movimenti sanno che cosa non vogliono ma non che cosa vogliono. Essi agiscono, ma nessuno sa quando e in quale direzione. Neppure loro.

Quello che sta accadendo, è sotto i nostri occhi, nel nostro Paese e ancora di più nella nostra città.

Roma, è una città è paralizzata, in uno stato di abbandono totale, dove da mesi non si prendono più decisioni.

Registriamo, sempre più frequentemente, il trasferimento verso il nord d'Italia di sedi aziendali. Le aziende lasciano Roma per mancanza di reti, di infrastrutture e di servizi. Si pensi alla sede romana di Sky ma anche al trasferimento di sedi di aziende del nostro settore come Baxalta piuttosto che Mylan.

C'è un modo per sopravvivere alla liquidità?

Noi pensiamo di sì, e riteniamo che il primo passo da fare sia avere la consapevolezza di essere in una società liquida che richiede, per essere capita e forse superata, nuovi strumenti, riscoprendo l'associazionismo e lavorando per il bene comune dando nuovo vigore e nuova linfa ai corpi intermedi della nostra società.

Questo è stato l'anno dei rinnovi contrattuali, Chimico Farmaceutico a parte, perché siglato a fine 2015, si è rinnovato quello delle Lavanderie Industriali, della Gomma Plastica, del Vetro e della Ceramica, dell'Energia e Petrolio. Martedì scorso si è rinnovato anche il contratto del Tessile Abbigliamento e tutti i contratti prevedono aumenti retributivi *ex ante*. Dunque, i rinnovi contrattuali già sottoscritti e i confronti ancora in atto, confermano la centralità del sindacato e le politiche di *welfare* contrattuale, di sviluppo della contrattazione di secondo livello rafforzando la validità delle scelte strategiche della CISL e della FEMCA.

Per chiudere la stagione dei rinnovi contrattuali manca solo l'accordo sul contratto del Gas Acqua per il quale auspichiamo si arrivi presto ad un'intesa.

Gli accordi sottoscritti confermano la durata triennale del CCNL e i due livelli di contrattazione, in una logica di complementarità dei ruoli e delle funzioni. Elementi per nulla scontati così come gli aumenti dei minimi contrattuali rapportati all'inflazione prevista dall'ISTAT (IPCA) nel triennio, con un nuovo sistema di verifica annuale degli scostamenti a consuntivo sui differenziali inflazionistici.

Grazie all'innovazione normativa della Legge di Stabilità e al successivo decreto attuativo sulla defiscalizzazione dei premi di produttività, il 2016 è stato caratterizzato dal ritorno della contrattazione di secondo livello in tante aziende.

Questa è la strada sulla quale dobbiamo continuare a impegnarci: la contrattazione che permetta di migliorare le condizioni dei lavoratori sotto molteplici aspetti, la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa e la condivisione con i nostri iscritti dei valori comuni alla base dei percorsi sindacali.

Comparto Chimico Farmaceutico

Se grazie alla defiscalizzazione, le imprese Italiane sono finalmente entrate tutte nella logica del *welfare* aziendale, quelle del comparto Chimico Farmaceutico sono state le prime a utilizzarlo, non solo per essere socialmente responsabili ma anche per fornire un valore condiviso con la rappresentanza sindacale, per essere strumento in grado di attirare e valorizzare i talenti oltre che argomento di novità nelle nuove relazioni industriali.

Sul territorio romano le aziende che hanno realizzato accordi, con un'attenzione particolare ai temi relativi al *Work Life Balance*, sono state le multinazionali Merck Serono, Philip Morris, Stryker e Abbott.

In Merck Serono soprattutto e in Philip Morris, oltre ad accordi di *smart working* sono stati trattati in termini di azioni positive temi quali:

- Flessibilità dell'orario lavorativo
- Miglioramento dei trattamenti di maternità
- Estensione delle concessioni del Part-time
- Rimborso rette per gli asili nido e/o scuole materne
- Permessi per visite specialistiche
- Permessi retribuiti per visite bambino
- Estensione a tutto il nucleo familiare dell'assistenza sanitaria integrativa (Faschim)
- Servizi di medicina preventiva orientati in particolare verso le donne

- Progetti per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale per le lavoratrici madri o per la cura degli anziani presenti nella famiglia.

Ad eccezione dei casi delle due aziende sopra citate, dobbiamo però registrare che gran parte del *welfare* aziendale, oltre ad essere quasi esclusivamente patrimonio delle grandi aziende multinazionali, è purtroppo ancora troppo spesso gestito unilateralmente dalle aziende piuttosto che condiviso con Accordi tra le parti.

Pur apprezzando gli sforzi delle parti datoriali, rivolti a supportare iniziative che hanno come obiettivo il miglioramento delle condizioni di lavoro, riteniamo che le Parti Sociali debbano poter dare il loro valore aggiunto.

L'invito che intendiamo rivolgere a tutte le imprese del settore, è quindi quello di avere più coraggio nel mettersi in gioco con le parti sindacali, per una più ampia condivisione possibile di quei progetti e di quegli obiettivi volti a creare migliori condizioni di benessere lavorativo e sociale per i dipendenti.

Nelle aziende del nostro comparto, che si occupano della salute dei cittadini, ci piacerebbe pertanto ragionare insieme su *welfare*, politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro ma anche di politiche retributive per comprendere e applicare il principio della parità anche nelle retribuzioni tra donne e uomini ed evitare così che le diseguaglianze retributive attuali possano influire, dopo aver pesato negativamente nel corso della vita lavorativa, anche sui diritti alla pensione esponendo le donne a una peggiore qualità della vita nella fase successiva al lavoro.

Sugli stessi temi, relativi al Premio di Partecipazione e *welfare*, ci auguriamo di chiudere a breve le trattative con Allergan, BMS e Takeda.

Auspichiamo anche di avviare quanto prima la trattativa sul Premio di Partecipazione e *welfare* con la DA di Pfizer.

Per quanto concerne invece Polifarma, in controtendenza con quanto è stato fatto in questi ultimi anni nel settore farmaceutico, abbiamo recentemente siglato un accordo che prevede la stabilizzazione a tempo indeterminato, nel contratto Chimico Farmaceutico, di 25 agenti a Informatori Medico Scientifici. Come FEMCA siamo molto orgogliosi di quest'accordo, sulla scia del quale ci auguriamo che altre aziende ne seguano l'esempio.

Relativamente a Procter & Gamble abbiamo da poco raggiunto un accordo relativo alla chiusura del reparto polveri di Santa Palomba sulla cui linea di produzione lavoravano cento persone. Grazie alle consolidate relazioni sindacali della FEMCA e alla volontà dell'azienda di trovare al tavolo negoziale le soluzioni occupazionali, siamo riusciti a recuperare tutti e cento i colleghi coinvolti dalla riorganizzazione. E' ora aperto con la DA di Procter un tavolo negoziale per rinnovare il contratto aziendale che siamo certi produrrà buoni risultati.

In J&J Medical abbiamo gestito, con un accordo innovativo, una procedura di mobilità che ha recuperato gran parte degli esuberanti dichiarati attraverso la sospensione temporanea del Premio di Partecipazione e lo smaltimento di tutte le ferie arretrate. In J&J Pharma invece, dopo un periodo piuttosto complicato, legato ad

un calo delle produzioni e a varie riorganizzazioni, stiamo assistendo ad una ripresa in termini produttivi e occupazionali. Registriamo con soddisfazione che l'accordo di *staff leasing* ha prodotto manodopera qualificata e nuove assunzioni.

Riguardo a Tubilux, le buone relazioni sindacali hanno determinato accordi di secondo livello che hanno consentito la stabilità e la crescita occupazionale dello stabilimento.

Sempre a proposito di contrattazione, con Basf è stato fatto un accordo di Gruppo relativamente al Premio di Partecipazione e al *welfare*. Basf è l'ultima azienda chimica e manifatturiera del territorio romano, sopravvissuta alla cementificazione delle aree verdi avvenuta intorno agli anni '80 fuori dal raccordo anulare, vive quotidianamente la difficoltà di trovarsi al centro di un tessuto urbano che le è cresciuto intorno. Periodici sono i tentativi dei comitati di quartiere che cercano di dimostrare l'incompatibilità di quest'azienda con quello che oramai è diventato un tessuto urbano. In Basf abbiamo toccato con mano quanto sia importante la compatibilità delle produzioni con l'ambiente, in un regime di costante sicurezza. Ed è proprio pensando alla Basf che nel poster del nostro Congresso abbiamo rappresentato la fabbrica in un contesto ecosostenibile.

Come FEMCA di Roma Capitale e Rieti, in un contesto di responsabilità sociale dal quale noi come sindacato non possiamo certo essere solo spettatori, siamo molto impegnati nel promuovere nelle grandi aziende, la costituzione di specifici Osservatori sulla disabilità.

Partendo dal presupposto che il lavoro è la casa comune e che l'Art 4 della Costituzione, riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro, vorremmo che con l'istituzione degli Osservatori si promuova l'accesso al lavoro garantendo la pari dignità dei disabili rispetto ai normodotati proponendo azioni positive in termini di politiche del lavoro volte all'inserimento delle persone non autosufficienti nei diversi ambiti lavorativi.

Sull'argomento è aperto un tavolo negoziale con la DA di Merck Serono che siamo certi produrrà a breve un accordo in tal senso.

Per concludere la panoramica su quanto è stato fatto nel comparto vogliamo ricordare che abbiamo impegnato i delegati ISF delle Aziende Farmaceutiche romane in un percorso formativo e di condivisione che ci ha portato a dedicare loro importanti risorse per svolgere due *Workshop* sul tema: "*L'informazione medico scientifica e il cambiamento*".

Nel prendere atto che lo scenario dell'informazione medico scientifica è in rapida evoluzione, si è tentato di mettere a fuoco le migliori strategie per sviluppare il ruolo dell'informatore, tenendo conto dei cambiamenti in corso con l'obiettivo di anticiparli e non subirli.

Riguardo altre realtà del territorio reatino, dobbiamo purtroppo prendere atto che la crisi ha costretto alla chiusura le poche aziende sopravvissute alle difficoltà presenti nel tessuto industriale locale. Unica realtà importante che permane sul territorio, e che continua a registrare una crescita costante, è la multinazionale Baxalta che dopo la fusione con Shire è diventata il gruppo leader a livello mondiale nel campo delle biotecnologie

dedicate alla cura dei pazienti con malattie rare e altre patologie altamente specialistiche.

Per effetto delle decisioni assunte nel 2014 dagli organismi della USR del Lazio e della UST di Roma Capitale e Rieti e a seguito della conseguente riorganizzazione dei territori, nel 2015 la FEMCA di Roma Capitale e Rieti ha ceduto le aziende delle aree industriali di Colleferro, Anzio e Nettuno rispettivamente alla FEMCA di Frosinone e alla FEMCA di Latina. Non essendosi realizzato il progetto iniziale, l'organizzazione sul territorio è tornata a essere quella di partenza e abbiamo pertanto ripreso a seguire le nostre aziende su Colleferro, Anzio e Nettuno, con la passione e l'impegno che ci hanno sempre contraddistinto.

Comparto Energia

Il Comparto in questo quadriennio ha visto il consolidamento di una serie di aspetti negativi che ne hanno fortemente limitato le prospettive. Alcuni di questi sono:

- Il calo dei consumi sia per usi domestici che industriali, ha fortemente condizionato l'organizzazione del lavoro ed i piani industriali sia nel settore Gas & Power che nel settore petrolifero;
- Le iniziative di alcune Istituzioni locali contrari alle attività di esplorazione e produzione sul territorio nazionale, quali Il referendum sul No-Triv, il referendum del 4 dicembre scorso che non ha permesso il superamento dell'Art. V nella politica energetica che la FEMCA ritiene debba essere centralizzata;
- Alcuni procedimenti della Magistratura, quali Tempa Rossa e Val D'Agri, che hanno fortemente condizionato la possibilità di investimenti programmati;
- L'attesa dell'avvio delle gare gas per l'assegnazione degli ambiti che impediscono una programmazione certa nella gestione del servizio;
- La continua incertezza normativa nel settore idrico, (nel nostro Territorio Acea afferma la sua centralità, ma non si è ancora completato il processo di integrazione e di cessione delle concessioni alla società Ato2).

In questo contesto con il gruppo ENI, principale operatore nel nostro territorio, sono continuate la ricerca e la realizzazione di soluzioni con accordi sulla riorganizzazione.

Pur pagando un prezzo alto dal punto di vista organizzativo, dovuto alla slealtà di alcuni ex delegati, abbiamo intrapreso un percorso positivo per rendere maggiormente efficace l'iniziativa della nostra Federazione.

In Gas & Power il Sindacato ha scelto di accettare la sfida sulla Direzione Retail Market, ristrutturando il segmento Middle per evitare frettolose cessioni di attività. Condividiamo percorsi di societizzazione, ma solo a condizione che tutto ciò avvenga nell'ottica di stabilizzazione nel gruppo ENI.

Siamo pertanto contrari alla cessione di attività commerciali ad altre Aziende del settore, soprattutto non italiane. Chiediamo ad ENI coerenza nel rispetto di un patrimonio complessivo che vede Roma al centro di molti processi organizzativi e attività direzionali.

Esprimiamo preoccupazione per ciò che avviene con la possibile Societizzazione di alcune linee di business. In questo contesto, non abbiamo condiviso la scelta di Saipem di mantenere un presidio su Roma, senza prospettive chiare rispetto alle attività future. Siamo pertanto convinti che la strada da seguire è quella del rientro dei colleghi di Saipem di Roma in Eniprogetti.

La Snam è al momento l'Azienda energetica Italiana con maggiori certezze, che opera in un business regolato e come FEMCA sosteniamo fortemente il progetto di fare del nostro Paese l'hub nel trasporto del gas nell'area sud-Europea.

L'uscita dal gruppo Snam da parte di Italgas, può rafforzare il ruolo di questa importante Società di distribuzione del gas, l'unica in grado di sostenere la sfida delle gare gas. Fondamentale sarà il ricambio generazionale nei settori operativi.

Per quanto riguarda la Total Erg, dissentiamo profondamente per la scelta di uscire dal settore down stream. Il nostro territorio sarebbe fortemente penalizzato da tali scelte. Presso il Ministero dello Sviluppo Economico sono in corso iniziative da parte delle Segreterie Nazionali, ci auguriamo che l'Azienda ripensi alle decisioni prese.

In Sogesid siamo stati da sempre l'Organizzazione che ha valorizzato le professionalità espresse dai lavoratori, sostenendo fortemente la possibilità di questa Azienda di affermarsi autonomamente nelle attività di ingegneria e di assistenza nel servizio idrico integrato e nel comparto Ambiente. Siamo contrari alla svendita di Sogesid ad altre entità societarie che ne condizionerebbero fortemente le possibilità di sviluppo e di stabilità occupazionale. Gli accordi sindacali sottoscritti dalla RSU hanno favorito la continuità occupazionale con la stabilizzazione di oltre 300 lavoratori. Evitando facili strumentalizzazioni ed iniziative estemporanee di disturbo, continueremo ad essere al fianco dei lavoratori, sostenendo e difendendo le professionalità dei lavoratori della Sogesid che hanno ampiamente rinforzato la nostra Federazione anche nelle ultime elezioni della RSU.

Comparto Tessile

Negli anni della crisi, il comparto si è purtroppo drasticamente ridimensionato perché non ha retto alla competizione dei prezzi al ribasso e alla stretta creditizia delle banche.

Nel 2016 è fallita anche la società List, ultima azienda italiana su Roma del comparto tessile.

Unica realtà significativa del nostro territorio è quella rappresentata dal Gruppo Valentino Fashion Group, da qualche anno di proprietà di un Fondo il cui azionista di maggioranza è l'emiro del Barhein. E' di qualche giorno fa la presentazione del piano industriale che conferma il trend di crescita costante del fatturato e l'incremento, negli ultimi mesi, di più di 200 posizioni lavorative.

Per quanto riguarda il settore delle lavanderie industriali, la crisi ha prodotto effetti pesanti in termini occupazionali e ha colpito in modo particolare le aziende più grandi che negli anni passati erano cresciute maggiormente.

Il settore è diviso in due aree: quella sanitaria (pubblica e privata) e quella alberghiera. La prima è dedicata al lavaggio della biancheria, delle divise degli ospedali e delle cliniche, della sterilizzazione delle divise e dei ferri chirurgici delle sale operatorie. Quella alberghiera invece si occupa del lavaggio della biancheria di alberghi e ristoranti.

Sul territorio romano sono presenti, pur se in misura minore, anche le lavanderie addette al lavaggio degli abiti da lavoro.

Articolata è la realtà delle imprese di questo settore sul nostro territorio.

Adapta (ex Lavin) è una delle lavanderie che nonostante la forte riduzione della manodopera è riuscita, pur tra mille difficoltà, a mantenere la sua presenza nella nostra regione.

La Servizi Italia, con uno stabilimento ad Ariccia, è la seconda azienda per dimensioni sul nostro territorio e opera nella sanità pubblica. Anche questa realtà è stata pesantemente ridimensionata dalla crisi e dalle gare a ribasso. Oggi la società sta investendo sul lavanolo (il servizio a noleggio della biancheria e della strumentazione utilizzata in camera operatoria) e a breve l'azienda inaugurerà una nuova centrale di sterilizzazione.

La Sogesi, come la Servizi Italia e la Adapta, occupa nel servizio di guardaroba, diverse decine di lavoratori in vari Ospedali. La società offre anche il servizio del lavanolo e la sterilizzazione dei ferri chirurgici presso il Policlinico di Tor Vergata.

La Servizi Ospedalieri è invece presente solo marginalmente nel servizio di lavanolo e in modo più strutturato nella sterilizzazione dei ferri chirurgici presso il Policlinico Umberto I° di Roma.

La AlSCO, è una società che si occupa prevalentemente di sanità privata e di vestiario da lavoro. L'azienda ha avuto varie difficoltà, dovute prevalentemente all'eccessiva esposizione creditizia nonché all'eccessiva dilazione dei pagamenti che hanno esposto l'azienda ad inevitabili problemi di liquidità.

Da quest'anno registriamo con preoccupazione che le gare d'appalto verranno assegnate attraverso un numero di lotti inferiore al limite previsto precedentemente. Ciò provocherà

inevitabilmente un ulteriore *dumping* commerciale a scapito dei pazienti che saranno sempre meno tutelati a fronte di un servizio sempre più scadente.

Al fine di evitare conflitti di interesse, riteniamo che i controlli di qualità e il rispetto delle norme nello svolgimento del servizio dovrebbero essere affidati a strutture diverse dalle ASL. Il mancato rispetto delle norme dovrebbe portare alla rescissione dei contratti imponendo una maggiore serietà nei processi di sterilizzazione e nei controlli di qualità.

Riteniamo che il sistema delle gare così come è attualmente, non tuteli più né il cittadino, né le imprese oneste, né tantomeno i lavoratori ma solo gli imprenditori senza scrupoli. Da tempo chiediamo che le gare prevedano un *target* di servizi minimi al di sotto dei quali sia prevista l'esclusione dal bando di gara. Vorremo che le aziende del settore fossero tenute all'applicazione del contratto nazionale, che siano previsti confronti con il sindacato e che il ricorso al subappalto sia limitato a comprovati picchi di produzione.

Altro grande tema che anima la discussione di questo settore industriale è la stabilizzazione dei lavoratori impiegati sul territorio sia negli ospedali che nei servizi logistici. Auspichiamo infatti che queste imprese, che fanno largo uso di manodopera interinale, attuino programmi periodici di stabilizzazione del personale.

Chiediamo inoltre che si inizi finalmente a parlare di sostenibilità ambientale anche in queste aziende. Poiché il trasporto della biancheria avviene esclusivamente su strada, nelle gare dovrebbe essere tenuta in considerazione anche la distanza delle lavanderie

dagli ospedali privilegiando le brevi percorrenze, ciò al fine di ridurre l'impatto ambientale e il traffico della circolazione.

Contrariamente a quanto accade nel settore sanitario dove i tempi legati alla riscossione dei pagamenti si sono sensibilmente ridotti, nulla o poco è cambiato per le lavanderie alberghiere, dove i tempi continuano ad essere ancora troppo dilazionati con tutte le prevedibili ricadute sulle imprese. Troppo spesso, in questo settore di aziende di piccole dimensioni, i lavoratori operano in una zona grigia, in bilico tra il rispetto delle regole e l'illegalità.

Auspichiamo che le istituzioni, che in passato ci hanno assistito solo per garantirci gli ammortizzatori sociali, attuino azioni in grado di creare condizioni di ripresa in questo settore che occupa migliaia di lavoratori.

Avviandoci alle conclusioni, vogliamo anche ricordare i servizi messi in quest'ultimo anno a disposizione dei nostri iscritti e delegati.

Abbiamo inserito nella banca dati OCSEL della CISL tutti gli accordi di secondo livello degli ultimi tre anni fatti dalla FEMCA di Roma Capitale e Rieti. Questo consentirà di recuperare, attraverso delle parole chiave, tutto quello che la contrattazione ha prodotto sul territorio romano. Quando anche gli accordi degli altri territori saranno inseriti nel data base, avremo la visibilità di tutta la contrattazione nazionale.

Abbiamo infine messo a disposizione di coloro i quali ne faranno richiesta, i bilanci aziendali della banca dati AIDA, sistema per il quale la CISL ha investito molte risorse. Come Segreteria ci siamo

resi disponibili a dare tutto il supporto necessario alla lettura dei dati degli stessi. Anche questo strumento potrà essere un valido aiuto per una contrattazione più competente e qualificata.

Riguardo infine alla formazione, riteniamo che sia da sempre un elemento di fondamentale importanza per fare bene il nostro mestiere.

E' per questo che anche su questo tema, intensa è la nostra collaborazione con la segreteria Nazionale.

La formazione quindi come impegno fondamentale della nostra Organizzazione per proseguire nel solco della nostra storia attraverso un confronto sempre più maturo e consapevole degli obiettivi da raggiungere.

La capacità di saper gestire un tavolo negoziale infatti, passa necessariamente per specifiche competenze tecniche ma anche dallo sviluppo di abilità che vanno dalla capacità decisionale, al saper comunicare, al sapere gestire le relazioni e sapere trovare soluzioni in base agli obiettivi da raggiungere. L'esperienza concreta e quotidiana è sicuramente fondamentale per acquisire modalità di conduzione e abilità nella gestione dei processi ma è altresì imprescindibile avere conoscenze e metodo nei vari approcci negoziali.

Per questa ragione abbiamo dedicato tante energie investendo risorse e impegnando i nostri delegati sia nella formazione di base per i neo RSU sia su temi più specifici come la busta paga, la salute e sicurezza, la comunicazione, il mercato del lavoro, sistemi di *welfare* e tanto altro ancora.

Il Congresso è un momento importante di verifica su quanto è stato fatto in tutto il quadriennio passato e quest'ultimo anno è stato un anno particolarmente denso d'impegni e di cambiamenti organizzativi, dovuti principalmente all'insediamento di Angelo Colombini come Segretario Generale della FEMCA Nazionale.

A lui ci legano oltre che stima e amicizia, la condivisione profonda di un metodo di lavoro volto all'efficientamento della Federazione, alla trasparenza, allo sviluppo delle competenze che consentiranno di far crescere la nostra Organizzazione nel rispetto delle regole e dei valori del nostro Codice Etico.

Il Congresso di quest'anno è anche l'occasione per rendere concreta la solidarietà con piccoli gesti.

Abbiamo pertanto coinvolto il laboratorio *Ricuciamo*, del carcere femminile di Rebibbia, che ha confezionato per noi le borse del congresso.

Nel carcere di Rebibbia le detenute imparano un mestiere, quello della sarta. A loro è offerta la speranza di contare su un possibile lavoro attraverso il quale costruire un futuro migliore. In quel carcere si attua la rieducazione prevista dalla Costituzione, attraverso il coraggio di chi investe su chi ha sbagliato ma crede nel riscatto e pensa ci si possa rialzare.

Abbiamo poi deciso di donare alle suore di Madre Teresa di Calcutta una somma come segno della nostra riconoscenza per quanto fanno con semplicità e gioia agli ultimi degli ultimi. Chi ha avuto il privilegio d'incontrare queste suore sa di aver incontrato delle persone che non hanno nulla e che tuttavia possiedono tutto. Vivere una qualunque esperienza di volontariato con loro

vuol dire scoprire la bellezza, la speranza anche nelle peggiori brutture. Si impara a mantenere sempre il sorriso, ad ascoltare gli altri, a non disperare mai ed in fondo, è un po' quello che serve a fare bene il nostro lavoro di sindacalisti.

Infine, ringrazio la mia Segreteria per il lavoro svolto in questi anni. Un grazie di cuore a Ada e Enzo per il loro impegno senza il quale non sarebbe stato possibile raggiungere gli obiettivi che insieme abbiamo raggiunto.

Grazie anche a Tiziano, Nando, Enrico, Antonella, Anna, Lina e ad Angelo per la preziosa collaborazione nell'area di Colleferro.

Concludo facendo mie le parole del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella che ben si addicono al nostro fare sindacato: "La solidarietà diventa realtà quando si uniscono le forze per la realizzazione di un sogno comune"

Buon Congresso a tutti.