

“Un nuovo inizio”

un **forte sindacato industriale** in un **futuro** già presente

ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA FIM CISL NAZIONALE
9/10 NOVEMBRE 2015 - ROMA TEATRO AMBRA JOVINELLI



www.fim-cisl.it



UN NUOVO INIZIO

Relazione di Marco Bentivogli - Seregtario Generale Nazionale FIM CISL

Prospettive del sindacalismo

La prospettiva del sindacalismo italiano non è scontata, ma è sempre più messa in discussione dalle difficoltà del contesto economico e sociale e dalle trasformazioni della società e del mondo del lavoro a cui non corrisponde un'adeguata capacità di reazione positiva e rinnovamento.

Dobbiamo riconquistare un ruolo, ragionando di rappresentatività oltre che di efficienza ed efficacia organizzativa.

Il sindacato nell'era post-concertazione ha la necessità di ricostruire nuove forme organizzative e strategie sindacali, recuperando ritardi importanti.

Bisogna smentire, non solo a parole, il postulato, che si ripete ovunque, per cui "il sindacato, da solo è irrimediabile". Non sarà sufficiente la "retorica del cambiamento e del rinnovamento" che peraltro in troppi propagandano a parole e smentiscono nelle scelte. Sarà necessario recuperare i ritardi che hanno vanificato tutti i tentativi di autoriforma. Tutti infranti, fino ad oggi, perché, troppo spesso, modellati sui gruppi dirigenti e non sull'organizzazione. Sui tempi e le necessità dei singoli e non sulle esigenze del futuro già presente.

Il quieto vivere dell'establishment e il cambiamento sono ossimori.

Serve il consenso, è vero. Ma le scelte vanno orientate, e basate sulle migliori prassi, le coerenze dei comportamenti con le scelte più coraggiose.

La cosa più pericolosa, è la disinvoltura nel constatare con leggerezza lo scarto tra ciò che si decide e ciò che si fa realmente. Atteggiamento che non solo rende impraticabile il rinnovamento ma che mina in modo profondo e irreversibile la nostra credibilità.

Un orizzonte positivo può essere disegnato a partire dalle scelte che saremo capaci di attuare oggi, se imprimeremo una direzione consapevole, coerente e lineare al nostro cammino.

L'assemblea organizzativa, che la FIM ha sempre periodicamente realizzato, e che oggi viene promossa dalla Cisl per tutta l'organizzazione, è una occasione decisiva per rivisitare struttura e modello organizzativo, integrare meglio le attività di categoria con quelle dei servizi, redistribuire le risorse e potenziare l'azione nei luoghi di lavoro e sul territorio.

La nuova rappresentanza

Tra le persone, si perde la capacità di sentirsi parte di un tutto e di mettere a fuoco una prospettiva comune.

Un corpo sociale intermedio, qual è il sindacato, ha senso se rappresenta qualcuno, se ha un progetto di cambiamento.

Dobbiamo trovare oggi la modalità per **diventare soggetto intercettore di persone e di esigenze nuove, in un progetto che incarni la speranza di una nuova condizione umana.**

Per farlo sul serio, siamo chiamati a rispondere ad alcune domande.

Qual è la nostra effettiva capacità di rappresentanza, chi rappresentiamo, con quale strategia e con quali strumenti? Quanto contano i nostri iscritti? Come vivono la nostra organizzazione?

La funzione e l'idea storica del sindacalismo confederale è oggi incalzata dalla verticalizzazione del lavoro, che ha messo in discussione tutti i sistemi locali, e dal riaffacciarsi sulla scena della rappresentanza di una esasperazione corporativa e populista che produce sindacati professionali o di mestiere con una segmentazione degli interessi e un sfiducia diffusa.

Abbiamo bisogno di rafforzare e presidiare maggiormente il territorio e i luoghi di lavoro, per promuovere il lavoro stesso, contrattare tutele, welfare territoriale e servizi.

Dobbiamo pensare al nostro ruolo come Fim e come Cisl, **come una grande rete che si mette a disposizione delle persone per aiutarle ad affrontare i problemi del lavoro** (siano esse occupate o meno), della sicurezza sociale, del rapporto con le istituzioni, della comprensione delle continue trasformazioni in cui siamo coinvolti.

Per noi il lavoro è e resta, la chiave di volta della cittadinanza e l'antidoto all'insicurezza.

Il nostro orizzonte è la costruzione di un nuovo umanesimo del lavoro, basato sulla riaffermazione dell'importanza del lavoro stesso, sull'inclusione, sulla mutualità e sulla solidarietà, che fonda i rapporti sociali e istituzionali sui principi della partecipazione e della responsabilità.

Siamo un forte soggetto promotore di giustizia **se combattiamo le vecchie e nuove disuguaglianze e se esercitiamo energicamente il nostro ruolo educativo** contro tutti i populismi.

L'assemblea organizzativa offre un'occasione preziosa di dibattito per affinare i nostri strumenti interpretativi e mettere a punto la bussola per orientare la nostra strategia nel prossimo futuro.

Il sindacato nell'era di Big Data e Industry 4.0

Il futuro che si apre davanti a noi, sarà per un sindacato che non si chiude in difesa con desueti slogan.

Che fa centro sul futuro e sul nuovo che avanza e non nella difesa pigra del suo establishment.

Sarà per un sindacato in gioco, che studia, fa analisi nuove, che riscopre lo spirito di frontiera.

Non bisogna fare i “futurologi”, bisogna ritornare a studiare il lavoro, la sua organizzazione, la fabbrica rispetto alle linee evolutive già avviate. Abbiamo studiato a lungo Pomigliano e il Wcm, perché rappresenta una fase di transizione tra la terza e la quarta rivoluzione industriale, industry 4.0 su cui abbiamo già messo in campo iniziative, un saggio¹ e un progetto di ricerca.

Servono sindacalisti “competenti”, bisogna organizzare le persone, ma sulla base di valori e capacità che vanno oltre la sloganistica di qualsiasi matrice.

Il management d'impresa deve essere impegnato in un confronto con organizzatori sindacali preparati e informati, in grado di condividere, dissentire, ma soprattutto proporre percorsi alternativi sostenibili.

Bisogna creare occasioni di mobilità e di formazione sempre più forti che qualificano e rafforzino veramente i gruppi dirigenti. Occorre puntare su una selezione qualitativa dei sindacalisti, troppo spesso barattata con altre logiche meno qualificanti: il sindacalista del futuro dovrà essere sempre più preparato e predisposto al cambiamento, ma anche misurato sulla base del merito che per noi si basa sull'esperienza contrattuale e la capacità innovativa e di sviluppo organizzativo.

La **digitalizzazione del lavoro sindacale è ancora all'anno zero**, eppure abbiamo decine di migliaia di operatori e delegati che sarebbero i protagonisti più adatti per le nuove forme di *smartworking*. Certo il sapere e gli strumenti del nostro ufficio sindacale vanno condivisi, in un sindacato 2.0 su una *cloud*, una *nuvola tecnologica di dati*, che lo renda molto più professionalizzato e fruibile ovunque da tutti coloro che si impegnano per la Fim. Sul lavoro di *back-office*, di progettazione, formazione, programmazione e gestione dati va fatto un salto di qualità. Dei nostri megadati usiamo al massimo il 10%. Dovremmo fare come le migliori organizzazioni sociali o imprese che hanno chiamato a questo scopo dei giovani, “nativi digitali”, hanno riqualificato i loro dirigenti, i quadri, gli staff tecnici e operativi.

Lo stesso va detto per i servizi vecchi e nuovi da inventare che vanno portati nei luoghi di lavoro e accessibili via web, progettati sulla base delle richieste reali e

¹ #SindacatoFuturo nell'era di big data e industry 4.0 insieme ad Adapt

personalizzate rispetto ai target dei lavoratori che rappresentiamo e di quelli ancora lontani da noi.

Le sedi potranno tornare ad essere luogo di incontro, di partecipazione e confronto e di progettazione e non solo di “sportello”, una funzione peraltro ancor oggi preziosissima. Luoghi di formazione, (anche attrezzate per video conference per evitare spostamenti di massa), affinché nessuno resti escluso dalla rivoluzione digitale e dalle opportunità che essa offre.

Accediamo anche noi ai nostri “Big Data” generati dalle migliaia di interazioni che rappresentano il nostro lavoro. Pensiamo ad esempio ai dati di bilancio aziendali, dei Caaf, dei patronati, della contrattazione, i dati associativi e delle vertenze: raramente abbiamo strumenti per leggerli come “megadati” che in tempo reale ci potrebbero dare, indicazioni importantissime da affiancare al mitico “polso della situazione”, che rischia altrimenti di essere sempre meno attendibile e sottoposto a cambiamenti repentini in un mondo a liquidità digitale. Potranno essere uno strumento per leggere noi stessi e per capire dove andiamo e promuovere e verificare l’efficacia delle nostre politiche.

Anche la comunicazione organizzativa va ripensata: il 75% degli under 35 si informa tramite i social media e la quota dei pensionati che utilizza le stesse fonti cresce velocemente. Non possiamo restare indietro, servono strumenti nuovi e proposte originali. Dobbiamo tornare ad essere un soggetto che mette insieme le persone, di tutte le generazioni, per promuovere giustizia. Un luogo pubblico delle aspirazioni dei giovani. Un patrimonio della società complessivamente intesa. Uno spazio aperto, dove portare le proprie energie migliori e non solo le proprie disperazioni o ambizioni. **Un server dei migliori mondi vitali dentro e fuori il lavoro, uniti assieme dalla battaglia per tenere viva le speranze per una nuova condizione umana. Un tassello attivo e interdependente con il migliore sindacalismo internazionale.**

La Fim, una giovane forza del lavoro industriale

La Fim fatica ancora a “fotografarsi”. Deve crescere l’attenzione al “Sistema organizzativo”, inteso come capacità di monitorare, in tempo reale, e coordinare con attenzione e costanza, le dinamiche della propria struttura.

Stiamo facendo passi da gigante, ma non basta, devono migliorare la rilevazione e l’elaborazione dei dati e la conseguente generazione e analisi delle informazioni. I flussi dei dati quantitativi sono lenti e a volte incompleti, inceppando così la “rete della conoscenza informativa” e il conseguente aggiornamento della “fotografia dinamica” della Fim.

Ad esempio, l'aggiornamento continuo degli elenchi degli iscritti, dei verbali Rsu, dello stato salute delle aziende, ecc. risulta ancora come un'azione da fare perché "bisogna farla" e non perché permette di recuperare tempi, risorse e opportunità e soprattutto, efficacia.

Più si riesce a pianificare il lavoro organizzativo in modo progettuale meno si è sottoposti allo stress dell'emergenza.

Il coinvolgimento emotivo e cognitivo delle donne e degli uomini nella Fim ne costituiscono la premessa. E' perciò necessario stimolare una partecipazione attiva e una responsabilità individuale nel cambiamento organizzativo. Bisogna curare il processo di condivisione e di identificazione delle persone con i valori delle scelte nuove, con i progetti di innovazione e la formazione sindacale continua. Si tratta di tenere insieme le ragioni del cambiamento organizzativo e il senso individuale dell'agire quotidiano.

Identità Fim grande vantaggio competitivo

L'identità e i valori devono sedimentarsi come elementi profondi, come radici, che consentano di aprirsi, includere, offrire appartenenza, progetto, che consentano l'arricchimento della militanza e la partecipazione consapevole.

In particolare tra le nuove generazioni c'è una grande richiesta di "senso", "serietà" e "fame di formazione". Offrire un solido progetto politico-sindacale crea identità e dà senso e significato all'azione sindacale quotidiana, la colloca in una prospettiva, dà "futuro" al contributo del singolo.

Per essere primi, pensare da primi

La militanza solida e ricca è meno soggetta agli schiacciamenti e alle riduzioni quotidiane dei media, ed è messa al riparo dalle fibrillazioni conseguenti alle amplificazioni/distorsioni delle informazioni sul mondo del lavoro operate dai media stessi.

In alcune realtà, le sproporzioni in campo e l'asprezza dello scontro tra le organizzazioni sindacali, rischiano di cristallizzare non solo gli angusti perimetri relativi al peso organizzativo, ma troppo spesso anche l'identità, schiacciandola nella riserva di una minoranza che difende la sua quota, senza la forza di andare oltre, e accorciare o addirittura ribaltare i rapporti di forza nelle aziende e sul territorio, come invece dovremmo fare e stiamo già realizzando in numerose situazioni.

La Fim ha conquistato efficacia, rapidità e visibilità.

La Fim, nei luoghi di lavoro e nel territorio, non teme nessuno quando è capace di affermare un diverso modello sindacale e non una convivenza tra Fim e Fiom tipica del "quieto vivere", per cui il coraggio di innovare viene represso nelle pigrizie e

nelle comodità di una fila indiana, in cui chi si candida a guidarla, peraltro, non sa neanche dove andare;

la Fim guida nei negoziati e davanti nelle mobilitazioni, si è lasciata dietro tutti, ed ha saputo rafforzarsi, con questo spirito, proprio nelle vertenze più dure.

La Fim ha saputo tenere e allargare la rappresentanza, sviluppare elaborazione, informazione e comunicazione, concludere contratti per due milioni di lavoratori, consolidare tutele e crescere di oltre il 10% in termini di nuovi iscritti e di rinnovarsi come struttura con il ricambio accelerato e generalizzato dei propri quadri dirigenti.

Tutti i nostri delegati, delegate ed iscritti hanno, con il loro impegno, consentito alla nostra organizzazione di arrivare a questa Assemblea organizzativa in buona salute, **confermando tutti i trend di crescita anche per il 2015.**

Premia, il lavoro fatto da tutta la Fim in questi anni sia nei luoghi di lavoro che in tutti i livelli della nostra organizzazione in modo serio, rigoroso e responsabile.

Personalmente penso, che ogni giorno dobbiamo ringraziare i 6.712 delegati e delegate e le decine di migliaia di attivisti/e della Fim, che esercitano la loro militanza sindacale con coraggio nel campo di battaglia più difficile della crisi, di arretratezza di alcuni settori delle imprese e del populismo politico e sindacale.

Fare la Fim, non è mai stato facile, ma oggi tutto ciò è ancora più vero, grazie a chi ha confuso il consenso per la schiuma gastrica della folla, chi ha coltivato la paura di tutto, del migrante, dei poveri, del futuro.

Non va di moda, fare i rappresentanti di altre persone, ed è ancora meno facile rappresentare il nostro stile sindacale, quello per cui ci si ostina a dire la verità, anche se è lontana da quello che ci si vuole sentir dire, ma che con la sana intransigenza del fimmino, costruisce rapporti forti con i lavoratori, che giorno, dopo giorno comprendono che non tradiremo mai la loro fiducia con comode bugie, arsenale della demagogia più codarda.

Un'organizzazione bella, solida, viva e dinamica, come è la Fim, ha sempre bisogno di alimentarsi di nuove idee e di essere perfezionata, per continuare ad essere un riferimento prezioso per i lavoratori e per il sindacalismo del nostro Paese.

Per questo dobbiamo continuamente sottoporre a verifica la coerenza tra gli obiettivi strategici e quelli organizzativi, sviluppare i punti di forza, estendere le migliori pratiche e concentrare l'attenzione di tutta l'organizzazione sulle criticità che ancora permangono.

Lo spirito della Fim è quello della frontiera, nessuno si senta arrivato, siamo in cammino, in ricerca, passo dopo passo, tutti insieme verso il cambiamento dentro un futuro che è già presente.

Responsabilizzazione e autonomia operativa dei delegati

Va costituito un vero e proprio **patto con le Rsu Fim**.

Maggiore autonomia operativa e protagonismo in cambio di maggiore responsabilizzazione e tensione ai risultati politico organizzativi. Ci sono dei “doveri” del ruolo dei delegati e degli attivisti, per una migliore promozione della nostra dimensione associativa, ci devono essere altresì dei “diritti” per chi si impegna per la Fim in azienda, anche in termini di strumenti di accesso alle informazioni, alla formazione, alla crescita di capacità.

Le dimensioni aziendali sul territorio, che si caratterizzano per il 92% di aziende con meno di 50 dipendenti, portano ad avere una diffusa articolazione della presenza Fim.

Rafforzare la capacità dei delegati della Fim, soprattutto nella media e grande impresa, di gestire con maggiore autonomia l'attività sindacale in azienda, per consentire all'operatore territoriale possa svolgere un ruolo diverso, di coordinamento, di progetto e di supporto al collettivo dell'insieme dei delegati del territorio, per recuperare tempo da indirizzare verso la sindacalizzazione.

Piccole imprese e territorio

L'eccessiva frammentazione industriale e necessita di strumenti nuovi, attraverso lo sviluppo della bilateralità e della contrattazione territoriale, che consentano una maggiore capacità di diffusione delle tutele e di possibilità di sindacalizzazione.

E' necessario individuare figure mirate di supporto (anche coinvolgendo le Rsu) che possano affiancare gli operatori .

In queste aree, l'operatività sindacale delle sedi zonali della Fim e l'efficacia del sistema Cisl sono elementi fondamentali di presidio sindacale e organizzativo. Con **Caf** e **Inas**, stiamo lavorando per diffondere in tutte le realtà, le prassi positive di decentramento nei luoghi di lavoro.

Va esteso il lavoro proficuo che già da alcuni anni si sta svolgendo attraverso consorzi e collaborazioni con la **Femca e altre categorie dell'industria**

Rafforzare il percorso di continuità associativa

Va irrobustita l'intercettazione, il mantenimento e la cura della continuità associativa.

L'intercettazione delle persone deve avvenire a partire dalle scuole, offrendo un'immagine di un sindacato, che si candida a guardar loro le spalle, a farlo insieme

a loro, a nuovi servizi di orientamento e collocamento e formazione come nelle migliori esperienze dei sindacati scandinavi.

Dobbiamo sviluppare a livello territoriale con le scuole, percorsi di alternanza scuola-lavoro, anche attraverso l'apprendistato di primo livello del Jobs Act. Con la **Felsa** abbiamo messo in campo una collaborazione più forte, utile nella fase di ingresso al lavoro che nell'85% dei casi riguarda lavoro atipico, e con la **Fnp** per rafforzare la continuità di adesione e militanza sindacale per i lavoratori che accedono alla pensione. Con la Fnp oltre al protocollo di intesa appena siglato dobbiamo riprendere il vecchio progetto **"le radici le ali"**, per mettere insieme le generazioni sulla nuova sindacalizzazione.

Associazionismo sociale

Inoltre, per avere più forza nelle iniziative e per la ricerca e l'avvicinamento di giovani per nuova militanza e nuovi quadri dirigenti, vanno aperte le sedi a gruppi che gravitano e sono impegnati sulle tematiche del lavoro e va costruito con loro un dialogo e un confronto. Avanti con i progetti comuni con il Progetto Policoro, Next, il Progetto San Francesco contro le mafie, il centro studi Paolo Borsellino, il Mlac, il NCO, padre Antonio Loffredo e i ragazzi del rione Sanità, le centinaia di associazioni con cui in tutta Italia lavoriamo fianco a fianco per un paese migliore.

LO STATO DELL'ORGANIZZAZIONE

Il tesseramento Fim

Tutti gli anni vi sono uscite (turn-over) fisiologiche pari al 23/25% per dimissioni e pensionamenti.

La Fim è stata capace di convincere ad aderire migliaia di nuovi lavoratori in numero maggiore rispetto alle uscite,

La Fim ha saputo ampliare la presenza, rinnovare le Rsu e fare eleggere migliaia di propri delegati delle Rsu.

Il tesseramento Fim si è confermato in crescita anche l'anno scorso, un trend positivo che continua da undici anni consecutivi.

La Fim, infatti, balza dai 190.118 iscritti del 2004 ai 221.711 del 2014, un incremento pari al 16,62%, mentre la Fiom segna un -5,47%, un calo sistematico in ben nove anni su undici, con la Uilm che segna anch'essa una diminuzione (del -1,14%)

La Fim cambia e cresce

Gli iscritti giovani (fino a 25 anni di età) sono la componente più dinamica del trend delle adesioni. Nell'arco di quattro anni le adesioni fra i giovani sono largamente

triplicate. Un dato straordinario che, insieme all'incremento della fascia fino a 35 anni, indica vitalità e capacità attrattiva della nostra organizzazione.

- Non la solita autocertificazione ma la contribuzione media per iscritto mostra una crescita costante in valore dal 1996 e sta ad indicare l'efficienza del meccanismo di canalizzazione automatica, che per primi abbiamo attuato ormai da diversi anni.
- La discussione sulla distribuzione equa delle risorse all'interno del sistema Cisl dovrà essere svolta a partire dai dati reali degli iscritti, della contribuzione complessiva, dei costi organizzativi, dai distacchi, dell'integrazione con il sistema dei servizi, delle sinergie tra le categorie, dei progetti di sviluppo.
- crescere di oltre 10.000 iscritti dallo scoppio della crisi, vuol dire, capacità di reazione, di gestione delle crisi, vuol dire che i lavoratori si sentono meno soli grazie a noi.
- aver salvato quasi centomila posti di lavoro, oggi ce lo riconosce anche Federmeccanica, con gli ammortizzatori sociali e la contrattazione difensiva è un dato che va gridato ovunque.
- essere ritornati interessanti per giovani, per i nuovi italiani, i migranti, è un dato che cambia la realtà e contrasta con la narrazione sul declino inesorabile del sindacato.

Certo, dobbiamo lavorare di più, in modo progettuale, dal basso, sulla rappresentanza di genere e le alte professionalità. Ma non siamo stati con le mani in mano e a breve, sono certo, raccoglieremo frutti importanti.

COSA FARE

Luogo di lavoro baricentro di tutta organizzazione

Dobbiamo considerare il luogo di lavoro come baricentro della nostra azione, perché a quel livello va sprigionata la contrattazione innovativa, sull'organizzazione del lavoro e sullo sviluppo delle imprese.

La contrattazione è fondamentale per il sindacato e per i lavoratori. E' necessario quindi rifocalizzare sul territorio risorse, progetti, competenze, operatori sindacali.

Ed è necessario aggiornare il modello per cogliere le sfide della globalizzazione del sistema economico e industriale, gli elementi di innovazione, le sfide competitive di Industry 4.0, della partecipazione e del coinvolgimento delle organizzazioni e dei lavoratori.

Riduzione del numero dei contratti

Occorre operare per la riduzione drastica del numero dei Contratti nazionali, ormai arrivati a quota 712, con almeno il 70% di parti comuni. Chiediamo a Confindustria di superare il “*nuovismo da convegno*”, di battere le resistenze delle associazioni di impresa e di andare verso il contratto del settore industriale.

In tal senso, è indispensabile partire sperimentando con alcune categorie del settore industriale della Cisl, ipotesi di semplificazione delle parti comuni contrattuali e di articolazione di finestre contrattuali dei vari settori in grado di cogliere le specificità ed elaborare delle proposte che incalzino e non subiscano ciò che sta avvenendo in Confindustria e nel lavoro.

Come in altri paesi, la molteplicità dei Contratti determina, oltre che problemi di rappresentanza, anche problemi sul presidio preventivo efficace in materia di Ambiente e Sicurezza e su altri temi rilevanti.

Da questo punto di vista, nelle realtà di questo tipo è utile sperimentare una politica contrattuale coordinata, *one site = one collective agreement*, (un sito = un contratto collettivo) almeno sulle materie di rilevanza comune.

Specializzazione dei due livelli contrattuali, nazionale e decentrato

Vanno maggiormente specializzati i due livelli, il contratto nazionale che rappresenti il quadro di riferimento di tutela economico e normativo generale, ed una contrattazione decentrata sulle condizioni di lavoro e il salario di competitività. Garantendo la copertura ai lavoratori delle piccole imprese attraverso la contrattazione territoriale.

Rafforzamento dell'azione contrattuale e sviluppo del welfare e dei servizi alla persona

L'azione contrattuale va rafforzata, in qualità e quantità, mediante la bilateralità su welfare territoriale e integrativo.

Dobbiamo costruire con questi Fondi e Enti, servizi maggiori da offrire ai lavoratori, differenziando tra iscritti e non. Valorizzando così l'adesione al sindacato, che è parte costitutiva del sistema integrativo di welfare.

Vanno sperimentati, anche con la collaborazione delle altre categorie e della confederazione, servizi collegati alle politiche attive, dalla ricerca delle opportunità lavorative alla formazione professionale, servizi e informazioni su progetti di conciliazione vita lavoro.

Va valorizzato l'iscritto definendo vantaggi specifici sul piano contrattuale, individuando normative e relativi oneri a carico delle imprese, che si trasformano in servizi a fruizione per gli iscritti, gratuiti o con partecipazione al costo.

Va aperta subito una riflessione sui “nuovi servizi” da offrire che dovranno essere sempre più intrecciati con il lavoro delle categorie.

La formazione professionale in una politica organizzativa per il manifatturiero di Industry 4.0

Nel paese dove scontiamo i maggiori ritardi in termini di gap di competenze dei lavoratori, vanno promosse iniziative atte a far sì che la formazione continua diventi una leva per realizzare il cambiamento culturale necessario, per noi e per le aziende, a concorrere alla costruzione di nuove relazioni industriali adeguate alla realtà manifatturiera di Industry 4.0.

Va confermato il percorso di formazione “Rewind” avviato dal 2009, che ha permesso di cambiare l’approccio culturale e operativo in materia di condivisione, valutazione e monitoraggio dei piani formativi.

Intendiamo realizzare, effetti moltiplicativi e virtuosi, costruendo un kit standard di approccio e gestione delle attività formative.

La partecipazione e il coinvolgimento nelle aziende di lavoratori e sindacato

Non è più rinviabile lo sviluppo di forme di partecipazione nei luoghi di lavoro. Dobbiamo quindi renderci protagonisti nella contrattazione di forme anche avanzate di partecipazione, per garantire che i lavoratori, attraverso una propria rappresentanza, abbiano spazi definiti di partecipazione nell’impresa in cui operano. Un’impresa con livelli bassi di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori ha risultati pessimi sul fronte della qualità, dell’efficienza e della produttività. Al contrario, con il coinvolgimento dei lavoratori, non solo migliorano gli indicatori di produttività e qualità, ma si determinano le condizioni di creazione aggiuntiva di ricchezza.

Progetto Comunicazione

Va rafforzata e qualificata la comunicazione, ottimizzando l'utilizzo degli strumenti nuovi della rete 2.0, collegando i luoghi di lavoro alla rete e definendo le modalità con cui le informazioni si diffondono dentro i luoghi di lavoro stessi con maggiore rapidità.

Va organizzata ovunque la comunicazione dentro i luoghi di lavoro e con i delegati, estendendo esplicitamente, metodo e processo comunicativo lanciato in questi anni.

Occorre realizzare e integrare la strumentazione nella nostra “nuvola” (**cloud**); dalla Intranet Cisl, ai nostri siti e social newtwork , di strumenti sindacali per avere sempre on-line tutti i materiali per disporre del nostro ufficio sindacale “mobile”, in modo da realizzare una capacità comunicativa multipla e più capillare. Accordi,

volantini, modulistica, materiali formativi-informativi devono essere protetti ma disponibili. Il lavoro sindacale è un lavoro con grandi potenzialità di smart-working ancora largamente inesplorate.

DOVE FARLO

Il decentramento come scelta strategica organizzativa può funzionare se c'è consapevolezza del proprio ruolo in ognuno di noi, e se si accompagna ad un investimento sulle persone.

La priorità è investire sulle persone con la formazione sindacale continua, che è la prima leva per generare cambiamento organizzativo e produrre vantaggio e crescita della nostra organizzazione.

Da qui la scelta di uno snellimento delle strutture e di superamento delle ridondanze, dell'investimento in formazione e aggiornamento professionale, di una oculata gestione del turn over per favorire il ricambio generazionale dei quadri, di processi di affiancamento per valorizzare il patrimonio di esperienza costruito.

Il cambiamento e riposizionamento organizzativo

Procedere con la semplificazione della struttura organizzativa, sia categoriale che confederale, e puntare al rafforzamento e alla qualificazione del livello territoriale di categoria.

Le segreterie devono ridursi nel numero di componenti a tutti i livelli, vanno rafforzate le funzioni di coordinamento e supporto all'attività del territorio, e va potenziato l'intervento diretto nei luoghi di lavoro e nella realtà territoriale.

Vanno portati a compimento gli accorpamenti delle categorie deliberati nei congressi del 2013, prevedendo un ampio coinvolgimento di delegati e militanti e percorsi stringenti per le strutture. Ritardi e scorciatoie, costituirebbero la contraddizione tra una grande capacità di intuizione e proposta con però conseguenze limitate nel modello organizzativo, che rischiano di regalare ad altri i vantaggi competitivi. E' già accaduto troppe volte nel passato.

Il sindacato dell'industria Cisl

La costruzione del nuovo sindacato dell'industria della Cisl è uno degli obiettivi fondamentali nell'ambito del progetto di riorganizzazione ed è una necessità non più rinviabile, che deve essere completata in coerenza con il mandato congressuale e il percorso concordato, condiviso e deliberato assieme alla Femca.

In questi quattro anni si sono spese energie in un progetto ambizioso e di lungo respiro del sindacalismo italiano, che non può essere vanificato.

L'impegno alla costituzione di una categoria monocomposta articolata per comparti che garantisca ruolo e valorizzi le esperienze dei lavoratori chimici, dell'energia, tessili e metalmeccanici, deve trovare attuazione con la definizione della necessaria fase di avvio.

La Fim, la Femca e la Cisl hanno la responsabilità e sono impegnate a concludere positivamente e in tempi brevi la Federazione sindacale industriale più grande del Paese. Siamo rispettosi della richiesta di "pazienza". Ci auguriamo che sia valorizzato l'impegno, ostinato a costruire ponti, scelte, processi e percorsi. E non caricature, diffidenze, leggende metropolitane. Sarebbe imbarazzante oggi, sbarazzarsi di un lavoro di 4 anni, con votazioni unanimi, finanche con il massimo livello decisionale dell'organizzazione, delle scelte dei congressi delle due federazioni e di quello confederale del 2013. La nostra, non è tattica, siamo pronti. Non è accettabile che le tempistiche del percorso si dilatino al punto da far depauperare i vantaggi competitivi di un'intuizione strategica che si sta diffondendo in tutta Europa. E che rischiano di collocarla tra qualche anno, in un contesto emergenziale delle classiche scelte "per necessità".

Giovani e donne

La Fim ha rilanciato negli ultimi mesi la propria azione su giovani e donne con la definizione di nuove responsabilità in ambito nazionale e per favorire progetti a livello territoriale, in una logica di investimento, di allargamento della partecipazione e di politica dei quadri.

La donna legge la realtà in maniera diversa ma complementare rispetto all'uomo, sono entrambe visioni che si completano dando un esatto quadro d'insieme, utile nella vita, nel lavoro e nel sindacato.

La convivenza in uno stesso soggetto di più differenze costituisce, la sfida più grande di riflessione e di crescita, che deve essere all'altezza delle trasformazioni epocali che il futuro ci prospetta.

Trasformazioni che la Fim ha intenzione di affrontare attraverso la riappropriazione del valore aggiunto che le donne sanno apportare, incentivando, attraverso un progetto specifico, l'avvicinamento e l'inclusione al mondo sindacale e all'Organizzazione.

Network Daisy

E' indispensabile che la presenza femminile nella nostra organizzazione venga valorizzata a tutti i livelli, ma soprattutto abbia una corsia preferenziale non tanto nella definizione di "quote rosa" ma nell'offrire opportunità maggiori di ingresso, di formazione e di impegno.

La Fim darà spazio alle idee, favorendo e supportando l'adesione alla rappresentanza sindacale di fabbrica delle proprie attiviste e si farà portavoce, attraverso adeguate e innovative iniziative, delle esigenze delle donne.

E' dai territori che dovrà partire la valorizzazione dell'ingresso delle donne sia sul luogo di lavoro che nel sindacato.

Il progetto organizzativo per l'inserimento di sindacaliste a tempo pieno unitamente al riavvio dell'attività del Network Giovani Metalmeccanici, sta ri-vivacizzando la nostra base associativa con riferimento alla presenza di giovani attiviste e delegate.

Network Giovani metalmeccanici

La Fim, da anni, riserva ai giovani uno spazio politico e organizzativo specifico con l'obiettivo di far riscoprire ai giovani stessi la passione dell'attivismo sindacale.

Abbiamo riattivato da due anni, il Coordinamento Giovani (Network Giovani Metalmeccanici) costituito dal Coordinatore nazionale e dai Responsabili regionali, va estesa ovunque l'attivazione dei coordinamenti territoriali per costruire la rete dei giovani.

I giovani non sono la nostra vetrina o i nostri supporters da mettere in fila d'attesa, vanno resi immediatamente protagonisti.

Su lavoro e pensioni dobbiamo parlare a tutti, 85 su 100 avviati al lavoro hanno contratti atipici, più del 50% degli iscritti alla Fim andranno in pensione col sistema contributivo, dopo almeno 45 anni di lavoro e con una pensione del 45% dell'ultima retribuzione. Va bene parlare di flessibilità in accesso alla pensione, per chi fa lavori usuranti. Va bene l'equità tra gli anziani, ma quando parleremo di quella con le pensioni future? Basta con la retorica dei patti intergenerazionali, contro le nuove generazioni che pagheranno tutte le iniquità che ancora oggi resistono? Il Segretario Generale della Cgil, ha detto che Boeri, il Presidente dell'Inps *"ha l'ossessione per le pensioni d'oro e i vitalizi"*. Cara Cgil, sarebbe sano che l'avesse tutto il sindacato quell'ossessione, insieme a quella per i giovani, le cui pensioni rischiano di essere da *"sommovimento sociale"*.

L'Italia non è un paese per giovani, il sindacato lo deve essere. Senza se e senza ma.

I migranti

I migranti rappresentano nella nostra organizzazione una risorsa importate, sono circa il 14% dei nostri iscritti. E' necessario rinforzare e condividere i progetti di empowerment messi in atto in alcuni territori affinché diventino patrimonio di tutta l'organizzazione, e va rafforzata la collaborazione progettuale e operativa con l'Anolf.

Quadri e alte professionalità

I tentativi di politica organizzativa sui lavoratori ad alte professionalità non ha prodotto gli effetti sperati. Bisogna studiare percorsi di accordi federativi e gruppi di lavoro sulla contrattazione, che rafforzino le possibilità di tutela e di rappresentanza. A breve, speriamo di consuntivare alcuni risultati importanti.

Il nuovo sindacato è internazionale o non sarà

Le sfide da affrontare sono molteplici, dai diritti umani e sindacali ancora violati in buona parte del mondo, alla crescita delle disuguaglianze sociali e di reddito sempre più estese.

Occorre agire sempre di più a livello globale, cambiando il nostro perimetro organizzativo e il nostro raggio d'azione, *"Go beyond borders"* (andare oltre i confini),

C'è bisogno di sindacati forti dell'industria e degli altri settori, che sappiano avanzare insieme parlando con una voce sola.

Per questo la Fim nel 2012, ha contribuito insieme alla Femca alla nascita sia di IndustriAll European Trade Union Industrial che di IndustriAll Global Union, che contano su 6 milioni e 900.000 iscritti in 37 paesi europei, e 50 milioni di iscritti in 140 paesi a livello mondiale, e riafferma il proprio impegno attivo nelle scelte strategiche a questi livelli.

Così come la Cisl sta facendo in ambito confederale europeo (la Ces /Etuc ha 60 milioni di iscritti in 39 paesi) e mondiale (la Confederazione Mondiale (Cis-Ituc) – di cui Fnsc non fa parte – ha 176 milioni di iscritti in 162 paesi).

Formazione, motore della rigenerazione sindacale

L'innovazione organizzativa e quella sindacale sono possibili se in tutti i territori viene resa diffusa e di qualità un'offerta formativa mirata, per rendere competenti coloro che rappresentano la Fim a tutti i livelli.

La Fim nazionale ha dato un forte impulso in questo senso, non solo con l'offerta di formazione per i formatori, ma anche con la costituzione del Network dei Formatori Fim.

Verso il diritto/dovere di obbligo formativo sindacale

Il Comitato Esecutivo nazionale della Fim ha votato all'unanimità una Delibera (il 15 febbraio 2015) con la quale si istituisce un obbligo formativo per tutte le figure politico-organizzative della Fim.

Al di là delle affermazioni di principio sulla strategicità e importanza della formazione, la situazione rimane molto eterogenea per quanto attiene all'offerta formativa delle regioni. I livelli regionali senza una stabile offerta formativa di base, non esercitano il loro ruolo fondamentale.

Non possiamo e non dobbiamo accontentarci di avere un'organizzazione a due velocità. L'offerta formativa deve essere un dovere delle strutture ed un diritto dei delegati, così come il proselitismo deve essere un dovere dei delegati ed un diritto delle strutture.

La formazione deve diventare una costante in termini di impegno, progetti, impiego di risorse, per le strutture a tutti i livelli. In particolare occorre consolidare la formazione di primo livello e secondo livello per i delegati, e quella al ruolo e specialistica per delegati, nuovi operatori, operatori senior e dirigenti, prevedendo uno specifico stanziamento nel bilancio annuale sulle linee di intervento.

In coerenza con quanto detto, va formato tutto il gruppo dirigente a tempo pieno al lavoro progettuale e nel rapporto con i delegati, alla creazione di autonomie, di protagonismi. Troppe "dipendenze" impediscono la crescita, dei nostri dirigenti, operatori equadri e la liberazione di numerose energie positive. Dobbiamo tornare ad essere un grande progetto educativo collettivo, di promozione sociale ed umana per centinaia di migliaia di lavoratori.

A questo fine, dall'ultimo attivista che si appassiona alla Fim, al Segretario Generale Nazionale, tutti dobbiamo sentirci "in formazione".

I gruppi dirigenti e l'operatore sindacale

L'operatore sindacale costituisce una figura cruciale dell'organizzazione. Riassume in sé il ruolo di rappresentanza generale della Fim sul territorio, e nel luogo di lavoro assieme al delegato.

L'operatore Fim deve integrarsi nei processi formativi e di crescita delle capacità (anche attraverso il bilancio delle competenze), va chiamato alla costruzione e verifica dei progetti di intervento, e va reso pienamente protagonista delle scelte dell'organizzazione, per il contributo di elaborazione, di progettazione e di attuazione concreta.

L'operatore sindacale deve costruire autonomie, realizzando questo tipo di rapporto con delegati e attivisti affinché attraverso un costante lavoro di coaching affinché la Fim in fabbrica sia sempre più autonoma e autorevole nella gestione delle assemblee, della cura dell'organizzazione (tesseramento, comunicazione, servizi, contrattazione, rinnovi rsu, etc.) e consenta all'operatore di dedicarsi al lavoro progettuale di sviluppo organizzativo e contrattuale.

E' necessario prevedere meccanismi di rinnovamento costante dell'organizzazione, di rotazione degli incarichi e avvicendamenti per passare dalla rigidità dei percorsi di carriera verticale, a sempre più frequenti percorsi di carriera circolare, per determinare un allargamento del quadro dirigente diffuso e contribuire a rafforzare le capacità e la responsabilizzazione dell'insieme dei dirigenti dell'organizzazione.

I nostri Fimmini diversamente giovani

E' indispensabile sperimentare come Fim forme di aggregazione degli iscritti e militanti Fim che accedono al pensionamento, per rispondere alla necessità di mantenere il collegamento con la categoria, e assicurare continuità associativa tra categoria e Fnp. Siamo, probabilmente, la categoria più forte per la continuità associativa, ma spesso si disperdono energie ed esperienze umane e sindacali importanti che vanno invece tenute vive e valorizzate.

COME FARLO

La Cisl

Viviamo una situazione delicata e difficile che può segnare il futuro dell'organizzazione. E' il momento della responsabilità e del coraggio delle scelte. Le decisioni dell'Assemblea organizzativa vanno assunte in una visione di prospettiva, di cambiamento in profondo per recuperare credibilità, incisività e trasparenza.

Il documento Cisl, contiene scelte positive sul cambiamento organizzativo e a cui contribuiremo con alcune nostre proposte. Confermiamo il nostro sostegno alla sintesi confederale e al Segretario Generale **Annamaria Furlan**, chiamata a guidare questa opera di rinnovamento autentico della nostra organizzazione.

Il rinnovamento deve servire a rilanciare la nostra organizzazione, a rendere più incisiva la sua azione e a renderla sempre più attrattiva e importante per le persone.

La Cisl nella sua storia, è sempre stata forte e viva come realtà, perché è sempre stata in grado di tenere un equilibrio tra il ruolo confederale e quello delle categorie. Non possiamo non aprire una riflessione sul come rivitalizzare la grande intuizione di essere Confederazione di Categorie. Dopo aver elaborato il lutto per la Concertazione, non abbiamo riadeguato, in modo conseguente, modello organizzativo e gestione delle risorse.

Riteniamo molto positiva, la scelta della Cisl Nazionale di tradurre, le scelte della prossima assemblea organizzativa, in modifiche regolamentari e decisioni operative. Rivitalizzare il dibattito interno è il primo passo per riconquistare una visione di forte confederalità, che riaffermi i valori fondativi della Cisl e i principi fondamentali

dell'etica, del rigore e della trasparenza, che devono essere riconoscibili tanto nel funzionamento organizzativo quanto nei comportamenti individuali.

Occorre andare con decisione verso regole uniformi, verso un Regolamento unico, in tutta la Cisl, per gli operatori politici e tecnici che sostenga l'impegno e i progetti di sviluppo sul territorio, favorisca la crescita delle competenze, agevoli la mobilità e le rotazioni.

La gestione amministrativa e finanziaria, deve fare esclusivo riferimento alle regole e alle normative, deve prevedere la doppia firma, e come ci ha ricordato finanche il Pontefice per problemi emersi in vaticano, vanno utilizzati i bandi per la ricerca di fornitori di beni e servizi, i curriculum per le assunzioni, etc.

Occorre costituire un ufficio ispettivo con la presenza mista di rappresentanti qualificati delle categorie, della confederazione e professionisti esterni.

Va riaffermata la scelta del bilancio consolidato, dell'introduzione del codice etico, e vanno estese le positive sperimentazioni per la costruzione del bilancio sociale.

Occorre riprendere con forza **il ricambio generazionale**, che in questi anni ha subito un rallentamento ai vari livelli, con l'osservanza dei vincoli di mandato nelle segreterie a tutti i livelli, con il superamento delle deroghe e la **riduzione dei periodi di carica complessiva nella stessa struttura territoriale**, e considerando la necessità di ridefinirne i limiti, per favorire gli avvicendamenti, il ricambio, la mobilità, l'assunzione di responsabilità a livello diffuso e ampio.

La gestione delle risorse

La Fim, pur avendo tutto il proprio tesseramento decentrato, ha un riparto regionale e nazionale fortemente contenuto, tale da lasciare al livello territoriale **l'85,5%** del contributo di ogni tessera.

E' necessario che la Confederazione assuma almeno la stessa ripartizione per le categorie territoriali, attraverso la rimodulazione della contribuzione a favore del livello territoriale di federazione, e prevedendo l'armonizzazione tra le categorie delle quote di riparto alla confederazione ai vari livelli e l'applicazione in modo generalizzato dei meccanismi dei fondi ciechi e del riparto automatico.

Trasparenza gestione tesseramento e rappresentanza

Le prerogative contrattuali saranno sempre più correlate alla reale rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Bisogna essere in grado di anticipare come organizzazione la raccolta sistematica dei dati e la trasparenza in tutte le categorie, che per altro verso l'Inps o l'Aran prevede su tesseramento e rappresentanza. Dobbiamo farlo noi, prima che arrivi la legge.

Dall'altro vanno **favoriti ed estesi la costituzione e il rinnovo delle rappresentanze elettive di Rsu e Rsa** in tutto il mondo del lavoro, con progetti specifici da attuare sul territorio ed estendere e orientare la crescita delle esperienze dei **delegati di bacino** per le piccole imprese e l'artigianato.

La rappresentanza sindacale in azienda è il pilastro della nostra organizzazione. La nostra azione di rafforzamento nei luoghi di lavoro deve quindi essere al centro delle nostre scelte strategiche. Bisogna **recuperare lo spirito del '93 che portò per la prima volta la titolarità negoziale dentro le fabbriche**, devolvere protagonismo. Superare gli errori che allora ci portarono ad avallare di buon grado il rifiuto di quel protagonismo e la delega verso le strutture esterne, e operare decisamente per riportare un ruolo maggiormente centrale e protagonista delle strutture sindacali dentro i luoghi di lavoro.

Progetti di sviluppo della rappresentanza

Dall'Assemblea organizzativa partirà un gruppo di lavoro di miglioramento organizzativo, che predisporrà un **vademecum di gestione organizzativa** che deve consentire la condivisione di un minimo comune denominatore tra tutte le strutture territoriali e regionali.

Al fine di favorire questo processo, è indispensabile impostare un lavoro di progettualità e di azione collettiva (squadra) coinvolgendo ove necessario anche attivisti e militanti (collettivo Fim).

Nel mese di gennaio, dopo l'analisi dello stato del tesseramento, è necessario che ogni Rsu/Rsa si riunisca insieme alla struttura Fim per predisporre un piano di azione organizzativa nella propria realtà.

Rotazione di incarichi e una maggiore vivacità della vita sindacale in azienda, sono gli anticorpi per superare incarichi "a vita" a livello aziendale, ma soprattutto per aprire spazi a nuove risorse, allargare la rete e rafforzare la squadra.

Le politiche associative

Le politiche associative sono un elemento fondante dell'azione sindacale. Senza iscritti, non c'è organizzazione, senza organizzazione non si fa contrattazione. Ogni nostra Rsu/Rsa e militante deve avere la piena consapevolezza che uno dei compiti richiesti è quello di allargare e rafforzare la nostra base associativa, dall'avvicinamento al consolidamento.

Occorre socializzare le buone prassi di accoglienza sindacale dei nuovi arrivati, coinvolgere gli iscritti nei processi democratici, prevedere la definizione di riconoscimenti normativi e di servizi specifici sul fronte contrattuale, assicurare ascolto e risposte alle esigenze individuali, offrendo servizi sindacali in azienda.

Vanno sperimentate e praticate forme pubbliche e trasparenti di premio e valorizzazione dell'impegno e dei risultati concreti sul piano organizzativo, che riguardino sia i delegati e attivisti e sia il singolo iscritto.

Conclusioni

Come avrete capito, non ce la caviamo con la retorica.

Siamo in ritardo, bisogna scegliere, oggi, il cambiamento necessario al sindacato di ieri, se vogliamo porre le basi per il sindacalismo del futuro già presente.

Da questa assemblea organizzativa, la Fim insedierà un **Gruppo di lavoro permanente**, per accompagnare le scelte che abbiamo deciso e pensarne di nuove, raccogliendo le migliori intuizioni, fuori e dentro il sindacato, nel nostro paese e nel resto del mondo.

Il futuro è già presente e non attende. Non ci sono spazi per proroghe, ritardi, tentennamenti. Sapremo cambiare se avremo la capacità di metterci, veramente in discussione. Saremo forti e adeguati se sapremo puntare sul sindacato nuovo.

E' un appello che faccio a me stesso e a ciascuno di voi.

Tra vent'anni saremo più infastiditi dalle cose che **non** abbiamo fatto che da quelle fatte.

Perciò, molliamo gli ormeggi,
usciamo dal porto sicuro e lasciamo che il vento gonfi le vele della Fim e della Cisl.
C'è un mondo nuovo davanti a noi da esplorare, sognare e scoprire.
E solo una visione libera e positiva ci farà cogliere quanto di meglio ci offrirà il domani.

Con la forza del nostro passato e la gioia e la speranza di un futuro migliore che tutti insieme sapremo realizzare.

Per chi, come noi è in cammino, in ricerca,
che ogni giorno sia veramente un nuovo inizio.



www.fim-cisl.it

