

RELAZIONE CONGRESSO NAZIONALE TORINO

*Questa relazione,
con tutto l'impegno sindacale collettivo
che vi è contenuto,
è dedicata a Pierre Carniti
che tanto ha inciso
sul carattere sindacale che identifica la Fim
e
a tutti i Tino Perego e i Renato Santini
che hanno fatto e continueranno a fare
della Fim
il più bel posto dove fare sindacato*

Carissime delegate e delegati, gentili ospiti, cari amici della Cisl, cari metalmeccanici,

la Segreteria nazionale della Fim vi dà il benvenuto al Lingotto di Torino, dove abbiamo scelto di celebrare il nostro XX congresso nazionale. Torniamo a **Torino** dopo il secondo congresso nazionale del 1954, e come i protagonisti di allora ci sentiamo pionieri di un nuovo modo di fare sindacato che vogliamo all'altezza delle sfide del nuovo millennio.

La Fim non è nata per rimpiangere un glorioso passato industriale e di conquiste ma, proprio come oggi Torino e le sue migliori forze vogliono fare, siamo qui per rimboccarci le maniche e per riconquistare un futuro fatto ancora di industria, tecnologie, progetti, investimenti, nuovo lavoro e soprattutto nuovi diritti e tutele per i metalmeccanici. Torino è stata, è e resterà una primaria piazza metalmeccanica nel nostro Paese.

Creare lavoro giusto è la missione storica del nostro sindacato sempre più moderna e attuale, e sono per fortuna ancora tante le Torino che abbiamo nel nostro Paese dove i metalmeccanici lottano per conquistare questo orizzonte.

Siamo arrivati qui con il cuore pulsante della passione che ci accompagna nel nostro impegno sindacale, ma al tempo stesso pesante. Questa ultima tappa del bellissimo giro d'Italia congressuale fatto di discussione, ascolto e comune desiderio di cambiare in meglio il lavoro che abbiamo finora pedalato insieme, è segnata dal violento **ritorno della guerra**.

In Europa è tornato un conflitto drammatico che mai avremmo immaginato di vedere e vivere. L'invasione militare della Russia ai danni dell'Ucraina e delle legittime scelte e aspirazioni democratiche, europeiste e libere di quel popolo riconsegna all'Europa la primazia delle armi sulla politica.

Abbiamo immaginato un congresso per alzare lo sguardo verso il futuro del lavoro, al di là della quotidianità. E invece ci ritroviamo ributtati nel Novecento, che torna prepotentemente tra noi con il suo carico di tragedie. Siamo stati e restiamo increduli. I nostri telefonini si sono trasformati in finestre sul conflitto e sulle atrocità che lo caratterizzano. Dal punto di vista comunicativo e d'impatto questa è già diventata una "guerra globale".

Ha ragione chi ci ricorda quanto siamo stati distratti di fronte alle guerre che in Yemen, Siria, Etiopia, Birmania, e alle tante altre che stanno mietendo continuamente vittime innocenti. L'attacco militare di una potenza nucleare autoritaria come la Russia è tuttavia un terribile salto di qualità, una escalation pericolosa che deve essere neutralizzata.

Noi non possiamo essere neutrali. La guerra non cesserà con le armi ma solo con la diplomazia e la politica, che devono intensificare ogni sforzo superiore in tal senso. Ma oggi è giusto e indispensabile sostenere chi è stato aggredito, il popolo e il governo ucraino, anzitutto sul piano umanitario, per difendere le ragioni della libertà. E' proprio questa, la libertà, la principale minaccia che Putin combatte e vuole tenere lontana dalla società russa.

Tocca all'Europa, da tempo adagiata in una "società signorile di massa", creata anche dai vantaggi generati dalla globalizzazione, in un quieto benessere crescente di cui ha goduto anche buona parte dei ceti popolari che rappresentiamo, adeguarsi ora alla sfida. Accogliere i profughi, e premere con ogni embargo sul governo russo sono sforzi necessari. Difendere la democrazia e le nostre **libertà richiede ora dei sacrifici**. Dobbiamo spiegarlo e dividerlo con lavoratori e cittadini.

Vogliamo vedere nascere un'Europa politica e civile più forte, che sappia mettere da parte tatticismi, veti e particolarismi, per affermare che il modello sociale che meglio coniuga mercato, crescita, welfare e democrazia non può e non vuole tramontare.

L'età dell'incertezza

La nostra stagione congressuale ha attraversato due inediti e rilevanti eventi critici, la pandemia da Covid 19 e il ritorno della guerra sanguinosa in Europa. Sono eventi epocali, che la nostra generazione non aveva conosciuto e che stanno impattando significativamente non solo sugli equilibri economici, lo sviluppo, le imprese e il lavoro, ma ancor di più sulla vita delle persone, delle nostre famiglie e comunità, messe a dura prova da questi shock.

Il nuovo secolo si sta sempre più caratterizzando come **l'età dell'incertezza crescente**.

L'attacco alle Torri Gemelle a New York, la crisi determinata dal fallimento dei subprime, la successiva crisi dei debiti sovrani, ed anche i grandi movimenti migratori avevano già segnato pesantemente i primi 20 anni di questo secolo.

E' l'epoca delle crisi globali, che si susseguono continuamente. Popoli e governi sono chiamati, quasi come seduti su un ottovolante, a reagire continuamente in emergenza, lasciandosi sempre più alle spalle abitudini ed equilibri sociali consolidati.

Tutto ciò mette a dura prova il compito di soggetti collettivi sociali come i sindacati. Siamo abituati a gestire cambiamenti gradualmente e a governarne nel tempo il consenso sociale. I veri e propri "terremoti" economici ed occupazionali che si sono alternati in questi anni ci hanno portato a stare sempre molto vicini ai lavoratori che rappresentiamo. Tuttavia, ammettiamolo, faticiamo come sindacato a ricostruire un disegno e una condizione di giustizia sociale percepibile da chi rappresentiamo.

Anche perché i forti eventi susseguitisi in questi anni hanno generato in tempi brevi un allargamento crescente delle disuguaglianze, giustamente ritenute sempre più inaccettabili da ognuno di noi. **Curare le disuguaglianze**, a partire da quelle sul lavoro, è la più importante prova che le nostre democrazie devono affrontare, se è vero che il lavoro diventa sempre più il centro della qualità e del livello di civiltà delle nostre società.

Non è casuale questa accelerazione della storia economica ed umana. Nel mondo globale c'è sempre più entropia ed interdipendenza. Il Novecento ha permesso una lunga fase di sviluppo continuo post bellico in Europa e in Italia basata su una rappresentazione piramidale del mondo che non regge più.

Quando 30 anni fa ci insegnavano che il battito d'ali di una farfalla ad Hong Kong avrebbe potuto provocare un tornado negli Usa sorridevamo. Quella immagine simbolica si è perfettamente tradotta in una dirompente realtà.

Le crisi dei cicli economici si generano sempre meno per fattori tradizionali e sempre più per fattori di sistema. Servono ricette nuove.

La globalizzazione conveniente è finita

E' finita una fase della nostra storia economica incentrata su una globalizzazione facile e conveniente. Negli ultimi tre decenni le delocalizzazioni e la mondializzazione delle catene di fornitura sono state il perno della nostra crescita economica. Le industrie, anche metalmeccaniche, hanno potuto contare su materie prime ed energia a costi decrescenti, su costi dei trasporti sempre più convenienti, su semilavorati sempre disponibili per concentrare da noi le attività ad alto valore aggiunto.

Questa suddivisione internazionale del lavoro ha favorito anche lo sviluppo d'interi continenti popolosi, facendo uscire dalla povertà centinaia di milioni di persone.

Tale equilibrio sembra essersi rotto e non pare più ricomponibile. La stagione della pandemia ha non solo messo in ginocchio le lunghe catene di fornitura, ma ha cambiato la domanda di prodotti e bisogni da parte di aziende e persone.

Soprattutto ci appare ormai chiaro come le aree del mondo che più sono cresciute in questi anni, soprattutto ad Oriente, tendono ora a far valere i propri *asset* produttivi e di beni. Sempre di più chi detiene fonti energetiche, terre rare, materie prime indispensabili prende in mano le redini dell'economia e detta le condizioni per lo sviluppo globale.

Si affaccia nel mondo il rischio di una scarsità di materie prime come il grano, capace di generare nuove carestie e guerre per poterselo garantire. Torna lo spettro della fame, che rischia di innescare nuovi forti flussi migratori mondiali, così come torna sui tavoli dei governi e dei popoli l'antico dilemma se produrre burro o cannoni, aggravato dal fatto che in entrambi i casi le materie prime scarseggiano.

La globalizzazione non farà passi indietro, ma d'ora in poi costa a chi è già sviluppato e aumenta l'interconnessione tra mondi con traiettorie differenziate. La Cina "deve" crescere economicamente per la semplice ragione che solo così può alimentare il consenso al regime che la guida. Europa e USA non hanno bisogni così spasmodici.

Dobbiamo quindi prendere atto che è in corso un profondo riassetto in atto della geopolitica economica e industriale, anche per le filiere

metalmecchaniche, che chiude una fase e ne apre un'altra, più incerta e meno facile per l'Europa e soprattutto per un paese trasformatore come l'Italia.

Dobbiamo anche prendere amaramente atto che **sviluppo economico e democrazia non camminano più insieme** nel mondo. Abbiamo già imparato tragicamente che la democrazia non si esporta con gli eserciti, ma ora sappiamo che non si genera nemmeno dalla crescita di benessere, consumi e lavoro nelle società mondiali. Nel mondo cresce il ruolo di potenze economiche governate da regimi autoritari e repressivi.

Il modello europeo che per 70 anni ha ben coniugato libertà individuali, con welfare state e crescita economica rimane una piattaforma isolata in un mondo nel quale autocrazie e regimi dittatoriali prendono sempre più spazio nel commercio e nella crescita mondiale.

Non sarà facile spiegare tutto ciò e gestire queste tendenze tra i lavoratori che rappresentiamo, sempre più alle prese con evidenti difficoltà e disuguaglianze, come oggi capita in tema d'inflazione e di rincaro delle bollette energetiche; ma è questo il nostro ruolo, se vogliamo continuare ad essere quel **"sindacato educatore"** che i nostri padri sindacali ci hanno stimolato ad essere.

Il nuovo ordine mondiale che sembra sempre più spostarsi verso le economie dirigistiche dell'Est del mondo non può vedere un'Europa sempre più accerchiata, in difficoltà economica e a rischio nella tenuta sociale e democratica con le proprie popolazioni.

Le economie europea e italiana, che devono continuare a sviluppare un modello economico e sociale esemplare, sono ora di fronte all'imprevisto rischio di una economia di guerra che porta verso la recessione, se non addirittura alla stagflazione. Abbiamo di fronte un mix pericoloso di fattori economici negativi che minacciano l'industria e il lavoro. Difendere i posti di lavoro dalle fiammate inflazionistiche è la priorità del momento, accanto alla quale occorre reimpostare con responsabilità di tutti una nuova politica dei redditi che protegga i salari.

Ora una nuova Europa

A fronte di tutto ciò, le nostre generazioni hanno una nuova missione: **ridare slancio all'Europa**, ai suoi valori, al suo ruolo nel mondo,

affrancandola da una condizione debole o di possibile decadenza. L'Europa non deve diventare un posto privilegiato nel mondo ma un posto nel quale le libertà costituiscono un fattore di sviluppo, attrazione, bene comune e soprattutto riduzione delle disuguaglianze.

L'Europa è chiamata oggi a molteplici sfide: partorire una nuova politica energetica efficiente ed autonoma, guidare la transizione ecologica che il mondo dovrà affrontare rendendola socialmente sostenibile e nel contempo garantire crescita di qualità e uguaglianza di opportunità e condizioni.

L'Europa decisa e solidale che prima ha dato vita al Recovery Plan per sostenere i paesi colpiti dalla pandemia e che ora risponde con impegno all'Ucraina di fronte alla invasione russa ha grandi chances di rigenerare se stessa andando oltre l'Europa dei trattati e dei vincoli di bilancio che finora abbiamo conosciuto. L'Europa deve discutere e aprire una nuova fase costituente, che rafforzi il senso e il valore delle proprie scelte.

I cittadini e i lavoratori che rappresentiamo devono poter toccare con mano che appartenere ad una nuova Europa non solo è un valore ma conviene, perché potranno godere di investimenti per una occupazione di qualità e un nuovo benessere sociale.

E' per questo motivo che abbiamo scelto di avere e far parlare a Torino diversi sindacalisti e politici europei, proprio perché vogliamo e dobbiamo alzare lo sguardo e l'azione sindacale al livello della **dimensione internazionale**.

Questa ultima tappa congressuale guarda oltre le Alpi.

La Fim vanta una solida e storica azione di relazioni internazionali sindacali e sociali importanti che oggi vogliamo rilanciare. La Fim deve vivere molto di più l'Europa come parte della propria azione sindacale, non delegata solo agli uffici od organismi internazionali.

I nostri delegati dei CAE (Comitati Aziendali Europei), i nostri sindacalisti che vivono nei gruppi sempre più multinazionali vivono già intensamente la dimensione europea e mondiale, ma dobbiamo farle diventare un'esperienza più diffusa rendendola sempre più un'occasione per evitare che l'Europa sia un luogo di dumping contrattuale e invece diventi la casa comune nella quale far avanzare i diritti di tutti i metalmeccanici.

Abbiamo bisogno di casi positivi da costruire con tutti i colleghi europei, che possano dimostrare come conviene lavorare sindacalmente in chiave internazionale per difendere i nostri posti di lavoro e qualificare le tutele.

Il lavoro è nuovo

La Fim è il sindacato che si è costantemente caratterizzato nel guardare con curiosità e attenzione ai cambiamenti e alle innovazioni che il lavoro sempre più comporta di per sé e per i metalmeccanici. Il futuro per noi è sempre stato un'opportunità e mai un problema.

I cambiamenti che il lavoro sta vivendo non hanno fatto altro in questi tempi che ampliarsi e assumere diverse e variegate modalità. Ci sentiamo ancora più coinvolti e impegnati, non con il vezzo dei "nuovisti", ma con lo spirito di voler sporcarci le mani e governare le sempre più profonde implicazioni concrete per la vita delle persone che lavorano.

Se abbiamo detto che il Novecento sembra tragicamente rientrare con la guerra in questo secolo, per quanto riguarda il lavoro il Novecento ci appare come un secolo sempre più lontano.

Viviamo un tempo nuovo per il lavoro, che comporta mille contraddizioni, ma che richiede coraggio, visione e capacità di accompagnare e rappresentare i lavoratori metalmeccanici.

E' questa l'età della "**mentedopera**". Anche al più semplice lavoro operaio viene sempre più chiesto ormai di pensare e di curare qualità, risultati, miglioramenti, efficacia. Resta molto lavoro manuale nel mondo metalmeccanico e l'intelligenza delle mani è un grande valore, ma il lavoro corrisponde sempre meno a mansioni unicamente esecutive. La manodopera non basta più. I risultati, gli obiettivi, le relazioni, le competenze specifiche e trasversali contano più dei tempi e metodi. E' per questo che da tempo la Fim più di tutti sostiene e rivendica che il valore del lavoro si sta elevando e che il riconoscimento della professionalità dei metalmeccanici non solo è tema tornato di moda, ma costituisce il futuro perno della contrattazione collettiva.

E' questa l'età del **lavoro digitale trasversale**. Se industria 4.0 è stato il grande salto tecnologico di parti della manifattura, ormai quasi ogni

metalmecanico deve verificare, analizzare, rielaborare, correggere dati e informazioni dentro sistemi informatici sempre più connessi alla macchina su cui lavora. La digitalizzazione delle attività produttive e dei servizi sta facendo passi da gigante pervasivi. Il lavoro metalmecanico si baserà sempre più su tecnologie predittive, fino allo sbocco nella intelligenza artificiale. E' per questo che la Fim si batte per l'alfabetizzazione digitale di ogni metalmecanico, anche di chi ha livelli di scolarità di base non elevati. L'alfabetizzazione digitale oggi vale come la terza media che le 150 ore hanno garantito ai nostri padri. Dove sono le 150 ore di oggi? Serve, come allora una massiccia campagna di investimento sulla crescita e l'apprendimento delle persone, se vogliamo creare sicurezza sociale dentro i cambiamenti.

E' questa l'età dei "**colletti blu**", nuova figura tipica del lavoro metalmecanico che realizza il superamento della storica separazione tra operai e impiegati che da sempre ha contraddistinto la normazione dei rapporti di lavoro e della contrattazione e che ora è rimasta valida solo ai fini contributivi Inps. I colletti bianchi e le tute blu si sono ormai fusi in una figura di lavoratore ibrida, che mescola elevate competenze tecnico-specialistiche con capacità realizzative, produttive e di lavoro in team. Sono i nuovi *professionals*, che svolgono lavori sempre più tecnici composti sia da competenze specialistiche che da abilità trasversali.

E' per questo che la Fim è il sindacato che più di tutti rivendica la creazione e certificazione delle competenze per ogni lavoratore. L'abbiamo posta nella piattaforma unitaria contrattuale del 2020, non la abbiamo ancora portata a casa ma insisteremo e ce la faremo. Non si tratta di dotare ogni metalmecanico di un pezzo di carta fonte di contenzioso con l'azienda, ma di attestare le competenze di ogni lavoratore per irrobustirle e adeguarle, attraverso percorsi formativi professionali, garantendo sia la sua migliore occupabilità dentro e fuori l'impresa che l'aumento della competitività della stessa impresa. Il Made in Germany, per cui le imprese metalmecaniche tedesche ancora oggi vincono sui mercati mondiali, ha nell'operaio qualificato e adeguatamente formato il principale investimento che le imprese curano. Per una volta, cari imprenditori italiani, copiare da loro è utile, facciamolo

insieme qualificando ogni metalmeccanico con un “passaporto delle competenze” che conviene a tutti.

E' questa l'età del lavoro che si può svolgere **senza più un tempo e un luogo** predefinito. La dura pandemia si è rivelata un grande banco di prova che ha accelerato l'adozione del lavoro agile. In due anni si è sperimentato quello che di solito sarebbe accaduto in dieci, coinvolgendo un numero importante di persone. Pur con ancora molti aspetti ambivalenti, lavorare in remoto è una tendenza da cui non si tornerà indietro e che sta stabilmente riguardando circa 500mila metalmeccanici e milioni di lavoratori italiani. Il ritmo e il perimetro di cosa è lavoro non è più scandito dal badge né dalla scrivania.

Il 7 dicembre dello scorso anno parti sociali e ministero, nello stabilire che il lavoro agile è tale in quanto svolto a prescindere dall'orario di lavoro giornaliero, hanno impresso al sistema di tutele per il lavoro una rivoluzione copernicana, mandando per questi lavoratori in soffitta il criterio della paga oraria, che da oltre un secolo costituisce il metro di misura base per remunerare con giustizia il lavoro.

Si sta spalancando nei luoghi di lavoro una nuova era del rapporto di lavoro subordinato, basato maggiormente su fiducia, responsabilità e capacità di raggiungere i risultati e non più su controllo assoluto della prestazione. Si tratta di una stagione fatta di insidie ma anche di nuove opportunità, che vedono oggi molti lavoratori rivendicare al proprio capo o nei colloqui di assunzione giornate di lavoro agile tanto quanto aumenti retributivi.

E' la contrattazione collettiva che è chiamata a dare risposte, regole e tutele moderne. Dimenticata dalla Legge 81/2017, sancita finalmente dal protocollo con le parti sociali in materia, come sindacato abbiamo sempre creduto che l'azione della contrattazione fosse indispensabile e con soddisfazione vediamo centinaia di accordi aziendali crescere per delineare nuove condizioni capaci di affermare la volontarietà, il diritto alla disconnessione, la necessaria conciliazione tra vita e lavoro, la formazione adatta a questa nuova prestazione.

Siamo di fronte ad una fase pionieristica delle relazioni sindacali che attraverso la regolazione del lavoro agile cambierà per sempre le regole su cui si basa la prestazione di lavoro.

Manca a questa fase la definizione contrattata degli obiettivi assegnati alle persone in lavoro agile e, a proposito di lavoro giusto, della sua corretta remunerazione. Sono questi i nuovi contenuti che vogliamo contrattare d'ora in avanti per creare nuovi criteri socialmente condivisi e non unilaterali di remunerazione del lavoro in remoto.

E' questa l'età nella quale i metalmeccanici vogliono superare lo scontro tra **famiglia e lavoro**. Rendere sostenibile il lavoro per la vita e i carichi di cura delle persone è il centro dei nuovi bisogni che sentiamo sempre più farsi avanti. Lo hanno detto in questa stagione congressuale molti delegati, più di quanto ci immaginavamo: in tanti ci hanno detto basta, non vogliamo più dover scegliere tra famiglia e lavoro. Sono certamente soprattutto le donne a farsi carico di questa nuova rivendicazione che la Fim vuole rendere centrale nelle proprie politiche, ma non solo: anche tra i giovani e molti lavoratori maschi la ricerca di poter equilibrare vita e lavoro sta finalmente diventando questione rilevante.

Il lavoro continua ad essere un fattore di sacrificio e impegno. Non lo dimentichiamo certo, né ignoriamo che molti metalmeccanici non sono ancora al centro di questi cambiamenti e vivono di lavoro tradizionale, nel cui ambito continuiamo a volerli tutelare.

Ma sono sempre più le imprese che in nome della produttività investono in politiche per il benessere di quello che loro chiamano capitale umano. Il sindacato non può più considerare questi temi secondari, collaterali, buone pratiche da ricercare solo dove possibile e da sacrificare comunque alle politiche salariali.

Conciliare vita e lavoro diventa l'asse di una nuova politica sindacale contrattuale generale, tutta da riorientare su nuove priorità e la Fim si candida ad interpretarla da protagonista e a fornire risposte concrete, come ci indica la ricerca svolta con Adapt e che oggi illustreremo.

E' questa l'età nella quale sempre più metalmeccanici ricercano **un lavoro che soddisfi** e realizzi le proprie aspettative e la propria persona, non solo un lavoro per vivere. E' una condizione nuova, che riguarda per lo più alcune fasce di lavoratori, ma che sta caratterizzando sempre più i movimenti nel mercato del lavoro. Non crediamo alla facile sociologia che si sta creando attorno al tema gonfiato delle "grandi dimissioni". Ma non

vi è dubbio che lavorare in un ambiente interessante e valido, nel quale crescere professionalmente e personalmente costituisce un fattore sempre più ambito e ricercato. E' anche per questo fattore che le transizioni lavorative sono sempre più articolate e centrali, anche per il sindacato. Ed è per queste ragioni che la Fim è il sindacato che più di ogni altro ha spinto e spinge per un più stretto rapporto tra scuola e lavoro, che faccia dell'apprendistato duale un diritto certo, e per irrobustire l'accesso ad una formazione continua giusta per ogni lavoratore. È un diritto non più alienabile, ma soprattutto un investimento fondamentale in un Paese che continua ad essere in fondo alle classifiche europee per la qualità e la quantità della formazione continua erogata.

Sono i giovani quelli che più degli altri sono dentro questa dimensione e giustamente tendono a scappare da lavori banali e precari. Se vogliamo essere attraenti per loro con progetti di lavoro di senso e non con slogan, il sindacato deve essere protagonista della costruzione di un nuovo diritto del lavoro, basato meno sulle regole e più sui contenuti del lavoro svolto.

E' questo un tempo nuovo per il lavoro, fatto di molteplici trasformazioni. I problemi che vivono le persone e le loro domande sono quelle di sempre. Sono le risposte che dobbiamo saper adattare in modo innovativo se vogliamo stare al passo con i cambiamenti ed essere interlocutori dei nuovi lavoratori.

Siamo sempre sicuri che le proposte che continuamente mettiamo nelle nostre piattaforme rispondono ai reali bisogni dei lavoratori di oggi, o non piuttosto alle nostre identità sindacali?

Intanto diciamoci anche che questa grande trasformazione deve ridare entusiasmo a noi sindacalisti. Smentendo tante profezie passate, il lavoro continua ad essere al centro della vita delle persone e della società, non sarà sepolto dai consumi o dalla finanza come in passato si era profetizzato. Generarlo, promuoverlo, difenderlo e tutelarlo costituisce una avvincente sfida per noi della Fim, che ci sentiamo un sindacato di senso e non solo di mestiere.

Nella nostra "cassetta degli attrezzi" deve riprendere spazio il **desiderio di fare il sindacalista**, la principale riforma organizzativa di cui abbiamo bisogno. Dobbiamo irrobustire e alimentare questa indispensabile dote. Avremo più giustizia sociale nel nuovo mondo del lavoro non con singole

soluzioni, ma se sapremo desiderare di batterci per i nuovi bisogni che intravediamo.

Alla ricerca del lavoro giusto

“Partecipiamo per più lavoro giusto” è lo slogan con cui abbiamo voluto caratterizzare la nostra riflessione congressuale.

permettono il giusto riconoscimento del valore e della dignità del lavoro. Costruire lavoro giusto è la massima sfida di questi tempi nella nostra società.

Non apparteniamo a coloro che gridano dicendo che il lavoro è stato svalutato e che la politica si dimentica del lavoro. Certo la politica si pronuncia sul lavoro spesso in modo episodico e poco legato alla visione e al ruolo delle parti sociali. Il lavoro intanto continua ad essere una esperienza centrale nella vita delle persone e nel panorama sociale e pubblico. I cambiamenti economici e tecnologici hanno scomposto in realtà le forme e i livelli di tutela del lavoro, non solo in Italia.

Ciò di cui abbiamo bisogno è quindi di una azione di “ricomposizione” attorno al lavoro, senza però pensare che il lavoro ben tutelato sia solo quello a tempo indeterminato a 40 ore settimanali.

Dare giustizia nelle regole, nelle tutele, nelle retribuzioni a tutto il lavoro per come oggi si effettua in modo assai flessibile è quanto serve alla società italiana.

La precarietà che molti lavoratori oggi vivono si supera se allargheremo le occasioni di un lavoro meglio tutelato quando è flessibile.

La Fim, puntando a creare lavoro giusto, anzitutto chiede che si investa di più in Italia per creare lavoro. I tassi di occupazione continuano, Covid o non Covid, ad essere ben inferiori a quelli di altri paesi europei. L’Europa deve essere ormai considerata non qualcosa di lontano ma fornisce gli obiettivi che dobbiamo raggiungere. Donne, giovani e Sud Italia sono i 3 fattori che stabilmente soffrono di questa debolezza strutturale del nostro mercato del lavoro. Non servono incentivi spot, servono riforme e servizi per sbloccare questa staticità cronica dei valori occupazionali.

Per la Fim il lavoro diventa giusto se è **sostenibile**, sia dal punto di vista ambientale, obiettivo per il quale vogliamo essere protagonisti e creativi, che dal punto di vista della sostenibilità sociale per le persone. Rendere sostenibile il lavoro per gli over 50 e gli over 60, che costituiscono una fascia crescente di lavoratori, costituisce un nuovo indispensabile impegno sindacale e contrattuale, senza pensare di doverli sempre e solo prepensionare.

Per la Fim il lavoro diventa giusto se è **dignitoso**, ovvero se garantisce anche alle forme più flessibili un set di tutele normative e retributive che E soprattutto il lavoro sarà dignitoso se in questo paese bandiremo le piaghe del lavoro nero, tema ormai scomparso dai radar di chi si occupa di lavoro (un fatto al quale non dobbiamo rassegnarci), e del dumping contrattuale che – ammettiamolo – avanza anche nella nostra categoria e che verrà battuto non con la presunzione ideologica di introdurre il salario minimo legale ma dando piuttosto valore legale ai trattamenti economici complessivi (il TEC del Patto per la Fabbrica) definiti in ogni settore dai CCNL siglati dalle parti sociali maggiormente rappresentative.

Il lavoro è giusto se è **sicuro**, sia dal punto di vista della sicurezza e salute sul lavoro che dobbiamo portare a standard più elevati non solo con più regole ma con più azione partecipativa nei luoghi di lavoro, sia dal punto di vista della sicurezza sociale e del sistema di sostegni durante e al termine dei rapporti di lavoro.

Il tasso di infortuni e di morti sul lavoro nel mondo metalmeccanico è certamente in calo rispetto a decenni fa ma è del tutto insopportabile rispetto al modo di fare impresa e alle tecnologie oggi esistenti. In azienda non possiamo più limitarci ad adempiere alle norme in materia ma dobbiamo stressare positivamente le relazioni tra le parti per abbattere del tutto i rischi di infortuni e malattie professionali.

Il lavoro diventa giusto se è **inclusivo**, ovvero se supera i confini tra chi è a tempo indeterminato e chi no, tra chi è occupato in attività dirette di un grande gruppo e chi in un'impresa d'appalto. Un nostro obiettivo da rilanciare è evitare che in uno stesso luogo i lavoratori siano divisi per la disparità dei trattamenti.

Il lavoro sarà giusto solo quando sarà aggredito il fenomeno del “lavoro povero” che una recente indagine ministeriale condotta brillantemente da Andrea Garnero ha analizzato. La polarizzazione del lavoro è un ulteriore fenomeno della modernità, che richiede un forte investimento pubblico e contrattuale per misure integrative che evitino la coesistenza di occupazione e condizione di povertà, un fatto per noi inaccettabile.

Il lavoro giusto non lo si raggiunge con soluzioni uguali per tutti. E’ un vecchio modo di portare avanti il sindacalismo. Significa invece dare ad ogni lavoratore certi strumenti di tutela e di promozione, facendo sì che ognuno possa qualificare il proprio lavoro a seconda delle proiezioni e dei percorsi propri, garantendo le medesime possibilità di emancipazione.

E’ per contribuire a rinnovare profondamente l’azione sindacale a tutela del lavoro che la Fim in questo percorso congressuale ha formulato un **Manifesto per le transizioni lavorative**.

Partiamo infatti dalla convinzione che soprattutto nel mondo metalmeccanico, in costanza di rapporto di lavoro esistono una serie di tutele importanti e concrete che permettono di rendere il lavoro dignitoso.

E’ tuttavia nelle sempre più frequenti e variegate transizioni lavorative che i lavoratori italiani sono soli e non possono godere di moderne tutele e diritti come invece, lo ribadiamo, accade ai colleghi di quasi tutti gli altri paesi europei.

La vita lavorativa è stata scandita per decenni da pochi passaggi abituarini e standard. La vita lavorativa di oggi è molto più attraversata da momenti diversi e discontinui, che dobbiamo poter tutelare.

Le transizioni principali avvengono sia in costanza di rapporto di lavoro (quando occorre conciliare lavoro con periodi di studio, con la maternità e paternità, con i carichi di cura sia verso figli che verso genitori, ecc.) sia tra scuola e lavoro che tra lavoro e lavoro.

I metalmeccanici italiani sono soli quando devono cambiare lavoro e ricollocarsi, quando dopo un contratto a termine ne devono ricercare uno nuovo, quando dal sistema d’istruzione devono poter accedere a periodi di tirocinio o di apprendistato qualificanti e generalizzati, quando devono veder certificate le competenze acquisite, quando vogliono gestire i

carichi di cura familiari, quando vogliono riqualificarsi e sviluppare il proprio percorso professionale, quando vogliono accedere ad un sistema di pensionamento flessibile che deve essere tarato sui bisogni di chi lavora.

Il sindacato non può più limitarsi a produrre tutti i propri sforzi contrattuali solo finché un lavoratore è in costanza di rapporto di lavoro, arrestando il proprio ruolo quando si è firmata una conciliazione per una buonuscita.

Guardare oltre, fornire ad ogni lavoratore più sostegni nei passaggi di miglioramento o nei momenti di bisogno non può essere una appendice da lasciare alla volontà dei singoli, deve diventare il centro di un progetto di riforme per il lavoro sia sul piano pubblico che sul piano contrattuale.

Il sindacato deve sempre più occuparsi delle **persone che lavorano** e non più solo dei lavoratori in modo generico, deve dare dignità e opportunità a tutti i lavori e rapporti di lavoro e non solo al contratto a tempo indeterminato, nel nome di quella nuova visione del lavoro per la quale Marco Biagi si è speso e proprio 20 anni fa ha pagato con la vita, in un Paese nel quale il lavoro è stato e ancora oggi è ostaggio e terreno di rappresentazione ideologica.

Ridare al lavoro sicurezza sociale è la missione che deve rigenerare il nostro impegno, la militanza e l'azione quotidiana di ognuno di noi. Ma le forme di questa sicurezza mutano e sta a noi essere protagonisti di un sindacalismo più creativo e innovatore, e meno nostalgico.

Pronti per nuove campagne sindacali

Se questo è un tempo nuovo per il lavoro, nuove e vitali devono essere le **campagne sindacali** per le quali la Fim vuole spendersi nei prossimi anni. Non possiamo farci dettare l'agenda dalla quotidianità o da altri. Dobbiamo partire dalle vertenze e dalle occasioni contrattuali quotidiane per proporre politiche nuove, di senso e identitarie. Il futuro del sindacalismo è lavorare per campagne da tradurre in risultati nuovi.

E' il tempo di **aumentare i salari**. Il lavoro esprime sempre più valore e questo valore va riconosciuto. Siamo certamente di fronte ad una duplice sfida. La priorità attuale è governare il ritorno dell'inflazione, novità assoluta per la generazione di sindacalisti più recenti. E' centrale che l'attuale fiammata sia governata ma soprattutto che, senza innescare spirali dannose del passato, i salari dei metalmeccanici difendano il loro potere d'acquisto, sia con regole contrattuali salde che tornino a puntare sulla predeterminazione degli indici di aumento, sia tramite benefici fiscali.

La contrattazione salariale dovrà soprattutto saper rispondere al riconoscimento di un "salario professionale", che andando oltre al recupero del potere d'acquisto e ai premi di risultato, sappia remunerare le prestazioni e i ruoli professionali sempre più ricchi svolti nelle aziende metalmeccaniche. E' per questo motivo che abbiamo negoziato la riforma degli inquadramenti professionali, che altrimenti resterebbe fine a se stessa.

E' questa una nuova direzione che vogliamo far prendere a tutto il sistema contrattuale. Alzare i salari reali è un bene per l'economia, lo sostiene persino il capo del più grande fondo di investimento privato del mondo Blackrock, spinge a misurarsi sempre più su produttività e competitività, attira i talenti nel settore, qualifica lavoro e impresa.

Torna di grande attualità l'epoca delle **riduzioni di orario** di lavoro. E' questa la proposta più innovativa che vogliamo lanciare da questo congresso nazionale. Il tempo è una risorsa sempre più critica e di valore per i metalmeccanici. I salti innovativi nell'organizzazione del lavoro permettono di ricombinare il rapporto tra lavoro e produttività.

Non siamo qui a riproporre una riduzione generalizzata degli orari, infatti parliamo di "riduzioni", al plurale. Crediamo che la contrattazione possa sempre più organizzare un lavoro produttivo e per obiettivi che occupi 4 unità di lavoro su 5 (su base non solo settimanale ma anche annuale).

Le sperimentazioni che si stanno tenendo non solo in Paesi come Nuova Zelanda, Islanda, Belgio e Spagna, ma anche in molte aziende, stanno dando indicazioni confortanti. Anche singoli gruppi multinazionali stanno proponendo di lavorare meno senza sacrificare i risultati.

Dobbiamo con coraggio e lungimiranza organizzare questa via, lungo la quale possano realizzarsi più possibili riduzioni (in alcuni casi efficienti a parità di salario o in altri con traduzioni in orario di premi, finalizzate anche a creare tempo per riqualificazione o conciliazione). Il salto che le tecnologie stanno imprimendo al lavoro aumenta il grado di libertà tra produttività e tempo. Il decennio che stiamo vivendo in questi anni '20 deve vedere accelerare i miglioramenti di produttività e, come alla fine degli anni '60 quando si superò il sabato lavorativo, rendere sostenibile il poter lavorare per meno tempo.

I metalmeccanici hanno bisogno di un più forte **welfare contrattuale** e di una bilateralità matura che lo fornisca. Investire in welfare non deve essere episodico o frutto solo di convenienze contrattuali o fiscali. Sono sempre più i bisogni di chi dobbiamo rappresentare (come testimonia anche l'indagine svolta verso i nostri iscritti e che sarà qui presentata) che richiedono servizi e prestazioni sempre più evolute.

Pensiamo ad esempio quanto sia strategico ed indispensabile oggi investire, dopo averlo fatto in tema di previdenza complementare e sanitaria, in tema di **non autosufficienza**, criticità che attanaglia sempre più i lavoratori oggi cinquantenni sia per sostenere i genitori che ne sono colpiti sia per prevedere per loro un futuro sereno.

Non è questo un tema da appaltare al sindacato dei pensionati, ma che deve diventare battaglia comune con le categorie degli attivi che devono riuscire a investire in servizi, tempo, assistenza e *long term care*.

L'innovazione che abbiamo conquistato nel recente CCNL di potenziare i versamenti per la previdenza complementare per gli under 35 la dice lunga su come dobbiamo fortemente innovare e investire in questa direzione, continuando ad essere come Fim il sindacato apripista in tema di welfare contrattuale

Tra le sigle metalmeccaniche va battuta un'idea presente per la quale una robusta bilateralità sia distorsiva o freni l'azione rivendicativa della categoria. E' vero proprio il contrario: senza una robusta bilateralità troppi metalmeccanici, soprattutto i tanti occupati nelle PMI, non possono godere di un sistema mutualistico, solidale capace di garantire prestazioni e servizi al di là della forza contrattuale espressa in ogni

singola azienda. E' un handicap che i metalmeccanici sono chiamati a recuperare.

Nelle aziende metalmeccaniche non possiamo più fare a meno di **lavoro effettivamente pari**. E' questa una campagna sindacale che vogliamo impostare per tutto il prossimo quadriennio: con il prossimo congresso vogliamo poter misurare indispensabili miglioramenti nella condizione delle donne al lavoro nel nostro settore.

Non possiamo indugiare o relegare a qualche buona pratica la realizzazione di un'effettiva parità di condizioni. A partire da quella salariale, per la quale la certificazione messa in campo dal governo deve diventare un obiettivo contrattuale da perseguire e realizzare.

Ancora nel metalmeccanico troppe donne vivono una condizione di vera precarietà e debolezza, soprattutto se impegnate in carichi di cura che devono oggi essere meglio tutelati e resi sostenibili.

La nostra azione contrattuale deve fare un vero e proprio salto di qualità passando dalle pari opportunità alla realizzazione di condizioni e misure universali che consentano alle donne l'accesso a tutte le professioni e uno sviluppo lavorativo sereno e senza minacce legate alla loro condizione.

Il duro inverno demografico che il nostro Paese sta subendo e a cui non vogliamo arrenderci, può e deve essere ribaltato puntando non su sporadici "bonus bebè" ma su innalzamenti sensibili del tasso di occupazione femminile.

La decarbonizzazione sarà per il prossimo decennio il fattore che più di altri condizionerà le scelte industriali e il lavoro in importantissime filiere della nostra categoria. Tutte le imprese attive nel mondo dell'automotive, della mobilità, della siderurgia, della termomeccanica e non solo dovranno fare i conti con una conversione ambientale dei modelli e delle produzioni verso la neutralità carbonica. Rendere socialmente sostenibili questa radicale torsione delle produzioni è indispensabile.

La Fim rilancia la proposta di creare un "**fondo sociale per la decarbonizzazione**" alimentato dalle misure e dai fondi europei e nazionali, nonché dalla contrattazione, che permetta di dare risposte, sostegni e soluzioni di riconversione e rioccupazione alle centinaia di migliaia di metalmeccanici coinvolti.

Rendere socialmente equa la decarbonizzazione è forse il più arduo, ma fondamentale compito che i nostri sindacati hanno sulla loro strada. Lo Stato e la politica colgono questa nostra visione, se vogliamo evitare un nuovo populismo.

Per realizzare gli obiettivi di queste campagne e le rivendicazioni in cui crediamo dobbiamo continuare ad investire nelle relazioni industriali e nella contrattazione. **Contrattare è il nostro mestiere.** Ci presentiamo a Torino con tutti i rinnovi dei CCNL di categoria rinnovati positivamente nonostante il terremoto economico provocato dalla pandemia. Un risultato su cui non dobbiamo sederci, perché la gestione dei contenuti contrattuali, a partire dalla riforma degli inquadramenti, ha ancora molto lavoro da svolgere.

Aver rinnovato i contratti in piena pandemia e debolezza della produzione industriale segna in modo evidente la forza e la capacità innovativa che le relazioni sindacali hanno in Italia oggi.

Le relazioni con associazioni datoriali, a partire da quella centrale con Federmeccanica, sono fattive e proficue e soprattutto orientate ad uno strategico rinnovamento contrattuale a cui vogliamo contribuire in modo rilevante, lavorando per massimizzare le convenienze reciproche tra impresa e lavoro, piuttosto che a contrastarci su posizioni distanti.

La contrattazione collettiva è destinata a realizzarsi in modo sempre più integrato e non alternativo tra i due livelli contrattuali che dobbiamo sempre più sviluppare nei territori praticando il decentramento.

La contrattazione aziendale è ormai il primo e non più il secondo livello contrattuale per i tanti metalmeccanici che ne godono, perché è il livello più prossimo, percepibile e capace di adattare e meglio calare i principi contrattuali dello stesso CCNL. Dovremo come Fim essere capaci di rilanciare il pensiero e l'azione della contrattazione aziendale, senza mai deflettere da come questa possa essere sempre più estesa.

Il ritorno dell'inflazione cambia il paradigma della contrattazione salariale e costituisce una novità per la nuova generazione di sindacalisti. Senza riaccendere una dannosa spirale prezzi-salari, ci chiediamo cosa ci avrebbe potuto suggerire oggi Ezio Tarantelli se non avesse pagato con la vita il coraggio d'idee lungimiranti proprio in tema di politica salariale. Forse una predeterminazione degli aumenti che riveda i sempre più

asfittici parametri dell'inflazione IPCA, potrebbe essere il terreno su cui misurare un nuovo patto salariale tra le parti, che veda il Governo garante e attore con forme di alleggerimento del cuneo fiscale.

Non possiamo pensare di trattare tutti questi temi solo nelle nostre riunioni. Abbiamo bisogno di nuove battaglie sindacali, abbiamo bisogno di tanta contrattazione che nelle aziende dobbiamo pilotare verso queste conquiste, abbiamo bisogno ogni mese di almeno una vertenza aperta dove la Fim si caratterizzi nel portare a casa risultati per questi obiettivi. E' la contrattazione, da qualificare e modernizzare, l'unico terreno verso il quale indirizzare tutte le forze delle categorie sindacali.

Migliorare l'organizzazione sindacale

Non possiamo pensare di sviluppare nuove campagne sindacali e contrattuali e di sostenere il profilo di un sindacato che guarda al lavoro che cambia, conservando la nostra organizzazione così come ora è.

Le nuove sfide che abbiamo davanti si affrontano non solo con nuove idee ma con una organizzazione sindacale più adatta, forte, agile, capace di lavorare per progetti e per risultati.

Identità, passione e militanza sono l'eterna energia che rende viva la Fim. Ma questa energia va messa in campo con nuovi investimenti organizzativi.

Il primo, principale, fondamentale investimento lo dobbiamo fare sui **delegati sindacali**. I nostri delegati devono diventare sempre più il centro della Fim. E' attorno ad essi che dobbiamo saper costruire servizi, formazione, contrattazione, strumenti rinnovati, agibilità che ne caratterizzino sempre più l'azione e li rendano capaci, rappresentativi e risolutori. Il valore dei delegati è il valore aggiunto del sindacato.

Mai aumenteremo questo valore comprando delegati di altre organizzazioni e remunerandoli come vediamo fare nella categoria: noi siamo orgogliosi di coltivare ideali, valori, militanza, gratuità e competenze per ogni nostro delegato Fim.

Lo abbiamo scoperto di nuovo in questa lunga e appassionante stagione congressuale, nella quale i delegati hanno spesso saputo fare la differenza in termini positivi nel clima e nelle proposte.

I delegati devono essere i giocatori principali delle partite sindacali nei luoghi di lavoro, non solo rappresentando la voce di chi lavora ma proponendo azioni e risposte, alzando il livello di rappresentatività verso le imprese. Se la Fim vuole la partecipazione non saranno i sindacalisti a tempo pieno, a cui non vogliamo togliere nulla come ruolo e rilevanza, a realizzarla, saranno i delegati a farla vivere. I molti accordi aziendali che già prevedono forme di partecipazione organizzativa e quelli che definiscono spazi di partecipazione strategica consultiva ne sono una efficace conferma.

Avere un delegato in più dove già ne abbiamo, avere un delegato Fim in un'azienda nuova è la priorità organizzativa che dobbiamo perseguire nei rinnovi RSU, sempre più decisivi per tracciare il futuro della Fim.

Per i delegati sindacali va messa in campo una nuova stagione di agibilità adatte: come già in tutta Europa, vanno potenziate le agibilità a fronte di processi da gestire, va garantita una formazione su competenze finanziata o da fondi interprofessionali o dal pubblico. Investire nei delegati deve essere un processo che coinvolge la contrattazione e le controparti. Avere delegati attrezzati e competenti è un vanto delle imprese in Europa, deve diventarlo anche in Italia.

I delegati devono essere attrezzati per l'erogazione dei servizi ai lavoratori e agli iscritti. La crescente cooperazione con il sistema dei servizi della Cisl deve poter fare un salto di qualità, attrezzando nei delegati dei servizi i terminali non più periferici ma centrali per soddisfare i bisogni di sempre più lavoratori.

La Fim è il sindacato che non si siede sugli slogan, su un sindacalismo fermo a se stesso, su risposte scontate. La Fim è il sindacato che studia, analizza e capisce le parole d'ordine e i bisogni nuovi da rappresentare. E' per questo che la **formazione sindacale** è stata, è e dovrà ancora più essere il pilastro fondativo del nostro stile di fare sindacato.

E' un bisogno emerso di nuovo in questa stagione congressuale dai territori, proprio perché assetati ancora di più nel voler capire il lavoro che cambia e nel volerlo rappresentare.

Puntiamo ad una più ordinata organizzazione della formazione erogata, che metta a fattor comune e moltiplichi le buone esperienze formative già presenti, per arrivare a costruire una vera e propria “scuola sindacale Fim”. Vogliamo produrre un maggior investimento nella formazione sui territori per operatori e delegati, per il quale pensiamo di destinare ulteriori risorse indirizzate già a partire dal 2022, impegno che vogliamo assumere già in questo congresso.

E’ la formazione che distingue e accresce la nostra identità, la nostra capacità contrattuale, la gestione di campagne e impegni innovativi, il nostro essere adatti alle sfide sempre più grandi che il lavoro dei sindacalisti è chiamato ad affrontare.

La Fim deve investire nel comunicare, ascoltare, rappresentare e contrattare per quella metà del cielo metalmeccanico che abbiamo sempre faticato a intercettare e che oggi si è evoluta. Il 79% dei nostri iscritti è tra gli operai. Ma il lavoro metalmeccanico è **sempre più professionalizzato**. Tecnici, informatici, progettisti, ingegneri sono ormai la maggioranza dei lavoratori. Dobbiamo andare alla conquista di questo mondo. Sono lavoratori che sanno rapportarsi direttamente con l’impresa ma esprimono bisogni nuovi (aggiornamento e formazione delle competenze, welfare dedicato, ricerca di opportunità e di crescita della persona). A loro non vanno fornite soluzioni generiche per tutti, ma tutele evolute e di promozione dentro regole socialmente condivise.

Non ci basta più essere un sindacato fisicamente prossimo alle persone, dobbiamo esserlo nel linguaggio, nelle tecnologie digitali, negli strumenti di contatto e di relazione e nella tipologia di servizi dedicati, se vogliamo davvero essere un sindacato di categoria al passo con i tempi.

Impresa e lavoratori professionalizzati hanno loro canali di dialogo e scambio. Noi spesso oltre il premio di risultato e la pratica di Méta-salute non riusciamo ad andare.

Dobbiamo varare una proposta sindacale capace di alzare l’interlocuzione con le imprese sui problemi delle alte professionalità e di attrarre interessi e bisogni nuovi di questi lavoratori.

E’ lo sforzo sindacale più difficile ma più necessario, se vogliamo essere adeguati ai tempi e far evolvere la rappresentanza.

Vogliamo ritornare a fare sindacato dopo questo congresso investendo molto su servizi nuovi e su un'iniziativa sindacale diretta a questa fascia di lavoratori, a partire dalle città e dai territori dove si concentrano maggiormente le imprese totalmente caratterizzate da queste tipologie di lavoro.

La Fim deve diventare un luogo sociale **attraente per giovani e donne**. Abbiamo bisogno di ripopolare il nostro quadro sindacale con più donne e giovani, indispensabili per portare avanti con ancora più certezza le nuove campagne per dare al lavoro un volto umano e maggiormente ricco per le persone che rappresentiamo.

Dobbiamo non solo mettere in campo progetti che favoriscano questi ingressi dal punto di vista organizzativo nei territori ma abitare meglio ambienti ed esperienze che possano attrarre verso la Fim nuove energie sindacali, tornando a rendere identitario e attrattivo il ruolo del sindacalista verso queste figure.

La Fim è un sindacato protagonista

Il ruolo e l'azione del sindacato è chiamato ad affrontare molte sfide innovative ed impegnative per adattare la rappresentanza ad un lavoro molto articolato e dentro una economia manifatturiera in piena rivoluzione industriale.

La Fim vuole continuare a giocare un ruolo da protagonista nel campo sindacale dei metalmeccanici e dentro la dimensione confederale. Pensiamo di avere visioni, proposte e risultati realizzati indicativi e importanti per dare futuro al ruolo del sindacalismo nel nostro Paese. Dobbiamo saper sfruttare per tempo tutte le occasioni contrattuali (nazionali e aziendali), tutte le vertenze industriali ed occupazionali per far emergere risultati e nuove conquiste che tracciano la strada di quel "sindacato nuovo" di cui vediamo esserci tanto bisogno e che vogliamo acquisti spazio in Italia.

Il sindacato italiano non può rassegnarsi a vivere una stagione di "decrecita felice" nella quale avere belle visioni ma scarsa presa sulla realtà.

Servono casi scuola, innovazioni introdotte nella contrattazione, dare spazio nel dibattito con i lavoratori e sui media a nuovi bisogni e a nuovi modi di rappresentare il lavoro oggi e domani.

Serve anche riuscire a fare largo al nostro modello di sindacalismo in mezzo ad altri modelli di organizzazione della rappresentanza sindacale che vivono e si muovono tra i lavoratori italiani.

Noi siamo i primi sostenitori del valore del pluralismo sindacale italiano, una vera e propria ricchezza sociale che nel tempo ha alimentato la vivacità di proposta sindacale in Italia.

Ma noi pensiamo che sia venuto il momento di far spiccare, nel mondo delle relazioni sindacali e con la contrattazione, il **sindacato della partecipazione** rispetto a quello dell'antagonismo, e che dice "no" ad ogni cambiamento e innovazione. Non c'è più spazio per tutto e l'unità sindacale non deve più trasformarsi in piattaforme sindacali nelle quali si prova a tenere insieme proposte contraddittorie tra loro senza mai scegliere fino in fondo. Vogliamo in questo senso rivolgerci anche alle parti datoriali: tocca anche a voi scegliere con maggiore determinazione e coerenza il tipo di modello di relazioni di cui abbiamo bisogno e che dobbiamo sempre più realizzare.

La Fim vuole candidarsi ad essere un sindacato popolare e non populista. In questo sta il senso di diverse differenze di approccio e di ruolo che in diverse vertenze e momenti sindacali importanti abbiamo messo in campo, a volte anche da soli.

Dobbiamo rifuggire da un populismo sindacale che manipola i concreti problemi del lavoro su parole d'ordine che parlano solo alla pancia delle persone, che punta solo a cosa conviene dire in quel momento al di là di ogni coerenza. Dobbiamo costruire quel sindacato popolare che unisce bisogno e speranza, innovazione e principio di realtà e che parla ai lavoratori sempre col linguaggio della coerenza e della verità.

Identità, coerenza, solidarietà praticata, passare dall'immagine dei "lavoratori" al riferimento più attuale delle "persone che lavorano", dare al lavoro una forma umana e sostenibile, primazia della contrattazione rispetto alla legge: sono questi alcuni dei valori e dei riferimenti di cultura

sindacale che continuano a dare forza e identità alla vita e alla azione della Fim.

La Fim si è fortemente forgiata nell'identità nella stagione degli accordi separati da cui siamo usciti vincitori. Ma non si vive solo di eventi eccezionali. E' il cambiamento antropologico prima ancora che sociale e sindacale del lavoro che sta ridando nuova identità, nuovo orgoglio ai fimmini e alle fimmine e che torna a far sventolare le nostre bandiere.

Ci sentiamo parte di una storia sindacale mai ferma e di nuovo in cammino, nella quale vogliamo essere pionieri insieme a tanto popolo metalmeccanico.

La Fim non è più una delle maggiori federazioni di categoria della Cisl se guardiamo al numero di iscritti. Nel mercato del lavoro mutato hanno trovato naturalmente più spazio altri settori. Ma la Fim continua ad essere **la più rilevante categoria della Cisl** se guardiamo non alle risorse economiche ma al numero e al patrimonio di sindacalisti, operatori, delegati e militanti, un patrimonio umano, un vero e proprio popolo, mai da suddividere in tribù, ricchissimo e ineguagliabile dentro la casa confederale, che vogliamo sempre più far crescere e pesare nella Cisl con generosità.

Non ci basta qui ribadire che ci sentiamo **parte viva della Cisl** con la quale vogliamo coltivare sempre più azione congiunta. La Cisl di questi anni è sempre più attore crescente del sindacato che si fa coraggio e promuove la coesione sociale. Una coesione sociale che tanto abbiamo sostenuto in importanti vertenze di settore con coerenza e passione, dentro un'azione di lotta e contrattazione finalizzata al raggiungimento di risultati concreti verso le persone che rappresentiamo, senza paura di assumere anche scelte scomode.

La scelta della Cisl di non aderire il 16 dicembre scorso ad uno sciopero generale sterile e alla fine inefficace che altri hanno comunque mantenuto indebolendo i lavoratori, costituisce un atto politico forte, paradigmatico e non una parentesi, a cui abbiamo contribuito mantenendo lo stesso profilo su importanti vertenze nostre, ma soprattutto un punto di non ritorno. Mai più dovremo acconsentire a scelte unitarie se sbagliate.

La Cisl è il sindacato che sta dimostrando di avere un progetto vincente di relazioni sindacali e di azione sociale riformatrice. Noi della Fim ci sentiamo parte attiva rilevante, insieme a tutte le categorie, unioni e servizi di questo grande progetto sindacale moderno.

Il sindacalismo italiano non può pensare di vivere di rendita o solo in contrapposizione alla politica. La Cisl può dare gambe ad un sindacalismo che parte dai bisogni di chi lavora per proporre politiche sociali nuove.

Vivere attivamente la vita della Cisl è fondamentale non solo per qualificare sui territori la batteria di servizi e tutele verso lavoratori e iscritti, ma vuol dire ampliare le potenzialità della nostra azione sindacale. E' nei territori che il sindacato fa rete e trova la sua capacità migliore di rappresentare.

Non dimentichiamoci che sempre più i tratti del cambiamento del lavoro sono trasversali e prescindono dai settori merceologici.

Passione, merito, formazione, capacità di ascolto e prossimità non solo fisica ma anche di linguaggio, curiosità e inquietudine di fronte alle ingiustizie sono i tratti fondamentali del profilo dei nostri attivisti che vogliamo continuamente coltivare e che ci caratterizzano presso i lavoratori. In questo congresso abbiamo sviluppato diverse idee per fare la nostra organizzazione più robusta: ma non dimentichiamoci mai che è la **militanza** il vero "mattone" sui cui si fonda la nostra casa sindacale.

Per far questo dobbiamo continuare a perseguire e alimentare, con il contributo di ciascuno, quella **coesione** e unità interna ritrovata che sta caratterizzando questo momento della vita della Fim. In questa stagione congressuale tutta l'organizzazione ha beneficiato della serenità, del lavoro intenso e dei rapporti tra tutti noi. L'unità interna non è un dogma, va continuamente curata e coltivata con lo sforzo di tutti, e va giocata non per rimanere tranquilli, bensì per alzare il livello di confronto dialettico, concreto e mai strumentale di cui il dibattito in Fim ha sempre bisogno. L'unità interna la vogliamo per discutere meglio, non meno.

Sono queste giornate storiche per il sindacato italiano e metalmeccanico, nelle quali ai fini dell'indispensabile misurazione della **rappresentanza**

secondo gli accordi interconfederali, si sta per la prima volta completando la certificazione dei dati relativi ai rinnovi RSU nelle imprese aderenti al CCNL Federmeccanica. Finalmente possiamo dire.

Ne sta emergendo un quadro con tratti importanti. Anzitutto Fim, Fiom e Uilm rappresentano oltre il 95% delle centinaia di migliaia di voti espressi dai lavoratori negli ultimi tre anni, chiudendo così ogni discussione sul reale radicamento e sul grado di consenso del sindacalismo confederale.

Ma ancor più rilevante è lo storico risultato per cui tra i metalmeccanici non esiste più un solo sindacato che li rappresenta a maggioranza assoluta come per decenni di fatto è stato. Una svolta epocale che deve spronare la Fim a conquistare ancora più voti e delegati, a partire dalle tante aziende dove non siamo ancora presenti, per far pesare di più quanto effettivamente il nostro modo di fare sindacato merita e vale.

Non potrà più esistere dentro questo scenario un'**unità sindacale** a trazione unica. L'unità sindacale che tanti invocano continua ad essere una condizione importante, a tratti indispensabile per realizzare risultati contrattuali concreti.

Ma l'unità sindacale avrà un nuovo futuro trainante se saprà abbracciare i temi più innovativi che riguardano il lavoro oggi. L'FLM negli anni '70 è nata proprio su proposte in discontinuità con l'azione sindacale precedente e per interpretare nuovi bisogni. L'unità appassirà ancora di più se resterà legata a piattaforme senza innovazione e di pura sommatoria tra diverse posizioni. L'unità sindacale può essere rilanciata solo su terreni nuovi e indicativi: ad esempio invece che scioperare contro la precarietà come qualcuno ancora ci propone, quand'è che organizzeremo uno **sciopero** unitario per chiedere immediata attuazione dell'**apprendistato duale** in ogni azienda e regione, vero antidoto alla disoccupazione giovanile? Noi siamo pronti.

Concludiamo questa relazione introduttiva con un'ultima attenzione. Non ci basta gridare alla fine di questa relazione W la Fim e W la Cisl. Vogliamo dire invece **W i nostri iscritti**, gli iscritti alla Fim. In un'epoca nella quale noi continuiamo a pensare a quali servizi dare loro, dobbiamo invece riscoprire l'idea forte che sono gli iscritti che fanno un grande servizio a noi e al futuro del lavoro.

Sostenere ogni mese con una quota della retribuzione il proprio sindacato costituisce non una piccola assicurazione sociale ma un grande atto di speranza e di generosità in un'epoca di disillusione e di crescente cinismo. Solo di questo noi viviamo. E' per questo che ancora oggi ribadiamo l'esigenza di individuare nell'ambito delle tutele che costruiamo una maggiore attenzione e priorità per chi è iscritto al sindacato. Chi ha la tessera sindacale non deve avere più diritti di altri, ma merita di sicuro più attenzione e azioni privilegiate dedicate.

Il lavoro, anche se disarticolato, è una condizione umana centrale nella vita delle persone. I nostri iscritti ogni mese ci fanno conquistare un pezzo di futuro, sono quelli che ci spingono e spronano a fare meglio.

Noi siamo qui oggi per rispondere a questa grande forza e spinta.

E allora...W gli iscritti alla Fim e alla Cisl!

Grazie per questi anni interessanti che state dedicando a creare più lavoro giusto!