

UN NUOVO INIZIO

Un forte sindacato industriale in un futuro già presente

DOCUMENTO POLITICO ORGANIZZATIVO FIM CISL NAZIONALE

ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA FIM-CISL – ROMA 9/10 NOVEMBRE 2015

CONFERENZA ORGANIZZATIVA PROGRAMMATICA DELLA CISL
Analisi e proposte per un sindacato all'altezza delle sfide del XXI secolo

1. PARTE PRIMA - La crisi italiana nell'epoca della globalizzazione e le sfide organizzative al sindacalismo del XXI secolo

IL CONTESTO ECONOMICO E SOCIALE

Prospettiva del sindacalismo

La prospettiva del sindacalismo, e quindi del livello delle tutele, della partecipazione e della democrazia, 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. Un orizzonte positivo può essere disegnato a partire dalle scelte che saremo capaci di attuare oggi se imprimeremo una direzione consapevole al nostro cammino. Servono scelte radicali in grado di rigenerare la nostra capacità di autoriforma e di restituirci immagine e ruolo positivo nei processi di trasformazione e cambiamento.

La lentezza nell'uscita dalla recessione e nel definire un nuovo paradigma economico che superi gli effetti della crisi economica, soprattutto in Europa e nel nostro Paese, l'andamento della crisi greca, il rallentamento dell'economia cinese, la crescita della disoccupazione, delle disuguaglianze e della povertà, indicano la persistenza dell'incertezza e dello squilibrio dei mercati globali e l'assoluta inadeguatezza delle politiche economiche e di bilancio, conformate ai soli rigidi parametri finanziari dell'austerità.

Vi è la necessità di scelte forti in direzione dello sviluppo, di nuovi strumenti politici ed economici di regolazione, di nuovi paradigmi economici e sociali per la crescita e l'equità sociale, per superare il neoliberalismo della finanza e costruire un modello nuovo e alternativo che miri all'uguaglianza sociale.

Di fronte alle sfide epocali o emergenziali che viviamo, si tratta di realizzare un'Europa più democratica, coesa, vicina ai cittadini: una vera comunità dei popoli, nella quale sia solido il nesso tra le grandi scelte e la partecipazione diffusa. Dobbiamo superare i particolarismi e portare a compimento il processo di integrazione, promuovendo strategie di inclusione e coesione, altrimenti saremo travolti dagli egoismi dei vari paesi o dai populismi irresponsabili che si diffondono in modo allarmante.

In questo contesto, il sindacato nell'era post-concertazione ha la necessità di ricostruire nuove forme organizzative e strategie sindacali recuperando ritardi importanti. La rendita di reputazione del passato ha esaurito la sua capacità attrattiva che va ricostruita su basi nuove. Scelte di piccola manutenzione, in un mondo che cambia velocemente e radicalmente, sono rassicuranti per i gruppi dirigenti, ma non hanno nessuna possibilità di tragguardare il sindacalismo nel futuro prossimo. Il sindacalismo deve trovare la forza di essere protagonista della società futura, proprio in un momento in cui il ruolo è messo in discussione del lavoro e quindi il sindacalismo in quanto tale, ovvero la forma organizzata di solidarietà collettiva che i lavoratori da due secoli si sono dati per la difesa e il miglioramento delle proprie condizioni.

L'azione della Cisl

Va perseguita con sempre maggiore impulso la strategia per il cambiamento delle politiche economiche e sociali, per scelte espansive in campo economico in grado di rilanciare gli investimenti nell'economia reale, per una maggiore uguaglianza nelle opportunità e una più equa distribuzione del reddito nella società attraverso politiche del lavoro e di contrasto alla povertà.

In questo senso si collocano le iniziative per una nuova politica economica e industriale, per le politiche del lavoro, per la riforma del fisco e delle pensioni, per una nuova internazionale sindacale, per la partecipazione e la riforma del sistema contrattuale.

Nel contempo la Cisl deve operare i cambiamenti necessari per affrontare con maggiore incisività i problemi e sostenere con efficacia le proprie strategie.

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 la struttura organizzativa, integrare meglio le attività di categoria con quelle dei servizi, redistribuire le risorse e potenziare l'azione sul territorio, accrescere competenze e rappresentanza, ampliare la partecipazione di iscritte, iscritti e militanti alle scelte dell'organizzazione. Occorre ricostruire un nuovo patto associativo che qualifichi oggi il nostro essere Sindacato di Categorie con al centro l'azione nei luoghi di lavoro.

La nuova rappresentanza

Dobbiamo riconquistare un ruolo ragionando di rappresentatività oltre che di efficienza organizzativa. A cosa e a chi serve ancora il sindacato? Sono le domande che suscitano i dati recentemente pubblicati sul declino della credibilità delle organizzazioni di rappresentanza del mondo del lavoro.

La crisi della rappresentanza per la verità coinvolge sia il mondo del lavoro, sia la politica che le istituzioni e tutto il mondo associativo, creando insicurezza diffusa. L'insicurezza della rappresentanza sembra pervadere una società sempre più sfibrata e connotata dall'individualismo. 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. Se fino ad oggi ciò è avvenuto, pur con dei limiti, dobbiamo chiederci come saremo in grado anche in futuro di svolgere questo ruolo di rappresentanza; in caso contrario diverremo sempre meno significativi per i lavoratori e sempre più marginali all'interno della società. 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.**

E' giusto riaffermare che il sindacato è uno degli strumenti di mediazione sociale che danno respiro alla democrazia, è uno dei contrappesi al potere politico, è forma associativa capace di aggregare attorno ad una visione solidale della convivenza civile, ed è l'unico interfaccia reale per lavoratori e cittadini che hanno a che fare con dinamiche d'impresa e con la pubblica amministrazione.

Ma per noi le domande sono ancora più stringenti: 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 che produce sindacati professionali o di mestiere con una segmentazione degli interessi. Mentre il mercato del lavoro si sta caratterizzando su due estremi: quello delle nuove forme di lavoro e di produzione, e quello degli ultimi, esclusi dal lavoro e dalla cittadinanza.

Per intervenire efficacemente su questi versanti e per riaffermare tutta la valenza dell'impegno collettivo e sindacale, abbiamo bisogno di rafforzare e presidiare maggiormente il territorio e i luoghi di lavoro, per promuovere il lavoro, 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.

Il ruolo del sindacato è fondamentale. La Cisl ha fondato la propria specificità sulla centralità della persona e del lavoratore. Per noi il lavoro è la chiave di volta della cittadinanza e l'antidoto all'insicurezza. Il lavoro inteso come strumento di dignità ed emancipazione personale, ma anche come leva insostituibile di coesione e sviluppo collettivo dove il lavoratore/cittadino si possa "sentire parte".

Da questa centralità derivano le politiche per la tutela e per l'emancipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, la possibilità di realizzare una partecipazione attiva e diffusa. Il nostro orizzonte è la costruzione di un nuovo umanesimo del lavoro, basato sulla riaffermazione dell'importanza del lavoro, 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, contrastando la saldatura tra le vande del rancore e la comunità degli operosi, resa possibile dal vuoto di rappresentanza politica, sindacale e sociale.

Dobbiamo aggiornare la nostra capacità di rappresentanza, con scelte di riforma della forma organizzativa e dell'azione sindacale, per dare risposte sempre più adeguate ai lavoratori. 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 o i "bla bla" su contrattazione e rappresentanza. 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, perché rappresenta una fase di transizione tra la terza e la quarta rivoluzione industriale.

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 dell'esperienza contrattuale e della capacità innovativa e di crescita organizzativa.

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* che rende molto più professionalizzato il lavoro di *back-office*, di progettazione, formazione, programmazione e gestione dati. Ne usiamo al massimo il 10%. Dovremmo fare come le migliori organizzazioni sociali o imprese che hanno chiamato a questo scopo dei giovani, "nativi digitali", e hanno riqualificato i loro staff tecnici che nel sindacato spesso ancora sono relegati a ruoli più vicini a quello della dattilografa o del centralista, come se il mondo non fosse cambiato.

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 personalizzate dei target di lavoratori che rappresentiamo.

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, delle vertenze: raramente abbiamo strumenti per leggerli come "megadati" che in tempo reale ci potrebbero dare, indicazioni importantissime da affiancare al "polso della situazione", che rischia altrimenti di essere sempre meno attendibile in un mondo a liquidità digitale. Potranno essere uno strumento per leggere se 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 servino strumenti nuovi e proposte originarie. 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 ambizioni. Un server dei migliori mondi vitali dentro e fuori il lavoro, uniti assieme dalla battaglia per tenere viva la speranza per una nuova condizione umana. Un tassello attivo e interdipendente con il migliore sindacalismo internazionale.

La Fim, una giovane forza del lavoro industriale

La Fim, nonostante i miglioramenti attuati nell'assetto organizzativo nel solco dei documenti conclusivi delle ultime assemblee organizzative, fatica ancora a "fotografarsi". Deve crescere l'attenzione al "Sistema organizzativo", inteso come capacità di monitorare e coordinare con attenzione e costanza le dinamiche della propria struttura. Devono migliorare la rilevazione e l'elaborazione dei dati e la conseguente generazione di 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" della Fim.

In questi ultimi anni molte strutture hanno perseguito dei buoni risultati nella gestione del "Sistema organizzativo", ma rimane ancora insufficiente la capacità di alimentare il flusso informativo nella Fim nel suo complesso. Quando è richiesto un dato organizzativo la struttura fatica a darlo. Si fatica a recuperarlo, perché spesso non sono aggiornate le banche dati; si fatica a trasmetterlo, perché si ha la sensazione di perdere la propria autonomia, si fatica quindi a riconoscere nel dato organizzativo uno strumento necessario per compiere al meglio la nostra azione sindacale.

Questa debole cultura di un "Sistema organizzativo" limita la comprensione del contesto associativo, lavorativo e produttivo. 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 farlo" e non perché permette di recuperare tempi, risorse e opportunità. Aumentando anche un benessere della struttura e quello individuale.

Più si riesce a pianificare il lavoro organizzativo meno si è sottoposti allo stress dell'emergenza. I processi di analisi, di proposta e di cambiamento non possono prescindere da un'efficace "Sistema organizzativo", sostenuto da una "matura" capacità di rilevazione e condivisione dei dati quantitativi che emergono dal nostro agire sindacale. Un "Sistema organizzativo" che si deve caratterizzare dalla costanza dell'aggiornamento quantitativo e da una convinta condivisione attraverso una fluida rete informativa.

Il recupero del ritardo culturale del “Sistema organizzativo” non può essere comunque esaustivo per rendere efficiente il nostro Modello organizzativo.

Le dinamiche relazionali meritano altrettanta attenzione, il coinvolgimento emotivo e cognitivo delle donne e degli uomini nella Fim deve risultare premessa ad ogni obiettivo organizzativo, soprattutto quando ci si pongono azioni di cambiamento. E' perciò necessario stimolare una partecipazione attiva e una responsabilità individuale nel cambiamento organizzativo, curando il processo 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 organizzativo.

Identità Fim grande vantaggio competitivo

L'identità Fim rappresenta un enorme vantaggio competitivo se viene valorizzata come risorsa condivisa e unificante. L'identità e i valori devono sedimentarsi come elementi profondi, ma aperti, di appartenenza, 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.

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.

In alcune realtà, le sproporzioni in campo e l'asprezza dello scontro tra le organizzazioni sindacali rischiano di cristallizzare non solo i perimetri relativi al peso organizzativo, ma troppo spesso anche l'identità, schiacciandola nell'impostazione 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 realizzando in numerose situazioni.

La Fim ha la necessità che sia visibile e riscontrabile un diverso modello sindacale. In alcuni momenti, il rapporto unitario ha portato ad una convivenza tra Fim e Fiom da "quieto vivere"; ma dagli anni 2001, dai primi Ccnl conquistati da Fim e Uilm, si sono acuite le differenze di strategia sindacale e, con la rottura dei patti unitari, sul territorio si è approfondito sempre più il confronto tra due modelli di intervento sindacale. Pur in un contesto politico e mediatico difficile e non neutro, anzi ostile, 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.

Il consenso dei lavoratori, che misuriamo nelle migliaia di assemblee realizzate sulla piattaforma per il contratto, 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.

“La FIM CRESCE” era lo slogan della nostra assemblea organizzativa di Terrasini, La Fim cresce IN AZIENDA CON TE, il tema dell'Assemblea di Pesaro. La Fim rilancia con il tema proposto nell'Assemblea di questa fase, in perfetta coerenza con quanto abbiamo consolidato. La Fim cresce veramente, cresce bene, ma questo non è sufficiente a farci stare tranquilli.

L'occasione dell'Assemblea organizzativa consente di fare il punto della situazione, valutare con obiettività il lavoro svolto, verificare l'andamento della tenuta organizzativa e riflettere insieme su come affrontare il futuro, le nuove sfide, i nuovi cambiamenti, sempre più repentini, con i quali dobbiamo confrontarci e misurarci quotidianamente.

Un'organizzazione bella, solida, viva e dinamica, come è la Fim, ha sempre bisogno 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 sui punti di criticità che ancora permangono.

Responsabilizzazione e autonomia operativa dei delegati

Va costituito un vero e proprio **patto con le Rsu Fim**. Maggiore autonomia operativa 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. Questo determina un enorme sforzo di presenza degli operatori e delle strutture territoriali in tutte le aziende dove abbiamo iscritti e rappresentanze. Ciò, di fatto, riduce al minimo le risorse e il tempo necessari alla sindacalizzazione di nuove imprese. Il paradosso attuale è che si occupa la maggiore quantità di risorse e tempo nelle aziende dove maggiori sono le agibilità delle Rsu. Occorre quindi rafforzare la capacità dei delegati della Fim, soprattutto nella piccola e media impresa, di gestire con maggiore autonomia l'attività sindacale nelle loro aziende, in modo che l'operatore territoriale possa svolgere un ruolo diverso, di coordinamento e di supporto al collettivo dei delegati, per recuperare tempo da indirizzare verso la sindacalizzazione dei lavoratori di nuove imprese nel territorio. In sintesi, dobbiamo perseguire con più convinzione l'evoluzione dei ruoli e delle competenze: **che l'operatore che segue piccole aziende sia un po' più delegato e che il delegato di grandi aziende sia un po' più operatore.**

Piccole imprese e territorio

Le piccole imprese rappresentano il bacino prevalente da cui provengono i nostri iscritti. L'eccessiva frammentazione industriale che si verifica in alcuni territori, necessita di strumenti nuovi, attraverso lo sviluppo della bilateralità, che consentano una maggiore capacità di diffusione delle tutele e di possibilità di sindacalizzazione. L'elemento perequativo, le linee guida per la contrattazione vanno rilanciate anche al fine di sfruttarne le troppo spesso inesplorate potenzialità di raccogliere consensi proprio nelle aziende con questa taglia dimensionale.

E' necessario individuare figure mirate di supporto (anche coinvolgendo le Rsu) che possano affiancare gli operatori e garantire una maggiore cura organizzativa delle aree dove insistono tante piccole imprese.

E' opportuno sperimentare, nei territori di particolari caratteristiche morfologiche (es. montagna) e di limitato insediamento industriale, l'operatore dell'Industria a supporto dell'attività della categoria.

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 **Caaf** e **Inas**, stiamo lavorando per diffondere in tutto il paese le prassi positive di decentramento nei luoghi di lavoro di alcune attività del servizio fiscale o di patronato. A questo proposito è opportuno ri-mappare le zone di particolare interesse e pubblicizzare i recapiti, individuare consorzi e collaborazioni con **Femca** e **altre categorie dell'industria** per rafforzare il presidio organizzativo, valorizzare l'esperienza di ex delegati metalmeccanici in pensione nelle leghe Fnp e nelle sedi Cisl.

Rafforzare il percorso di continuità associativa

Dalle scuole secondarie di secondo grado alla pensione, va irrobustita l'intercettazione, il mantenimento e la cura della continuità associativa. A questo proposito è decisivo il lavoro che vogliamo sviluppare a livello territoriale con le scuole, nei percorsi di alternanza scuola-lavoro, con la **Felsa** per una collaborazione più forte nella fase di lavoro atipico e con la **Fnp** per rafforzare la continuità di adesione e militanza sindacale

anche dopo l'accesso alla pensione. Su questo percorso organizzativo stiamo costruendo protocolli con Felsa e Fnp al fine di rendere efficace la collaborazione in tutti i territori.

Associazionismo sociale

Vanno recuperati i rapporti con i mondi vitali del sociale e dell'associazionismo per ampliare e arricchire reciprocamente il dibattito sulle tematiche del lavoro, dei giovani, del territorio.

Si devono trovare i giusti strumenti per arrivare a offrire testimonianza nelle scuole includendo in primis elementari e medie, e a confrontarsi sui temi del lavoro e dei giovani a partire dalle scuole superiori.

Da parte nostra, vivere di più il sociale aiuterebbe a riaprire porte importanti, decisive 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.

LO STATO DELL'ORGANIZZAZIONE

Il tesseramento Fim

Il primo indicatore di solidità organizzativa è rappresentato dal tesseramento, cioè dal numero di lavoratori che scelgono di aderire alla nostra organizzazione.

Contrariamente a quanto viene contrabbandato sui media, il tesseramento non è una misura statica o un'entrata assicurata di organizzazioni burocratiche, è invece un indice reale di vitalità partecipativa e organizzativa.

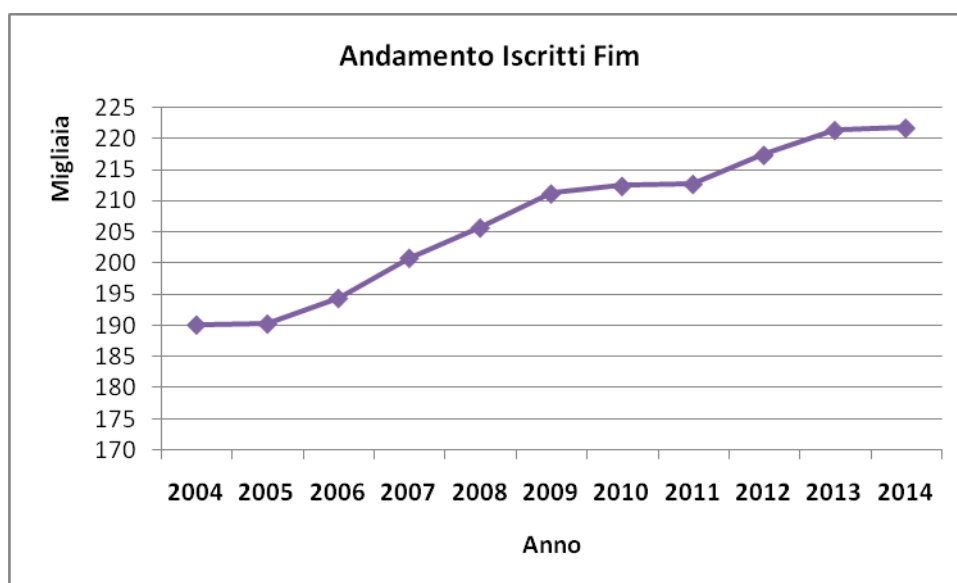
I lavoratori entrano e escono liberamente dal sindacato, tutti gli anni vi sono uscite (turn-over) fisiologiche pari al 23/25% per dimissioni e pensionamenti. Pertanto, il fatto di confermare e anzi registrare la crescita di iscritti tra un anno e il seguente, significa che la Fim è stata capace di convincere ad aderire migliaia di nuovi lavoratori in numero maggiore rispetto alle uscite, e di saper fronteggiare in tal modo il rischio di rapida erosione della base associativa.

Significa che la Fim ha saputo ampliare, rinnovare migliaia di propri delegati delle Rsu, che costituiscono il primo riferimento sindacale per i lavoratori e sono i loro rappresentanti nella contrattazione e nella tutela quotidiana.

La Fim registra nel 2014 un numero di iscritti pari a 221.711, in crescita del 0,16% rispetto al 2013. Si conferma un trend positivo continuo in corso da undici anni che ha visto un incremento anno dopo anno dai 190.118 iscritti del 2004. Un dato straordinario di tenuta organizzativa e politica se si pensa che il settore è stato segnato profondamente dalla crisi economica, particolarmente grave dal 2008, e che ha visto numerose chiusure di aziende, una marea di cassa integrazione e centinaia di migliaia di posti di lavoro persi.

Tabella 1 - Iscritti Fim 2004-2014

Anno	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Iscritti	190.118	190.276	194.387	200.848	205.690	211.164	212.377	212.705	217.365	221.349	221.711



La tendenza in atto da anni alla riduzione della dimensione occupazionale delle imprese e la diffusione sul territorio della piccola e media impresa da un lato, insieme alla crescita della base associativa complessiva della Fim dall'altro, pur portando con sé una maggiore fatica organizzativa e più dispendio di risorse, evidenzia la forte capacità e reattività dell'organizzazione sindacale di espandersi e adeguarsi ai cambiamenti strutturali del settore.

Tabella 2 - Dinamica Iscritti Fim-Fiom-Uilm 2010-2014

Anno	Fim	Fiom	Uilm
2010	212.377	362.667	90.280
2011	212.705	358.722	90.416
2012	217.365	356.966	90.423
2013	221.349	351.432	90.438
2014	221.711	343.443	90.627
Differenza 2014 su 2010	+9.334	-19.224	+347

Il buon andamento del tesseramento Fim risalta ancor più se confrontato con quello delle altre organizzazioni: mentre la Fim balza dai 190.118 iscritti del 2004 ai 221.711 del 2014 registrando un incremento del 16,62%, la Fiom evidenzia un calo sistematico in ben nove anni su undici nel periodo, con una diminuzione nel 2015 rispetto al 2004 del -5,47% ; analoga dinamica la Uilm, più contenuta ma pur sempre indicativa, che mostra una diminuzione del -1,14%. Se pensiamo inoltre che nel medesimo periodo la somma degli iscritti alle tre organizzazioni sindacali nel 2014 è risultata in lieve aumento dell'1,65% rispetto al totale calcolato nel 2004, significa che la Fim-Cisl insieme all'incremento in valore assoluto ha anche guadagnato un maggiore peso relativamente agli altri sindacati.

	2004	2014	Var %
FIM - CISL	190.118	221.711	+16,62%
FIOM - CGIL	363.326	343.443	-5,47%
UILM - UIL	91.675	90.627	-1,14%
Totale	647.123	657.795	1,65%

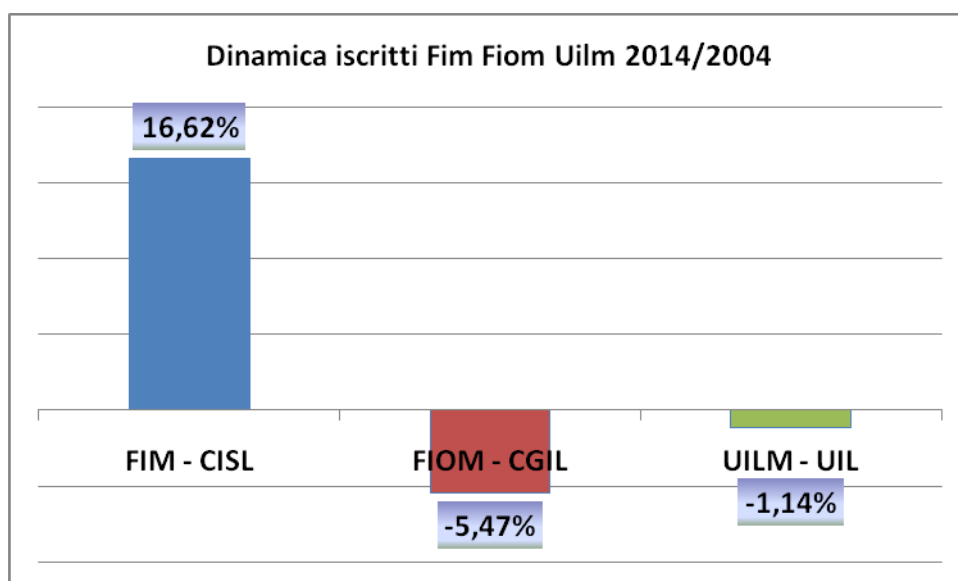
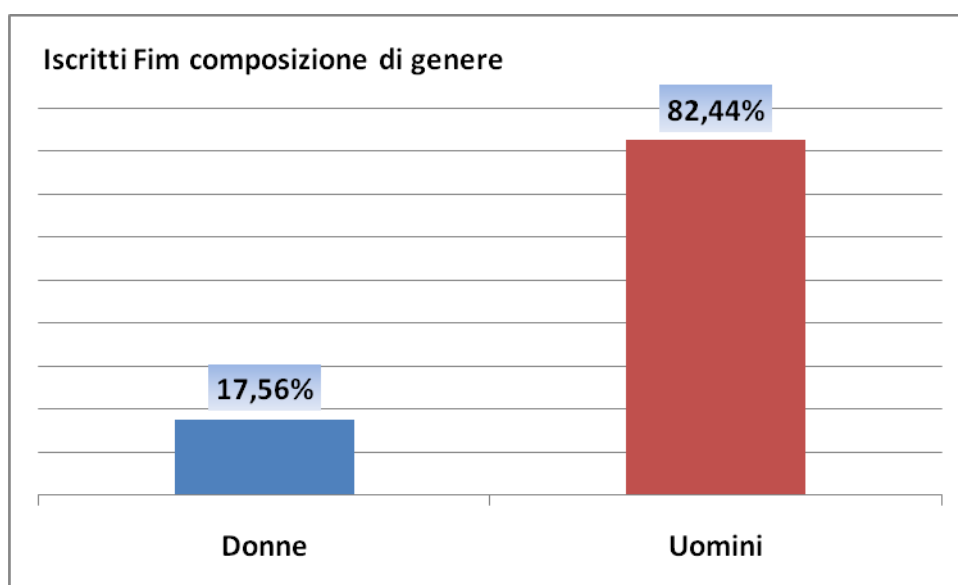


Tabella 4 - Iscritti Fim composizione di genere 2014

Iscritti	Donne	Uomini
% composizione di genere	17,56%	82,44%
<i>La media oscilla tra i valori massimi di presenza femminile delle Marche (28,8%) Lazio (24,6%) e Toscana (21,6)% e i minimi di Valle D'Aosta (4,1%), Abruzzo (7%) e Puglia (10,3%).</i>		



Iscritti Fim per fascia di età

L'analisi dei dati sulla composizione per classi di età conferma il notevole peso della fascia intermedia dai 36 ai 55 anni, precisamente pari al 65,69%, con le fasce dei più giovani e dei più anziani sostanzialmente equivalenti e rispettivamente pari a 17,05% e 17,26%. In particolare la fascia dei più giovani (fino a 25 anni) mostra in questi anni una tendenza alla crescita (i dati indicano un incremento di peso pari a un punto percentuale rispetto alla rilevazione della precedente Assemblea organizzativa), segno di una nuova dinamica del mercato del lavoro e della ripresa degli ingressi al lavoro per i più giovani, oltre che di rinnovata capacità della Fim di avvicinamento e di dialogo con queste persone.

La contribuzione media

La contribuzione media per iscritto mostra una crescita costante in valore dal 1996 e sta ad indicare l'efficienza del meccanismo di canalizzazione automatica adottato dalla Fim, prima federazione ad averlo sperimentato nel sistema Cisl, ma anche la rilevanza in valore assoluto della contribuzione che la Fim versa al sistema, tenuto conto anche dell'alta incidenza del fenomeno della cassa integrazione che ha colpito il settore in questi anni, che inevitabilmente comporta la tendenziale diminuzione del valore unitario della quota tessera del lavoratore.

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 impliciti (ad. esempio la dimensione di impresa, l'estensione dei territori), dell'integrazione con il sistema dei servizi, delle sinergie tra le categorie e degli accorpamenti, dei progetti di sviluppo territoriali.

2. PARTE SECONDA - Un'organizzazione sindacale all'altezza delle sfide del XXI secolo COSA FARE - punti 1-13 del documento Cisl

Luogo di lavoro baricentro di tutta organizzazione

Va recuperato l'orizzonte di senso del sindacalismo, che è quello di dare valore al lavoro, dignità alle persone nel lavoro e nella società, sviluppare le tutele nei nuovi processi organizzativi, rivitalizzare la contrattazione collettiva, riaffermare equità e solidarietà, conciliazione vita-lavoro

La contrattazione è fondamentale per il sindacato e per i lavoratori. Una sua riforma e ridefinizione è necessaria per il suo sviluppo e il suo aggiornamento, in grado di 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. Una sua ridefinizione consentirebbe di recuperare spazi di rappresentanza e di tutela di nuove e vecchie forme di precarizzazione e di sfruttamento che non vengono oggi intercettate dalle organizzazioni sindacali e dall'esistente sistema contrattuale. Essere pronti a gestire questo prossimo cambiamento organizzativo del lavoro è importante per evitare di ripetere l'errore di subire novità organizzative e produttive come avvenuto ad esempio con il "Just in time". All'improvvisa domanda di flessibilità del mercato vi è stata una risposta di emergenza con richiesta di straordinari nei picchi di produttivi e utilizzo di cassa integrazione nelle temporanee riduzioni di lavoro. Creando disagi nei tempi di vita e lavoro e alle retribuzioni dei nostri rappresentati.

Riduzione del numero dei contratti

Occorre operare per la riduzione drastica del numero dei Contratti nazionali, ormai arrivati a quota 703, definendo il contratto del settore industriale con una definizione della parte comune e introducendo specifiche finestre contrattuali per cogliere le specificità dei diversi settori. Questa impostazione potrebbe trovare una soluzione anche con un quadro sindacale e datoriale non semplificato, ma che potrebbe costituire il collante anche di un processo di unificazione della rappresentanza sindacale e datoriale dei diversi ambiti industriali.

In tal senso è indispensabile partire sperimentando con alcune categorie del settore industriale della Cisl gruppi di lavoro orientati a definire ipotesi di semplificazione delle parti comuni contrattuali e di articolazione di finestre contrattuali dei vari settori in grado di cogliere le specificità contrattuali dei singoli settori. Tali gruppi di lavoro dovranno elaborare delle proposte per il prossimo Congresso.

Come in altri paesi, la molteplicità dei Contratti, oltre che problemi di rappresentanza, determina spesso problemi sul presidio preventivo efficace in materia di Ambiente e Sicurezza, da questo punto di vista, potrebbe rappresentare terreno di sperimentazione le realtà di questo tipo in cui, praticare la politica contrattuale, *one site = one collective agreement*, (un sito = un contratto collettivo) almeno sulle materie di rilevanza comune.

Specializzazione dei due livelli contrattuali, nazionale e decentrato

La specializzazione dei due livelli contrattuali, quello nazionale e quello decentrato e il relativo spostamento del peso verso il secondo livello, avvicinando la contrattazione ai luoghi di lavoro è il processo indispensabile per dare maggiore spazio alla dimensione più prossima dove si determinano gli elementi di rafforzamento competitivo, della produttività e della ripartizione dei suoi risultati attraverso benefici economici e normativi. Questo non può che avvenire mantenendo un quadro di riferimento di tutela economico e normativo generale nazionale ed un rafforzamento della contrattazione decentrata, risolvendo la questione della copertura ed estensione della sua tutela contrattuale. Non è accettabile in questo quadro una contrattazione aziendale che a stento viene esercitata nel 30% delle aziende. Uno spostamento del suo asse verso il secondo livello prevede inevitabilmente la definizione della contrattazione territoriale specifica per garantirne la copertura, introducendo elementi di prossimità nella definizione dei premi collegandola ai settori.

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

L'azione contrattuale tradizionale va rafforzata, in qualità e quantità, intensificando l'azione espressa dalla bilateralità su welfare territoriale e contrattuale. Nella Fim negli ultimi anni ha sviluppato in particolare il welfare collegato alla previdenza e alla sanità integrativa, costruendo elementi di tutela aggiuntiva per i lavoratori metalmeccanici. Non abbiamo saputo trasformarli in opportunità per la nostra organizzazione e per i nostri associati. E' necessario ripensare il nostro ruolo in questi ambiti mutuando anche esperienze fatte dalle organizzazioni sindacali in altri paesi.

La partecipazione al Cda e all'assemblea dei soci sono importanti, ma non valorizzano in modo automatico nel rapporto con i lavoratori né l'organizzazione sindacale né i nostri associati. Dobbiamo costruire con questi Fondi e Enti modalità di servizio da offrire ai lavoratori, differenziando tra iscritti e non, nelle sedi sindacali e nei luoghi di lavoro per il tramite dei nostri rappresentanti.

In questa ottica dovremmo individuare e sperimentare, anche con la collaborazione delle altre categorie e della confederazione, servizi collegati alle politiche attive dalla ricerca delle opportunità lavorative a quelle della formazione professionale, servizi e informazioni su progetti conciliazioni vita lavoro (vedi ad esempio il Segretariato sociale) fatti dalle organizzazioni sindacali, datoriali e Asl intrecciando tutto ciò con modalità nuove di rappresentanza del lavoro parcellizzato e precario.

Il sistema di servizi che la Fim e la Cisl offrono ai propri iscritti, deve ulteriormente svilupparsi e intrecciarsi con la contrattazione, sia essa nazionale che decentrata. Va valorizzato l'iscritto Individuando vantaggi specifici sul piano contrattuale, individuando normative e relativi costi contrattuali per le imprese, che si trasformano in servizi a fruizione per gli iscritti, gratuiti o con partecipazione al costo.

I servizi che il sistema Cisl offre ai propri lavoratori per il tramite delle proprie strutture deve individuare per ogni canale di offerta corsie preferenziali per gli iscritti in termini di costo e di fruibilità.

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

La Fim intende promuovere iniziative atte a far sì che la formazione continua dei lavoratori diventi una leva per realizzare il cambiamento culturale necessario, per noi e per le aziende, a concorrere alla costruzione di nuove relazioni industriali compatibili con la realtà manifatturiera di Industry 4.0.

Per fare ciò, va confermato il percorso di formazione avviato dal 2009 (denominato Rewind) che ha permesso di cambiare l'approccio culturale e operativo in materia di condivisione, di promozione, di valutazione e di monitoraggio di piani formativi utili ed efficaci. Va quindi implementata in ogni struttura territoriale e regionale ed in ogni azienda, la figura professionale sindacale di esperto di Politiche attive del lavoro con particolare attenzione alla formazione professionale.

In questo modo la Fim vuole realizzare, partendo da quanto fatto finora, effetti moltiplicativi e virtuosi, costruendo un kit di standard minimi di approccio e gestione di attività formative (finanziate da Fondi interprofessionali).

L'architettura a rete e a più livelli creata sinora, consentirà, con la destinazione di nuove risorse dal centro alla periferia, di specializzare le figure componenti tale rete, di ampliare sempre più la rete, acquisendo nuova autorevolezza, distinguendo la Fim per recupero di visione strategica e generando nuovi spazi per la crescita organizzativa.

La partecipazione e il coinvolgimento nelle aziende di lavoratori e sindacato

Non è più rinviabile uno sviluppo di forme di partecipazione nei luoghi di lavoro dove esprimere il meglio della partecipazione democratica e l'etica della responsabilità di ogni persona nel proprio lavoro, nell'esercizio attivo dei diritti contrattuali e delle tutele sociali. I lavoratori attraverso una propria rappresentanza devono avere spazi definiti di partecipazione nell'impresa in cui operano, qualunque sia la natura e la finalità dei diversi luoghi di lavoro.

E' un aspetto attraverso il quale riconoscere e valorizzare l'uomo e la sua persona nel contesto lavorativo, ma soprattutto è una condizione ormai irrinunciabile per lo sviluppo e la sopravvivenza dell'impresa. Un'impresa con livelli bassi di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori ha risultati pessimi sul fronte 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. Infatti quanto più si coinvolgono i lavoratori e le rappresentanze sindacali, tanto più sono elevati i risultati e gli obiettivi ottenuti.

Tutto ciò è altamente strategico per il sistema industriale e per i lavoratori perciò la Fim ha investito in questo ultimo periodo con una importante ricerca nelle fabbriche di Fca e CNHI e ha sviluppato il tema di Industry 4.0.

In attesa di un quadro di riferimento legislativo a sostegno della partecipazione, dobbiamo renderci protagonisti nella contrattazione di forme anche avanzate di partecipazione nelle aziende, dalle commissioni contrattuali su organizzazione del lavoro e sui sistemi premianti fino ai Consigli di sorveglianza e amministrazione. E' necessario uno sforzo elevato sui nostri rappresentanti sindacali e sui responsabili e quadri aziendali predisponendo negli accordi aziendali interventi specifici di formazione.

Progetto Comunicazione



Va rafforzata la comunicazione, ottimizzando l'utilizzo degli strumenti nuovi della rete 2.0, per rendere più efficace l'informazione sulle scelte sindacali, favorire la partecipazione e l'interattività, supportare le attività nelle vertenze generali, di categoria e aziendali, e i progetti di sviluppo e di solidarietà.

I grandi sforzi della Federazione nazionale non hanno ancora prodotto lo sviluppo in tutte le realtà una capacità di rendere sufficientemente capillare la "comunicazione in tempo reale". In alcuni casi le informazioni si fermano nella intranet (Rete Fim) e fuori dai luoghi di lavoro. Va responsabilizzato e finalizzato l'utilizzo della nostra intranet. Bisogna collegare i luoghi di lavoro alla rete e sviluppare e codificare la modalità con cui le informazioni si diffondono dentro i luoghi di lavoro.

Pensiamo sia necessario, ovunque, organizzare la comunicazione dentro i luoghi di lavoro e con i delegati, individuando esplicitamente, con metodo il processo comunicativo e favorendo l'utilizzo selettivo di tutti gli strumenti a seconda dei destinatari/fruitori.

Dentro la FIM va distinta la comunicazione:

- ai singoli (e-mail, giornalini, rapporto con le persone)
- collettiva (organizzazione e gestione assemblee, manifestazioni, iniziative, cura delle bacheche, cura dei rapporti con stampa e media, volantini)
 - collegamento con canali informativi Fim ed esterni
 - prevedere l'uso delle Bacheche aziendali Multimediali
 - intranet: strutture e coordinatori aziendali
 - sito-web: iscritti / non iscritti
 - social-network: iscritti / non iscritti
 - mailing-list: iscritti
 - multi sms: iscritti
 - gruppi whatsapp: iscritti
 - mailing-list: giornalisti, giornali, agenzie, siti, radio e siti web di informazione

Realizzare e integrare la strumentazione nella nostra **“nuvola” (cloud)**; dalla Intranet Cisl, ai nostri siti e social network , 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 inesplorate per pigrie da superare rapidamente.

3. PARTE SECONDA - Un'organizzazione sindacale all'altezza delle sfide del XXI secolo DOVE FARLO - punti 14-22 del documento Cisl

Si tratta di dar vita ad una Assemblea organizzativa densa di significato e propulsiva per la nostra organizzazione, di segnare un processo di cambiamento e rinnovamento, di sollecitare il contributo, l'intelligenza e la passione di tutti i nostri iscritti, militanti e dirigenti, che permetta alla Fim e alla Cisl di continuare ad essere protagoniste e di guardare con fiducia al futuro.

Il decentramento come scelta strategica organizzativa può funzionare se c'è consapevolezza del proprio ruolo in ognuno di noi. La priorità è investire sulle persone con la formazione sindacale continua. Si dice che occorre potenziare la prima linea sindacale. Ebbene, la formazione dei nostri delegati e operatori è la prima leva da muovere per generare cambiamento organizzativo. Del resto il cambiamento non è una risorsa liberamente disponibile in natura ma il prodotto di un investimento sulle persone.

Una società flessibile per essere rappresentata ha bisogno di strumenti flessibili. Da qui la scelta di uno snellimento delle strutture e il superamento delle ridondanze, un ulteriore investimento in formazione mirata e aggiornamento professionale, una oculata gestione del turn over per favorire il ricambio generazionale dei quadri dirigenti ma senza disperdere il patrimonio di esperienza che ci viene dal passato. Tutto ciò porterà vantaggio alla crescita della nostra organizzazione. Le innovazioni tecnologiche e le nuove forme di comunicazione sociale costituiscono lo strumento al servizio di questo nuovo modo di fare sindacato e favoriranno l'operatività del lavoro del gruppo che opera sia a livello centrale che decentrato.

Dentro il processo di riorganizzazione occorrerà definire i ruoli a livello regionale e interregionale per creare una rete dove ognuno sa cosa fa e cosa deve fare, dalle attività amministrative agli impegni nel territorio, nelle piccole e nelle grandi fabbriche. Darsi dei ruoli ben definiti aiuterà tutti ad avere più responsabilità nel lavoro che viene assegnato.

Le persone che hanno il principio morale come base di vita e che mirano al bene comune costituiscono il vero valore aggiunto della Fim. Queste persone devono essere messe in condizione di operare con ruoli e competenze ben definite, pienamente riconosciute e valorizzate, in un'organizzazione vitale e motivante.

Il cambiamento e riposizionamento organizzativo

Per poter cogliere le sfide e gli obiettivi che ci poniamo dentro il nuovo contesto politico, sociale ed economico globale il cambiamento e il riposizionamento organizzativo sono indispensabili per dare coerenza alle nostre scelte.

Occorre procedere con la semplificazione della struttura organizzativa, sia categoriale che confederale, e puntare al rafforzamento e alla qualificazione del livello territoriale di categoria. E' necessaria la rivisitazione della struttura organizzativa e la semplificazione/riduzione dei livelli sia categoriali sia confederali. Gli accorpamenti territoriali, la riduzione del peso dei livelli regionali e la costituzione di nuove grandi federazioni, a partire da quella dell'industria, sono le scelte conseguenti per spostare le risorse e l'asse della nostra organizzazione più vicina alle fabbriche, ai luoghi di lavoro e al territorio. Non possiamo teorizzare la riduzione dei contratti e il decentramento contrattuale e non attuare la conseguente scelta organizzativa. Devono pertanto essere riviste le percentuali di ripartizione delle quote tessere, mantenendo più risorse nelle categorie e nei territori.

Le segreterie devono ridursi nel numero di componenti a tutti i livelli, vanno rafforzate le funzioni di coordinamento e supporto all'attività sul territorio, potenziando l'intervento diretto sul territorio e nei luoghi di lavoro. Bisogna seriamente aprire la discussione al fine di avviare la semplificazione e la riduzione da tre a due livelli congressuali di Cisl e delle Federazioni di categoria.

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.

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 e attivata, in coerenza con il mandato congressuale 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 di chimici, lavoratori 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, definendo la data del congresso straordinario e l'approvazione dei rispettivi regolamenti.

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. A livello territoriale vanno favoriti i progetti giovani e donne, in una logica di investimento e di politica dei quadri anche sviluppando progetti di stage e tirocinio. A riguardo la Fim sta definendo un progetto nazionale di tirocinio per giovani, con particolare attenzione alle donne, che coinvolgerà molte strutture territoriali. L'obiettivo è di avvicinare il sindacato al mondo della scuola, dei giovani facendo anche politiche dei quadri.

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 e di formazione a partire dai territori e dai luoghi di lavoro.

Riteniamo infatti che le quote di rappresentanza per il riequilibrio di genere, da sole, rischiano di essere controproducenti. Servono quindi progetti specifici e forme organizzative più inclusive.

In tal senso va favorita, attraverso tale intervento, la presenza di genere in tutti gli organismi e vanno attuati progetti di promozione dell'impegno e della militanza, costruendo un percorso che promuova una incisiva politica di riequilibrio di genere.

A livello confederale riteniamo utile non duplicare progetti organizzativi, più propri delle categorie, ma concentrare tutto l'impegno sulla transizione scuola lavoro, vero grande momento d'intercettazione delle nuove generazioni, anche alla luce dello strumento dell'apprendistato di 1° livello previsto dal jobs act.

Network Daisy

Non si può oggi parlare di differenza o di differenze senza presupporre a monte un concetto moderno di uguaglianza. Uguaglianza che non può semplificarsi e risolversi solo attraverso l'introduzione del sistema "quote", l'opportunità va sostenuta da merito e capacità o si finirà col riempire "caselle dedicate". Emancipazione, autonomia e capacità di intervento sono i presupposti per il raggiungimento dell'uguaglianza.

Il voluminoso bagaglio di cura, di dono e di relazionalità è sempre stato confinato alla sfera privata della donna ma l'enorme potenzialità di queste caratteristiche rappresentano il valore aggiunto alla partecipazione alla sfera pubblica ed in particolare all'Organizzazione e consente loro di riappropriarsi anche del ruolo politico e sociale. Questo non vuol dire che gli uomini, anch'essi, non sono chiamati a farlo.

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, ai giorni di oggi, 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 di conseguenza.

La Fim darà voce alle idee, alle proposte e perché no, alle critiche delle sue iscritte, 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, non in quanto "soggetti svantaggiati" ma in quanto soggetti portatori di innovazione, equilibrio e originalità.

E' dai territori che dovrà partire la valorizzazione dell'ingresso delle donne sia sul luogo di lavoro che nel sindacato garantendo quelle percentuali che sono state previste dalla Cisl, che comunque hanno come fondamento la logica della partecipazione di aspetti valoriali fondamentali e irrinunciabili."

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 rispetto alla presenza di giovani attiviste e delegate. Vanno previsti meccanismi di inserimento a partire dai rinnovi Rsu che prevedano sempre, per quanto possibile, la presenza in lista di donne in proporzione alla presenza in azienda. Sono sempre più importanti i riequilibri di genere e di generazioni nel coinvolgimento nei percorsi di formazione sindacale qualificati e nei piani di sviluppo organizzativo.

Al fine di facilitare il ricambio generazionale nella nostra organizzazione, è indispensabile ripristinare una maggiore osservanza dei vincoli di mandato nelle segreterie e nelle segreterie generali a tutti i livelli e nel contempo costruire percorsi di mobilità intercategoriale e confederali per valorizzare la professionalità e la formazione dei nostri dirigenti anche in altri ambiti della Cisl e della Fim.

Network Giovani metalmeccanici

Ripartire dai più giovani significa, anche, costruire un Sindacato più fresco, vivace, in grado di mantenere relazioni al passo coi tempi e in continuità con l'esperienza e i valori del passato, costruendo generazioni di giovani competenti, preparati, coraggiosi e curiosi culturalmente.

La Fim Cisl, 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 inteso come impegno attivo e consapevole per costruire una società più giusta. Per farlo servono approcci e linguaggi nuovi: la rete, i *social network*, le

nuove tecnologie che stanno cambiando il nostro modo di vivere e lavorare sono in questo senso un terreno d'incontro e confronto da cui far seguire spazi reali di partecipazione alla vita organizzativa.

La Fim ha riattivato a livello nazionale il Coordinamento Giovani (Network Giovani Metalmeccanici) costituito dal Coordinatore Nazionale e dai Responsabili Regionali. Diventa fondamentale, quindi, costruire una rete di giovani riattivando i coordinamenti territoriali: ogni Fim avrà il compito di rivitalizzare il proprio gruppo giovani, rendendolo protagonista di attività sul campo attivando anche, nelle aziende dove è possibile a seconda delle dimensioni e del nostro radicamento, le figure del **Rag**, il Responsabile Aziendale dei Giovani che deve presidiare le attività e coinvolgere i giovani nei luoghi di lavoro.

Oltre alla costruzione di una rete "interna" diventa strategico riconoscere le reti già presenti nel territorio, creando legami anche con il mondo dell'associazionismo diventando nodi di esse e, se necessario, costruirne di nuove su specifici progetti.

Lo stesso lavoro organizzativo va fatto nella gestione dei *Social Network*, per noi strumento fondamentale per la promozione delle nostre attività, dei nostri valori, della nostra presenza e aiuto a contrastare il populismo dilagante che non deve avere cittadinanza nei luoghi di lavoro.

I migranti

I migranti rappresentano nella nostra organizzazione una risorsa importate, sono circa il 14% dei nostri iscritti. In questi anni abbiamo attuato a livello nazionale e nei territori una serie di iniziative volte ad alzare il livello di presenza dei migranti nelle Rsu, negli organismi e nei quadri dirigenti Fim.

E' necessario rinforzare e condividere i progetti di empowerment messi in atto in alcuni territori affinché diventino patrimonio di tutta l'organizzazione. Va attivato un nuovo protagonismo nei luoghi di lavoro e nel territorio anche con progetti condivisi con la confederazione.

I migranti, inseriti adeguatamente nei processi di crescita delle competenze, possono essere protagonisti e partecipare a pieno titolo all'attività e alla costruzione delle scelte dell'organizzazione.

Va rafforzata la collaborazione progettuale con l'**Anolf** e il nostro progetto Migranti in tutte le realtà territoriali.

Quadri e alte professionalità

I tentativi di politica organizzativa, sui lavoratori ad alte professionalità non hanno prodotto gli effetti sperati. In singoli settori e in alcuni grandi gruppi il lavoro sinergico con alcune realtà associative strutturate ha prodotto risultati importanti. Bisogna studiare percorsi di accordi federativi che rafforzino le possibilità di tutela e di rappresentanza in questo segmento di lavoro che cresce di importanza con l'evoluzione del manifatturiero.

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 (specie nei paesi europei e nord-americani). La globalizzazione economica e le politiche liberiste hanno spostato l'equilibrio di potere a svantaggio dei lavoratori e delle classi medie, a favore delle grandi *corporation* transnazionali e degli investitori finanziari, liberi di agire senza vincoli di spazio-tempo.

Dovremo, come sindacati, saper 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), che non potrà che essere la dimensione internazionale e l'Europa, e accompagnare l'azione globale con un diversa ripartizione di sovranità e poteri alle organizzazioni sindacali internazionali, che devono vedere sempre più il nostro contributo e il nostro protagonismo.

E' prioritario creare reti sindacali globali nelle imprese transnazionali (come realizzato in questi anni con Tenaris, FCA – Fiat Chrysler Automobiles, CNH Industrial ecc.), diffondere e rafforzare su scala europea l'azione dei CAE, estendendone - dove possibile - la giurisdizione a livello mondo (come nei casi di Indesit Company ed Enel). Solo così si possono creare spazi contrattuali e di relazioni industriali a livello

sovranazionale, mediante il dialogo sociale e la negoziazione di accordi quadro globali.

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 corso del 2012, ha contribuito insieme alla Femca alla nascita sia di *industriAll European Trade Union* (con otto milioni d'iscritti), sia di *industriALL Global Union* (con cinquanta milioni d'iscritti nel mondo). E' lo stesso motivo che dovrà portare Fim e Femca a confluire in un unico sindacato dell'industria in Cisl, e a costituire una presenza sempre più incisiva negli organismi internazionali di *industriALL*.

L'autoriforma interna va completata, quindi, rafforzando e ripensando anche il ruolo e il contributo della Cisl al sindacalismo europeo e internazionale investendo nuove energie e risorse sul piano politico organizzativo:

- riqualificando la partecipazione confederale ai massimi livelli negli organismi della *Ces/Etuc*, della *Cis/ Ituc* e degli organismi istituzionali internazionali (a partire dalle quote di affiliazione);
- incorporando, in ciascuno dei dipartimenti confederali, la dimensione europea inerente alle materie sindacali affidate, in raccordo con le federazioni di settore;
- ricostruendo un dipartimento internazionale con il coordinamento tra gli uffici internazionali delle categorie e della confederazione, adeguato e coerente con i nuovi compiti sia di coordinamento e supporto (baricentro strategico e organizzativo nelle *Union*), sia di messa a fattor comune del lavoro (ottimizzandolo) oggi svolto in campo internazionale da *Anolf*, *Inas* e *Iscos*;
- dando continuità all'azione nel tessere relazioni e nel perseguire obiettivi comuni attraverso modalità formative utilizzando i progetti di finanziamento europeo.

Tutte le vertenze di questa crisi hanno avuto un perimetro di gestione e di soluzione quantomeno europea. È alla luce di tutto ciò che, anche per i nostri stessi interessi, lo storico "provincialismo" del sindacato italiano va superato in fretta. *IndustriAll* (federazione sindacale dell'industria europea) oggi conta su 6 milioni e 900.000 iscritti in 37 paesi europei e 50 milioni di iscritti in 140 paesi a livello mondiale. A livello confederale europeo, la *Ces /Etuc* ha 60 milioni di iscritti in 39 paesi, mentre la *Confederazione Mondiale (Cis-Ituc)* – di cui *Fnsc* non fa parte – ha 176 milioni di iscritti in 162 paesi. Per ora è una potenza troppo scoordinata nell'azione, ma interdipendente nel destino. È ora di muoversi.

Formazione, motore della rigenerazione sindacale

La principale risorsa dell'organizzazione sono i delegati (oltre che gli operatori) dalla cui autonomia dipende in maniera decisiva lo sviluppo organizzativo della Fim e l'implementazione delle politiche contrattuali.

L'innovazione organizzativa e quella sindacale sono possibili se in tutti i territori viene resa diffusa e di qualità un'offerta formativa mirata, che parte dalla ri-definizione delle competenze standard richieste ai delegati/attivisti - ma anche all'operatore - da codificare, formalizzare, e tenere costantemente aggiornate. Rendere competenti coloro che rappresentano la Fim a tutti i livelli, prima di tutto in fabbrica, è un investimento che è sempre di grande resa.

Verso il diritto/dovere di obbligo formativo sindacale

Purtroppo 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. Alcuni passi avanti in questo senso si sono fatti, ma restano ampie aree del Paese totalmente o parzialmente scoperte, malgrado il supporto della Fim nazionale che nel 2014 ha promosso un Corso di formazione formatori proprio per ricostituire una rete diffusa ed efficace di formatori su tutto il territorio nazionale. Abbiamo sviluppato progetti nazionali tuttora in corso, come quello fatto da oltre 400 Rsa del gruppo FCA e CNHI, che hanno coinvolto centinaia di militanti di molti territori che diversamente non sarebbero stati in grado di offrire percorsi formativi così qualificati.

Non possiamo e non dobbiamo accontentarci di avere un'organizzazione che, sulla formazione, sia 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.

Proprio per la tradizione e cultura che contraddistingue la Fim, la discussione sulla formazione in Fim e sul suo adeguamento al cambiamento organizzativo e sindacale in atto non si è mai fermata; ne fa testo la ricca documentazione prodotta nelle ultime Assemblee organizzative e Congressi (almeno dal 2003 ad oggi). Ciò malgrado non si riesce a fare quel decisivo salto di qualità auspicato. Eppure in particolare negli ultimi due anni è stato dato da parte della Fim nazionale 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 (composto dai segretari regionali responsabili e i formatori) che proprio su questi temi si è incontrato a discutere il 17/18 aprile 2014 ad Amelia.

Ma il passaggio politico più significativo è avvenuto con il Comitato Esecutivo nazionale della Fim che 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**: dall'iscritto attivista, al delegato, all'operatore politico, al segretario generale.

La Formazione sindacale nel percorso di impegno e responsabilizzazione							
Iscritto	Attivista	Social Rsu	Rsu	Rsu-RIIs	Coordinatore Aziendale	Operatore	Segreterie
Busta Paga Tfr Cometa Pensioni							
Social Rsu: assegni familiari, malattia, l.104, disoccupazione, congedi parentali etc.							
Primo accostamento							
Storia e identità Fim							
Militanza, gratuità, impegno							
La comunicazione in pubblico – la gestione delle assemblee							
La comunicazione in fabbrica e nell'organizzazione							
Come si fa un giornalino?							
Contrattare la professionalità							
Analisi dei tempi ciclo, Odi e modelli TQM(Kaizen, Kan Ban, 6 Sigma, etc.)							
Alfabetizzazione informatica, utilizzo sindacale IT							
Organizzazione Giovani				Corsi su Sicurezza			
						Mini Cod	
						Gestione dinamiche di Gruppo, il conflitto	
						Internazionalizzazione economica e sindacale	
						Analisi Sociale e Analisi d'impresa	
						Macroeconomia e diritto sindacale	
						Contrattazione, Negoziazione	
Organizzazione campagne elettorali rsu							
						Gestione Organizzativa struttura	
Contrattare la formazione continua							

L'obbligo formativo è uno strumento utile anche a cementare il patto tra i delegati e l'organizzazione, assicurando un equilibrio tra diritti e doveri capace di rendere sostenibile l'attività sindacale per ciascuno e di assicurare risultati sul piano dello sviluppo organizzativo. In una organizzazione come la Fim, fertile ed insieme vitale, ricca di valori e progetti, la formazione è prima di tutto un aiuto a stare nella complessità. Siamo inoltre convinti che una maggiore cura dei delegati e degli operatori della Fim, tenendo insieme attraverso la formazione la dimensione dell'essere e quella del fare, li possa aiutare a svolgere con adeguate motivazioni con meno fatica e più efficacia il loro impegnativo ruolo.

Per realizzare un sistema formativo efficace e diffuso, è necessaria, dentro un unico progetto formativo condiviso, la divisione del lavoro formativo e il funzionamento dei diversi ruoli e compiti all'interno dell'organizzazione. In questo senso alla Federazione nazionale rimane in capo la formazione dei dirigenti a tempo pieno, quella di alta fascia (segretari nazionali, regionali e territoriali) o sperimentale riservata ai gruppi dirigenti, mentre la formazione per i delegati e degli attivisti è costitutivamente affidata alla

struttura regionale.

La formazione deve diventare una costante in termini di impegno, progetti, finanziamento 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.

A corredo del progetto formativo, va realizzato da parte di ogni struttura che eroga la formazione un report semestrale e un consuntivo annuale che indichi: tipologia di corso, i soggetti coinvolti nella formazione (dirigenti, delegati, attivisti, per i quali indicare il numero di corsi già frequentati), l'ente che ha organizzato e fornito la formazione (formazione Fim Cisl nazionale, territoriale, Cisl, ecc.), l'obiettivo della formazione, i contenuti e le ore svolte.

Tale attività deve essere visibile in uno spazio specifico della intranet regionale. Bisogna puntare a costruire una banca dati della formazione che permetta di conoscere lo sviluppo individuale delle competenze e perciò di affinare l'offerta formativa, secondo le necessità individuali e organizzative accompagnando i delegati e i dirigenti della FIM nell'assunzione di ruoli e responsabilità nell'arco dell'intero percorso di impegno sindacale. A tale riguardo a ciascuno sarà consegnato un libretto formativo che ne certifichi i crediti (riconosciuti anche da enti esterni ad esempio l'università).

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 nel luogo di lavoro assieme al delegato, e sul territorio nei confronti delle controparti, delle istituzioni, delle associazioni, dei media, oltreché di responsabile della Fim per la contrattazione, lo sviluppo organizzativo, la politica dei quadri nel proprio ambito di intervento (zona, settore, gruppo).

L'operatore è chiamato sempre più all'impegno, alla motivazione e all'accrescimento del grado di autonomia dei delegati, alla gestione della complessità, alla tempestività di intervento e di risposta, alla risoluzione dei problemi. Un ruolo che richiede una accentuata capacità relazionale e progettuale, e una forte identificazione personale.

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 essere coinvolto in percorsi formativi costanti, da certificare con il libretto formativo, per favorire il rafforzamento delle competenze e delle capacità, e anche per supportare i processi di cambiamento e di rotazione nei ruoli. Con il decentramento delle risorse dovrebbero aprirsi spazi di un potenziamento del numero di operatori sindacali sulle fabbriche e il territorio.

L'operatore sindacale deve costruire autonomie, realizzando questo tipo di rapporto con delegati e attivisti affinché attraverso un costante lavoro di *coaching* 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 sociale degli iscritti e militanti Fim che accedono al pensionamento, che sentono la necessità di mantenere il collegamento con la categoria

valorizzandone la specificità, sia in termini di volontariato che di trasmissione dei valori tra le organizzazioni. Rilanciare questa modalità associativa dentro il progetto il “Calabrone”, consentirebbe di ampliare e diffondere continuità associativa tra categoria e Fnp, oggi in difficoltà, favorendo e valorizzando l'impegno di delegati, militanti, dirigenti delle categorie nella fase di uscita dall'attività nel luogo di lavoro.

4. PARTE SECONDA - Un'organizzazione sindacale all'altezza delle sfide del XXI secolo COME FARLO - punti 23-33 del documento Cisl

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.

La credibilità è il presupposto di un rapporto sano, dialettico e aperto con i nostri iscritti e all'interno dell'organizzazione.

La Cisl 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. Il livello di dibattito, di democrazia, di dialettica, di elaborazione è stato tanto più alto quanto più le categorie sono state in grado di esprimere una loro capacità di discussione, di sintesi e di autonomia anche critica. Rivitalizzare il dibattito interno è il primo passo per riconquistare una visione di forte confederalità, in un equilibrio nuovo con la confederazione, e per recuperare una maggiore incisività dell'azione complessiva della Cisl.

L'Assemblea organizzativa dovrà saper definire nuovi paradigmi e forti coerenze fra strategie, regole e comportamenti organizzativi, che sono la base su cui ricostruire la casa comune e il cambiamento necessario. Un rinnovato modo di essere che esalti la responsabilità di tutti nel creare valore e rivitalizzare il nostro sindacato, 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 contratto unico 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.

Occorre una precisa distinzione tra il ruolo di direzione politica, che compete agli organi elettivi, e **la gestione amministrativa e finanziaria, che deve fare esclusivo riferimento alle regole e alle normative**, prevedendo procedure e meccanismi standard che garantiscono il buon funzionamento organizzativo (ad esempio la doppia firma, i bandi per la ricerca di fornitori di beni e servizi, i curriculum per le assunzioni) e supportino adeguatamente le scelte politiche di competenza degli organismi.

Occorre costituire un **ufficio ispettivo** con la presenza mista di rappresentanti qualificati delle categorie, della confederazione e professionisti esterni, che abbia il compito di vigilare sulla corretta applicazione delle regole e supporti i processi formativi per l'adozione delle procedure idonee per le diverse funzioni.

Vi è ormai consapevolezza della necessità di riprendere con **forza il ricambio generazionale**, che in questi anni ha subito un rallentamento ai vari livelli, e che deve divenire una priorità nelle scelte da assumere nell'Assemblea organizzativa. Andranno quindi aggiornate **le norme sui mandati**, con il superamento delle deroghe e la riduzione dei periodi di carica complessiva nella stessa struttura territoriale, per favorire gli avvicendamenti, il ricambio, la mobilità, l'assunzione di responsabilità a livello diffuso e ampio. Portafoglio delle competenze certificato dalla struttura formativa, dove specificare il curriculum del dirigente al fine di facilitare la sua ricollocazione nei vari ambiti dell'organizzazione. Va esteso anche in Confederazione l'obbligo di comunicazione dell'estratto contributivo previdenziale e, come attualmente per le categorie, la decadenza dal momento in cui si diventa titolari di pensione.

Occorre avviare a tutti i livelli i processi **per l'adozione del bilancio sociale e il bilancio consolidato**, a partire dalle positive esperienze realizzate da alcune strutture, che possa rappresentare il momento di raccordo tra le strategie e l'attività dell'organizzazione e il mondo ampio dei soggetti portatori di interesse (*stakeholders*) ai vari livelli (iscritti, delegati, organizzazione, lavoratori, cittadini, imprese, istituzioni, media).

Va assicurata la piena trasparenza della gestione amministrativa e dell'applicazione dei regolamenti, riportando al controllo e alle scelte dell'organizzazione tutte le attività degli enti, delle società e delle associazioni collegate. Vanno previsti in tal senso che i bilanci siano certificati oltre che dai collegi sindacali anche da enti esterni, così pure che i collegi sindacali ai vari livelli siano integrati a rotazione da sindaci di strutture di livello diverso (regionali/nazionali, e categoriali/confederali).

Importante aver previsto l'introduzione del **codice etico**, direttamente rinvenibile nei principi e nei doveri sanciti dallo Statuto.

Va razionalizzata la gestione delle risorse finanziarie, finalizzando il loro impiego alle scelte strategiche dell'organizzazione e alle priorità indicate nel bilancio sociale.

Vanno attuati in modo generalizzato i meccanismi dei fondi ciechi e del riparto automatico, assicurando equità nella contribuzione e nella distribuzione delle risorse. Vanno rivisti i meccanismi di rappresentanza interna all'organizzazione e della ripartizione delle risorse, che debbono tener conto non solo del numero di iscritti, ma anche della quota tessera, (uniformandola per tutte le categorie all'1% della paga tabellare del Ccnl), dell'impegno e del costo della sindacalizzazione (in relazione alla frammentazione delle aziende e dei settori), della presenza dei distacchi retribuiti (che rappresentano un beneficio significativo di carattere economico e un importante vantaggio per l'azione sindacale e organizzativa per la struttura).

La gestione delle risorse

La Fim Cisl 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, che è pari all'1% della paga tabellare. Tutto ciò allo scopo di baricentrare, non solo a parole, tutta la Fim sui luoghi di lavoro. Lì misuriamo consenso, solidità organizzativa ed efficacia delle politiche contrattuali.

Occorre quindi rendere trasparenti ad ogni livello l'ammontare della contribuzione di ogni categoria al rispettivo livello confederale.

Tabella 5 - Riparto della contribuzione alla confederazione

Tesseramento decentrato		Tesseramento centralizzato	
Fim	18-22%	Femca	13,24%
Femca	16-21%	Flaei	12,19%
Filca	12,05% *	Fai	12,50%
First	18,00%	Felsa	Quota fissa 7,5 Euro
Ugc	20,12%	Medici	9,96%
Fp	21,50%	Scuola	21,56%
Fisascat	19,00%	Fir	13,03%
Felsa	18-27%	Università	21,75%
Fai	15-24%	Fns	20,71%
Fit	16-23%	Fit	20,54%
Fnp	28,00%	Flp	17,08%
Dove è presente un <i>range</i> %, ciò deriva da diversi accordi sulla canalizzazione a livello territoriale o regionale. * Per Filca tale % di riparto include le quote di servizio		Fnp	28,00%

E' necessario che la Confederazione assuma la stessa ripartizione per le categorie territoriali, attraverso la rimodulazione della contribuzione a favore del livello territoriale di federazione e l'armonizzazione tra le categorie delle quote di riparto alla confederazione ai vari livelli.

Agli operatori tecnici e politici va assicurato un trattamento normativo ed economico coerente con il regolamento, garantendo sia le normative concernenti il welfare previdenziale, sanitario, assicurativo, sia i trattamenti economici fissati dalle tabelle. In tal senso, soprattutto per le strutture più piccole, va previsto un fondo nazionale di solidarietà.

La categoria a livello territoriale deve assicurare il rispetto del limite massimo per le spese del personale (compensi, contribuzione, accantonamenti), per garantire un forte impegno, anche finanziario, sulla formazione e sull'attività sindacale nel territorio e nei luoghi di lavoro.

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 che per altro verso l'Inps prevede su tesseramento e rappresentanza, così come definito dal Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Da un lato va superato il meccanismo dell'autocertificazione del tesseramento verso un sistema omogeneo di rilevazione, aggiornamento e pulizia dei dati degli iscritti uniforme per tutta la Confederazione.

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.

E' necessario in tal senso dotarsi a livello complessivo di format di rilevazione, di strumenti informatici e di procedure standard, in tutta la Cisl, che consentano il flusso continuo della trasmissione online da parte degli operatori e dei territori, e dell'archiviazione su apposita conference a livello regionale dei verbali dei rinnovi delle rappresentanze, per consentire l'elaborazione e la raccolta dei dati con periodicità mensile.

La rappresentanza sindacale in azienda

Con l'approvazione del Testo Unico sulla rappresentanza sindacale, le rappresentanze sindacali in azienda (Rsu e Rsa) e la nostra azione di rafforzamento nei luoghi di lavoro devono essere al centro di ogni nostra scelta strategica. La nostra capacità di fare organizzazione nei luoghi di lavoro influirà anche sui livelli di misurazione della rappresentanza ai fini della contrattazione aziendale e nazionale. La rappresentanza sindacale in azienda è il pilastro della nostra organizzazione su di essa pesa la nostra capacità di crescita associativa, di politica dei quadri dirigenti e di azione contrattuale. E' indispensabile che ogni territorio agisca con una strategia di lungo periodo nell'investire risorse e tempo nel rafforzamento organizzativo nelle aziende. Ogni Territorio e ogni operatore dovrà dotarsi anzitempo di una sistematica rilevazione dei dati dei rinnovi Rsu/Rsa e costruire un'azione sindacale partecipativa, per preparare adeguatamente l'appuntamento elettorale, considerando lo spazio temporale del proprio investimento.

La FIM evidenzia una presenza e una organizzazione diffusa nei luoghi di lavoro con 6.547 Delegati Rsu e Rsa complessivi a livello nazionale, e sta procedendo con un programma intenso di elezione e di rinnovo della rappresentanza sulla base del Testo unico del 10 gennaio 2014, che ha fin qui coinvolto quasi 1.700 realtà aziendali con l'elezione di 3.122 delegati, quasi il 50% del totale.

Un processo che costituisce un segno importante di vitalità dell'organizzazione e di ampliamento della militanza e riconferma il persistente e positivo impegno di migliaia di operatori e delegati nei luoghi di lavoro e sul territorio.

Tabella 6 - Rinnovi delle Rsu e Rsa con le nuove regole del Testo unico del 2014

REGIONE	TOT RSU FIM	N.AZIENDE RINNOVI 2014-2015	RSU FIM 2014-2015
ABRUZZO	204	69	146
ALTO ADIGE	12	21	47
BASILICATA	30	19	30
CALABRIA	15	7	12
CAMPANIA	199	40	94
EMILIA ROMAGNA	270	78	115
FRIULI VG	273	113	219
LAZIO	202	94	176
LIGURIA	111	79	137
LOMBARDIA	2.427	481	938
MARCHE	144	66	87
PIEMONTE	721	148	296
PUGLIA	168	69	130
SARDEGNA	51	2	2
SICILIA	127	64	69
TOSCANA	195	42	64
TRENTINO	97	22	24
UMBRIA	66	70	17
VALLE D'AOSTA	4	1	5
VENETO	1.231	202	514
TOTALE	6.547	1.689	3.122

Progetti di sviluppo della rappresentanza

Dalla Assemblea organizzativa partirà un gruppo di lavoro di miglioramento organizzativo, che predisporrà un **vademecum di gestione organizzativa** che consentirà una condivisione di un minimo comune denominatore di tutte le strutture territoriali e regionali tarato sulle migliori pratiche in materia di gestione organizzativa, cura del tesseramento, rinnovi Rsu, formazione di base, comunicazione organizzativa, gestione digitale e cloud della struttura sindacale.

Al fine di favorire questo processo è indispensabile impostare un lavoro di progettualità e di azione collettiva (squadra) allargando ove necessario anche ad attivisti e militanti (collettivo Fim). Attraverso l'individuazione nell'ambito della Rsu/Rsa di responsabilità precise su:

- organizzazione: (tesseramento e pianificazione crescita adesioni, comunicazione, raccolta dati-contatto iscritti, politiche di mantenimento e *retain* per riduzione *turn-over*);
- servizi: patronato interno (rapporto con Inas, Cometa, Fondapi, Inps, etc.), riferimento dei servizi (Caaf, ecc.), (Metasalute, San.arti, Pmi Salute);
- giovani e formazione continua.

Ove le dimensioni aziendali sono tali da consentirlo, oltre al collettivo Fim e ai ruoli di Rsu/Rsa, Rls/Rlsa, Cae è indispensabile individuare i diretti responsabili: Rof organizzativo, Ras servizi, Rag giovani, Rfa formazione, Riq impiegati e quadri).

La flessibilità organizzativa deve essere tale da ripartire i compiti e le responsabilità considerando le dimensioni e le potenzialità di espansione.

Tutti fanno tutto o uno fa per tutti non funziona. Ognuno deve seguire programmi specifici, sviluppare competenze e rendere il tutto, periodicamente, disponibile alla squadra Fim in azienda e nel territorio.

Ogni anno nel mese di gennaio dopo l'analisi dello stato del tesseramento, è necessario che ogni Rsu/Rsa si

convochi insieme alla struttura esterna Fim per predisporre un piano di azione organizzativa con un'analisi sulle criticità e le potenzialità al fine d'individuare gli obiettivi di crescita organizzativa da condividere tra Rsu/Rsa dove vengono esplicitati obiettivi di ognuno e comunicati alla struttura provinciale.

E' indispensabile che in ogni realtà venga individuato un **coordinatore Fim** di fabbrica (azienda). E' una figura importantissima che deve costruire quotidianamente la squadra, far vivere l'organizzazione e l'associazione, deve fare pertanto da raccordo tra momenti contrattuali/vertenziali e quelli organizzativi/associativi. Servono persone capaci di guidare e coordinare più che di comandare, di lavorare a rete. Che sappiano rendicontare il lavoro fatto, analizzare i punti deboli, valorizzare il buon lavoro, progettare in sinergia con la struttura, il programma, l'agenda di lavoro. Rotazione di incarichi e una maggiore vivacità della vita aziendale 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.

Il Collettivo, la Sas

E' composto da Rsu/Rsa, dai componenti del Consiglio generale, e dagli iscritti disponibili ad un impegno più diretto e militante. Viene eletto dall'assemblea degli iscritti. E' un organismo di snodo per rafforzare l'azione sindacale della Fim nell'azienda, e per coinvolgere lavoratori senza incarichi elettivi ad un maggior impegno nella Fim. E' di vitale importanza nei momenti precedenti le assemblee dei lavoratori per discutere e comprendere i passaggi chiave della vita contrattuale e associativa dell'organizzazione.

Devono essere predisposte almeno due riunioni all'anno fuori orario di lavoro per consentire la partecipazione di chi non può utilizzare i permessi sindacali retribuiti. E' un momento in cui, le persone vicine alla Fim che si impegnano per la Fim e non solo le sue Rsu, abbiano un luogo pubblico di discussione, condivisione di scelte e programmi, del lavoro contrattuale, di quello associativo/organizzativo. E' un utile strumento di diffusione dell'azione sindacale che sappia allargare la propria azione oltre la Rsu/Rsa.

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 l'importanza di allargare e rafforzare la nostra base associativa, dall'intercettazione, al consolidamento.

- Vanno diffuse e sistematizzate le buone prassi di accoglienza sindacale dei nuovi arrivati (atipici o in forza), anche con progetti specifici con la Felsa-Cisl, con una maggiore capacità di "promuovere" la Fim, le sue idee e la sua attività e servizi.
- La valorizzazione degli iscritti non deve avvenire solo nell'ambito del coinvolgimento nei processi democratici, ma anche nella definizione di riconoscimenti normativi e di servizi specifici sul fronte contrattuale.
- Vanno sperimentate e praticate forme di valorizzazione, pubbliche e trasparenti, dell'impegno e dei risultati concreti, che riguardano i delegati che operano attivamente per la crescita associativa della Fim e che possono essere estese anche al singolo iscritto.
- Sviluppare risposte individuali, offrendo "servizi in azienda", rappresenta un buon canale di avvicinamento e di consolidamento, che va ad integrare un approccio e un coinvolgimento più completo delle persone.

Roma, 15 ottobre 2015

