

# “ Un nuovo inizio

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

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



[www.fim-cisl.it](http://www.fim-cisl.it)





Roma, 9 novembre 2015

Relazione di Gianfranco Gasbarro, Segretario Organizzativo Nazionale FIM CISL

*Care colleghe e cari colleghi, delegate e delegati e gentili ospiti,*

la segreteria della FIM CISL NAZIONALE, è lieta di condividere con tutti voi, i lavori della XIV° Assemblea Organizzativa. Dal titolo “Un nuovo inizio. Un forte sindacato industriale in un futuro già presente”.

Il titolo è ambizioso, ma rappresenta perfettamente il nostro progetto politico: il futuro del sindacato è nella sua vocazione industriale.

La “FIM cresce” era lo slogan dell’assemblea organizzativa di Terrasini, nel 2007, la “FIM in azienda con te”, il tema dell’assemblea di Pesaro, nel 2011, in continuità con gli ultimi otto anni. Oggi la FIM propone il tema del cambiamento come opportunità di consolidamento e rafforzamento organizzativo per meglio affrontare i cambiamenti socio-culturali del lavoro. L’Assemblea Organizzativa, è dunque un appuntamento importante.

### **Perché parlare di Organizzazione?**

Per fare una verifica approfondita dello “stato di salute” della nostra organizzazione. Ciò ci consente di fare il punto della situazione, di valutare con obiettività il lavoro svolto, di verificare l’andamento della tenuta organizzativa di identificare i punti di forza e i punti di debolezza, di individuare gli ambiti di spreco e di efficienza di analizzare i modelli organizzativi di ogni livello di struttura, e delle sue capacità comunicativi, di condividere l’analisi sulla composizione della nostra base rappresentativa, sulla capacità di intercettare i bisogni di chi rappresentiamo, e trasformarli in azione contrattuale, individuando gli strumenti necessari di cui dotarci, per incidere con le azioni necessarie, al rafforzamento della presenza della FIM nei luoghi di lavoro.

Infine è una occasione per riflettere insieme sul futuro, sulle nuove sfide, e sui cambiamenti sempre più repentini con i quali è necessario confrontarsi e misurarsi quotidianamente.

### **La nostra forza è nei risultati**

Il tesseramento della FIM continua a crescere. Nel volumetto dei dati organizzativi, che è stato distribuito, avete l’esatta fotografia organizzativa della FIM: undici anni di continua crescita; nel

2004 eravamo 190.118, nel 2014 siamo 221.711. Dal 2004, 31.593 nuovi lavoratori hanno scelto di darci fiducia, e anche quest'anno confermeremo un buon risultato, superandoci!.

Chi siamo

Dai dati presentati si evince che la nostra base associativa è plurale, con la presenza di soggettività diverse:

- 32,170 iscritti immigrati pari ad una media del 14,5%, percentuale sostanzialmente stabile nel quadriennio, e in larga parte con presenza al nord.
- 38,932 iscritti donne pari ad una media del 17,6%, una media che oscilla tra i valori massimi di presenza femminile in Piemonte, Friuli V.G. e Marche, e i valori minimi in Puglia, Sicilia e Umbria. Abbiamo rilanciato il coordinamento donne, avviato il network Daisy, per riaffermare il principio delle pari opportunità, e favorire la presenza e l'impegno delle donne nel sindacato, nei delegati e nel gruppo dirigente.
- 37,225 iscritti giovani under 25 pari al 16,8%. I giovani sono la componente che una significativa dinamica evolutiva positiva, a fronte di una tendenza generale alla staticità tra le altre classi di età. Abbiamo rilanciato la FIM giovani, avviato il network giovani metalmeccanici, e il progetto tirocini in FIM per avvicinare i giovani al sindacato, favorire il dialogo e l'esperienza sindacale dei giovani, come ambito di impegno sociale. Il progetto si propone di realizzare percorsi di formazione in contemporanea con esperienza di militanza nella FIM.

Iscritti FIM per fascia di età.

L'analisi dei dati sulla composizione d'iscritti per classi di età, conferma il notevole peso della fascia intermedia dai 36 ai 55 anni, precisamente pari al 66,54%, con le fasce dei più giovani e dei più anziani sostanzialmente equivalenti e rispettivamente pari a 16,64% e 16,83%.

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

Cresce la componente giovane, a fronte di una tendenza alla staticità che si accentua quanto più si va verso classi di età più elevate, anche la classe dai 26 ai 35 anni cresce, ma a ritmi meno intensi, sta ad indicare una significativa evoluzione positiva, 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 questi lavoratori.

La contribuzione.

La contribuzione aumenta in modo più che proporzionale al tesseramento. Il valore tessera è aumentato da 8,22 Euro media del 2004 a 9,05 Euro media del 2014. La costante e graduale crescita della contribuzione è la cartina di tornasole del tesseramento.

In più se confrontiamo la variazione percentuale del tesseramento e la variazione percentuale della contribuzione, si evince che la contribuzione cresce più che proporzionalmente del tesseramento stesso: un indicatore importante sulla tenuta economica finanziaria della nostra struttura che consente di guardare con fiducia al futuro.

Da questo indicatore possiamo peraltro dedurre due corollari.

Il primo: la Fim è pronta per la certificazione dei propri iscritti. Anzi chiediamo alle confederazioni Cgil Cisl Uil e a Confindustria di far presto. Non possiamo permetterci rinvii sull'applicazione delle regole concordate con il testo unico sulla rappresentanza.

Il secondo: la struttura della FIM è in equilibrio. Riusciamo cioè ad affrontare i costi della nostra attività attraverso l'unica fonte di entrate economiche che abbiamo, ovvero le tessere sindacali.

La FIM ha consolidato il proprio ruolo, conseguendo in molti territori il primato per iscritti. Nel settore metalmeccanico siamo primi in: Friuli Venezia Giulia, Veneto, Umbria, Molise, Campania, Calabria, Puglia, Basilicata, Sicilia. Nei territori di: Bergamo Sebino, Sondrio, Alto Adige, Udine, Padova Rovigo, Venezia, Vicenza, Verona, Frosinone, Irpinia Sannio, Caserta, Bari, Foggia, Lecce, Agrigento Enna Caltanissetta, Messina, Palermo Trapani, Siracusa Ragusa, Sulcis Iglesiente.

Abbiamo conseguito l'obiettivo di raggiungere più di 800 iscritti all'ILVA di Taranto, nello Stabilimento FCA Gian Battista Vico di Pomigliano, alla SEVEL di Chieti, alla Sata di Melfi e alla BOSCH Tecnologie Diesel Sistemi Frenanti di Bari.

Da dirigente sindacale che viene dal sud, ho la soddisfazione di sottolineare che queste 5 realtà, sono un esempio vincente delle politiche sindacali e organizzative fatte nel sud. Sono un presidio importante di dignità sociale, d'indipendenza politica dalle logiche clientelari presenti in larga parte della società meridionale. Sono presidi di costituzionalità. Voglio ricordare a tal proposito cosa dice l'articolo 4 della Costituzione: "la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro, e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

Noi sindacalisti abbiamo ben presente il dettato costituzionale e quotidianamente cerchiamo di renderlo esigibile attraverso le nostre azioni sindacali.

Abbiamo tuttavia ancora molto lavoro da fare.

Dall'analisi dei dati sul tesseramento e la distribuzione per azienda, capiamo che la nostra azione sindacale deve attuare politiche sindacali mirate alle piccole e medie aziende. Nel 25 per cento delle aziende sindacalizzate abbiamo al massimo 5 iscritti. Abbiamo dunque buoni margini di crescita: se curassimo meglio queste realtà potremmo puntare al raddoppio degli iscritti, potremmo traguardare in un breve periodo i 250.000 iscritti.

Questo obiettivo è raggiungibile attraverso una progettualità mirata e mettendo a sistema quelle buone prassi che abbiamo già sperimentato in alcuni territori.

### **La rappresentanza**

Il 2014 è stato l'anno dell'accordo sulla rappresentanza sindacale. Cgil Cisl e Uil, dopo un lungo percorso, a tratti interrotto, come fu per la piattaforma unitaria del 2008 sulla riforma degli assetti contrattuali lasciata lettera morta fino al 2009, finalmente dopo 5 anni hanno sottoscritto il Testo unico sulla rappresentanza: nuove regole per le rappresentanze sindacali, e l'introduzione di un meccanismo dedicato alla misurazione della rappresentatività sindacale.

Una risposta importante alla vulgata pubblica sull'incapacità del sindacato di condividere regole di autoriforma. Un accordo che a due anni dalla firma ha bisogno di nuovo slancio. Ha bisogno di essere difeso e attuato in tutte le sue parti.

La FIM è pronta. Vogliamo che i nostri dati siano certificati da soggetti esterni!

In questi anni, il dipartimento organizzativo ha fatto notevoli sforzi per fornire strumenti alle strutture territoriali. Sul tesseramento abbiamo sviluppato sinergie importanti con l'ufficio tesseramento della Cisl. La FIM è stata l'unica categoria che ha fornito indicazioni puntuali a miglioramento del nuovo programma di gestione iscritti "SIWEB". Le nostre richieste, infatti, sono state accolte dagli informatici della confederazione tanto che sono in fase di sperimentazione. Abbiamo inoltre riordinato tutto il tema delle deleghe sindacali per cassa integrazione e disoccupazione, recuperando preziose risorse economiche.

La FIM è stata la prima categoria ad aver recepito il nuovo software di gestione contabile "WEBCONTSIRIO". Abbiamo in proposito organizzato un corso di formazione al quale ha partecipato il 90% delle strutture tecniche della FIM. Ci siamo preparati alla certificazione, recuperando informazioni e dati. Abbiamo messo al centro del dibattito interno il tema dell'organizzazione per recuperare alcune carenze. Abbiamo cercato di recuperare i dati che

identificano la nostra organizzazione per avere la fotografia autentica della nostra base associativa e di rappresentanza.

In questi due anni abbiamo effettuato 1687 rinnovi elettorali e abbiamo eletto 3120 delegati sindacali con le nuove regole. I risultati sono confortanti.

Possiamo ritenere vinta la sfida che la Fiom lanciò unilateralmente disdettando il patto di solidarietà. La FIM oggi organizza 6.712 delegati, di cui l'85,47% uomini e il 14,53% donne. Il dato evidenzia una presenza femminile inferiore del 3% rispetto alla composizione di genere del tesseramento. Molto dobbiamo fare anche sul versante di partecipazione giovanile alle elezioni di Rsu, perché anche in questo ambito i delegati eletti fra i 25 e i 35 anni è inferiore alla media degli iscritti per fascia di età.

Il tesseramento è il primo indicatore di solidità organizzativa, cioè del 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 ed escono liberamente dal sindacato, tutti gli anni vi sono uscite fisiologiche pari al 23/25% medio per dimissioni e pensionamenti; ciò dice che abbiamo un alto turn over.

Pertanto, il fatto di confermare e anzi registrare la crescita di iscritti tra un anno e quello successivo, significa che la FIM è stata capace di convincere ad iscriversi 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, e 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. Un dato straordinario di tenuta organizzativa e politica, se si pensa che il settore sia stato segnato profondamente dalla crisi economica, particolarmente grave dal 2008, e che ha visto numerose chiusure di aziende, una marea di ore di cassa integrazione e centinaia di migliaia di posti di lavoro persi. La tendenza in atto da anni è la 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, che pur portando con sé una maggiore fatica organizzativa e un maggiore dispendio di risorse, evidenzia tuttavia la forte capacità e reattività dell'organizzazione sindacale di espandersi e di adeguarsi ai cambiamenti strutturali del settore. 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 2014 rispetto al 2004 pari a al 5,47% di iscritti. Analoga dinamica si registra per la UILM, più contenuta ma pur sempre indicativa, che mostra una diminuzione del 1,14% degli iscritti.

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 insieme all'incremento in valore assoluto, ha anche guadagnato un maggiore peso rappresentativo relativamente agli altri sindacati.

### **Noi e gli altri.**

La FIM è la sola organizzazione sindacale del settore metalmeccanico il cui tesseramento è positivo e dinamico, soprattutto per l'aumento negli ultimi quattro anni, delle adesioni tra i giovani che si sono triplicate. La FIOM continua a perdere iscritti, negli ultimi 5 anni ha perso 19.224 iscritti, e la UILM è congelata a 90.627 iscritti, la FIM è cresciuta di 9.334 iscritti. Dinamico.

### **Il gruppo dirigente**

Nella prima fase del processo di riorganizzazione la FIM ha ridotto le proprie strutture da 112 a 64, determinando una lenta ma inesorabile trasformazione del proprio gruppo dirigente. I primi segnali di rinnovamento non sono tardati, abbiamo rinnovato il gruppo dirigente di alcune strutture puntando su giovani alla loro prima esperienza da dirigenti. Abbiamo recuperato le regole statutarie ribadendo il limite ai mandati e il criterio del pensionamento. Attualmente la FIM è composta da 406 dirigenti politici e tecnici.

Sottolineo che tra il gruppo dirigente a tempo pieno cresce la presenza delle donne rispetto alla composizione di genere del tesseramento che si attesta al 19,45%. Invece per i delegati, dobbiamo lavorare sul recupero della rappresentanza di genere e delle fasce più giovani.

Il 67% del nostro gruppo dirigente è in distacco sindacale non retribuito, con la Legge 300/70. Sottolineo questo dato perché ha un impatto significativo sull'equilibrio di bilancio tra quante risorse dedichiamo alla remunerazione dei nostri dirigenti, e quante risorse possiamo dedicare alle attività di formazione, comunicazione e proselitismo.



La legge 300/70 è uno strumento fondamentale per la tenuta delle organizzazioni sindacali. Il legislatore quando introdusse il diritto per i dirigenti eletti – e ciò vale tanto per il sindacato quanto per la politica con la possibilità di astensione non retribuita dal posto di lavoro - rese praticabile il diritto di partecipazione alla vita politico sociale delle persone comuni. La legge 300/70 è un pilastro fondamentale per il futuro del sindacato, perciò va difesa dalla demagogia e dall'approssimazione con le quali è stato affrontato il tema negli ultimi mesi. Il distacco non retribuito, L. 300, è lo strumento prioritario per la determinazione del nostro gruppo dirigente, perchè di fatto realizza il collegamento costante tra il dirigente sindacale e la propria identità di lavoratore. È la descrizione di un percorso che inizia in fabbrica e che si sviluppa nell'esperienza sindacale per un certo periodo di tempo.

### **La formazione della FIM nazionale**

Negli ultimi 2 anni, dal congresso di Lecce ad oggi, la FIM nazionale ha erogato in totale 165 giornate di formazione così suddivise:

- 64 giornate destinate alla formazione di 182 Dirigenti (tra Segretari, Operatori nazionali, e alcuni delegati senior, regionali e territoriali) – in particolare si è voluto rafforzare la partecipazione al COD, con una partecipazione finalmente omogenea tra regioni del Nord Centro e Sud.
- 15 giornate di formazione dedicate al Corso per nuovi formatori FIM, con coinvolgimento di 15 persone, organizzato con l'obiettivo di rendere autonome le strutture regionali FIM nell'offerta formativa soprattutto per i delegati sindacali.
- 81 giornate destinate alla formazione di 363 Rsu e Rsa, delle quali 19 giornate sono state destinate alla formazione di 69 Rsu di FIM e FEMCA;

Un posto di rilievo nell'offerta formativa per i delegati hanno avuto:

- i Corsi per Rsa del Gruppo Fiat, che, grazie anche al contributo di formatori di altre regioni dove Fca è presente, ha raggiunto circa 300 delegati;
- i Corsi per Componenti delle Commissioni Territoriali e Aziendali per la Formazione professionale, realizzati in stretta collaborazione con il Dipartimento FIM che segue i Fondi Interprofessionali e la Formazione Continua.

Particolare rilievo ha avuto anche l'esperienza del Campo Giovani nazionale tenutosi nel 2014 a Peschici che ha visto la partecipazione di circa 100 giovani, tra delegati e attivisti delle FIM territoriali in un percorso di 5 giornate.

Con la formazione professionale “ Progetto Rewind”.

In 4 anni la FIM ha realizzato 50 corsi di formazione, 40 seminari, 25 convegni, con il coinvolgimento di circa 1.200 delegati e oltre 100 dirigenti tra Segretari e Operatori.

Abbiamo un Monitoraggio ad oggi di 150 Piani Formativi, con il coinvolgimento di 2.000 aziende, con circa 25.000 lavoratori metalmeccanici.

Abbiamo costruito Rapporti con più di 25 Enti formativi, con 28 Unioni Industriali, con 19 Università, con 44 Istituti Tecnici e Professionali, circa 250 aziende di esperti su temi come, Sicurezza, Innovazione, Internazionalizzazione, Produttività, Competitività, Ambiente e Risparmio Energetico. E abbiamo messo a sistema circa 1.500 partecipanti, a 3 livelli ormai in continuo contatto (anche grazie alla multicanalità del processo comunicativo associato). Un sistema che cresce fino a oltre 2.000 contatti se si considerano tutti gli stakeholder con cui si hanno costantemente contatti.

Tutta questa complessa mole di lavoro di attività formativa va valorizzata, trasformandola in risultati di crescita organizzativa.

### **L'attività sindacale.**

In questi anni, la FIM ha praticato la politica del realismo, ha dato priorità al lavoro in tutte le sue declinazioni. Abbiamo fatto accordi difensivi in quelle realtà dove era necessario difendere i posti di lavoro. Non abbiamo avuto paura di assumerci la responsabilità firmando accordi che potevano sembrare impopolari pur di difendere i posti di lavoro.

Siamo stati sempre presenti presidiando tutte le vertenze con spesso a capo in prima linea il nostro segretario generale, vedi, ad esempio, le vertenze dell'ALCOA, dell'ILVA, della AST di Terni, della Whirlpool, Indesit, Lucchini e della stessa Fiat. E molte altre ancora.

Abbiamo fatto bene! Abbiamo difeso le fabbriche in Italia, abbiamo difeso gli investimenti. Abbiamo difeso il lavoro in alcuni casi creando anche nuova occupazione. I lavoratori ci hanno capito, e nelle elezioni dei rinnovi RSU/RSA spesso siamo stati premiati, con buoni risultati organizzativi.

Il lavoro alla fine paga sempre!

### **Il futuro è già qui**

Oggi il nostro essere Sindacato di Categoria ha al centro l'azione nei luoghi di lavoro. Il funzionamento della FIM nei luoghi di lavoro è un argomento unico ma vitale per continuare quel trend di crescita che ci ha caratterizzato negli ultimi anni, e per consolidare ed ampliare il consenso fino a qui ottenuto. Oggi abbiamo verificato quanto realizzato sino ad oggi, la discussione deve

quindi tracciare la strada dei 4 anni prossimi per fare una FIM ancora più grande, più forte, più rappresentativa e più presente in tutti i luoghi di lavoro.

Questo è l'obiettivo e l'auspicio che tutti noi ci dobbiamo porre: tutti assieme quindi per un traguardo importante. Una grande FIM protagonista a garanzia dei lavoratori e del lavoro, perché capace di sviluppare competenze specifiche, lavoro in rete, lavoro in squadra. Questi sono gli assi portanti sui quali dovranno concentrarsi le prossime azioni. Il lavoro a rete funziona se ispirato al concetto di squadra, come stiamo facendo in FIM nazionale, e in molte realtà decentrate.

***E' questa la vera sfida del modello organizzativo futuro della FIM a partire da oggi con UN NUOVO INIZIO. VIVA LA FIM SINDACATO 100 %***





[www.fim-cisl.it](http://www.fim-cisl.it)

