

Sostenere i territori e i sindacalisti tramite il rafforzamento della rete di contatti e azioni internazionali; la messa in campo di **progetti europei e formativi**; il supporto all'irrobustimento sindacale dell'azione dei CAE.

Continuare nelle **azioni di solidarietà, per sostenere il rafforzamento e la crescita dei sindacati metalmeccanici** in quei paesi in cui il diritto ad esistere e a contrattare richiede un aiuto internazionale.

FAR CRESCERE LA FIM NELLE SFIDE DELLA RAPPRESENTATIVITÀ CON I DELEGATI

La Fim vuole ed è destinata a crescere in rappresentatività, qualità, capacità di organizzare i lavoratori ed in attrattività.

Per crescere **dobbiamo investire nel rafforzamento della rete organizzativa dei delegati sindacali Rsu ed Rsa, dotandoli delle competenze e conoscenze** necessarie a svolgere il loro incarico.

Si devono **innovare e negoziare nuove agilità a disposizione dei delegati**. L'azione contrattuale richiede impegno e competenze, dobbiamo negoziare: maggiori permessi finalizzati a ruoli specifici per i delegati; il rafforzamento delle competenze, percorsi di formazione finanziati da aziende o da fondi, diritto di accedere a più informazioni.

È indispensabile utilizzare al meglio le risorse attualmente disponibili, le agilità sindacali conquistate, per far crescere le competenze dei nostri rappresentanti sindacali. Serve una scuola di formazione sindacale stabile e permanente per un percorso di crescita dei delegati e coinvolgendo tutti i livelli dell'organizzazione, finalizzata anche ad adeguare le competenze di tutto il gruppo dirigente. Il principale investimento organizzativo sarà quello di **aumentare le aziende con la presenza di RSU**.

SVILUPPARE E GESTIRE I DATI ORGANIZZATIVI

Migliorare la capacità di raccolta, profilazione, lettura aggiornata e interpretazione dei dati organizzativi relativamente a iscritti, voti Rsu ed Rsa, delegati e componenti dei direttivi, operatori a tempo pieno. **Investire nello sviluppo di sistemi semplificati di raccolta e di gestione** dei dati organizzativi, a partire dalla **delega digitale**, per conoscere e monitorare territori, aziende, grandi gruppi, filiere e la consistenza della nostra rappresentanza e copertura organizzativa.

Per poter valutare l'andamento della Fim e il reale valore della sua azione sindacale è necessario porre **attenzione alla dimensione organizzativa e pianificare e investire nei rinnovi delle Rsu. La misurazione della rappresentanza reale** costituirà una condizione indispensabile per rafforzare la legittimità dell'azione sindacale confederale e per contrastare il dumping contrattuale.

Ricerca le modalità che consentano una maggior continuità associativa con i lavoratori che cambiano lavoro.

DIVENTARE REFERENTI SOCIALI DI LAVORATORI SEMPRE PIÙ PROFESSIONALIZZATI

Sarà decisivo migliorare la nostra rappresentatività attraverso lo sviluppo dell'azione **contrattuale collettiva e la capacità di fornire servizi** e risposte efficaci ai bisogni dei metalmeccanici ed **investire in un modello sindacale di prossimità**, capace di rispondere con affidabilità crescente ai bisogni del singolo, **costruendo un sistema decentrato** sempre più forte di servizi per i lavoratori, che con le specificità di categoria tutela contrattuale, come il welfare previdenziale e sanitario, sappia integrare e rafforzare i servizi del sistema Cisl. La Fim dispone già di una rete di referenti in tema di welfare, salute e sicurezza e su altri servizi ai lavoratori, occorre progettare, a partire dai territori con maggiore concentrazione di lavoratori ad alte professionalità, **un sistema di servizi e di supporto capace di realizzare azioni specifiche a favore delle alte professionalità**.

IL SINDACATO È TERRITORIO

Valorizzare le esperienze territoriali, al servizio delle quali deve essere posta la nostra visione strategica ed innovativa, dobbiamo pensare alla Fim come **un grande sindacato nazionale con al centro i territori**. Sono i territori i protagonisti di nuove forme di contrattazione, sindacalizzazione e rappresentanza da sostenere e diffondere. Per questo abbiamo scelto di investire nella **crescita organizzativa finanziando specifici progetti di sviluppo, anche gestendo le nuove sfide della rappresentanza nei vari lavori**.

L'IDENTITÀ DELLA FIM NELLA STAGIONE DELLA UNITÀ CONCORRENZIALE

È il nostro prezioso patrimonio di militanza, di partecipazione e di azione sindacale che costituisce e irrobustisce l'identità della Fim che si fonda sui valori che hanno caratterizzato l'importante e distintiva storia sindacale: **autonomia, solidarietà, contrattazione, libertà di opinione, partecipazione, lotta alle disuguaglianze e alle discriminazioni e internazionalismo**.

Il nostro sindacato non si limita a gestire servizi e soluzioni in favore dei lavoratori, ma vuole **definire un "senso" e un orientamento** al lavoro, alimentata da **una grande capacità di apertura e dialogo**, ricercando con la contrattazione soluzioni concrete per iscritti e lavoratori. **L'identità dei fimmini in questi anni si è temprata con esperienze sindacali uniche e vincenti**, a partire dal protagonismo praticato con accordi sindacali non firmati dalla Fiom sia a livello di CCNL che nelle società dell'ex gruppo Fiat. La Fim ha vinto culturalmente e sindacalmente queste sfide ed i militanti della Fim ne hanno tratto forza: ma questo non sarà più riproducibile in quelle forme.

La Fim dovrà perciò essere in grado di affermare il proprio protagonismo in un'unità d'azione altamente concorrenziale.

L'esercizio fiduciario della rappresentanza sindacale è sempre più liquido, sempre più condizionato dalla prossimità, da aspetti individuali e dalla capacità di risposta e di servizio.

Questa nuova condizione ci impone di ridefinire il nostro modello sindacale, il quale dovrà essere capace di ottenere risultati altrettanto importanti, **non più attraverso la contrapposizione ma attraverso la qualità, la competenza, la capacità di proposta e di iniziativa e la prossimità, sviluppando una nuova idealità, che partendo dai nostri valori di solidarietà e giustizia sociale sappia rivolgersi con un'attenzione particolare ai lavoratori più deboli e in difficoltà**.

L'identità della Fim trova un grande orientamento e forza dalla capacità di **valorizzare il ruolo degli iscritti al sindacato**.

Lontano da pregiudizi ideologici e politici, **l'orizzonte della Fim dovrà essere caratterizzato dal pluralismo interno di idee e opinioni, le quali rappresentano una ricchezza vitale e necessaria**.

LA FIM NELLA DIMENSIONE CONFEDERALE

L'identità, l'autonomia e l'azione sindacale della Fim assumono il loro pieno significato quando agiscono in sinergia e cooperazione con la **dimensione confederale**. La crescita della Fim dipende dal nostro rapporto dentro la Cisl, verso il quale dobbiamo continuare ad investire. **Un sempre maggior numero di temi e progetti sindacali (lavoro agile, professionalità, formazione continua, welfare, ecc.) travalica i confini della singola categoria** e richiede il sostegno e il coordinamento della confederazione e il confronto con altre categorie.

Il coordinamento della contrattazione tra categorie, a partire dal manifatturiero, **rappresenta un luogo utile di confronto**.

L'esperienza con la Felsa per la tutela dei somministrati nelle aziende metalmeccaniche, ha generato risultati e senso sindacale di grande qualità nei territori. Il **rapporto diretto con la FNP** sarà strategico per presidiare i territori, le sedi e per massimizzare la continuità associativa di iscritti ed attivisti.

Il rapporto con il sistema dei servizi (CAF, Inas, Ufficio vertenze, ecc.) deve essere rafforzato, generando capacità operative più elevate, per le quali la Fim mette in campo una diffusa rete di attivisti e delegati che devono essere più coinvolti e valorizzati.

La dimensione confederale è una ricchezza sindacale da potenziare, aumentando la capacità di fare rete e progettazione sindacale con le categorie, investendo nel confronto politico con le istituzioni, nelle relazioni confederali tra parti sociali, sostenendo le vertenze sindacali. Definire un più diretto sostegno **alla crescita della dimensione categoriale anche sui territori**.

Senza confusione di ruoli, la Fim offre alle categorie e alla confederazione le proprie esperienze e capacità per dar vita a quel sindacato nuovo di cui il lavoro ha assolutamente bisogno. ■



TESI CONGRESSUALI

Maggiore partecipazione dentro il sindacato e nelle relazioni industriali per negoziare le innovazioni contrattuali e le tutele sociali che i lavoratori ci chiedono. **Più lavoro giusto perché il paese riparte solo se genera nuovo lavoro, includendo maggiormente** chi oggi è ai margini come giovani e donne. Il lavoro dovrà essere giusto, sostenibile, dignitoso, solidale, capace di rispondere ai bisogni dei singoli, con un adeguato contenuto di professionalità, sostenuto da formazione e ben retribuito.

IL LAVORO DA RILANCIARE DOPO LA PANDEMIA E I NUOVI IMPEGNI SINDACALI

La pandemia ha avuto un impatto violentissimo sull'economia e sul lavoro ha determinato il crollo degli occupati e del prodotto interno lordo, **facendo emergere crescenti disuguaglianze**. Durante la pandemia si è compreso che la solidarietà, il bene comune e il valore dell'azione pubblica sono un collante importantissimo. Abbiamo vinto la sfida dell'emergenza, mettendo in sicurezza i luoghi di lavoro ed evitando così che si diffondessero i focolai del virus.

Dobbiamo intervenire per ridurre le disuguaglianze che si sono determinate, definendo obiettivi e proposte concrete. **Il PNRR, costituisce la più grande opportunità** di rilancio degli investimenti che il nostro Paese può e deve realizzare a vantaggio della comunità, per modernizzare l'economia, per attuare un piano di riforme. Il Sindacato, deve mettere in campo tutte le sue energie per indirizzarlo alla creazione di sviluppo, anche occupazionale, riducendo le disuguaglianze.

Mutano i contenuti e le forme del lavoro, chiamano ad un nuovo protagonismo del sindacato attraverso la contrattazione.

L'accelerazione dell'evoluzione tecnologica, digitale ed organizzativa, **il ricorso allo smart-working** o lavoro agile, con differenti riferimenti spazio-temporali, **la richiesta di nuove competenze**, l'orientamento agli obiettivi e al risultato, la necessità di creare le condizioni per **incrementare l'occupazione di qualità e superare le vecchie e le nuove disuguaglianze**, contrastando la paura diffusa nella società. Il Sindacato deve essere soggetto contrattuale per **affrontare le sfide del lavoro nell'innovazione tecnologica, nella transizione ecologica e rappresentare** senza pregiudizi i nuovi bisogni delle persone che lavorano.

La Fim-Cisl si candida ad essere soggetto attivo del cambiamento. Questo protagonismo dovrà saper tradurre la nostra visione del lavoro e della società in azione contrattuale capace di interpretare i nuovi bisogni.

TUTELARE LE PERSONE COINVOLTE DALLA TRANSIZIONE DIGITALE

L'accelerazione della digitalizzazione, i cambiamenti introdotti dalla IV rivoluzione industriale, **investono e modificano il lavoro** e la sua dimensione spazio-temporale: servono investimenti adeguati sulle persone, modelli di **effettiva partecipazione** all'impresa dei lavoratori e dei Rsu/Rsa ed una **contrattazione** che sappia governarla.

È necessario proseguire l'azione del CCNL con il **rafforzamento del diritto soggettivo alla formazione**, diffondendo gli strumenti e i progetti di formazione per competenze digitali, anche in modalità on the job e la formazione online moltiplicando le risorse a disposizione e il numero di lavoratori coinvolti, e definendo tra governo e parti sociali un **"piano straordinario per le competenze"** a favore degli strumenti di formazione continua (fondi interprofessionali, il rilancio 150 ore, il Fondo nuove competenze).

L'accesso alla formazione un diritto da garantire a tutti con la legge ed il Contratto, con attenzione particolare ai lavoratori più deboli, quelli a bassa scolarizzazione e over 50. **La valutazione e il riconoscimento delle competenze** devono diventare un diritto esigibile, in particolare nei periodi di transizione, quando il lavoratore è più debole e a rischio occupazione

SI ALLA TRANSIZIONE ECOLOGICA NELL'INDUSTRIA, MA SIA SOCIALMENTE SOSTENIBILE

La sostenibilità ambientale è diventata un obiettivo urgente, necessario per l'industria e per la società, gli obiettivi Onu e Ue sono traguardi che dovremo raggiungere e favorire. Le produzioni non sostenibili non saranno più accettabili. **La sostenibilità ambientale dovrà essere anche sostenibilità sociale**. La transizione dovrà essere giusta e governata con tempi e soluzioni di compensazione.

È necessario definire **programmi di transizione gestibili e non radicali per le filiere metalmeccaniche** più coinvolte: siderurgia, automotive, termomeccanica, ecc. Sostenere la riconversione occupazionale in modo più ampio e duraturo per i lavoratori maggiormente colpiti. È indispensabile maggior dialogo sociale e contrattuale. La Fim propone la costruzione di un **"fondo sociale per la decarbonizzazione"**, con programmi di compensazione e di supporto ai diversi settori coinvolti, **interventi di carattere industriale necessari per accompagnare e sostenere il processo di trasformazione e di innovazione, accompagnando con tutele le persone in riqualificazioni, transizioni occupazionali**. Questo fondo dovrà promuovere la digitalizzazione, le nuove tecnologie, le nuove produzioni di batterie per motori elettrici, i semiconduttori, le catene di valore e l'economia circolare. Dovrà inoltre finanziare la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro di piccole e medie aziende e promuovere opportunità e tutele per i lavoratori colpiti dal cambio delle produzioni sostenibili. I fondi europei Sure e Just Transition Fund rappresentano il fulcro del cambiamento e della trasformazione ma non sono sufficienti.

Predisporre **piani di rafforzamento delle competenze professionali**, orientati alla riqualificazione e, dove questo non sia possibile, alla ricollocazione in nuovi ambiti lavorativi. La transizione digitale ed ecologica porterà un nuovo modello di lavoro, maggiormente flessibile, ma con tutele nuove ed esigibili. **La riduzione degli orari di lavoro** deve tornare ad essere una priorità; il minor tempo da dedicare al lavoro deve essere compensato con la disponibilità alla formazione e alla riqualificazione, garantendo al tempo stesso competitività e produttività. Servono più strumenti e risorse per la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

Il fondo competenze e il contratto di espansione devono essere rafforzati e resi convenienti per aziende e lavoratori.

PER UN NUOVO PATTO TRA GENERAZIONI: PRIORITÀ AI GIOVANI E SOSTENIBILITÀ AL LAVORO DEGLI OVER 55

Il ricambio generazionale nelle aziende rappresenta una enorme criticità sociale, che sta condizionando profondamente il lavoro. **La priorità sono i giovani**, garantendo loro maggiori occasioni di occupazione dignitosa, attraverso la contrattazione; si deve **dare centralità e supporto all'alternanza scuola lavoro**, all'apprendistato duale e professionalizzante, promuovere gli ITS e garantire il recupero ai giovani che hanno abbandonato la formazione scolastica. **Prevedere tutele ad hoc volte a valorizzare lavoratori** in somministrazione e a termine. **Rafforzare le competenze professionali** con percorsi di formazione capaci di garantire sviluppo professionale e definire tutele dedicate, come abbiamo fatto con l'innalzamento dei contributi alla previdenza complementare per i più giovani, **contrastare la precarietà** e incoraggiare la staffetta generazionale.

Vanno promosse politiche di tutela dei **lavoratori sopra i 55 anni di età**, oltre ai contratti di espansione serviranno piani di ricambio generazionale programmato e governato, anche per le PMI. **Serve adottare soluzioni** che consentano una maggior attenzione **alle mutate condizioni psico-fisiche determinate dall'età**, nuovi diritti in tema di **formazione continua**, di accesso alle nuove tecnologie e di **politiche attive** del lavoro.

Un grande patto intergenerazionale che porti i giovani nelle aziende in con-

dizioni di **minore precarietà** e con maggiori opportunità di crescita e per più anziani tutelare la sostenibilità della **flessibilità di pensionamento**.

DISUGUAGLIANZA DI GENERE, REALIZZARE SENZA INDUGI LA PIENA PARITÀ

Il divario di genere è stato amplificato dalla pandemia, dalla sua riduzione passa l'affermazione di giustizia sociale e di rilancio dell'occupazione. La crescita dell'occupazione femminile è l'unica vera leva per ridurre la disoccupazione e aumentare i tassi di attività. **Portare al centro delle politiche per il lavoro e contrattuali** le politiche per la parità occupazionale e retributiva, e la miglior conciliazione vita lavoro sono indifferibili **superando gli ostacoli posti dalle attività di cura verso figli e genitori anziani**, che devono essere condivise con gli uomini, **valorizzando il congedo** obbligatorio di paternità e costruendo una forte **rete di servizi welfare**, a partire dall'accesso a **costi sostenibili degli asili nido e orari di lavoro flessibili**. Serve un **forte investimento della contrattazione collettiva e della bilateralità** in termini **solidali e mutualistici**.

DISUGUAGLIANZE TERRITORIALI, IL RISCATTO METALMECCANICO PASSA DAL SUD

Dopo la pandemia, **nel Sud aumentano le distanze** e diminuiscono le opportunità rispetto al Centro-Nord. La ripartenza e la rigenerazione dell'industria devono ridurre il divario territoriale. **I progetti del PNRR nel mezzogiorno sono indispensabili** per recuperare competitività e attrattività di investimenti industriali attraverso un forte ammodernamento delle infrastrutture. **Servono interventi strutturali e non assistenziali**. Il riscatto metalmeccanico e la crescita della nostra industria passano per un rilancio occupazionale del Sud, interessato da numerose crisi, corre il serio rischio di un ulteriore indebolimento delle sue filiere, nelle aziende dell'indotto e degli appalti. Per la Fim-Cisl attorno agli investimenti che il PNRR si deve organizzare **una contrattazione per lo sviluppo, decentrata e territoriale** capace di massimizzare la creazione d'occupazione, attraverso opportune flessibilità e compatibilità.

PER UNA "CARTA DELLE TRANSIZIONI LAVORATIVE"

Nonostante la globalizzazione, gli effetti della pandemia e la scarsa crescita economica, per chi ha un lavoro a tempo indeterminato, il sindacato è stato capace di preservare e rinnovare diritti e tutele. È necessario includere e tutelare di più **chi lavora in maniera discontinua**, garantendo protezione sociale e salari più alti. Servono **maggiori tutele nelle fasi di transizione**, dalla scuola al lavoro, dal lavoro al lavoro, alla formazione, ai lavori di cura. È fondamentale potersi ricollocare e riqualificare, aumentare le proprie competenze, migliorare la conciliazione tra vita e lavoro, transitare dalla scuola al lavoro e da un lavoro faticoso verso la pensione. In Italia, si fa ancora troppo poco per favorire le politiche attive, la formazione continua e il welfare inclusivo. La Fim, la Cisl ed altri soggetti, propongono la **"carta dei diritti delle transizioni lavorative"**. Per adottare sia le soluzioni pubbliche che contrattuali, finalizzate a rendere più completo il sistema di tutele dei metalmeccanici; non solo quando sono stabilmente occupati ma anche dentro i mutamenti determinati dal mercato del lavoro.

IL PNRR PER CREARE LAVORO GIUSTO E DUREVOLE

Siamo nella fase di avvio del **più grande investimento pubblico, il PNRR**, che l'Europa, finalmente solida e impegnata nel rilancio della propria economia, abbia mai messo a disposizione e che sarà realizzato nei prossimi sei anni.

Il PNRR dovrà essere finalizzato alla modernizzazione del Paese, alla realizzazione di riforme, al superamento dei gap strutturali, alla capacità di attrazione di investimenti privati nazionali ed internazionali e alla costruzione di un mercato del lavoro con regole maggiormente ispirate alla sicurezza sociale. La politica e le istituzioni dovranno perciò **dimostrare elevate capacità attuative e di risultato**, investendo nei servizi e nelle infrastrutture materiali e immateriali del paese, con una forte ispirazione al bene comune e alla giustizia sociale.

Il dialogo sociale e il pieno coinvolgimento delle parti sociali indispensabili per realizzare i progetti del PNRR. La valutazione del **successo del PNRR**, sarà la **capacità di creare lavoro giusto, durevole, sostenibile, competi-**

vo e di valore, indispensabile per ridurre le distanze tra lavoro stabile e ben remunerato e lavoro povero e precario.

Servono miglioramenti sociali ed economici che l'azione pubblica dovrà saper realizzare attraverso il PNRR, **archiviando definitivamente le politiche liberiste e del rigore** adottate negli ultimi trent'anni.

IL LAVORO CHE MANCA E QUELLO CHE CAMBIA AL CENTRO DELLA SOCIETÀ ITALIANA

Il mercato del lavoro nel nostro Paese soffre di **debolezze strutturali** e di veri e propri differenziali negativi rispetto ad altri paesi europei su cui occorre intervenire per creare una economia e una società più giusta. La pandemia ha duramente colpito i lavoratori, soprattutto **le fasce più fragili, in particolare giovani e donne**. Si devono **aumentare strutturalmente i tassi di occupazione** e investire nelle **competenze che mancano**, attraverso una politica di investimenti pubblici e privati che aumenti l'occupazione ed elevi le competenze professionali, la produttività e la competitività. È necessario operare per **ridurre la tassazione sul lavoro e contrastare l'evasione fiscale e la piaga del lavoro nero**. Gli investimenti del PNRR devono servire per incrementare l'occupazione nelle imprese, per aumentare la produttività, i tassi di crescita dell'industria e l'economia.

Investire nel lavoro dovrà essere la priorità di ogni provvedimento economico, pubblico e privato, **promuovendo il welfare di sostegno, le competenze, la formazione e misure di conciliazione diffuse**. È necessario favorire l'accesso ai fondi PNRR alle Piccole e Medie Imprese, che costituiscono il tessuto economico del nostro paese.

DARE VALORE AL LAVORO SIGNIFICA SOSTENERE L'INDUSTRIA METALMECCANICA

Dobbiamo **collocare il lavoro metalmeccanico come lavoro di qualità** e di crescenti contenuti e competenze. Le trasformazioni tecnologiche ed organizzative richiedono maggior capacità di risultato. **Anche nei processi produttivi, il valore delle competenze trasversali del lavoratore aumenta** sostituendo il solo lavoro esecutivo. Compito della Fim è quello di **valorizzare e remunerare meglio il lavoro**. Il CCNL 2021 ha favorito l'adozione di nuove relazioni sindacali, ha realizzato un primo importante riconoscimento del **valore del lavoro e puntato su formazione, welfare, riforma dell'inquadramento professionale e importanti aumenti salariali**.

I valori e i contenuti professionali del lavoro sono sempre più elevati e, insieme e più delle tecnologie, permettono all'industria metalmeccanica di migliorare i propri risultati in termini di competitività e produttività.

Oltre alla contrattazione collettiva, la Fim intende realizzare un sistema di relazioni sindacali sempre più partecipativo.

METTERE LE COMPETENZE AL CENTRO DEL LAVORO METALMECCANICO

Favorire l'accesso di tutti i metalmeccanici alla formazione continua è la risposta sindacale alla richiesta di competenze professionali crescenti e ai nuovi bisogni di tutela del lavoro. L'innovazione contrattuale ha caratterizzato ultimi CCNL, ma l'accesso alla formazione deve essere ulteriormente rafforzato. Serve un **"piano straordinario per le competenze"**, da definire tra **parti sociali e lo Stato**, che moltiplichi le risorse pubbliche e private alla formazione con particolare attenzione ai lavoratori **con bassa scolarità e a quelli più anziani**. Le competenze dovranno essere certificate e raccolte in un **libretto formativo**. La contrattazione deve normare il riconoscimento delle competenze, al fine di rafforzare il lavoratore nel mercato del lavoro e per consentirgli di rispondere positivamente ai processi di innovazione tecnologica.

La recente riforma dell'inquadramento nel CCNL Federmeccanica/Assistal è stata un risultato epocale e rappresenta **una grande opportunità da sviluppare nei contesti aziendali**; il passaggio dalla mansione al ruolo ha modernizzato schemi ormai superati, la contrattazione dovrà sviluppare il riconoscimento della professionalità espressa e portare a un giusto adeguamento della remunerazione delle competenze del lavoratore.

Con il nuovo inquadramento dovremo **occuparci di salario professionale**, politiche retributive e premi legati alla prestazione.

Dovremo continuare a porre particolare attenzione al tema della **creazione e della redistribuzione della produttività**.

RISPONDERE ALLA SFIDA DEL LAVORO, OLTRE LE TRADIZIONALI CATEGORIE DI TEMPO E DI LUOGO

Il lavoro agile è esploso con la pandemia, moltiplicando imprese e lavoratori coinvolti, superando la fissità spazio-temporale della prestazione lavorativa. Dal "lavoro col cartellino" al lavoro per risultati, il quale richiede relazioni industriali innovative e più forti.

La recente indagine della Fim-Cisl ha dimostrato l'ambivalenza di questa forma di lavoro rispetto a bisogni e disponibilità dei lavoratori in smart-working: il maggior impegno è infatti compensato dalle flessibilità che sono molto apprezzate dai lavoratori.

Lo smart-working dovrà entrare nella contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, superando i limiti della legge 81 e le modalità di attuazione adottate durante la pandemia, **deve essere misurato per obiettivi e non in base al tempo** della prestazione ed includere nuovi diritti: formativi e professionali, salute e sicurezza, sindacali, economici, fasce di disconnessione ecc.

FAR TORNARE IL LAVORO FATTORE DI SICUREZZA SOCIALE

La Fim è un sindacato che punta a gestire i molteplici cambiamenti del lavoro attraverso l'innovazione e le nuove tutele.

I cambiamenti generano disorientamento e senso di "precarietà percepita". Il lavoro deve essere fonte di sicurezza sociale.

Dobbiamo evitare che le crisi aziendali si traducano in drammi sociali. La loro gestione implica l'obbligo di **presentazione di "piani sociali"** per dare risposte utili ai lavoratori coinvolti, come in ogni paese europeo evoluto già avviene, impegnando le imprese a investire in azioni di reindustrializzazioni o di ricollocazione certa per chi ne viene coinvolto.

Dobbiamo investire di più per **tradurre in azioni le conquiste e le novità contrattuali**, per renderle accessibili, per diffonderle tra i lavoratori e per verificarle nel tempo.

Si deve dare sicurezza anche a coloro che non hanno un lavoro stabile: questo fattore fa la differenza tra flessibilità e precarietà. Servono politiche pubbliche, nuovi ammortizzatori sociali e politiche attive efficaci, ma soprattutto regole per il lavoro, per la salute di chi lavora e per le proprie condizioni, contrastando il **"lavoro povero"** dove pur lavorando si rischia la povertà.

In alternativa al part-time involontario o al "poco lavoro" servono politiche pubbliche di sostegno, **introducendo forme di integrazione al reddito** e percorsi di **politiche attive** assimilando il lavoratore in questa condizione ad un "quasi disoccupato".

RISPONDERE AI NUOVI BISOGNI DI CHI LAVORA: WELFARE, TEMPO, CRESCITA PROFESSIONALE

I lavoratori vivono condizioni sociali ed economiche e possiedono **aspirazioni personali molto diverse tra loro**. Un sindacato sensibile come il nostro, attento alla persona che lavora, deve saper **interpretare queste nuove dimensioni**. Come un **oggetto collettivo possa dare risposte a lavoratori che hanno personalità e percorsi di vita differenziati** ed articolati è una questione moderna su cui riflettere e impegnarsi al meglio. **Le soluzioni collettive e contrattuali devono saper aprire spazi di libertà e possibilità di scelta per il singolo lavoratore**. I lavoratori esprimono **bisogni nuovi**: il valore delle competenze e la crescita professionale; un welfare adeguato; la gestione di un orario flessibile per sé e per i propri impegni di cura ecc.

MAGGIORE SPAZIO ALLA PARTECIPAZIONE NON SOLO ORGANIZZATIVA E STRATEGICA

I nuovi modelli di impresa, le nuove tecnologie ed i relativi modelli organizzativi, richiedono un **più forte coinvolgimento ed una maggior partecipazione** dei lavoratori. L'attuale fase economica e sindacale **rende prioritaria la partecipazione organizzativa e strategica** dei lavoratori nelle aziende. **Serve una legge di supporto**, orientata a favorire un nuovo modello di organizzazione e di relazioni tra lavoro e impresa, **valorizzare il lavoro e favorire i risultati d'impresa**. Il **sistema partecipativo deve attuare le linee contrattuali nazionali e decentrate** e, oltre alle scelte industriali, di investimento e produttive, deve ricomprendere nuovi temi, come **salute e sicurezza, inquadramento, valorizzazione professionale**, crescita delle competenze, **gestione degli orari**.

LE PROSPETTIVE DELLA CONTRATTAZIONE SU DUE LIVELLI IN EQUILIBRIO TRA LORO

Nonostante la bassa crescita, la crisi economica, la pandemia e l'elevato cuneo fiscale, la contrattazione collettiva, in entrambi i livelli, ha dimostrato una capacità di risposta. **Non c'è stata contrapposizione tra i due livelli**. Il **CCNL ha rafforzato il suo ruolo** di regolatore dei diritti e delle condizioni normative e salariali, aprendo spazi sempre maggiori alla contrattazione decentrata. **La contrattazione aziendale assume un'importanza rilevante perché è più vicina ai bisogni di chi lavora in azienda**.

A partire **dall'ultimo rinnovo del CCNL, la contrattazione salariale individua soluzioni nuove, non più legate al governo dell'inflazione**, ma volte a riconoscere il valore del lavoro nei processi di innovazione tecnologica e dell'organizzazione del lavoro.

Nella parte normativa, la contrattazione collettiva si concentra su temi di grande modernità nei quali la Fim ha da tempo investito e creduto: welfare, formazione continua, professionalità, conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, pari opportunità di genere, salute e sicurezza, governo delle relazioni sindacali e dell'organizzazione del lavoro.

Il sindacato e le Rsu/Rsa devono negoziare nuovi accordi e soprattutto, gestirli. I contratti collettivi sono sempre meno prescrittivi e sempre più volti a promuovere processi e relazioni tra le parti, richiedendo alle stesse un impegno assiduo e costante

Le Rsu vanno **sostenute e messe nelle condizioni di agire con autonomia** con più formazione dedicata e un'attenzione specifica da parte delle strutture sindacali e operatori. Le Rsu devono essere parte attiva in azienda, godendo di nuovi diritti di informazione, di formazione e di coinvolgimento, per accrescere il ruolo di rappresentanza nei cambiamenti del lavoro.

Serve un'azione di contrasto ai contratti pirata e sottoscritti da parti non rappresentative, realizzando a pieno la misurazione della rappresentanza sindacale e datoriale. È necessario ed estendere la contrattazione nelle piccole e medie imprese, con accordi territoriali e promuovendo **accordi di distretto e di filiera**.

CONTRATTARE IN MODO INCLUSIVO TUTTE LE FORME DI LAVORO

La contrattazione collettiva deve trovare soluzioni inclusive anche per i lavoratori con contratti diversi dal tempo indeterminato.

L'accesso ad una formazione giusta, il welfare contrattuale, la crescita delle competenze professionali, la remunerazione di premi di produttività e la salute e sicurezza sul lavoro sono diritti e tutele che vanno **resi accessibili ai lavoratori metalmeccanici con contratto a termine, staff leasing, somministrazione, cooperativa, appalto o con partita IVA**.

Negli appalti, bisogna impedire le gare al ribasso in violazione ai minimi e volte a non applicare il CCNL di settore.

MAGGIORE CAPACITÀ DI RISPOSTA ALLE TRASFORMAZIONI E CRISI AZIENDALI

Il lavoro che vogliamo dev'essere giusto e dignitoso, soprattutto nei momenti di crisi e trasformazioni aziendali. **Le regole attuali deresponsabilizzano le imprese** che nelle fasi di crisi, chiusura e licenziamenti, assolvono solo gli obblighi di legge ed elargiscono qualche incentivo. **La Fim rivendica nuove regole e diritti per governare le crisi e le trasformazioni aziendali**. Ogni processo di ristrutturazione deve comportare: la presentazione obbligatoria di **"piani sociali"**, dove proporre soluzioni positive per i lavoratori coinvolti, diminuire la discrezionalità dell'impresa, il mantenimento o il rilancio di attività produttive in crisi con "advisor" pubblici qualificati; processi di **reindustrializzazione** di siti in dismissione dotati di strumenti adeguati; politiche attive con **percorsi di ricollocazione e riqualificazione** con i quali dare soluzioni ai lavoratori in esubero; criteri di **solidarietà e di riduzione stabile degli orari** di lavoro, sostengano i futuri ammortizzatori sociali a vantaggio dell'occupazione.

PRATICARE PIÙ SINDACATO INTERNAZIONALE

Dobbiamo continuare ad **investire in forti esperienze solidali ed internazionali**. L'economia aperta e globale richiede una presenza internazionale più intensa, per realizzare un'efficace azione sindacale dentro i settori e le multinazionali.