



XXVI Congresso nazionale Fiom-Cgil

Documento programmatico Fiom

Premessa

Questo documento programmatico nasce dall'esperienza contrattuale e sindacale realizzata in questi anni nella nostra categoria e dai processi economici, finanziari e industriali che in modo inedito hanno modificato le relazioni sindacali, le condizioni ambientali, energetiche e climatiche, i rapporti di genere, i rapporti sociali e politici in Italia, in Europa, nel mondo.

Si vuole offrire alle nostre iscritte e ai nostri iscritti una base programmatica di discussione che valorizzi le esperienze insieme realizzate, dare un reale e autonomo contributo al Congresso della Cgil e offrire un terreno di confronto e iniziativa con le associazioni, i movimenti, le personalità, i giovani, i migranti, i cittadini, con cui in questi anni abbiamo percorso un cammino comune e in ogni caso abbiamo costruito un rapporto. Si vuole costruire un punto di vista e proposte con cui confrontarsi in modo autonomo con le forze politiche, le imprese e il Governo.

Del resto questo documento richiama e integra le discussioni e le decisioni assunte in occasione delle Assemblee nazionali, delle Conferenze del Mezzogiorno, delle piattaforme e delle iniziative sui cui contenuti sono stati proclamati scioperi generali e manifestazioni nazionali della nostra categoria o che hanno visto la promozione e la partecipazione della nostra organizzazione.

L'iniziativa di questi anni ha dimostrato una capacità propositiva, di mobilitazione, di rappresentanza e contrattuale della Fiom che però non ha impedito un arretramento sindacale e della condizione sociale del lavoro, e per questo il Congresso ha il compito di qualificarle, innovarle e rafforzarle.

Le condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici, dei lavoratori e di chi cerca un lavoro sono peggiorate, l'attacco alla contrattazione collettiva è sempre più violento – e il caso Fiat e la pratica degli accordi separati ne sono la prova concreta – la precarietà e la frantumazione del mondo del lavoro sono ormai la vera quotidianità: in questo contesto l'esistenza stessa del sindacato è messa in discussione in Italia e in Europa.

La definizione di un nuovo modello di sindacato industriale, democratico, unitario e pluralista, e di una nuova idea di confederalità quale risultato di un processo di riunificazione di diversi interessi presenti nel lavoro salariato e di diverse culture di cui sono portatori uomini e donne è l'obiettivo strategico a cui le nostre riflessioni, proposte e azioni devono puntare.

Negli ultimi trent'anni il lavoro è stato impoverito, reso più precario, privato di diritti. Alla fine, considerato una semplice merce da vendere o comperare. Parti sempre più consistenti della ricchezza prodotta sono state progressivamente e massicciamente trasferite verso la rendita e la finanza, le privatizzazioni hanno trasformato in merci i servizi sociali, apposite leggi e direttive hanno garantito la libera circolazione dei capitali e la sottrazione di risorse al lavoro. La democrazia – dai luoghi di lavoro alle istituzioni politiche – è stata subordinata alle leggi del mercato fino a considerarla incompatibile con gli interessi delle imprese, indicate come le sole fonti di progresso.

Tutto questo è stato particolarmente evidente in Europa e soprattutto nel nostro paese, con l'importazione del modello sociale anglosassone e americano, provocando la cancellazione delle conquiste ottenute dal movimento operaio europeo nel Secondo dopoguerra, l'indebolimento del potere contrattuale del lavoro dipendente, la sua frammentazione e l'impoverimento in una competizione fatta soprattutto sul costo del lavoro, la caduta generalizzata delle tutele per i lavoratori, i pensionati, i giovani e le donne.

L'enorme massa monetaria prodotta dalla finanziarizzazione economica è stata messa a disposizione della speculazione che, muovendosi a livello globale senza alcun vincolo, ha concentrato in sempre meno mani un potere sempre più crescente, aumentando le disuguaglianze, allargando la forbice tra una minoranza sempre più ricca e una maggioranza sempre più povera. Questi meccanismi sono alla base dell'ultima grande crisi che sta producendo una selezione economica e sociale come mai prima nella storia contemporanea.

L'Europa, in particolare quella mediterranea, è l'epicentro di questa crisi. Lo testimoniano gli oltre 26 milioni di disoccupati e i 43 milioni di poveri dell'area Ue. Cifre in crescita che indicano quanto la condizione del lavoro e quella sociale siano intrecciate, come il lavoro sia stato degradato pagando il prezzo principale della crisi e dei modelli economici che l'hanno determinata e su cui si continua a insistere nelle politiche di bilancio ispirate all'austerità e al rigore monetario.

In Italia la crisi ha colpito soprattutto il settore manifatturiero, che ancora costituisce l'asse portante della nostra economia nonostante il logoramento prodotto negli anni dalla finanziarizzazione e dalle stesse imprese che hanno puntato sulla competizione «povera», quella sul costo e sulle condizioni del lavoro. Oltre il 12% di disoccupazione, cinque milioni di poveri, più di mezzo milione di lavoratrici e lavoratori che nel 2013 hanno potuto sopravvivere solo grazie alla cassa integrazione, centinaia di migliaia di giovani senza lavoro o con occupazioni saltuarie e precarie che non danno loro alcuna certezza e futuro. Mentre i salari – che già da anni non riescono a tenere testa a un'inflazione pur molto bassa – nel solo 2013 hanno subito un calo medio di 500 euro.

Questa situazione si è creata e permane basandosi su una progressiva parcellizzazione del mondo del lavoro. E produce ulteriori divisioni tra le lavoratrici e i lavoratori che sempre più spesso si

trovano ad affrontare in solitudine il rischio di perdere la propria occupazione, la caduta del loro potere d'acquisto, il declino delle tutele e l'attacco ai loro diritti sociali, sindacali e di cittadinanza. La crisi, come sempre avviene, tende a dividere, non spinge alla solidarietà. Questa crisi frammenta più delle altre, per la sua portata straordinaria e globale e perché è un'occasione di selezione che permette alle imprese di scegliere le condizioni più favorevoli tra le tante forme normative, salariali e legislative che si sono sviluppate in questo trentennio segnato dalle politiche economiche di stampo liberista.

È una condizione che ha inciso radicalmente anche sul quadro politico fino a produrre una profonda crisi della rappresentanza e delle istituzioni democratiche. Con il venir meno di un punto di vista autonomo del lavoro e di partiti che intendevano rappresentarlo politicamente, il mercato e i poteri economici hanno minato la sovranità della politica, dei parlamenti, dei governi e delle organizzazioni statali, svuotandoli di senso e accentuando il declino della partecipazione collettiva e delle aggregazioni politiche, ben visibile nell'aumento dell'astensionismo e nella mutazione delle forme stesse di una politica sempre più personalizzata e basata su pratiche populiste e plebiscitarie che hanno occupato il vuoto lasciato dalla fine delle appartenenze collettive.

La ricostruzione di una rappresentanza politica del lavoro è quindi un tema aperto. La Fiom, un sindacato che vuole essere democratico e indipendente, pensa che ciò sia possibile a partire dalla messa al centro dei principi e dei valori della nostra Costituzione – fondata sul lavoro e non sull'impresa – che devono essere ancora attuati, per assumere una dimensione di programma politico di cambiamento per rifondare un'idea di cittadinanza e di partecipazione politica da portare in un'Europa ancora tutta da costruire socialmente e politicamente, per democratizzare un'Unione il cui Parlamento oggi non ha alcun potere decisionale a tutto vantaggio delle istituzioni monetarie e di commissioni non elettive che decidono senza alcun vincolo e senza alcuna trasparenza.

È di fronte a questo quadro che il punto di partenza per un sindacato è la costruzione di un proprio progetto, il rilancio di un'autonomia di contenuti e obiettivi affinché il lavoro – al contrario di ciò che avviene oggi – possa essere un terreno di libertà, gratificazione e realizzazione personale. In questa prospettiva diventa decisiva la riunificazione di tutte le condizioni del lavoro dipendente e dare rappresentanza a tutto il lavoro subordinato, superando le divisioni che il liberismo ha prodotto, che la crisi ha accentuato e che leggi e accordi hanno ratificato nel corso dell'ultimo trentennio.

Unire ciò che la controparte divide è la natura propria di un sindacato confederale, oggetto del suo fine generale a partire dalle condizioni di lavoro e di vita di chi vuole rappresentare. L'indipendenza ne è la condizione, e la democrazia la pratica per dare voce e corpo agli interessi di lavoratrici e lavoratori.

Per la Fiom l'obiettivo della riunificazione del lavoro dipendente – per quel che ci riguarda direttamente, del lavoro industriale – rappresenta la discriminante di ogni nostra iniziativa, anche perché fin dal suo esplodere la crisi finanziaria ed economica, in Italia e in Europa, è stata accompagnata da un violento attacco all'idea stessa della contrattazione collettiva. Un obiettivo teso a far uscire il lavoro dalla sua condizione di frammentazione, dare rappresentanza a tutte le sue forme su obiettivi comuni, costruire una prospettiva di liberazione di tutti e di ciascuno dai vincoli e dai ricatti di un sistema fondato sulla divisione.

Per la Fiom dalla necessità di riunificare il lavoro dipendente derivano precise scelte e proposte di carattere politico, economico e sociale che investono tutto l'arco della propria azione sindacale.

1) Di fronte alla crisi e alle sue emergenze è urgente una svolta nella politica economica italiana. Da un lato mettendo in discussione in chiave europea le politiche d'austerità e i vincoli di bilancio che stanno impoverendo il paese e deprimono ogni possibilità di ripresa; modificando il ruolo della Bce in forma di politiche per l'occupazione e la crescita della domanda e di investimenti diretti; le politiche fiscali degli Stati devono essere allineate a livello europeo, sottrarre risorse alla speculazione e alla rendita, dirottarle sulla produzione di beni e servizi, sulle tutele sociali.

Dall'altro programmando una politica industriale che da anni è assente e di cui il soggetto pubblico deve essere promotore, finanziatore e garante. La gravità e la profondità della crisi chiamano in causa l'intero modello di sviluppo e la sua gestione privatistica che sta determinando la desertificazione industriale del paese e che in questi anni ha dimostrato di sprecare risorse peggiorando le condizioni di vita dei lavoratori e dei cittadini, mettendone a rischio la salute e praticando una pericolosa distruzione ambientale. In questa situazione solo un soggetto pubblico può garantire un diverso modello di sviluppo caratterizzato dalla tutela e dalla valorizzazione del lavoro e dei beni inalienabili della comunità.

Per dar vita a una nuova politica industriale è urgente un piano straordinario d'investimenti pubblici e privati che parta dal valorizzare il patrimonio di conoscenze e professionalità che hanno fatto la storia della nostra manifattura, sottraendole alla speculazione finanziaria. Una particolare attenzione deve essere posta al Mezzogiorno (i documenti approvati e le proposte assunte nella Conferenza sul Mezzogiorno sono parte integrante della discussione congressuale della Fiom) che sta pagando il prezzo più alto della crisi e delle politiche liberiste, perché nel Sud la deindustrializzazione è già in atto e per questo dal Sud bisogna ripartire nella realizzazione di piani industriali «di settore» di cui il lavoro umano sia il fulcro, il mezzo e il fine nella creazione di valore.

Servono piani straordinari per la mobilità sostenibile – a partire dall'istituzione di un polo nazionale dei trasporti che integri le imprese del settore che già esistono; piani per il risparmio e le energie

alternative, per il settore informatico, per sviluppare le reti di telecomunicazioni, coniugando nella realizzazione di prodotti economicamente e ambientalmente sostenibili esperienze lavorative e aziendali oggi separate, superando le rispettive crisi con il sostegno e la programmazione dello Stato, favorendo la costituzione di reti d'impresa a livello infrastrutturale e finanziario per le piccole e medie aziende – che costituiscono la base dell'industria italiana. Inoltre di fronte alle gravi crisi che mettono a rischio migliaia di posti di lavoro – come è il caso del settore dell'elettrodomestico e della siderurgia – sono necessari indirizzi e investimenti pubblici per riqualificare e rilanciare questi settori con sistemi produttivi non inquinanti, nuovi prodotti ambientalmente compatibili e riciclabili *(più nello specifico, vengono allegate una serie di schede dei diversi piani di settore proposti e presentati alle forze presenti nel Parlamento).*

Per finanziare questi piani straordinari è necessario un recupero di risorse, dal rientro dei capitali all'estero alla lotta all'evasione fiscale, alla tassazione delle rendite finanziarie, all'istituzione di una patrimoniale, dal privilegiare nella riduzione del cuneo fiscale chi investe in Italia, al rendere possibile per i fondi pensione dei lavoratori dipendenti un accordo con lo Stato che, garantendo il loro rendimento, permetta di usare parte delle risorse a sostegno di una politica d'investimenti per la ricerca, l'innovazione e l'ammodernamento del nostro sistema industriale e infrastrutturale piuttosto che, come avviene oggi, disperderle nella finanza internazionale. Come e per cosa usare le risorse disponibili è un elemento decisivo per una nuova politica economica che intervenga sul cosa e come produrre e indirizzi il paese e l'Europa verso un nuovo modello di sviluppo, rifiutando la logica delle grandi opere come la Tav in val di Susa e il Ponte di Messina – economicamente inutili e ambientalmente dannose – a favore di una manutenzione del territorio che è sempre più urgente per la vita dei cittadini e costituisce una possibile e grande fonte di lavoro.

Per un modello alternativo di sviluppo, sostenibile dal punto di vista economico, sociale e ambientale è necessaria la transizione verso un nuovo modello energetico basato sulla «generazione distribuita» che tenda al risparmio, all'efficienza, all'uso appropriato e razionale di tutte le fonti energetiche rinnovabili in alternativa alle fonti fossili; solo così si possono contrastare i cambiamenti climatici, attraverso la riduzione delle emissioni, garantendo sostenibilità ambientale e vantaggi economici e occupazionali.

Con queste scelte si possono indurre significative innovazioni nei cicli produttivi, con una riprogettazione degli stessi prodotti e dei loro cicli di vita verso una economia di beni durevoli e sostenibili, rappresentando un'opportunità di sviluppo qualificato dell'occupazione e delle conoscenze scientifiche, tecnologiche e produttive alternative alle importazioni di tecnologie e di prodotti energetici.

È questo un obiettivo da praticare rivendicando nuove politiche industriali e con le scelte della contrattazione nazionale, settoriale e aziendale.

2) L'emergenza principale del paese oggi è il lavoro, la difesa e la crescita dell'occupazione.

Vogliamo riproporre l'orizzonte della piena occupazione quale obiettivo di tutto il paese, creando nuovo lavoro con un piano straordinario d'intervento pubblico per la manutenzione del territorio, delle scuole, degli ospedali, per l'efficienza energetica, per valorizzare il patrimonio storico e monumentale italiano, contemporaneamente con una nuova politica industriale e rompendo la subalternità della politica che ha creduto alla falsa idea che la crisi ha origine dalla spesa pubblica.

In questi anni è prevalsa una logica assurda di produttività che ha aumentato gli orari individuali di lavoro (1.800 ore è la media di lavoro in Italia contro le 1.550/1.600 in Europa), fino a incentivare fiscalmente il lavoro straordinario.

Proponiamo di rilanciare l'obiettivo della riduzione degli orari di lavoro e della redistribuzione del lavoro da perseguire sul piano contrattuale nazionale e aziendale e attraverso un intervento legislativo.

Una riduzione d'orario per tutti ma non nella stessa misura, perché deve essere maggiore per i lavori più pesanti e disagiati, rafforzando il ruolo contrattuale nei luoghi di lavoro delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori. E a fronte di un maggior utilizzo degli impianti occorre aumentare il numero delle squadre (più occupati) con conseguente riduzione degli orari di lavoro individuali.

Ma significa anche incentivare l'uso dei contratti di solidarietà sia espansivi che difensivi, l'uso del part time, e incentivare e valorizzare percorsi formativi coniugandoli con la riduzione e la modulazione degli orari di lavoro, al fine di accrescere la qualità del lavoro e della vita e garantire il diritto alla formazione permanente.

L'obiettivo della piena occupazione vuol dire rilanciare l'idea di un nuovo modello sociale per cambiare radicalmente le scelte compiute in questi anni, riconoscendo i limiti e gli errori anche dell'iniziativa sindacale.

Nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori i tagli operati sul sistema pensionistico dal governo Monti-Fornero e l'inadeguata mobilitazione messa in campo dai sindacati confederali e dalla Cgil in particolare sono una ferita ancora aperta.

Occorre riaprire una vera e propria vertenza per cambiare radicalmente l'assetto complessivo del sistema pensionistico nel nostro paese, sia per risolvere la vicenda incredibile dei cosiddetti esodati, sia reintroducendo principi di solidarietà che un sistema pubblico deve avere e che invece con l'introduzione di una logica puramente contributiva sono stati messi in discussione, producendo un'ulteriore frattura sociale e generazionale.

In particolare, tra le altre, bisogna ridurre l'età pensionabile rendendo possibile l'uscita flessibile senza penalizzazioni, riconoscere le diversità del lavoro e delle mansioni più disagiate svolte nel corso della vita lavorativa, ripristinare le pensioni di anzianità e di conseguenza il diritto di accesso alla pensione con 40 anni di anzianità contributiva, garantire ai giovani una pensione adeguata garantendo in ogni caso un livello di copertura pensionistica non inferiore al 60% e la copertura anche dei periodi di disoccupazione involontaria, eliminare il blocco della rivalutazione delle pensioni e istituire un tetto.

Una tale vertenza ha immediatamente un effetto di riduzione della disoccupazione giovanile che non a caso è cresciuta anche in numeri assoluti nella stessa quantità del numero di persone a cui è stata allungata la vita lavorativa con l'intervento Monti-Fornero.

Un nuovo modello sociale si fonda sull'estensione dei diritti di cittadinanza a partire dai lavoratori migranti. Cancellando la Bossi-Fini, con nuove regole sull'accoglienza, cancellando il reato di immigrazione clandestina, sancendo il loro diritto al voto nelle elezioni amministrative e affermando lo «ius soli».

3) L'impovertimento materiale del lavoro è una delle caratteristiche dell'economia del nostro tempo. Con la crisi questo fenomeno in Italia e in Europa si è accentuato, ci sono ormai larghe fasce di «lavoratori poveri» nelle tante forme di lavoro precario o in quelle formalmente «indipendenti» fino al lavoro più «tradizionale», tra gli occupati a tempo indeterminato, e si sta allargando la fascia di lavoro che, pur lavorando, hanno un reddito sotto la soglia di povertà o la superano di pochissimo (stabilita dall'Istat in circa 1.033 euro per nucleo familiare).

In questi anni con la contrattazione nazionale non si è tutelato il potere d'acquisto dei salari, ma l'impovertimento del lavoro è dato anche dai tagli ai sistemi di tutele pubbliche, dalla messa in discussione dello Stato sociale – fino alla sua sostituzione, in alcuni casi, con sistemi aziendali – con processi progressivi di privatizzazione di sanità, scuola e assistenza, con l'aumento dei contributi statali e dei servizi privati, oltretutto con ricorrenti manovre che hanno stravolto la previdenza pubblica e con l'aumento della tassazione sul reddito da lavoro.

Tutto ciò determina anche un oggettivo indebolimento della contrattazione collettiva e del suo significato e pone il problema di unire la lotta per la piena occupazione con quella per la costruzione di un sistema universale di tutela minimo, fissato per legge sia nel lavoro che nel mercato del lavoro e anche al fine di affermare il principio, sindacale e costituzionale, che a parità di lavoro e di mansione deve corrispondere parità di diritti e di retribuzione quale vera lotta alla precarietà nel lavoro.

È necessaria una riforma degli ammortizzatori sociali che estenda il ricorso alla Cig ordinaria e straordinaria a tutti i lavoratori e a tutte le imprese di ogni settore e dimensione, allargando così la platea dei contribuenti e dei beneficiari.

Occorre poi, superando la Cig in deroga e armonizzando i sussidi oggi in vigore, introdurre un reddito minimo, anche con il contributo della fiscalità, quale diritto individuale modulabile in base al reddito disponibile per chi si trova in condizioni di povertà, disoccupazione o inoccupazione contro la precarietà del lavoro, per il diritto allo studio.

Occorre una riforma dei servizi all'impiego al fine di realizzare politiche attive del lavoro in modo da poter legare il reddito minimo garantito anche alla disponibilità al lavoro che può decadere al 2° rifiuto di una proposta di occupazione stabile e rispettosa dei Ccnl.

È necessario ridurre drasticamente le tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro. Di conseguenza, per la Fiom, accanto al contratto a tempo indeterminato, al part time, all'apprendistato e al contratto a termine con causali è possibile introdurre un contratto unico di assunzione al lavoro a tempo indeterminato con un allungamento del periodo di prova e prevedendo incentivi al suo utilizzo e alla sua stabilizzazione.

4) La contrattazione è stata e rimane l'essenza dell'agire sindacale, il campo d'azione più importante e qualificante dell'organizzarsi di lavoratrici e lavoratori in sindacato (parola che significa proprio «insieme per la giustizia»). Per questo il contratto nazionale collettivo di lavoro è stato sempre il momento più importante per il sindacato confederale e le sue categorie, il terreno per migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche in cui si misuravano lo stato dei rapporti di forza tra l'organizzazione d'impresa e il lavoro, la cartina di tornasole dei rapporti sociali e il livello di democrazia nella rappresentanza sociale e dentro le organizzazioni sindacali. Per i metalmeccanici, in particolare, il contratto nazionale è sempre stato il momento più importante della vita sindacale per dare alla categoria condizioni, garanzie e tutele uguali per tutte e tutti, costruire pratiche unitarie: il contratto nazionale è stato sempre il nostro «erga omnes».

Giudichiamo un risultato importante della Fiom la conquista dei rinnovi contrattuali nazionali delle Cooperative e Unionmeccanica – validati dal referendum fra le lavoratrici e i lavoratori – ottenuti senza accedere né a sanzionabilità né a scambi impropri, senza alcuna derogabilità e salvaguardando diritti messi in discussione con il Contratto nazionale firmato dalla Federmeccanica con Fim e Uilm.

Ma la capacità del sindacato di riunificare i diritti del lavoro attraverso il Ccnl è stata messa radicalmente in discussione negli anni che ci separano dal precedente congresso. Questa offensiva parte dalle scelte del Gruppo Fiat a Pomigliano, che si estendono rapidamente a tutti gli stabilimenti

e producono l'uscita della Fiat dal contratto nazionale e la sua sostituzione con il Ccsl, contratto aziendale di primo livello, la conseguente uscita della Fiat anche da Confindustria per eliminare vincoli di relazione con la Fiom determinati dall'appartenenza a un sistema di relazioni definito da accordi confederali. Da quel momento si estende ulteriormente la pratica degli accordi separati, la piena derogabilità dei contratti, la disdetta degli accordi, sostenuti da interventi legislativi a sostegno dell'affermazione di una dimensione aziendale e di mercato delle relazioni contrattuali e delle norme sul lavoro. Primo fra tutti l'articolo 8 (Legge 148/2011) con cui per legge si permettono deroghe a tutti i livelli del Contratto nazionale e alle stesse leggi.

La crisi economica viene utilizzata per cambiare strutturalmente il modello di relazioni, rendendo evidente la crisi di rappresentanza anche delle organizzazioni delle imprese e mettendo in discussione l'idea stessa di confederalità. Infatti nei metalmeccanici l'accettazione da parte di Fim e Uilm di un sistema di relazioni che esclude la Fiom produce una frattura netta nel rapporto di confronto democratico e unità d'azione fra le confederazioni.

Sulla contrattazione incide fortemente anche il processo di frammentazione del lavoro di fronte a una concentrazione di poteri finanziari e industriali che sostiene apertamente come la vita delle imprese in competizione tra loro si materializza nella «guerra tra i lavoratori di un'azienda contro lavoratori di un'altra azienda». La precarizzazione del lavoro rende più semplice per le imprese delocalizzare, terziarizzare, allungare la filiera degli appalti e subappalti, scomporre i cicli e le filiere produttive. La centralizzazione del comando da parte dell'impresa madre convive sempre di più con una diversificazione dei contratti e dei rapporti di lavoro, dei diritti e delle condizioni. Questa frantumazione rappresenta il punto massimo di svalutazione del lavoro e di debolezza della rappresentanza sindacale.

Per la Fiom tutto questo rappresenta un passaggio cruciale. La riconquista di un contratto collettivo nazionale di lavoro non presuppone un ritorno al passato ma un salto verso il futuro. Non possiamo pensare di restaurare ciò che Confindustria, imprese e governi hanno smantellato e snaturato. Dobbiamo costruire una nuova dimensione di contrattazione collettiva e solidale che a livello nazionale – e, in prospettiva, europeo – riassuma valore e valenza generale sulle condizioni di lavoro, retribuzioni, diritti individuali e sindacali. Per questo, dove le imprese dividono noi dobbiamo cercare di unire. Negli obiettivi e negli strumenti per raggiungerli. Il primo passo, per quanto ci riguarda, è l'inversione di tendenza che ha portato all'esistenza di centinaia di contratti nazionali.

Per l'unificazione delle lavoratrici e dei lavoratori dell'industria l'obiettivo è quello di arrivare progressivamente a un Contratto nazionale dell'industria e a un sindacato dell'industria. Sono infatti in gran parte saltate le differenze dei cicli produttivi e delle modalità di lavoro che hanno

determinato la nascita delle diverse categorie e della grandissima pluralità di contratti nazionali di lavoro, che oggi in molti casi favoriscono solo un dumping contrattuale o impediscono il confronto con l'impresa madre di interi settori di lavoratrici e lavoratori. Paradossale poi è la situazione dell'informatica dove, per la scomposizione e ricomposizione delle imprese, si applicano diversi contratti nazionali per una stessa tipologia di lavoro nella stessa azienda.

Solo un Contratto nazionale inclusivo e non derogabile, in grado di tenere insieme e dare valore a tutte le fasi della realizzazione dei prodotti e dei servizi a esso connessi, a tutti coloro che partecipano alla produzione di questa ricchezza, di riconoscere e regolare gli elementi unificanti delle condizioni di lavoro, può tener conto delle differenti professionalità e ambire a redistribuire su tutti la ricchezza e la produttività realizzata, anche con l'obiettivo di poter aumentare il potere d'acquisto delle retribuzioni con il Contratto nazionale. A tal fine è necessario sancire la validità «erga omnes» dei Ccnl e conseguentemente sancire che dai minimi contrattuali non derogabili si istituisca un salario minimo orario per legge, valido per tutte le lavoratrici e i lavoratori, qualunque sia il rapporto di lavoro, subordinato o parasubordinato, o la dimensione dell'impresa.

Il sindacato dell'industria come condizione necessaria per arrivare a realizzare il contratto dell'industria e livelli minimi di riferimento quale il salario minimo orario, sono questioni che si pongono anche nella dimensione europea, dove è già nata la Federazione metalmeccanici, chimici e tessili IndustriAll.

In secondo luogo, di fronte a fatti come l'irruzione legislativa sui contratti nazionali va ridefinito il rapporto tra legge e contrattazione: come l'articolo 8 (Legge 148/2011) può – e deve – essere cancellato per via legislativa così l'articolo 18 può e deve essere ripristinato.

La recente sentenza della Corte costituzionale sulla Fiat afferma che esistono diritti inalienabili i cui unici titolari sono i singoli lavoratori, titolarità che nessun accordo tra imprese e sindacati può violare. Che nemmeno un accordo sindacale tradotto in legge può mettere in discussione. Che nessuna legge può trasferire a qualcun altro. Mentre la legge si deve incaricare – secondo quanto indica proprio la Costituzione – di garantire i diritti dei singoli lavoratori di poter decidere su chi li rappresenta e sul merito di quella rappresentanza, che si possa esprimere in una contrattazione liberamente verificata, dando così attuazione all'articolo 39 della nostra Costituzione.

Questo chiama in causa il problema della rappresentanza e della democrazia.

Nella crisi più generale della democrazia dell'Europa e del nostro paese, quella sui luoghi di lavoro costituisce un problema irrisolto da troppi anni.

La Fiom ha messo al centro la questione della democrazia inserendola anche nel suo Statuto con l'obbligo della validazione dei contratti da parte di lavoratrici e lavoratori. Una scelta strettamente

collegata a un altro caposaldo del nostro Statuto, quello dell'indipendenza, praticabile solo con un forte rapporto democratico con i lavoratori.

La qualità della democrazia e della rappresentanza nel mondo del lavoro in Italia non è mai stata regolata da leggi ed è dipesa dalle relazioni sindacali e sociali che hanno segnato il tasso di democrazia reale, a partire dal potere di verifica che i rappresentati avevano sull'operato dei rappresentanti.

Di fronte a una situazione di frantumazione sociale e alla conseguente difficoltà di rappresentare tutto il mondo del lavoro – da chi ha un lavoro a tempo indeterminato a chi è precario – è necessario dotarsi di regole certe per la rappresentanza democratica delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questo contesto il nuovo accordo denominato «Testo unico sulla rappresentanza Confindustria, Cgil, Cisl, Uil» firmato anche dalla nostra confederazione va nella direzione sbagliata e i suoi contenuti non sono per la Fiom condivisibili.

Quell'accordo, alla cui firma si è giunti senza il necessario coinvolgimento democratico delle categorie, delle iscritte e degli iscritti, modifica e cambia senso agli accordi interconfederali precedentemente firmati (28 giugno 2011 e 31 maggio 2013 sui quali, anche al nostro interno, sono stati espressi e permangono giudizi diversi), ed è su alcuni punti in contrasto con i principi ribaditi dalla recente sentenza della Corte costituzionale e contraddice le posizioni espresse dalla stessa Cgil nel 2009 in occasione dell'Accordo interconfederale separato sul modello contrattuale.

Infatti, il «Testo unico sulla rappresentanza» introduce norme che limitano le libertà sindacali, il ruolo e la titolarità contrattuale delle categorie, anche definendo sistemi sanzionatori e forme di arbitrato interconfederale che la Cgil ha sempre rifiutato perché lesive dell'autonomia contrattuale del soggetto sindacale e delle libertà e dei diritti che sono in capo al singolo lavoratore. Risulterebbe inaccettabile se tale accordo non fosse sottoposto al giudizio vincolante tramite referendum delle lavoratrici e dei lavoratori interessati o almeno delle iscritte e degli iscritti interessati. È compito del Congresso della Fiom in tutto il suo percorso discutere e decidere tutte le azioni necessarie e affrontare la nuova situazione che si è determinata.

In questa situazione si conferma la necessità e l'urgenza di un intervento legislativo che, senza intaccare l'autonomia contrattuale delle organizzazioni sindacali, stabilisca l'obbligo della validazione democratica di accordi e contratti restituendo alle lavoratrici e ai lavoratori la titolarità della rappresentanza. Una legge che fissi anche le regole attraverso le quali le lavoratrici e i lavoratori possano eleggere i propri rappresentanti sulla base del principio «una testa, un voto» e che determini la trasparenza della rappresentanza sindacale con la certificazione degli iscritti, il diritto di voto delle lavoratrici e dei lavoratori sugli accordi che li riguardano e rendendo pubblici introiti, spese e bilanci delle organizzazioni sindacali. La Fiom ha depositato una propria proposta

di legge di iniziativa popolare in Parlamento, e chiediamo che venga rapidamente posta in discussione.

La difesa dell'occupazione presuppone una nuova politica rivendicativa capace di intervenire sulle politiche industriali, sui modelli organizzativi del lavoro e dei sistemi produttivi sulla formazione e in materia di investimenti.

Ciò significa sperimentare nuove forme di democrazia economica in cui la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori si può realizzare anche conquistando procedure di confronto e negoziazione preventiva nelle imprese, fin dalla fase di progettazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e della produzione. Ciò anche tramite l'istituzione di gruppi di lavoro e in ogni caso attraverso il superamento di una logica organizzativa e gerarchica, aprendo a un aumento dei livelli di autonomia e di cooperazione professionale, così come praticando e regolando procedure di confronto preventive sulle scelte di carattere industriale e di investimento di medio e lungo periodo. In questo ambito le esperienze realizzate, tra cui il recente protocollo realizzato con Finmeccanica, indicano una prima utile esperienza e una possibile direzione da qualificare e seguire.

«La tutela della salute dei lavoratori non si scambia né col lavoro né con i soldi.» Questa affermazione, praticata dal sindacato metalmeccanico negli anni Settanta, in un periodo però di piena occupazione, è tuttora la pratica sindacale che la Fiom porta avanti con determinazione anche nella crisi.

Per respingere i ricatti e gli scambi sul versante della salute e della sicurezza, la Fiom ha individuato la necessità, in questi anni, di valorizzare le rappresentanze dei lavoratori, le loro competenze, il ruolo e le funzioni attraverso concreti e riconoscibili impegni dell'organizzazione e una estesa e qualificata formazione, che deve ancora continuare, per rafforzare sia l'autonomia dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che la loro capacità di analisi dei rischi, per la sicurezza e la prevenzione da patologie derivanti dal lavoro. Questo impegno deve continuare anche per respingere i tentativi delle imprese di smantellare l'architettura normativa in materia della tutela della salute dei lavoratori, cancellando così l'obbligo della valutazione dei rischi da parte dei datori di lavoro e indebolendo nel contempo la funzione e l'autonomia degli Rls. Questa spinta trova corrispondenza anche a livello continentale, dove la Commissione europea, nell'ottica della cancellazione di vincoli e obblighi per i singoli paesi e per le imprese, ha ritirato le proposte di direttiva sulle patologie muscolo-scheletriche e sugli agenti cancerogeni.

Continuare a difendere il d. lgs 81, rafforzare l'autonomia e le competenze degli Rls, estenderne la rappresentanza, mantenere l'obbligo per le aziende alla compilazione del Dvr è l'impegno che la Fiom chiede alla Cgil affinché in tutti i luoghi di lavoro si realizzi una effettiva tutela dei lavoratori.

5) La crisi della rappresentanza investe le stesse forze sociali, sindacati compresi, e rende urgente la loro riforma organizzativa. La Fiom deve affrontare il tema dell'organizzazione in assenza di un quadro definito di scelte e politiche organizzative della nostra Confederazione.

Un sindacato di categoria (sia che rappresenti i metalmeccanici che, come noi sosteniamo, tutto il mondo industriale) trova la ragione della propria esistenza nella tutela dei diritti e nella contrattazione; è dunque decisiva la presenza sul posto di lavoro e nel territorio. L'organizzazione dei diversi livelli di direzione deve connaturarsi a questa priorità politico-sindacale.

Il Centro nazionale, ridimensionato numericamente in questi anni, deve qualificarsi nel dare risposta alle esigenze dei territori ed elaborare, attraverso i coordinamenti di settore, le politiche rivendicative e industriali. Il mantenimento al Centro nazionale dei coordinamenti di alcuni grandi gruppi deve accompagnarsi al decentramento a strutture regionali e territoriali di responsabilità di altri coordinamenti aziendali che vanno estesi oltre le situazioni tradizionali.

Il Centro nazionale non va dunque inteso come il puro insieme delle compagne e compagni che operano a Roma ma di tutti coloro che svolgono ruoli nazionali di direzione. In tal senso si può contribuire a superare definitivamente l'idea del «Nazionale» come punto «terminale» dell'esperienza sindacale e considerarlo anche come momento formativo e di rinnovamento dei gruppi dirigenti.

La Fiom conferma la scelta del livello regionale come istanza congressuale. Non pensiamo a un unico modello organizzativo pur nella decisione generale (anche per le grandi regioni) già praticata, della ridotta dimensione.

In Fiom abbiamo e continueremo ad avere realtà dove il regionale è l'unica istanza congressuale, altre dove ci sarà il segretario e la segreteria, altre ancora dove il ruolo regionale sarà assolto da un segretario (Coordinatore) che potrà essere anche segretario di un territorio.

Le Fiom territoriali, strutture portanti dell'organizzazione, vanno rafforzate e, dove necessario, ripensate nella loro attuale dimensione geografica per garantirne l'autonomia e gli spazi per il rinnovamento. L'attuale aggregazione che ricalca le istituzioni provinciali (per altro messe in discussione) per un verso non sempre risponde alla specificità degli insediamenti industriali e per l'altro le piccole dimensioni organizzative di molte strutture non ne garantiscono la tenuta economica e dunque l'autonomia.

Processi di ridefinizione delle dimensioni delle Fiom territoriali (da affrontare fra Centro nazionale e strutture regionali, oltre che con i territori coinvolti), in rapporto dialettico con i centri regolatori confederali, devono essere finalizzati oltre al radicamento nei posti di lavoro, a permettere (con la formazione sindacale e l'uso di distacchi temporanei) una crescita dei gruppi dirigenti e in particolare dei delegati. La frammentazione del tessuto produttivo e gli effetti devastanti della crisi

richiedono uno sforzo straordinario nel tesseramento e nuovo insediamento sindacale al quale, infatti, non è possibile rispondere con l'aumento dei «funzionari» ma con la militanza e il coinvolgimento dei delegati oltre il proprio posto di lavoro.

Per dare gambe organizzative alle nostre scelte sindacali e di politica rivendicativa occorre superare le barriere della frammentazione sociale e produttiva: nei luoghi di lavoro è possibile avviare una sperimentazione di forme di coordinamento fra delegati e lavoratori dell'azienda madre, precari, addetti ai servizi, alla logistica e delle imprese in appalto.

Dal nazionale al più piccolo territorio, la Fiom deve dare totale trasparenza ai propri bilanci, agli stipendi e all'uso delle risorse per rendere evidente che il sindacato è una libera associazione di lavoratrici e lavoratori che la sostengono volontariamente con i propri contributi.

Altrettanta trasparenza va data ai progetti di sindacalizzazione e reinsediamento (primo fra tutti «Io voglio la Fiom in Fiat») e agli interventi di solidarietà verso le strutture in difficoltà.

La Consulta organizzativa nazionale è la sede opportuna per definire i progetti (durata e finalità), verificarne l'attuazione e i risultati.

Allo stesso tempo dato il ruolo decisivo che assume la formazione sindacale, sarà compito della Consulta organizzativa e della Segreteria nazionale elaborare e promuovere un progetto adeguato a sostenere sia le scelte di politica rivendicativa che di rinnovamento dei gruppi dirigenti.

Gennaio 2014