
LAVORO E DEMOCRAZIA IL CENTRO DEL PROGETTO

CONFERENZA
NAZIONALE
DI ORGANIZZAZIONE



- Relazione

di **Francesca Re David**,
responsabile organizzativa Fiom-Cgil

Relazione

di Francesca Re David, responsabile organizzativa Fiom-Cgil



Al momento dell'avvio del percorso della conferenza di organizzazione della Cgil la nostra categoria era totalmente dentro il rinnovo del contratto nazionale di lavoro: le trattative, gli scioperi a sostegno della vertenza e poi le assemblee sull'accordo e il referendum conclusivo. Si potrebbe pensare che questo abbia limitato il nostro impegno sui temi relativi alle necessità di riflettere sulla nostra struttura e sulla Cgil in generale per adeguarla ai cambiamenti intervenuti in questi anni; invece proprio la pratica contrattuale nazionale e sui territori, la continua relazione dei dirigenti sindacali con le delegate e i delegati e con le lavoratrici e i lavoratori che ci hanno visto impegnati nei due anni che ci separano dal congresso, hanno fatto sì che la nostra discussione sulle questioni organizzative sia stata fortemente contaminata, verificata e sostenuta da una elaborazione collettiva larga. Per questo ritengo utile e considero parte integrante del percorso della Fiom rispetto alla conferenza di organizzazione il rapporto di attività di questo periodo. Ricordo brevemente a tutti e tutte noi: all'ultimo congresso la Fiom è stata l'unica categoria a dedicare una sessione al Progetto organizzativo, assumendo delle decisioni poi approvate all'unanimità dal Comitato centrale che mettevano al centro l'insediamento della categoria nel territorio, a partire dal tesseramento per il radicamento nei luoghi di lavoro, come priorità per un'organizzazione che basa le sue entrate sulle quote associative e la sua forza negoziale sul consenso delle lavoratrici e dei lavoratori. Da lì e dagli atti che abbiamo compiuto in quella direzione è partita concretamente la nostra Conferenza d'organizzazione.

Abbiamo poi rinnovato tutti i contratti nazionali di categoria, con l'attività sindacale che questo comporta a livello nazionale e decentrato; svolto tre referendum nazionali su piattaforme accordi e sul protocollo sul Welfare, che ci ha visto impegnati in un complesso dibattito confederale sempre con una grandissima partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori al voto e svolgendo migliaia di assemblee nei posti di lavoro, anche difficili, perché se soprattutto in fabbrica si sta male e se – come oggi tutti si sono accorti – non si arriva a fine mese, chi va dentro i luoghi di lavoro diventa necessariamente l'interlocutore su cui confrontarsi su tutto; abbiamo condotto l'indagine di massa sulle condizioni di vita e dei lavoro dei metalmeccanici, la più vasta indagine compiuta sul mondo del lavoro e non solo nel nostro paese, che ha rappresentato una azione di ricerca-intervento presa in carico da tutte le strutture della Fiom e dai delegati, che hanno consentito con il loro impegno il risultato di 400.000 questionari distribuiti e 100.000 risposte di metalmeccaniche e metalmeccanici iscritti e non, operai e impiegati; abbiamo svolto seminari e iniziative nazionali con la partecipazione di centinaia di delegati sul mezzogiorno, sui Cae, sugli Rls, sulla contrattazione nell'artigianato, sulla formazione di base, l'assemblea delle donne della Fiom e quella dei migranti. Siamo stati ovviamente impegnati nell'attività negoziale, sia per la contrattazione di secondo livello sia per quella relativa a crisi, ristrutturazioni e delocalizzazioni. Abbiamo fatto sindacato, ininterrottamente.

Questa attività ha contribuito fortemente a delineare gli elementi guida della nostra conferenza d'organizzazione, a individuare e discutere obiettivi per la Fiom, punti critici su cui lavorare e proposte organizzative. Da questo punto di vista, la partecipazione attiva delle delegate e dei delegati ha costituito elemento fondamentale per la costruzione del nostro dibattito le cui radici nella pratica contrattuale sono evidenti dalla discussione e dai documenti che ci hanno consegnato le conferenze di organizzazione territoriali e regionali.

Ritengo importante fornire alle compagne e ai compagni gli elementi di conoscenza sulla composizione della Fiom che sono necessari.

Quest'anno il tesseramento della Fiom chiude in attivo, anche se di poche centinaia di unità, sfiorando i 360.000 iscritti; questo segna un fatto importante perché significa che nonostante continuino i processi di ristrutturazione e di frantumazione delle imprese e dei rapporti di lavoro, che coinvolgono aziende di insediamento tradizionale del sindacato, si è prodotta una interruzione di tendenza. Naturalmente il dato non è omogeneo per tutte le province: si può dire che le maggiori situazioni di difficoltà si registrano nei territori dello storico triangolo industriale, o comunque dove sono collocate grandi aziende del manifatturiero, ormai internazionalizzate. Ci sono invece regioni che hanno bloccato le perdite di iscritti, altre che sono negli ultimi anni in fase di progressiva crescita, e alcune che hanno registrato un vero e proprio balzo in avanti. I dati sono a vostra disposizione nel dossier che ha preparato tutto l'ufficio organizzazione su tesseramento, direttivi, Rsu, Rls e sul nostro sito. Mi soffermo solo su alcune valutazioni. La Fiom continua a essere una categoria a grande maggioranza operaia, nonostante gli impiegati siano ormai circa il 40% degli addetti. La banca dati Fiom sul tesseramento comincia ad avere una analisi qualitativa piuttosto diffusa anche se ancora incompleta; ma sicuramente possiamo dire che gli operai sono oltre il 70% degli iscritti, e che ci sono percentuali maggiori di iscritti fra gli impiegati in territori con grandi aziende manifatturiere o a produzione industriale con qualifiche elevate, piuttosto che in territori con la prevalenza di aziende composte in maggioranza da impiegati. Ciò significa che la sindacalizzazione anche fra gli impiegati è più alta nel manifatturiero e nelle imprese in cui è più estesa l'iscrizione al sindacato e la contrattazione collettiva. Gli iscritti artigiani sono concentrati nelle regioni e nei territori dove è più diffusa l'attività negoziale e l'intervento per l'insediamento nelle aziende di piccole dimensioni. Le donne sono circa il 16% degli iscritti, un po' al di sotto della percentuale delle addette (circa il 20%), con una percentuale molto bassa al sud. I migranti sono oltre l'8% degli iscritti, sono praticamente assenti al sud con un dato che corrisponde alla composizione della forza lavoro, ma superano il 10%, andando anche oltre il 20% in alcuni territori del nord e del centro, ad alta concentrazione manifatturiera.

La banca dati Rsu della Fiom, avviata l'anno scorso, corrisponde a 6.800 aziende per un totale di 850.000 dipendenti. Non esistendo a oggi né una legge per misurare la rappresentanza né una raccolta comune Fim, Fiom e Uilm, ovviamente i dati sono parziali, e si riferiscono a quelli che ci trasmettono le strutture con un aggiornamento non omogeneo su tutto il territorio nazionale; certamente, mancano i risultati delle aziende in cui la Fiom non è presente. Con queste avvertenze, abbiamo censito 15.104 delegati eletti nelle liste della Fiom, pari al 60% dei voti e al 69,9% dei delegati. Questa differenza voti-delegati è dovuta a due elementi: la presenza di aziende in cui Fim e Uilm non ci sono e viceversa l'assenza del caso contrario, e l'un terzo di nomina sindacale riservato ai firmatari del contratto nazionale, regolato dal patto unitario. Le liste di sindacati diversi dai tre confederali hanno complessivamente il 5,5% dei voti e il 2,5% dei delegati (ci sono fra questi firmatari e non firmatari del contratto nazionale). La Fiom, pur essendo il sindacato con più eletti nelle Rsu in ogni classe dimensionale, è meno forte nelle grandi imprese. I nostri dati non ci consentono di sapere quante donne e migranti abbiamo fra i delegati, ma è presumibile che le donne siano poco sopra il 13% che è la percentuale di delegate nei direttivi territoriali, e che i migranti stiano cominciando ad aumentare fra i delegati, soprattutto in territori dell'Emilia-Romagna, della Lombardia, del Veneto e del Piemonte. L'esperienza dei delegati migranti è molto interessante per tutti, perché in quanto delegati rappresentano e rispondono a lavoratrici e lavoratori italiani, e vengono scelti anche con un alto numero di preferenze, pure in territori dove il voto operaio alla lega nord è stato molto alto.

Infine, qualche informazione sui gruppi dirigenti, basata sul censimento dei direttivi Fiom provinciali eletti al Congresso che contano complessivamente 5.808 componenti, di cui 5.382 delegati (93%) e 427 funzionari. Considerando che la Fiom complessivamente, fra struttura politica e struttura tecnica, è intorno ai 500 fra dipendenti e legge 300 con 117 comprensori territoriali, i

regionali e il centro nazionale, questo significa che la vera ossatura dell'organizzazione sono le delegate e i delegati. Per una analisi rimando ai dati forniti nel dossier organizzativo; segnalo ora solo che le donne sul totale sono 772, il 13%, di cui 67 funzionarie, e i migranti 77, di cui 48 fra Emilia Romagna e Veneto. Ognuno, credo, possa fare le proprie valutazioni.

La Conferenza di organizzazione ci chiede di confrontarci con la complessità di una rappresentanza generale del lavoro sottoposta ai cambiamenti determinati dalla globalizzazione e finanziarizzazione delle imprese e dei mercati che hanno modificato il sistema industriale (dalle crisi alla frantumazione produttiva, alle delocalizzazioni) e il mercato del lavoro (con la precarietà e la rottura di titolarità dei rapporti di lavoro); alla crisi della rappresentanza sociale del lavoro che sta investendo tutti i sindacati a livello internazionale, e che in particolare riguarda l'industria, cioè il luogo dove si confrontano direttamente i diversi interessi del profitto e dell'impresa e dell'insieme delle lavoratrici e lavoratori, sempre più spesso definiti come costo, e quindi resi oggetto del processo produttivo, e non riconosciuti come valore e portatori di un punto di vista di pari dignità.

Inoltre, il voto a destra di una parte degli iscritti alla Cgil dimostra come sia sempre più difficile il riconoscimento della relazione fra rappresentanza sociale degli interessi nel lavoro e progetto di società nel territorio. Tema su cui la Fiom ha, fra l'altro, incontrato in questi anni movimenti e associazioni impegnate a contrastare gli effetti della globalizzazione nella vita delle persone, dalla pace ai diritti umani, civili e del lavoro resi precari, a una società e un ambiente sostenibili, all'antifascismo. Ci dovremo oggi tutti interrogare sulla difficoltà a fare sul serio presidio democratico nei territori, che ormai sono del tutto evidenti.

Per affrontare la complessità dei problemi bisogna estendere il senso della confederalità solidale e allargare capacità di azione e efficacia; e nello stesso tempo va perseguita una piena democratizzazione del sindacato, tanto nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori quanto all'interno della Cgil e nei rapporti unitari. Questo è indispensabile per sostenere il confronto con le imprese, che sarà difficilissimo. La democrazia a tutti i livelli rafforza la partecipazione, il riconoscimento reciproco, ed è antidoto a ogni semplificazione che allontana il sindacato dai lavoratori e pone il rischio di essere percepiti come parte di quel ceto politico che decide cosa è bene, cosa è giusto o sbagliato.

La confederalità si esprime sia nella struttura orizzontale sia in quella verticale della Cgil, e gli strumenti fondamentali sono la contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello e la contrattazione sociale nazionale e sul territorio.

Come dimostra anche la nostra ultima vertenza per il rinnovo del Ccnl, il rapporto e la mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio, a partire dai luoghi di lavoro, è il fondamento del potere contrattuale del sindacato. Il sindacato nazionale di categoria nelle sue diverse articolazioni riunifica la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori di quella categoria e attraverso la contrattazione nazionale, di gruppo e decentrata, costruisce un punto di vista condiviso e solidale. Le categorie della Cgil sono per loro natura confederali perché hanno l'obiettivo della difesa dell'estensione dei diritti e del miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori indipendentemente dalla pluralità dei rapporti di lavoro, dei tipi e delle dimensioni delle aziende, delle differenze soggettive e culturali sempre più complesse nell'era globale.

La decisione assunta dalla Fiom a partire dal congresso di redistribuire risorse sui territori alleggerendo le strutture regionali, contemporaneamente riaffermandone la funzione di snodo politico e organizzativo, è stata in questi mesi concretamente portata avanti. Infatti è aumentata la quota di canalizzazione di categoria che resta al territorio, o torna al territorio attraverso progetti regionali, come è cresciuto il sostegno nazionale a progetti di insediamento rivolti soprattutto al distacco di giovani delegati. Strutture regionali di grande dimensione hanno eletto segretario un segretario territoriale, o hanno ridotto fortemente i tempi pieni regionali, intrecciando le due

funzioni. Naturalmente il percorso non è concluso, e rimangono ancora l'eredità dei modelli organizzativi passati che bisogna affrontare entro il prossimo congresso.

Confermando quindi la scelta compiuta oggi possiamo porci l'obiettivo di proseguire questa razionalizzazione nel dislocare il lavoro delle compagne e dei compagni e le risorse. Infatti alla base del progetto organizzativo è la convinzione che ogni struttura territoriale e regionale debba disporre di autonomia economica in grado di assicurare capacità di iniziativa politico-sindacale, realizzando per questo gli intrecci utili fra i diversi livelli. Una nuova fase di sperimentazione può prevedere che strutture territoriali vicine e con un numero limitato di iscritti eleggano un unico segretario generale e una unica segreteria, pur restando istanze congressuali distinte. Allo stesso modo, regioni di minor dimensione possono avere una unica struttura regionale con una articolazione di responsabilità sui territori.

È necessario andare decisamente verso un rinnovamento generazionale. Anche se nell'immaginario collettivo i metalmeccanici sono rappresentati come residuali, cioè vecchi, basta entrare in un'assemblea, in una fabbrica dell'elettrodomestico del Veneto come all'Alfa di Pomigliano, fra i siderurgici di Taranto o in un'azienda informatica per vedere quanto questo sia falso.

I nuovi segretari generali della Fiom eletti dopo il congresso sono più giovani, ma c'è un blocco al rinnovamento determinato anche dai limiti delle risorse. Valorizzare l'impegno di natura volontaria di competenze di pensionati nell'attività sindacale, significa non disperdere competenze, e allo stesso modo sostenere anche per questa via l'assunzione di responsabilità diretta da parte di giovani.

Rendere strutturale l'attività di formazione di base per giovani delegate e delegati, a partire dalla positiva sperimentazione avviata dopo il congresso, è un altro elemento che va in questa direzione. Le presenze di donne e migranti nei gruppi dirigenti in un ruolo generale di rappresentanza, pur nella differenza di storia e di significato nel nostro paese e nella Fiom, sono assolutamente insufficienti; questo impoverisce l'elaborazione e la capacità contrattuale dell'organizzazione. Il blocco rispetto a una rappresentanza più corrispondente alla stessa composizione della categoria, parte già dalla scelta dei distacchi sindacali. Bisogna determinare fatti concreti e azioni positive che rimuovano vecchie e nuove resistenze. Va detto che la Fiom ha compagne segretarie generali di strutture importanti e in ruoli significativi di direzione politica, ma il rapporto a scalare iscritte/delegate/gruppi dirigenti registra e non contrasta i processi di arretramento politico e culturale in atto.

I coordinamenti migranti hanno messo a disposizione di tutti progettazione politica e conoscenze su cui impegnare tutta l'organizzazione, e le esperienze di direzione politica nelle strutture (poche) e nei luoghi di lavoro, producono contaminazione e spostamento. La nostra lentezza ad accogliere questo cambiamento nella formazione dei gruppi dirigenti non può semplicemente essere affrontata e risolta con cooptazioni a posteriori, che di fatto assumono una logica aggiuntiva in contrasto con l'idea di rappresentanza politica generale.

Modello contrattuale e modello sindacale vanno di pari passo, per un sindacato fondato sulla rappresentanza.

Il Ccnl ricompone al suo interno le attività produttive delle filiere e di ridistribuisce salario e diritti uguali per tutti coloro che in diverso modo partecipano al prodotto. I metalmeccanici da circa mezzo secolo hanno conquistato il contratto nazionale di categoria che comprende tutti i settori con una distinzione di contratti legata solo alle diverse controparti e quasi tutti coincidenti nella tempistica. Questo fra l'altro consente nelle fasi di confronto negoziale di coinvolgere una massa critica di lavoratrici e di lavoratori interessati che rafforza la rappresentanza sociale.

Ma proprio nel momento in cui in Cgil si avvia la discussione sulla necessità di diminuire il numero dei contratti, sono state sottratte al contratto dei metalmeccanici parti significative, interrompendo la catena del valore che lega le diverse parti della produzione e avviando oggettivamente percorsi di dumping e concorrenza sindacale, con la sovrapposizione in più contratti di categoria di stessi campi di applicazione. La divisione in diversi Ccnl della parte manifatturiera con maggiori costi fissi e maggiore forza sindacale da quella tecnologica a più alto valore aggiunto, porta a un indebolimento complessivo ed è subordinata alle scelte organizzative e di politiche contrattuali del sistema delle imprese.

Per questo è necessario riunificare l'area delle telecomunicazioni e dell'informatica, il cui sviluppo tecnologico e storia contrattuale sono parte integrante dell'esperienza e della storia metalmeccanica (dalla macchina da scrivere Olivetti, ai computer, ai call-center Omnitel e Infostrada, alle strade telematiche); è necessario nel Ccnl dei metalmeccanici aprire una «finestra» per l'informatica che corrisponda alle diverse modalità di produzione e alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori delle «fabbriche del software» (ad esempio un diverso modo di esercitare la pressione sul tempo), così come esiste per la siderurgia.

In tutta Europa si è aperta la discussione e si sta procedendo ad accorpamenti fra federazioni sindacali di categorie dell'industria, essendo ormai i modelli di organizzazione del lavoro e quindi le condizioni non più differenziate per settori produttivi. È ora di aprire anche da noi una riflessione seria sugli accorpamenti, che riguardi l'insieme della confederazione e non le scelte delle singole categorie, magari determinate da questioni di bilancio. Fim, Fiom e Uilm hanno da tempo unitariamente posto la questione del sindacato dell'industria e di un contratto dell'industria come prospettiva che faccia leva sugli elementi unificanti della condizione. La Fiom ha ribadito questa necessità all'ultimo congresso e oggi la ripropone.

Il contratto nazionale e la contrattazione di secondo livello devono sempre di più comprendere in modo strutturale i diversi rapporti di lavoro precario. È la contrattazione di categoria infatti che determina il salario e le condizioni concrete della prestazione, la stessa stabilizzazione dei rapporti di lavoro, ed è quasi sempre nel luogo di lavoro che si incontra il sindacato. Questo comporta la scelta dell'iscrizione alla categoria dell'impresa presso cui si lavora, e quindi del superamento per la Cgil del Nidil.

Va sperimentata la contrattazione anche intercategoriale di sito per costruire sul territorio elementi fondamentali di riunificazione attraverso obiettivi condivisi, responsabilità delle imprese appaltanti, coordinamento dell'attività negoziale con le diverse controparti nel sito, per arrivare all'obiettivo di una contrattazione congiunta che, all'opposto di azzerare si arricchisca nel confronto tra le diverse esperienze e storie contrattuali. La contrattazione di sito è fondamentale per il rispetto della parità di diritti per quelle aziende artigiane che di fatto si configurano come parti di una grande impresa.

Va aperta una vera e propria campagna di contrattazione di secondo livello, ciò anche a partire dall'analisi dei risultati della ricerca di massa sulle condizioni di vita e di lavoro dei metalmeccanici, che riportano le valutazioni su salario, ritmi, condizioni di lavoro salute e ambiente di lavoratrici e lavoratori di aziende sindacalizzate, dove esiste contrattazione; quindi a maggior ragione parlano della crescita dello sfruttamento che in questi anni si è determinata. È necessario completare una valutazione precisa del rapporto esistente fra contrattazione – rappresentanza – insediamento in tutta la categoria mettendo in relazione e incrociando i nostri dati.

Rafforzare la pratica contrattuale significa anche riflettere sulla rappresentanza. Oggi si pone il tema della riforma delle Rsu la cui nascita ha portato al fondamentale riconoscimento della rappresentanza sindacale con poteri negoziali, in quanto soggetto unitario eletto dalle lavoratrici e dai lavoratori, non emanazione dei sindacati. Questo corrisponde fra l'altro a un principio per noi fondamentale, e cioè che il contratto appartiene ai lavoratori cui si applica, indipendentemente se

siano iscritti o no al sindacato. Le Rsu sono titolari congiuntamente alle organizzazioni sindacali della contrattazione di secondo livello. Valutando l'esperienza fatta, possiamo dire che il loro limite sta nel non essere state pensate per essere efficaci nel contrattare la condizione di lavoro: il delegato/a non risponde alle singole aree produttive, essendo eletti per grandi collegi con l'unico vincolo della distinzione operai/impiegati. Le Rsu esercitano così una rappresentanza generale nell'impresa e non sono adeguate sufficientemente per il confronto sulle condizioni della prestazione.

Va aperto il confronto con Fim e Uilm, e a livello confederale, per realizzare una maggiore scomposizione in aree produttive e reparti in un rapporto più diretto fra delegati e lavoratrici e i lavoratori; per rendere a tutti gli effetti parte dell'elettorato attivo e passivo le lavoratrici e i lavoratori che sono presenti con diverse tipologie contrattuali nelle aziende metalmeccaniche; per la piena proporzionalità nell'elezione delle delegate e dei delegati, a partire dal superamento del patto unitario.

La Fiom può da subito decidere proprie regole di comportamento: il rispetto delle diverse aree produttive nella composizione delle liste; correttivi al criterio del maggior numero di preferenze per l'un terzo di nomina, definiti prima del voto, per garantire una rappresentanza più corrispondente alla struttura produttiva dell'impresa e alla presenza delle lavoratrici e dei lavoratori; uso trasparente del monte ore e delle sue finalità; regole relative alla firma da parte dei delegati degli accordi aziendali approvati con il referendum; generalizzazione delle primarie per la composizione delle liste.

Contemporaneamente, e in sintonia con la contrattazione delle condizioni, dei tempi, ritmi e delle saturazioni, dei diritti, va rafforzato il ruolo degli Rls la cui attività deve essere assolutamente sostenuta dalle rsu a da tutta l'organizzazione, come il lavoro di questi mesi sta mettendo in pratica; e che per questo devono essere parte attiva e integrata alla rappresentanza sindacale nelle trattative aziendali, tenuta al riparo da ogni tentativo di ricatto sui costi da parte delle imprese. Ambiente e sicurezza sono il primo vincolo sociale che deve prevalere su ogni compatibilità; i fatti purtroppo dimostrano quanto la centralità del profitto abbia agito in senso contrario, anche in grandi imprese leader nel mondo.

Ancora in tema di rappresentanza, tenendo conto del crescere delle trattative transnazionali cui siamo coinvolti e degli sviluppi prevedibili in questa direzione, cui i Cae sono sempre più spesso associati pur avendo formalmente compiti di informazione e di consultazione, bisogna mettere a fuoco con più precisione e come patrimonio dell'intera organizzazione le regole di riferimento.

Fim, Fiom e Uilm hanno recentemente definito un regolamento per la nomina dei rappresentanti Cae, come espressione della Rsu. È necessario rendere certi i percorsi di informazione e consultazione nel gruppo, e la relazione con i sindacati nazionali cui attiene la loro nomina e che nelle trattative transnazionali sono i titolari del rapporto con la Fem.

Vanno definite le procedure per l'approvazione delle piattaforme e degli accordi per le trattative transnazionali con un percorso democratico che corrisponda a quello previsto per i contratti nazionali, dei quali coincide la titolarità.

Infine, da tempo stiamo ragionando sull'urgenza di ripensare il modello di rappresentanza nell'artigianato: per ripristinare piena agibilità dentro i luoghi di lavoro, a partire dal diritto di assemblea, senza la quale il sindacato rischia di limitare la sua funzione al ruolo di servizio e quindi a non incidere sulla sindacalizzazione, né sulle condizioni concrete di chi lavora.

I delegati di bacino vanno eletti e non nominati, individuando per questo le opportune modalità anche intercategoriale.

Di conseguenza le risorse che provengono da enti bilaterali vanno destinate alla loro originaria motivazione, cioè alla crescita della rappresentanza. Infatti ad oggi il modello adottato ha portato ad avere funzionari a tempo pieno che si occupano di artigianato in sostituzione dei delegati degli artigiani.

La Fiom ha già indirizzato risorse alle strutture territoriali con le scelte compiute nel progetto organizzativo. Come è ovvio, a determinare l'efficacia della scelta sulla centralità delle categorie territoriali che sono il tramite per la relazione con gli iscritti nei luoghi di lavoro e titolari con le Rsu della contrattazione decentrata, concorrono sia le strutture confederali che di categoria. La necessità di procedere con decisione in questa direzione è resa evidente anche dal fatto che ogni anno la percentuale di nuovi iscritti indispensabile solo per mantenere lo stesso livello di tesseramento, diventa più importante.

Al dibattito confederale, la discussione della categoria propone queste indicazioni: tolto il costo tessera, è necessario in primo luogo capire a che funzioni è destinato e avere il massimo di trasparenza per quanto riguarda il 25% di canalizzazione confederale, per comprendere quali costi siano contenuti e le differenze fra strutture, alle quali spesso concorrono fondi strutturali, che invece vanno ricondotti a scelte di progetto sottoposte a comune valutazione. Va posta una particolare attenzione alla sufficienza di risorse per le categorie dell'industria che hanno a disposizione solo le entrate relative alle quote delega.

Bisogna generalizzare subito e per tutte le categorie la quota delega all'1% di paga base e contingenza.

L'insieme di questi interventi consentirà di istruire un ragionamento, che non è stato compiuto nella preparazione della conferenza di organizzazione, sulle misure necessarie da adottare per una redistribuzione delle risorse che abbia al centro l'intervento nei luoghi di lavoro.

Riproponiamo inoltre la questione già posta al congresso della relazione tra categorie degli attivi e sindacato dei pensionati, rispetto ai due pilastri della previdenza, pubblica e complementare, e rispetto alla valorizzazione dell'impegno delle categorie di origine per la continuità della sindacalizzazione al momento del pensionamento, non più fatto automatico.

Sempre più, e in controtendenza con i processi generali in atto nella società, bisogna allontanare il sistema servizi da una logica di convenienza di mercato, scegliendo con decisione l'ambito della relazione fra tutela individuale e tutela collettiva. I servizi come l'attività sindacale devono poter arrivare a ridosso dei luoghi della produzione, attrezzando sedi mobili, andando verso le persone che lavorano e non solo aspettando che siano loro a sceglierti come utenti. Su questo, una relazione categorie-servizi può essere molto proficua.

È necessario per la Fiom ricostruire una rete relativa agli uffici vertenze, prevedendo nelle grandi province e a livello regionale propri punti di riferimento.

Da tutte le strutture a maggior presenza dei migranti, e dal coordinamento migranti arriva questa indicazione: le attività di assistenza e tutela individuale per i migranti vanno integrate al sistema servizi e potenziate, separandole dai luoghi di elaborazione politico-sindacale.

Contemporaneamente, per le categorie è fondamentale poter analizzare i servizi e le prestazioni maggiormente richiesti per costruire un quadro analitico utile all'iniziativa politica e sindacale.

Siamo in una fase molto diversa dalle prospettive su cui la Cgil aveva costruito l'analisi al proprio ultimo congresso.

Anche per quanto riguarda le modifiche della rappresentanza politica, la scomposizione-ricomposizione e la crisi dei tradizionali partiti del centro e della sinistra con i quali era costruita la relazione storica della rappresentanza sociale espressa dalle tre confederazioni Cgil, Cisl e Uil, impongono scelte precise al sindacato. Queste si fondano necessariamente sul valore e la pratica dell'autonomia del punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati espressa dalla loro rappresentanza collettiva fondata sulla solidarietà, sull'assunzione dei vincoli sociali, dei diritti universali e del lavoro da far valere rispetto ai vincoli imposti dalle compatibilità economiche e finanziarie, e rispetto al prevalere di atteggiamenti identitari fondati sull'esclusione e la paura delle differenze. Nella direzione dell'autonomia della rappresentanza sociale, vanno riviste e aggiornate le incompatibilità oggi previste tra incarichi politici e sindacali, comprendendo anche l'appartenenza a organismi di partito.

L'unità sindacale, valore da sempre, assume una nuova dimensione, che si confronta con concezioni di confederalità diverse tra loro. Per affrontare la crisi di rappresentanza sociale che in questa fase interroga tutti i sindacati occidentali, rafforzando la ricerca di unità sindacale, è necessario un fortissimo processo di democratizzazione del sindacato, che porti al riconoscimento condiviso delle decisioni che si assumono, sia nei gruppi dirigenti, sia fra le lavoratrici e i lavoratori. Ogni semplificazione, allenta i legami e impoverisce la capacità di rappresentanza.

La legge sulla rappresentanza e la democrazia sindacale è necessaria per rendere più forte, trasparente e certo questo percorso. Per la Fiom snodo democratico fondamentale e garanzia di autonomia sindacale, è il referendum vincolante delle lavoratrici e dei lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi, anche quando i gruppi dirigenti esprimono posizioni diverse; l'aver condiviso con Fim e Uilm regole definite per il Contratto nazionale in questo senso, ha consentito ai metalmeccanici di recuperare e rendere più salda l'unità sindacale della categoria.

Vanno definite le regole che consentano la partecipazione piena dei gruppi dirigenti nell'assunzione delle decisioni relative alle trattative confederali, riempiendo di significato il confronto democratico negli organismi e consentendo la più larga partecipazione di tutte le strutture ai processi decisionali.

Il diritto al dissenso e alla conoscenza delle sue ragioni fino al momento dell'espressione del voto delle lavoratrici e dei lavoratori, secondo modalità condivise, è altro elemento di garanzia dell'unità sindacale. Il radicamento della categoria nei territori a partire dai luoghi di lavoro, ha una relazione diretta con la trasparenza democratica del nostro rapporto con le lavoratrici e i lavoratori, e con la capacità di mettere in campo iniziative volte a rafforzare l'insediamento. Perciò la Fiom decide di procedere periodicamente al rinnovo di tutte le deleghe sindacali.