

Documento sulle politiche organizzative

Presentato da Gianni Rinaldini, segretario generale Fiom-Cgil



Cervia, 16 maggio 2008

“Per le parti relative a temi confederali il presente documento è emendamento al documento Confederale”

La conferenza d'organizzazione della Fiom conferma le scelte già assunte al XXIV congresso sulla necessità di porre alla base del progetto organizzativo l'impegno sui territori e quindi nei luoghi di lavoro, perché è lì che si realizza la sindacalizzazione e l'insediamento rafforzando la capacità di rappresentanza nella relazione con le lavoratrici e i lavoratori, nella crescita delle delegate dei delegati che costituiscono il gruppo dirigente diffuso della categoria. Il radicamento sul territorio si coniuga alla visione generale di un sindacato di rappresentanza, che pone al centro del modello sociale e di lavoro i vincoli di solidarietà, la ricerca della giustizia sociale, attraverso l'espressione di un punto di vista collettivo e autonomo del lavoro subordinato.

La conferenza della Fiom conferma la scelta compiuta da tempo dalla categoria di mettere al centro del proprio impegno una fortissimo processo di democratizzazione nel rapporto con le lavoratrici e con i lavoratori, come elemento costitutivo di salvaguardia per la natura del sindacato generale di rappresentanza, messo sotto attacco e a dura prova dai processi sociali e economici in atto. La tendenza a far prevalere interessi particolari e a incentivare la concorrenza nel mondo del lavoro sulla base di un complessivo impoverimento, necessitano del massimo di partecipazione e di relazione. Tutte le scelte organizzative proposte corrispondono a questa determinazione.

Mettere al centro il lavoro e la sua condizione significa avere l'obiettivo di intervenire su organizzazione del lavoro – sicurezza – diritti – salario, avendo a riferimento l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che concorrono alla produzione; significa voler intervenire sulla precarietà/instabilità dell'occupazione.

La complessità di una rappresentanza generale del lavoro si è enormemente accresciuta per i 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). Questo ha prodotto una crisi della rappresentanza sociale del lavoro che sta investendo tutti i sindacati a livello internazionale, e che in particolare riguarda l'industria, perché la centralità del profitto e dell'impresa come motore delle scelte politiche e la concorrenza fra imprese e fra lavoratori nelle imprese confliggono direttamente con la costruzione di un punto di vista solidale degli interessi del mondo del lavoro.

La globalizzazione chiede a un sindacato generale di aprire la rappresentanza del lavoro alle problematiche che emergono nel rapporto fra poteri forti e movimenti di uomini e donne che in tutti gli stati del pianeta subiscono gli effetti del modello di sviluppo dominante, e tentano di dare risposte attraverso pratiche quotidiane nei territori, dove si manifestano concretamente le più aspre contraddizioni. Di queste sono esempi la lotta per la pace e contro la pena di morte, quella contro una crescita illimitata e per una società e un ambiente sostenibile per tutte e tutti.

Il voto alle ultime elezioni, inoltre, ci interroga sui fondamenti su cui si basa la concezione stessa di sindacato generale, che ha l'ambizione di essere portatore di una idea della società fondata sui diritti di tutte e tutti, sull'inclusione nel rispetto delle differenze.

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 nei luoghi di lavoro, territoriali, regionali e nazionale, riunifica nella struttura politica e organizzativa la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori di quella categoria, stabilisce legami di solidarietà, e attraverso la contrattazione nazionale, di gruppo e decentrata, costruisce un punto di vista condiviso. 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 valorizzazione e la crescita di delegati e dirigenti migranti sono ormai per la Fiom una esigenza.

L'insufficienza della presenza delle donne il cui peso diminuisce nel rapporto iscritte-delegate-gruppi dirigenti segna un arretramento che mette in relazione negativa i processi politici e sociali in atto e la nostra struttura sindacale, che da questo punto di vista li registra e non li contrasta. La riflessione autonoma delle donne può contribuire a una rappresentanza più adeguata e efficace e influenzare positivamente la contrattazione e la democrazia delle strutture sindacali.

La Fiom nella Fem e nella Fism

In tempi di globalizzazione, la politica sindacale è necessariamente legata ad una dimensione internazionale. Non ci si può quindi limitare alle sole "relazioni internazionali". Sulla base della propria esperienza, la Fiom, può contribuire a questo processo, ridefinendo 1) terreni di analisi e intervento; 2) modalità organizzative e politiche.

1) Oggi la globalizzazione è in una fase diversa e critica: non ha realizzato le promesse di benessere e opportunità globali; c'è una nuova contraddizione tra organismi internazionali (WTO, BM, IMF, G8) e grandi Stati nazione emergenti, che attirano nuovamente l'attenzione sui problemi e le risposte nazionali.

Perciò, il sindacato deve a misurarsi con nuove sfide, a livello nazionale e globale, su diritti, alleanze e alternative economiche e sociali, contro le politiche dettate dalle multinazionali e adeguare la sua capacità di organizzazione. Anche nella Fism, è cominciata la discussione per la creazione di un sindacato dell'industria. Su guerra e riarmo negli Stati Uniti si è costruito l'intero sistema economico: un modello che rischia di estendersi anche in Europa. La guerra per l'accaparramento delle risorse primarie continua. Dopo la caduta del muro di Berlino, un nuovo muro tende ad innalzarsi: tra l'occidente e il resto del mondo, in particolare quello arabo e islamico. La lotta sindacale sul terreno del lavoro e sociale non può prescindere da quella culturale.

I tre terreni: **contrattazione collettiva, per l'affermazione del valore e i diritti del lavoro, e l'autonomia del soggetto contrattuale**, in ciascun paese e a livello transnazionale. **Diritti, sicurezza e salute nel lavoro, redistribuzione della ricchezza**, si legano inevitabilmente alla lotta per uno **"sviluppo" diverso (che cosa e come produrre), un diverso sistema di rapporti economici e commerciali mondiali**. Peggioramento delle condizioni di lavoro, precarietà e delocalizzazioni, disuguaglianze sociali e devastazione ambientale, attraverso l'azione combinata di multinazionali e politiche liberiste, richiedono la costruzione di una nuova solidarietà tra lavoratori/trici. Importante

che Fem e Fism abbiano indetto una giornata globale di azione contro la precarizzazione del lavoro il 7 ottobre. E infine, anche nelle zone di **guerra e di occupazione militare ed economica** (Afghanistan, Iraq, Palestina, Libano...), contribuire in concreto alla pace significa rompere le barriere ideologiche e culturali eurocentriche, costruendo dialogo e alleanze con tutti i soggetti di società civile che lottano per diritti e democrazia.

Da anni ci battiamo per la costruzione di un vero sindacato a livello europeo che possa contrastare le politiche attuali e valorizzare obiettivi condivisi di solidarietà e contrattazione. In tal senso sperimentare un ruolo negoziale della Federazione europea è essenziale. Tutto ciò è reso difficile dal nuovo trattato europeo che nega ancora i diritti dell'agire collettivo, come ad esempio lo sciopero. Non a caso la Carta dei diritti fondamentali non è parte integrante del trattato. Per queste ragioni la Fiom deve continuare la battaglia politica per trasferire poteri negoziali alle Federazioni europee in tutte le sedi.

2) A queste sfide possiamo e dobbiamo adeguare anche la nostra organizzazione con scelte semplici e possibili, soprattutto coinvolgendo delegati/e: la definizione di un riferimento per ciascuna regione e/o territorio; cooperazione tra settore migranti e uffici Europa e internazionale, valorizzando le conoscenze e culture diverse di cui donne e uomini migranti sono portatori; formazione adeguata al bisogno di conoscenza, discussione, iniziativa transnazionale; partecipazione a e utilizzo degli strumenti di comunicazione e informazione (sito/i, "Notizie Internazionali", pubblicazioni); adeguamento del rapporto con "i movimenti" (compresa la partecipazione ai forum sociali di delegate e delegati) avviato dalla fine degli anni 90 proprio sul terreno transnazionale (su democrazia, diritti, pace, ambiente, giustizia sociale).

L'autonomia e la democrazia sindacale

Siamo in una fase molto complessa di cambiamenti nel quadro politico e istituzionale, segnati da una forte regressione culturale, politica e sociale. 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 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'uguaglianza, 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.

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.

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. Anche a tale scopo i direttivi necessitano di un rafforzato e più incisivo ruolo di direzione nel rapporto con gli organismi esecutivi.

Fermi restando i pluralismi garantiti dallo Statuto, 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 propone di procedere periodicamente al rinnovo di tutte le deleghe sindacali.

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.

Vanno anche rafforzate le incompatibilità relative all'appartenenza a Consigli di amministrazione.

I contratti

In una fase così potente di scomposizione della catena del valore, il Ccnl è una risposta importante anche per la ricomposizione delle attività produttive delle filiere e di redistribuzione di 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. 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, i metalmeccanici hanno visto sottrarre al proprio contratto parti significative, rompendo invece che sviluppare con più determinazione la relazione fra le imprese madre e imprese fornitrici e avviando oggettivamente percorsi di dumping e concorrenza sindacale attraverso 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.

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; 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", 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, come anche i materiali per la produzione dei manufatti, con un intreccio fra l'altro fra fornitori e imprese di riferimento. E' 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, indipendentemente dalla titolarità del rapporto di lavoro. E' 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. Le condizioni contrattuali generali e i diritti riferiti alla tipologia di rapporto di lavoro sono invece materia confederale. 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. Ciò a partire dall'individuazione di obiettivi condivisi, dalla maggiore responsabilità delle imprese appaltanti, da un coordinamento intercategoriale dell'attività negoziale con le diverse controparti nel sito, per arrivare all'obiettivo di una contrattazione congiunta fra categorie 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 lavoratori metalmeccanici, e da una valutazione precisa del rapporto esistente fra contrattazione – rappresentanza – insediamento in tutta la categoria.

Le Rsu

A quasi 15 anni di distanza dalla nascita delle Rsu possiamo valutare punti forti e deboli di questa esperienza.

Il punto forte è l'affermazione della rappresentanza sindacale cui sono attribuiti poteri negoziali nell'azienda e nel gruppo, e la sua natura di soggetto unitario di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, non di 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. Il nostro contratto regola con precisione la relazione fra organizzazioni sindacali e rappresentanza eletta, affermando che le Rsu sono titolari congiuntamente alle organizzazioni sindacali della contrattazione di secondo livello. Il coordinamento Rsu Fim – Fiom – Uilm ed è il luogo di espressione del patto unitario, le liste di organizzazione invece permettono di misurare la rappresentanza, in modo comunque imperfetto in assenza di una legge che continuiamo a rivendicare.

Il punto debole principale sta nel fatto che le Rsu alla radice, proprio nelle modalità di elezione, non sono costituite per essere efficaci nel contrattare la condizione di lavoro, perché il delegato/a non risponde alle singole aree produttive. Infatti l'unico vincolo per la divisione in collegi è la distinzione operai/impiegati. Le Rsu **corrono il rischio, in particolare nelle grandi aziende, di essere** una sorta di parlamentino collegato a una rappresentanza generale nell'impresa e non pensate per il confronto sulle condizioni della prestazione.

E' quindi necessaria una riforma complessiva della rappresentanza nei luoghi di lavoro, e va aperto il confronto con Fim e Uilm, come pure a livello confederale. Questi gli obiettivi:

- Bisogna realizzare una maggiore scomposizione in aree produttive e reparti in un rapporto più diretto fra delegati e lavoratrici e i lavoratori; in questo quadro si pone la questione di un aumento del numero di Rsu. La maggiore vicinanza fra candidati e elettori avrebbe sicuramente effetti positivi anche sull'adeguamento della rappresentanza al rispetto della differenza di genere, alla presenza sempre più significativa di lavoratori migranti, al rinnovamento generazionale.

- La riunificazione della rappresentanza di tutti coloro che lavorano nelle aziende metalmeccaniche, comporta che le lavoratrici e i lavoratori con diverse tipologie contrattuali, indipendentemente dalla titolarità del rapporto di lavoro, debbano essere inclusi nell'elettorato attivo e passivo, definendo per questo le modalità .

- Va affermata la proporzionalità piena nell'elezione delle delegate e dei delegati. Va ripreso perciò e portato a termine il confronto con Fim e Uilm relativo al superamento del patto unitario, come va proposto in riferimento all'accordo interconfederale il superamento dell'un terzo per i sindacati firmatari del Ccnl.

In attesa di una riforma condivisa, la Fiom vuole definire proprie regole di funzionamento: 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, al fine di 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 della Fiom e dei delegati degli accordi aziendali approvati con il referendum; generalizzazione delle primarie per la composizione delle liste.

I comitati degli iscritti possono coincidere con l'assemblea di tutti gli iscritti; nei siti produttivi in cui sono presenti processi di internalizzazione-esternalizzazione, bisogna prevedere i comitati di iscritti di sito, come primo luogo di confronto per politiche contrattuali condivise e solidali.

RIs

La salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori sono il vincolo primario rispetto a ogni valutazione di carattere economico, e elemento fondamentale di verifica delle condizioni di lavoro. Il continuo ripetersi di morti e infortuni sul lavoro dà il segno tragico della gravità della situazione. Il controllo per il rispetto delle leggi e dei contratti e l'intervento per le modifiche dell'organizzazione del lavoro, delle postazioni, delle saturazioni, dei tempi sono centrali per garantire la sicurezza e sono punto di riferimento fondamentali per la contrattazione della prestazione e per la certezza dei diritti. La Fiom si impegna a promuovere una informazione e una formazione diffusa e a mettere in pratica il massimo di azione sindacale in questa direzione. Bisogna superare ogni divisione fra rappresentanza tecnica degli RIs e politica delle rsu, perchè questo indebolisce tanto la funzione negoziale della Rsu quanto l'efficacia sindacale del rappresentante della sicurezza, rischiando di produrre una sorta di solitudine, in alcuni casi di ricattabilità da parte dell'impresa. Allo stesso modo, i coordinamenti degli rIs sono luoghi importanti di scambio delle esperienze e di crescita di competenze.

I Cae

I Cae hanno compiti di informazione e di consultazione nelle imprese di dimensioni comunitarie; non hanno una funzione negoziale anche se la Fem punta sempre più a un coinvolgimento dei rappresentanti Cae nelle trattative transnazionali, alle quali vengono associati su mandato dei sindacati nazionali. La titolarità delle trattative rimane in capo alla Fem in relazione alle organizzazioni sindacali nazionali, che determinano anche l'approvazione degli accordi con le modalità previste nei diversi paesi.

Fim, Fiom e Uilm hanno recentemente definito un regolamento per la nomina dei rappresentanti Cae, a fronte della disaffiliazione unitaria alla Fem, delle leggi italiane e europee, della complessità determinata dal fatto che di media abbiamo uno o al massimo due rappresentanti Cae per imprese con più stabilimenti. Il regolamento prevede che il rappresentante Cae debba essere componente della Rsu, debba essere espresso dalla organizzazione sindacale che ha la maggioranza delle Rsu del gruppo e che il secondo possa essere a rotazione.

I rappresentanti Cae devono assicurare il trasferimento delle informazioni e rappresentare il punto di vista di tutte le Rsu del gruppo, e devono avere una stretta relazione con i sindacati nazionali cui attiene la loro nomina e che nelle trattative transnazionali sono i titolari del rapporto con la Fem.

E' necessario definire la procedure per l'approvazione delle piattaforme e degli accordi per le trattative transnazionali; considerando che le titolarità corrispondono a quelle dei contratti nazionali, il percorso democratico dovrà essere come quello previsto per il Ccnl.

La rappresentanza nelle imprese artigiane

E' necessario ripensare il modello di rappresentanza nell'artigianato. In primo luogo, bisogna ripristinare piena agibilità dentro i luoghi di lavoro, a partire dal diritto di assemblea. Senza di questo, nelle aziende artigiane dove è più diretta e quotidiana la relazione con il proprietario, il sindacato rischia di limitare la sua funzione al ruolo di servizio e quindi a non incidere sulla sindacalizzazione. Una rappresentanza che non sia agita nel rapporto diretto con le lavoratrici e con i lavoratori resta un fatto burocratico senza effetti reali.

Oggi questo modello ha portato ad avere funzionari a tempo pieno che si occupano di artigianato in sostituzione dei delegati degli artigiani.

I delegati di bacino vanno eletti e non nominati, individuando per questo le opportune modalità anche intercategoriale, altrimenti il vincolo con le lavoratrici e i lavoratori diventa ancora più filtrato in una situazione già di per sé complessa.

Di conseguenza le risorse che provengono da enti bilaterali vanno destinate alla loro originaria motivazione.

Il rappresentante alla sicurezza territoriale deve avere tutte le agibilità utili all'intervento nei luoghi di lavoro.

I migranti

La crescita del fenomeno migratorio ha ormai trasformato il mondo del lavoro, diventato strutturalmente multietnico.

In questi ultimi anni la presenza di lavoratori metalmeccanici migranti ha avuto un fortissimo aumento, soprattutto in alcuni settori e in province della Lombardia, del Veneto, del Piemonte, dell'Emilia Romagna, Del Friuli Venezia Giulia, delle Marche, dove anche fra gli iscritti alla Fiom i migranti sono in numero sempre più rilevante. Questo non ha ancora prodotto cambiamenti significativi nella composizione dei gruppi dirigenti, delle rsu, nella struttura sindacale nel suo complesso, dimostrando un limite nella nostra capacità di adeguamento della rappresentanza ai mutamenti.

La Fiom è impegnata a dare voce ai/lle migranti, a partire da una adeguata crescita del numero di delegate e delegati, nei gruppi dirigenti e negli apparati sindacali, con il riconoscimento di un ruolo generale di rappresentanza, dando piena attuazione all'articolo 7 punto I dello Statuto Fiom.

L'esperienza dei coordinamenti migranti ha messo a disposizione di tutti conoscenze, relazioni, esperienze, approcci culturali importanti per la contrattazione, per progettare attività politica a partire dai tratti specifici della condizione migrante. Bisogna dare continuità e allargare il lavoro svolto, per definire obiettivi e progettualità che impegnino tutta l'organizzazione.

Il progetto organizzativo. Il territorio al centro

Centralità del territorio significa intendere le Camere del lavoro non come sovrastruttura sovraordinata rispetto alle categorie territoriali, ma come valore aggiunto che l'insieme delle categorie e dei servizi sono in grado di produrre, in una visione confederale

La decisione assunta dalla Fiom di redistribuire risorse sui territori alleggerendo le strutture regionali, contemporaneamente riaffermandone la funzione di snodo politico e organizzativo, ha fatto passi avanti importanti dal Congresso ad oggi. La quota di canalizzazione delle risorse di categoria che rimane al territorio per l'abbassamento della canalizzazione regionale, o torna al territorio attraverso progetti, è aumentata, come anche il sostegno nazionale a progetti di insediamento rivolti soprattutto al distacco di giovani delegati. Strutture regionali di grande dimensione hanno messo in pratica la sinergia organizzativa fra regionale e territorio, eleggendo segretario un segretario territoriale, o hanno ridotto fortemente i tempi pieni regionali, sempre intrecciando le due funzioni. Naturalmente il percorso non è concluso, e rimangono ancora l'eredità dei modelli organizzativi passati che vanno affrontati e risolti.

L'esito positivo della sperimentazione conferma la scelta di ribadire le funzioni dei diversi livelli delle strutture, indispensabile per coniugare vicinanza al territorio e carattere nazionale della categoria, tenendo insieme il rafforzamento della direzione politico-organizzativa e l'alleggerimento e l'innovazione delle strutture. In questo quadro, a livello regionale si stanno dimostrando utili gli esecutivi dei segretari generali come luogo di confronto e di scambio delle attività dei territori.

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 organizzativi. Da questo punto di vista, la Fiom decide di avviare una nuova fase di sperimentazione per cui strutture territoriali vicine e con un numero limitato di iscritti possano fare sinergia eleggendo un unico segretario generale e una unica segreteria, pur restando istanze congressuali distinte, rispondendo così anche al modello organizzativo confederale. Allo stesso modo, regioni di minor dimensione possono avere una unica struttura regionale con una articolazione di responsabilità sui territori.

E' necessario spingere con più determinazione rispetto al rinnovamento generazionale; le elezioni di segretari generali dopo il congresso sono andate in questa direzione, ma sicuramente c'è un invecchiamento delle strutture sindacali, collegato anche alla disponibilità delle risorse. Da questo punto di vista va pure valorizzato l'impiego di natura volontaria di competenze di pensionati nell'attività sindacale, incentivando contemporaneamente l'assunzione diretta di responsabilità da parte di giovani.

Va estesa e resa strutturale l'attività di formazione di base per giovani delegate e delegati. Il progetto sperimentale nazionale avviato dopo il congresso si è concretizzato in quattordici corsi coinvolgendo 305 giovani delegate e delegati e ha posto le basi per ricostruire una commissione nazionale di formazione che metta insieme esperienze territoriali, esigenze generali e relazione fra Fiom e competenze interne e esterne per la formazione di base.

La presenza di donne e migranti nei gruppi dirigenti è assolutamente insufficiente; il blocco rispetto a una rappresentanza più corrispondente alla stessa composizione della categoria, parte già dalla scelta dei distacchi sindacali. Questa inadeguatezza va rimossa.

Le risorse

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.

Quando si parla di autonomia economica delle strutture, si intende strutture in grado di vivere sulla base delle entrate provenienti dalle quote delega (entrate ordinarie).

Le entrate di contribuzione straordinaria (sostegni, quote contratto, attività di reinsediamento) vanno utilizzate per progettualità definite.

Fatto salva la divisione percentuale di canalizzazione al netto del costo tessera fra categoria e confederazione, la Fiom ritiene che le stesse non possano essere modificate strutturalmente, ad esempio attraverso fondi o progetti anche di natura confederale; che vada posta una particolare attenzione alla sufficienza di risorse per le categorie dell'industria che hanno a disposizione solo le entrate relative alle quote delega, definendo elementi valutabili di solidarietà e di progetto.

Per fare questo è necessario portare in superficie e dare massima trasparenza alle quantità effettive delle voci di bilancio, di canalizzazione e di spesa nei confronti delle strutture confederali, e alle loro finalizzazioni.

Dall'analisi di questi dati e dalla generalizzazione per tutte le categorie della quota delega all'1% di paga base e contingenza, che va accelerata, potranno essere valutate le misure necessarie da adottare per una redistribuzione delle risorse che abbia al centro l'intervento nei luoghi di lavoro.

Il sistema servizi

Va indagato e fatto uno specifico approfondimento sul rapporto fra categoria e sistema servizi, nell'ambito della relazione fra tutela individuale e tutela collettiva, a partire da una analisi delle esperienze concrete nelle diverse regioni.

La vicinanza al territorio deve significare la possibilità di essere presenti a ridosso dei luoghi di lavoro, per dare le risposte sindacali e di servizio, anche ad esempio attrezzando sedi mobili nelle aree industriali.

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

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.

Categoria e Spi

Va affrontato anche il tema della relazione fra categorie degli attivi e il sindacato dei pensionati. La Fiom al congresso ha posto il tema della doppia rappresentanza legato alle due gambe della previdenza. Quella pubblica e quella complementare (fondi pensione).

Va valorizzato e riconosciuto l'impegno delle categorie di origine per la continuità della sindacalizzazione al momento del pensionamento.