



# INDIVIDUALITA' COMPETENTI E COLLETTIVITA' PARTECIPATE

*Le sfide della rappresentanza nella fabbrica del futuro*

*Relazione Segretario Generale uscente*

*Massimiliano Nobis*

Un caloroso benvenuto alle delegate, ai delegati, agli invitati e agli amici; siamo a celebrare il X Congresso della Fim del Veneto, ospitati simbolicamente da 700 giovani tra 15 e i 18 anni.

Le tesi<sup>1</sup> della Fim Nazionale "Un sindacato per le ragazze e i ragazzi" ci hanno stimolato ad avvicinare il loro mondo e a trovare un'occasione di incontro e contatto.

Essere qui oggi è anche una scelta simbolica, di stimolo per il giorno dopo il Congresso. Uscire dalle nostre solite sedi d'incontro, che rappresentano dei confini di comodo, dove delinearono spesso strade possibili che non sempre poi percorriamo. Dare gambe alle nostre ragioni deve essere un obiettivo post congressuale.

"Del sindacato non sapevo praticamente niente" "Di sindacato non se parla solitamente molto bene, non solo in famiglia, ma in tutti gli ambienti che frequento" "Avevo dei pregiudizi, più che pregiudizi, avevo una mancanza di giudizio" "ci sentiamo un po' abbandonati dal sindacato".

Queste le idee espresse dai ragazzi intervistati, ma che immagino rappresentino l'approccio al mondo sindacale di molti giovani.

La giornata trascorsa alla Marelli Motori ci dice che i giovani sono fuori dalla nostra porta che aspettano di entrare, o meglio, aspettano che noi usciamo per fare il passo che è la condizione di qualsiasi nuova relazione: conoscersi.

Anche questi due giorni di contatto con gli studenti della ristorazione non hanno altro scopo che quello della conoscenza.

Le valutazioni sul sindacato espresse dai ragazzi rappresentano gli elementi di partenza per elaborare progetti di avvicinamento al mondo giovanile da realizzare nei prossimi quattro anni.

Creare degli spazi di contatto per conoscerci, ascoltarci e relazionarci. Abbiamo necessità di contaminarci, noi portando l'esperienza di vivere il mondo del lavoro collettivamente, insieme all'altro, loro, con le attese, le speranze e i timori del futuro. E siccome il futuro è più loro che nostro, è bene che mettiamo a disposizione la nostra storia, il nostro presente per far plasmare loro un'alchimia capace di determinare una nuova ideologia per la società del futuro.

I veri cambiamenti avvengono per piccoli passi, nella quotidianità, con la partecipazione.

"Da fuori non sembrate così" mi dice uno studente universitario durante la mattina trascorsa alla Marelli Motori "Così come?" domando io, "preparati e propositivi" mi risponde.

Ovviamente fa piacere aver lasciato questa impressione positiva, ma l'aspetto più importante che è emerso da questa esperienza è stato il piacere che hanno

---

<sup>1</sup> Tesi XIX Congresso Fim-Cisl "Congresso dedicato ai giovani" da pag. 05 a pag.09

dimostrato gli studenti nell'essere stati contattati e coinvolti in una giornata di scambio e riflessione sul lavoro e ci lusinga la disponibilità che hanno manifestato per trovare altre occasioni di relazione.

Un primo passo, che dimostra che, se coinvolti e resi protagonisti, i giovani ci sono e partecipano con molto interesse. Usciamo dalle nostre sedi ogni tanto, ad esempio programmando un direttivo all'anno in una scuola.

Evidentemente il contatto e l'incontro non sono esaustivi. È necessario trovare un dialogo con le istituzioni educative per progettare percorsi all'interno dei quali il sindacato possa avere un ruolo significativo, possa proporsi con la sua storia e la sua specificità, stabilire un dialogo costruttivo e recuperare uno spazio educativo.

Nei territori ci sono già delle esperienze di lavoro con i giovani.

La Fim di Padova e Rovigo, all'interno progetto didattico dell'Alternanza Scuola Lavoro, da un paio di anni con alcuni operatori realizza degli interventi nelle classi sul tema del valore del lavoro, dei contratti, della rappresentanza sindacale, con un metodo di coinvolgimento e partecipazione attiva degli studenti.

La Fim di Verona si sta proponendo attore del progetto dell'Alternanza Scuola Lavoro come partner educativo della scuola per accogliere studenti e offrire un percorso formativo per far conoscere loro competenze professionali.

Avere studenti che praticano le nostre sedi è importante, si crea interrelazione e conoscenza.

Tra il 2013 e il 2016 la Fim di Venezia ha sottoscritto un partenariato con l'università di Padova e ha avviato due progetti di ricerca. Il primo, finalizzato a una tesi di master, ha approfondito le diverse forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. Il secondo progetto, anch'esso finalizzato a una tesi di laurea, è stato orientato ad un'analisi dei fabbisogni formativi dei delegati Fim di Venezia. L'analisi dei fabbisogni così impostata è stata poi allargata a tutti i territori del Veneto.

Anche i giovani della Fim del Veneto hanno cercato di parlare ai giovani attraverso il progetto "100 assemblee Giovani e Pensione Complementare" che aveva l'obiettivo di sensibilizzare i giovani lavoratori e le giovani lavoratrici del settore metalmeccanico sulla necessità di iscriversi ad un fondo pensionistico integrativo.

Sull'andamento del progetto, fatto in collaborazione con Solidarietà Veneto, parlerà nel corso del dibattito congressuale Giuseppe Tripi coordinatore uscente dei Giovani della Fim del Veneto.

Anticipo solo la filosofia che ha accompagnato la realizzazione del progetto. Su alcuni temi che portano a fare delle scelte è bene che "Ai giovani parlino i

giovani” e questo si è fatto. Quest’approccio è stato evidenziato anche in alcuni congressi territoriali.

La Fim del Veneto con questo spirito sosterrà e promuoverà le iniziative future che verranno progettate dal gruppo giovani.

Lavorare a contatto con i giovani è rigenerativo anche per le nostre motivazioni e per la nostra passione. Sono entusiasti e sorridono.

## EUROPA

### **60° anniversario dei trattati di Roma – 25 marzo 1957 –**

*"Di fronte all'importante evento odierno della firma del trattato per la costituzione del mercato comune, non posso non manifestare tutto il compiacimento dei lavoratori italiani per la realizzazione di un obiettivo di importanza storica per tutti i lavoratori europei e per i loro sindacati.*

*Già nel passato abbiamo dato prova di coraggio quando abbiamo saputo limitare le nostre pur legittime ansie della difesa della occupazione, con la necessita di sviluppare l'economia attraverso l'incremento della produttività.*

*Oggi, di fronte all'apertura del mercato comune, già sappiamo che avremo problemi della stessa specie per alcuni settori produttivi. Questo tuttavia non ci turba perchè faremo ogni sforzo per controllare, d'intesa con gli altri sindacati europei il ritmo dello sviluppo economico nella direzione più consona agli interessi dei lavoratori.*

*Le stesse speranze e la stessa fiduciosa azione che conducemmo nel passato nel nostro Paese, animerà il nostro sforzo nell'immediato domani.*

*Peraltro, come ha avuto modo di affermare recentemente il Consiglio Generale della CISL, sarebbe stato vivo desiderio dei lavoratori italiani quello di poter realizzare non soltanto una integrazione economica ma una parallela integrazione politica che avesse dato impulso e guida alla realizzazione di un unico spazio, economico, sociale, politico. È, quindi, alla vigile difesa e sostegno degli interessi dei lavoratori ed alla realizzazione di obiettivi ancora più estesi, che si ispirerà con decisione ed ottimismo la nostra azione in questo campo".*

Da questa dichiarazione fatta all'Ansa il 25 marzo del 1957 dall'allora Segretario Generale della Cisl on. Giulio Pastore emerge con forza la voglia di alimentare un'Utopia, gli Stati Uniti d'Europa. Progetto, in questi 60 anni, diventato valore distintivo del pensiero Fimmino e Cislino. Un Europa Libera e Unita.

Il leader di allora della Cisl era ben conscio che l'apertura dei mercati avrebbe comportato qualche ricaduta non positiva sulla nostra produzione e occupazione. Ma vi era una visione politica nel credere che vi erano le condizioni per costruire un "unico spazio economico, sociale e politico" in cui molteplici comunità in guerra e in miseria fino a pochi prima potessero vivere innanzitutto in pace.

Quel 25 marzo del 1957 è stato vissuto come un giorno di festa da tutti i 150.000 cittadini dei 6 paesi fondatori dell'attuale Unione Europea (Belgio, Francia, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, e Germania Ovest). Le cronache raccontano "di un'affollatissima piazza michelangiolesca<sup>2</sup>, nonostante la pioggia incessante. E milioni di europei davanti alla tv in attesa della firma posta ai nuovi trattati".

I cambiamenti sciali-economici avvenuti in questi 60 anni sono molti. Alcuni emergono rileggendo quelle cronache: il Segretario Generale della Cisl era onorevole, nasceva l'agenzia per l'atomo, vi era la Germania Ovest e vi era un sentimento di entusiasmo e di speranza che animava il popolo dei 6 paesi firmatari del Trattato, che oggi non troviamo.

L'Unione Europea del 2017 conta una popolazione di più di 500 milioni, rappresenta il 6,7% della popolazione mondiale e stime demografiche dicono che nel 2050 la percentuale scenderà al 5%.

L'Italia con i suoi 61 milioni di abitanti rappresenta l'12% della popolazione Europea e lo 0,8% di quella mondiale.

Da questi dati demografici emerge che l'Europa è un paese di media dimensione nel panorama mondiale.

Anche i numeri dicono chiaramente del perché sia importante animare la nascita di un Europa Politica. Paesi come la Cina con 1 miliardo e 300 milioni di abitanti e l'India con 1 miliardo e 200 milioni rappresentano economie che possono condizionare da sole il modello di sviluppo economico-sociale dell'intero pianeta.

Non solo i numeri demografici ci invitano a non arretrare di un millimetro sull'Europa Unita, ma anche un dato di fatto. L'Europa, con tutti i suoi limiti e le sue contraddizioni ha permesso di fare crescere ormai quasi quattro generazioni in Pace.

La pace avuta in Europa in questi 70 anni rappresenta anche un'utopia realizzata.

I valori fondamentali dell'Unione Europea sono contenuti nella Carta dei diritti fondamentali riconosciuta con i trattati di Lisbona nel 2009, che disciplina il diritto alla dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà e cittadinanza.

Questi sono valori su cui si è faticosamente costruita un'Europa in pace in questi ultimi 70 anni.

---

<sup>2</sup> Piazza del Campidoglio -Roma

Ora occorre essere protagonisti nel costruire un'Europa che riparta da questo importante risultato, per il completamento dell'Unione economica e la costruzione di un'Unione Politica Federale e gli Stati Uniti d'Europa.

Certo le politiche dell'austerità, i vincoli di bilancio e i limiti di governabilità dell'Unione condizionata dagli interessi nazionali dei 28-27 paesi, non sono state sufficienti a dare risposte adeguate ai problemi economici e sociali presenti in molti Paesi membri. La congiuntura economica Europea, il ridimensionamento del welfare-state e, ultime in ordine di arrivo, le migrazioni forzate prodotte dalle guerre in Medio Oriente e in Africa hanno alimentato un disagio sociale che trova tra i più colpevoli anche L'Europa.

L'Unione scricchiola, è sempre meno unita nelle scelte politiche da adottare. L'aumento di consenso dei movimenti anti-europei, le scelte nazionaliste e separatiste di alcuni paesi membri, possono ostacolare la realizzazione dell'auspicata Europa Politica?

Siamo ormai quasi tutti figli dell'Europa, di quarta generazione, ma se non ci sarà accelerazione del processo di costituzione di una Europa Politica rimarremo Orfani dell'Unione.

Per proseguire il cammino verso l'Europa Politica, dove l'Euro sia uno strumento monetario di gestione della Politica e non della finanza (BCE), dove il futuro governo europeo possa legiferare sugli ambiti del lavoro, delle politiche fiscali e del welfare, con effetti comuni a tutti i paesi UE occorre rendere più partecipi i cittadini nei processi e nelle decisioni, affinché, loro paure e speranze siano ascoltate. Se non vi è un coinvolgimento della persona ricadiamo nell'errore della politica in questi ultimi anni che è rimasta chiusa nelle stanze del Parlamento facendo crescere un sentore di lontananza dal Cittadino. "La politica, ah, quella là de Roma" la frase più educata espressa dal cittadino sulla vicinanza dell'azione politica ai problemi della gente.

Se questo è l'approccio alla politica italiana immaginiamo a quella Europea.

Consolidare uno spazio comune, dove sia tutelate le diverse le culture e le autonomie e siano sostenute nuove dimensioni comunitarie e relazionali per limitare le diseguaglianze e far cresce opportunità. Un progetto di rilancio europeo dove al centro ci siano le periferie con i loro bisogni e aspettative.

E' un percorso utopistico realizzabile come lo sono stati i 70 anni di pace?

Si deve partire dalle cose che funzionano.

Ad esempio il progetto Erasmus. Esso ha il merito non solo di dare opportunità di studio a molti ragazzi e ragazze europei allentando una diseguaglianza formativa, ma ha anche permesso di far conoscere i giovani abitanti dei 28 27 della Unione Europea. Sono nate anche molte famiglie multieuropee. Crea anche occasione di lavoro visto che, secondo una stima del Minsero all'istruzione, l'85% dei ragazzi Erasmus trova un'occupazione.

Come il servizio militare ha permesso all'Italia di conoscersi attraverso la relazione dei giovani di tutto lo stivale anche il progetto Erasmus ha creato occasioni di contaminazione tra giovani del nord, sud, est e ovest europeo.

La proposta della Fim nazionale nelle tesi congressuali 2013 e il documento finale della Fim del Veneto del congresso 2013 di far eleggere il presidente degli Stati Uniti d'Europa dai cittadini, rimane sempre una posizione importante per una Europa partecipata.

Quale futuro per la nostra Unione Europea?

Il futuro nasce da una difficile, impegnativa (ma necessaria) accelerazione politica. Abbiamo una Costituzione Europea *parcheggiata* e un sempre più crescente antagonismo dei cittadini dei paesi membri.

Oggi rispetto a 60 anni fa non avremo piazze piene e record di ascolti televisivi per la ratifica della Costituzione e l'eventuale formazione di un primo governo europeo.

La Cisl, la Fim credono ancora che la costituzione di un'Europa politica sia un percorso praticabile. Occorre mantenere alta l'attenzione ai contenuti europei.

La Fim del Veneto, continuerà a proporre visite al Parlamento europeo e scambi con organizzazioni di IndustriAll European, proporrà anche momenti approfondimento sul ruolo politico-sociale dell'Europa come avvenuto nello scorso marzo con il seminario dal titolo "Figli dell'Europa, Orfani dell'Unione"

Il sindacato in questa fase storica è più avanti dalle proposte dei partiti politici. IndustriAll European dà voce a più di 7 milioni di lavoratori. I Cae aziendali sono un esempio di interazione di azione sindacale europea.

Nel condividere i passaggi definiti nelle tesi congressuali della Fim nazionale sul tema Europa anche la Fim del Veneto cercherà di alimentare il pensiero di Europa Politica.

Cominciando dal confronto costante con i lavoratori sui temi rimanendo nel merito dei problemi e respingendo le bufale che servono ad alimentare il consenso politico e non dare soluzione al malessere sociale.

Tipo? L'Euro. Mi sembra convincete l'esempio di M. Bentivoglio per spiegare come l'Euro non centri nulla con i ritardi nella ripresa economica del nostro paese. La Fiat quando c'era la lira per campare produceva la Duna, sapendo che con gli aiuti di stato e la svalutazione della moneta manteneva una posizione di mercato. Oggi per conquistare mercato produce i Suv della Maserati. Questo spiega che se il nostro paese vuole uscire da una cultura assistenzialista, lo deve fare prima di tutto con le sue forze, investendo in ricerca, sviluppo e formazione del personale, inseguendo gli standard europei più elevati.

Condividiamo il Manifesto della Cisl per gli Stati Uniti d'Europa, per un'Europa dei popoli, contro ogni muro, per una nuova costituente".

Portiamo nel cuore l'esortazione di Papa Francesco "Non abbiate paura di abbracciare i confini" che richiama il motto Europeo "Uniti delle diversità".



## VENETO

Una breve rappresentazione della situazione economica occupazionale in Veneto. Una più dettagliata analisi elaborata da Veneto Lavoro si trova allegata alla relazione.

Il Pil del Veneto cresce con un percentuale costante dello 0,8% su base annua rispetto all'anno precedente. Per il 2017 è prevista una crescita dello 0,9% rispetto al 2016. Le aziende più virtuose sono quelle dell'export e quelle che hanno investito sulla formazione dei dipendenti. Secondo i dati Unioncamere Veneto la produzione industriale è cresciuta del 2,5% rispetto al 2015.

### Le imprese attive

Continua la contrazione del numero delle imprese attive. Nel settore metalmeccanico nel 2016, rispetto al 2015, si registra un nuovo calo di 164 imprese (-0,8%); rispetto al 2009 si contano oltre 2mila imprese in meno (-8,6%).

Le imprese metalmeccaniche Venete iscritte al registro delle Camere di commercio (rappresentano il 5% delle imprese registrate) al 31 dicembre 2016 sono 21.306 con un calo dello 2,65% rispetto al dato del 31 dicembre 2013.

Il totale degli occupati in Veneto nel 2016 ammonta a circa 2.081.000 (media annua); i lavoratori dipendenti sono complessivamente 1,6 milioni. Tra i dipendenti, quelli occupati nel settore industriale sono poco più di 520mila. Secondo i dati Inps (riferiti al 2015) i lavoratori dipendenti del settore metalmeccanico sono oltre 222mila.

I dipendenti nell'industria sono ancora in massima parte maschi (72,4% del totale). La presenza femminile (27,6% nel 2016) è in netta contrazione nel corso degli ultimi anni.

Le aziende artigiane sono circa 15.000 (71%) occupando 63.000 (28%) dei 222 mila lavoratori metalmeccanici.

Interessante notare come rimane alta la qualifica operai con il 65% sul totale degli addetti. Il 28% impiegati e il 4% apprendisti.

### Le dinamiche occupazionali

Anche in Veneto la dinamica occupazionale evidenzia, nel 2016, una leggera diminuzione rispetto al 2015.

Gli accessi al tempo indeterminato (assunzioni e trasformazioni) sono stati, nel settore metalmeccanico, poco meno di 27mila nel 2015 e circa 17.500 nel 2016: nel



2015 si era registrato un raddoppio degli accessi al tempo indeterminato rispetto al 2014; nel 2016 un calo, rispetto al 2015, del 35%.

Il bilancio per il tempo indeterminato rimane positivo anche per il 2016 (+845 unità); nel 2015 il saldo di fine anno è stato positivo per quasi 10mila unità.

Il dato del 2016 stabilizza di fatto il differenziale delle assunzioni.

Anche nel settore metalmeccanico, gli effetti occupazionali riconducibili alla Legge di Stabilità 2015 (con la decontribuzione) ed alle nuove introduzioni normative del Jobs Act (contatto a tutele crescenti e riordino delle tipologie contrattuali) sono positivi: a fine 2016 si contano oltre 10.000 posti di lavoro a tempo indeterminato in più rispetto alla fine del 2014, momento massimo di contrazione per questa tipologia contrattuale. Dall'avvio della crisi fino alla fine del 2014, la complessiva perdita di posizioni di lavoro a tempo indeterminato è stata pari a circa 24mila unità. I risultati positivi dell'ultimo biennio consentono un significativo recupero, pur ancora parziale, di questo bilancio negativo.

Nel 2016, rispetto al 2015, tornano a crescere sia l'apprendistato che il tempo determinato. Particolarmente elevato è il ricorso al lavoro somministrato.

Nel territorio regionale, le province con il maggior numero di assunzioni nel settore metalmeccanico sono quelle di Vicenza, Treviso, Padova e Verona.

Sia nel 2015 che nel 2016 i saldi occupazionali di fine anno sono positivi in tutti i contesti territoriali. Da segnalare i bilanci particolarmente positivi delle province di Vicenza e Treviso.

Nel settore metalmeccanico il bilancio occupazionale rilevato alla fine del 2016, rispetto a fine 2007, è negativo in tutti i territori provinciali.

Le posizioni di lavoro "mancanti" rispetto alla fine del 2007 sono quasi 4mila in provincia di Treviso; oltre 2mila in provincia di Venezia; 1.800 in provincia di Rovigo; circa 1.500 a Padova e Belluno. I risultati migliori, seppur ancora leggermente negativi, sono quelli delle province di Verona e Vicenza

L'accelerata e la successiva frenata delle nuove assunzioni a tempo indeterminato confermano quanto le riforme del lavoro possono regolare, aggiustare, stimolare l'emersione del lavoro nero, stimolare il cambio di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato ma non potranno mai creare posti di lavoro aggiuntivi. Perché questo accada occorrono investimenti dei profitti aziendali in ricerca e sviluppo, investimenti pubblici a sostegno delle PMI e soprattutto piani industriali e occupazionali di lungo periodo.

Questi interventi sono scarsi, sia livello nazionale sia in Veneto, con scelte molte disordinate e con strategie di parte, soprattutto dalla componente Confindustriale, divisa in Veneto in campanilismi ormai più vicini ad una tradizione paesana rispetto a politiche strategiche fatte da una classe imprenditoriale che guarda al futuro.

*#Arsenale 2020*

Per questa carenza strategica sosteniamo la USR del Veneto nella scelta di partecipare al progetto #Arsenale 2022.

L'Arsenale di Venezia (nome di derivazione araba che significa "Casa dell'Industria") è un antico cantiere navale che occupa circa il 15% della superficie della città e che, dai tempi della Serenissima, (XII secolo) costituì il cuore pulsante dell'industria navale. Da qui il nome del progetto, nato dall'esigenza di dieci organizzazioni di categoria, della società economica ed accademica, di ragionare e produrre proposte per lo Sviluppo del Veneto dei prossimi anni. I nodi sono molteplici, da Venezia porto Marghera, alla zona di Tessera con interessamento degli stabilimenti di Agusta, Leonardo e Fly, dell'asestamento Infrastrutturale con la Pedemontana e l'alta velocità che oggi arriva fino a Verona, alla definizione di declinazioni produttive e delle province Venete. La Cisl partecipa, unica Organizzazioni dei lavoratori.

E' nel DNA della Cisl, della Fim, affrontare le incognite sporcandosi le mani. La storia ha dimostrato che solo così si possono condizionare i cambiamenti della società e dell'economia. Con il lavoro e con il confronto si possono trovare soluzioni che all'inizio del percorso neanche si immaginavano. Questo atteggiamento propositivo ci ha permesso di essere protagonisti delle riforme più importanti del paese e dello stesso Veneto (es Solidarietà Veneta). La Cgil non partecipando ad #Arsenale 2022 conferma che la sua storia è conservatrice; pur di mantenere un approccio integerrimo, rinuncia ad essere parte attiva nell'affrontare i problemi della società e del lavoro. È disposta a subire i cambiamenti senza condizionarli salvo poi accettare, anni dopo, quello che osteggiava. Uil stupisce per l'assenza, o forse no.

### **La contrattazione regionale**

Il livello regionale della Fim trova il suo spazio contrattuale e delle relazioni sindacali principalmente nell'artigianato.

Con le Organizzazioni datoriali di categoria ci sono buone relazioni che permettono di rinnovare i contratti con elementi di tutela e innovazione che trovano sintesi tra gli interessi dei lavoratori e delle imprese.

È vigente un contratto regionale che scadrà il prossimo luglio.

Vista la limitata adesione ai fondi complementari pensionistici, solo il 5% cioè 3.000 addetti su 63.000, riporteremo al tavolo la richiesta di destinare quote contrattate alla previdenza complementare con la formula del silenzio assenso. Questa posizione l'avevamo già sostenuta nel tavolo di rinnovo del 2016.

Eravamo nei mesi delle iniziative unitarie con la Fiom con il Ccnl industria, quindi per cercare di arrivare alla firma unitaria del rinnovo del Contratto Artigianato abbiamo mediato la proposta, perché nonostante questo dato catastrofico la Fiom ha detto che si doveva invertire l'applicazione del silenzio assenso. Alla fine, a luglio 2016, dopo 4 mesi di trattativa, la Fiom non ha comunque firmato il rinnovo perché non ha accettato la deroga al numero dei contratti a termine, pur prevista dalla normativa,

poter superare il 20% degli addetti. La media delle aziende artigiane è di 3 dipendenti, quindi secondo la Fiom non si può superare l'assunzione con contratto a termine di uno 0,6 lavoratore.

La proposta di sensibilizzazione alla Previdenza Complementare, che trova il favore delle controparti, è stata ripresa da altre categorie e attuata. A luglio al tavolo per il rinnovo del contratto la ripresenteremo.

A livello nazionale si stanno scrivendo le regole sulla rappresentanza e la democrazia per il settore Artigianato. Chiediamo alla Fim Nazionale e alla Usr di sostenere che la rappresentatività sia misurata non solo con l'iscrizione ma anche con la scelta di destinare parte della quota Ebav ad una OS: la cosiddetta NRS, una specie di 8 per mille. Questo dato è molto significativo perché sarà il peso di misurazione per le quote dell'intera somma delle quote artigiano destinato a Cgil, Cisl e Uil che poi viene stornata alle categorie dell'industrie regionali. La Fim del Veneto redistribuisce l'85% ai territori.

Sul tavolo di discussione c'è il welfare contrattuale regionale, il quale dovrà essere armonizzato con i servizi ai lavoratori che riconosce Ebav. Nota di soddisfazione ma anche di sconforto, Ebav è uno dei pochi Enti Bilaterali nel paese che riconoscono servizi agli associati, lavoratori e aziende.

Affrontiamo con le PMI difficoltà di una contrattazione di secondo livello diffusa e di rappresentanza. Le PMI sono rappresentate da due distinte organizzazioni datoriali e al momento, nessuna, rappresenta in maniera significativa e incisiva la categoria.

La presenza sul territorio regionale delle Pmi è elevata. Le aziende che occupano dai 20 dipendenti ai 50 rappresentano il 70% delle aziende metalmeccaniche con il 60% dei totali addetti. In queste aziende le Rsu sono poche e la contrattazione è molto bassa.

Le annunciate e contrattate possibilità di accordi territoriali fanno fatica a partire. Unica eccezione positiva rimane Treviso. Il welfare territoriale potrebbe essere uno strumento di legittimazione di rappresentanza oltre che di tutela equa ed etica.

Per sintesi, possiamo dire che la nostra azione di tutela e di contrattazione è presente per le aziende sotto i 15 dipendenti con l'Ente bilaterale e la contrattazione regionale e sopra i 50 dipendenti con la contrattazione aziendale. Rimane il vuoto della rappresentanza nelle aziende tra 15 e 50 dipendenti. E' un tema da sviluppare per capire quali canali di rappresentanza si possono attivare o ideare. La contrattazione territoriale, il welfare contrattuale regionale, la costituzione di un ente bilaterale (che possa prendere spunto da quello degli artigiani Ebav) possono rappresentare una soluzione?

## INDUSTRY 4.0

Il seminario Tecnologie digitali, Industria, Persone, Lavoro aveva l'obiettivo di tramettere la consapevolezza che Industry 4.0 cambierà, e non aggiornerà semplicemente, i connotati del lavoro. Lo farà in tempi rapidi e secondo un approccio culturale nuovo, che troverà una parte di lavoratori pronta, i giovani, mentre gli altri, se non adeguatamente accompagnati, subiranno questa radicale trasformazione.

Questa rivoluzione sta uscendo dalla fase embrionale: il sindacato, se saprà ripensarsi, potrà condizionarne lo sviluppo.

Come?

La narrazione della fabbrica del futuro si compone di analisi volte a sottolineare e dimostrare che vi sarà una discontinuità nei processi produttivi così come li abbiamo conosciuti fino a questi ultimi anni.

La peculiarità di Industry 4.0 consiste nell'integrazione tra processi fisici e tecnologie digitali.

Non mi soffermo sui contenuti di Industry 4.0, gli approfondimenti li abbiamo avuti nel corso del seminario.

Sono inoltre disponibili significativi contributi che approfondiscono il tema; possiamo ricordare le relazioni fatte dalla Fim nazionale in *#SindacatoFuturo in industry 4.0* e il *Libro Verde Industry 4.0 – ruolo e funzioni dei competence center* in collaborazione con Adapt. Riflessioni significative sono contenute nel libro di M. Bentivogli *Abbiamo rovinato l'Italia? Perché non si può fare a meno del sindacato*. Interessante anche la ricerca condotta dallo Ial nazionale e da Torino Nord Est, con la collaborazione dei colleghi della Fim Piemonte, esposta nella pubblicazione dal titolo *Factory of the future. Tecnologia, competenze e fattore umano nella fabbrica digitale* dove si indaga l'applicazione del paradigma in alcune aziende italiane e i suoi effetti sul lavoro. Ci sono allegati informativi anche nella relazione al Congresso territoriale della Fim di Vicenza.

### ***La Fabbrica Intelligente***

E' utile tuttavia declinare il concetto di *fabbrica intelligente*.

Le innovazioni digitali si stanno rapidamente affermando come cambiamenti epocali, dalle caratteristiche rivoluzionarie (si parla infatti di quarta rivoluzione industriale) al pari dell'impatto registrato in epoche precedenti dal vapore, dall'elettricità e dall'information technology.

La quarta rivoluzione industriale si caratterizza per un'integrazione complessa di tecnologie digitali (nove). L'affermarsi di Internet quale forma prevalente di

comunicazione infatti ha determinato una sempre maggiore interazione a distanza tra oggetti, persone e aziende e la creazione di un nuovo spazio. Questo spazio virtuale si sovrappone allo spazio sociale, economico, fisico tradizionale.

Grazie a Internet of Things (IoT) e ai cosiddetti sistemi cyber fisici, si stima che, nel 2020, almeno 60 miliardi di oggetti intelligenti saranno collegati in rete. Secondo l'Istituto di ricerca IDC entro il 2020 il mercato di *Internet delle cose* nel mondo potrebbe valere 1.700 miliardi di dollari.

Accanto a Internet delle cose vi sono altre tecnologie come la stampante 3d e la "Realtà Aumentata". C'è inoltre il tema dei Big Data, la grande quantità di dati che i sistemi integrati digitali riescono a produrre e la conseguente necessità di dotarsi di metodi e sistemi di analisi che consentano di utilizzare questi dati per orientare i processi decisionali, con evidenze sui vantaggi competitivi.

*L'intelligenza della fabbrica* non risiede nell'integrazione di una singola tecnologia, allo scopo di apportare innovazione in un determinato segmento del processo produttivo, ma nella capacità di integrare e collegare *tecnologie abilitanti* (Key Enabling Technologies). Secondo la definizione della Commissione Europea si tratta di tecnologie "ad alta intensità di conoscenza e associate a elevata intensità di ricerca e sviluppo, a cicli di innovazione rapidi, a consistenti spese di investimento e a posti di lavoro altamente qualificati". Queste tecnologie hanno una rilevanza sistemica perché accrescono la catena del valore del sistema produttivo e portano all'innovazione di processi, prodotti e servizi in tutti i settori economici.

La sfida che caratterizza la fabbrica intelligente sarà dunque quella di affrontare la variabilità e l'incertezza delle parti coinvolte lungo tutta la catena del valore, dal fornitore al cliente, tenendo conto di tutte le entità, condizioni e situazioni, come linea di produzione, orari, guasti, ritardi, cambio di tecnologia, ecc.

La fabbrica intelligente dovrà essere quindi in grado di adattarsi alle richieste del mercato, in tempo reale, in modo tale da accrescere costantemente la propria competitività. Per ottenere questo, è necessario realizzare un flusso informativo fluido e costante: le informazioni che giungono dal mercato orientano le decisioni su ciò che deve essere prodotto; le informazioni che giungono dall'interno dei processi produttivi saranno utili per coordinare l'organizzazione e reagire tempestivamente ad eventi ed imprevisti. In questo ambiente, ogni entità cyber fisica dovrà quindi essere in grado di lavorare in maniera intelligente e realizzare l'attività, in quel momento necessaria, al massimo dell'efficienza.

Nello scenario che è stato sommariamente descritto quale sarà il ruolo della rappresentanza? Nella nuova *intelligenza della fabbrica* come potrà collocarsi, con proposte intelligenti, il sindacato?

O forse sarebbe meglio chiedersi: *nell'intelligenza della fabbrica* ci sarà ancora bisogno di rappresentanza?

Porta la data del 4 giugno 2015 la *lettera aperta sull'economia digitale* che alcuni tra i principali economisti, tecnologi e investitori hanno rivolto al mondo, nella quale si mettono in evidenza le grandi opportunità della rivoluzione digitale, definita la "novità economicamente più importante al mondo", ma al contempo si sottolineano i rischi che questa rivoluzione abbia un impatto molto diverso sui diversi livelli della società.

Tre ambiti di intervento vengono richiesti, con urgenza, per accogliere pienamente i vantaggi della rivoluzione digitale e limitarne gli impatti negativi: aggiornamenti legislativi, nuove forme di organizzazione della produzione e del lavoro orientate alla prosperità inclusiva, fondi per la ricerca in quanto gli esiti dell'impatto della rivoluzione digitale richiedono di essere a fondo studiati.

## ***Scenari della Rappresentanza Sindacale***

### *1. La Servitizzazione*

Se sarà vero che la fabbrica intelligente starà alla *mass customization* cioè alla produzione massiva di prodotti ad alta componente di personalizzazione, come la "fabbrica taylor-fordista" stava alla produzione di massa, il consumatore indirizzerà i cicli produttivi. Il progettista, il fornitore, la produzione saranno in dialogo in tempo reale per soddisfare i bisogni individuali, con ricadute importanti sulle caratteristiche degli impianti, dei volumi e della gamma dei prodotti. La distinzione tra produttore e consumatore si riduce fino ad annullarsi nella prospettiva del *prosumer*, il consumatore che partecipa attivamente alla personalizzazione del proprio prodotto.

Questo aspetto avrà degli effetti non solo sulla produzione e sul mercato ma anche sulle dinamiche sociali.

Le aziende dovranno, e non potranno, adottare forme di organizzazione del lavoro flessibili e questo avrà delle ricadute sui tempi di lavoro e sugli equilibri fra tempi di vita e tempi di lavoro, oggetto, negli ultimi anni, di faticose contrattazioni.

Nelle strategie di estrazione del valore del prodotto si assiste, anche in ambito manifatturiero, ad una sempre più diffusa offerta congiunta di prodotti e servizi.

Si diffonde la cosiddetta *servitizzazione* della manifattura, con una maggiore integrazione tra produzione e servizio e la creazione di sistemi di prodotto-servizio che abbinano elementi tangibili (manufatto) a elementi intangibili (servizio).

La servitizzazione apre potenziali interrogativi dal punto di vista della rappresentanza.

Se il valore del prodotto è riconducibile non solo alla qualità della produzione ma anche alla qualità dei servizi post-vendita, c'è una stretta correlazione tra il ruolo di chi produce (operaio) e quello di chi commercializza (commesso) o di chi è addetto ai servizi di assistenza. Chi opera nella produzione e chi opera nella commercializzazione e nell'assistenza post-vendita (operaio e commesso) è parte dello stesso processo produttivo che genera il prodotto-servizio destinato all'utilizzatore finale (*end user*).

Già oggi avviene che in qualche azienda vi siano dei colleghi con contratti nazionali applicati diversi e l'ipotesi è che questa coesistenza si rafforzi. Saranno colleghi legati dalla stessa catena del valore.

Chi tutela questi lavoratori? La Fim e la Fisascat, la Fim o la Fisascat o la Fimsascat?

I processi di servitizzazione, destinati ad incrementarsi nella prospettiva di Industry 4.0, non coinvolgeranno solo la metalmeccanica, ma anche il tessile, l'abbigliamento, il chimico, l'agroalimentare, le tutele verticali porteranno alla Faiscat, Femascat, Fistsascat.

E' una forzatura esagerata? Siamo ancora in attesa di un processo di accorpamento delle categorie dell'industria e gli scenari che abbiamo ipotizzato ci costringono ad andare oltre.

Se l'impatto della quarta rivoluzione industriale è da più parti qualificato come dirompente, con la potenzialità di frantumare e sgretolare consolidati paradigmi produttivi e organizzativi, perché noi dovremmo esserne immuni?

## 2. *Il lavoratore competente al centro della fabbrica intelligente*

E il ruolo del lavoratore? A quella che abbiamo chiamato *l'intelligenza della fabbrica* daranno un contributo anche i lavoratori? Avremo attività produttive con solo lavoratori superqualificati e robot?

Sono veritiere le proiezioni che ipotizzano, catastroficamente, il 47% degli impieghi moderni come a rischio di estinzione?

Sono forse più attendibili le valutazioni economiche che indicano le eventuali perdite occupazionali - prodotte dall'introduzione di macchine innovative e dalla digitalizzazione dei processi - come recuperabili dall'aumento della produttività e del valore aggiunto generato, permettendo anche la rilocalizzazione di produzioni delocalizzate (back-reshoring)?

Molti commentatori concordano nell'affermare che la fabbrica del futuro sarà tanto più intelligente quanto più il lavoratore sarà coinvolto nel comprendere i processi di cambiamento e quanto più sarà considerato come leva di creazione di valore.

La formazione professionale e continua sarà un elemento caratterizzante del percorso lavorativo, per tutti i ruoli e per tutte le qualifiche, e in questa prospettiva di aggiornamento continuo dovranno essere coinvolti anche gli operai, i cosiddetti *new blue collar*.

La funzione svolta dall'operaio si arricchisce di componente cognitiva; non sarà più possibile per lui infatti svolgere solo una funzione di assistenza e controllo al funzionamento della macchina ma il suo ruolo comprenderà nuove conoscenze relative all'intero ciclo produttivo.



Conoscenze abilità e competenze costituiscono un bagaglio individuale che l'azienda dovrà continuamente promuovere e aggiornare attraverso occasioni costanti e ricorrenti di formazione e aggiornamento professionale.

Individualità competenti o collettività partecipate?

La partita dell'accrescimento delle competenze individuali che si giocherà nella fabbrica del futuro induce una riflessione sul ruolo della dimensione collettiva.

Come ci avverte il Prof. Barba Navaretti (Università Statale di Milano), c'è il rischio che il lavoratore intelligente si caratterizzi come un lavoratore asindacalizzato perché, grazie alle sue competenze, altamente specializzate e distintive, acquisisce individualmente un potere contrattuale e salariale e un riconoscimento dal mercato.

Viene dunque a scomparire o perlomeno a perdere di significato la dimensione collettiva? Oppure anche in termini di conoscenze e competenze la dimensione collettiva ha senso in quanto costituisce un luogo di scambio, di confronto di ricerca continua?

Sarà ancora possibile considerare la relazione con l'altro e con l'insieme delle soggettività presenti nello stesso luogo di lavoro come condizione per il confronto e la crescita? E queste relazioni il lavoratore competente le considererà come occasione di crescita individuale o come anche opportunità per costruire una soggettività collettiva?

Il sindacato come potrà essere riconosciuto anche dal lavoratore intelligente e competente come soggetto di rappresentanza contrattuale?

### *3. Dalla manualità ripetitiva alla ripetitività digitalizzata?*

La fabbrica intelligente porterà ad una cooperazione efficace tra l'uomo e la macchina. Scompariranno i lavori di fatica, le lavorazioni ripetitive e molte mansioni manuali.

Tutto questo consentirà di innalzare il benessere lavorativo e determinare condizioni in cui il lavoro possa contenere anche una componente di analisi critica, di riflessività e di creatività.

Ma nel concreto l'azione cognitiva di interpretazione del processo si ridurrà nel seguire una procedura in cui vi siano possibili soluzioni date da menu o l'azione sarà davvero determinata dalla professionalità e conoscenza individuale?

Aver risposta a questa domanda diventerà elemento cruciale per capire se Industry 4.0 - con l'adozione di strumenti digitalizzati che velocizzano e semplificano le operazioni - può davvero diventare occasione di rilancio professionale per i blue collar. La valorizzazione del capitale umano attraverso un maggior coinvolgimento cognitivo si fermerà ad azioni di scelta, ricondotte al perimetro delle sole esigenze tecniche, o davvero la persona sarà soggetto di azioni che possono qualificare e, dove richiesto, innovare il processo, il prodotto e il servizio?

Nella Realtà Aumentata, quando all'operatore sarà consegnato un Ipad con il quale rilevare le criticità attraverso una mappa virtuale, sarà lui a scegliere le azioni da fare o saranno già definite da competenze inserite in un software sviluppato a monte del processo?

Il caso "Alstom", analizzato dalla già citata ricerca *Factory of the future. Tecnologia, competenze e fattore umano nella fabbrica digitale*, rileva come la competenza necessaria per interpretare disegni tecnici per costruire parti di treni, che in passato era in capo all'operaio specializzato (con skill elevate), si sia spostata all'informatico digitale che elabora una app, un software, che racchiude una quantità enorme di informazioni che sono immediatamente fruibili anche per chi non ha competenze specifiche di meccanica e di treni. Tutti possono capire cosa si deve fare, cosa si sta guardando. La competenza richiesta si sposta dal prodotto, che si apprendeva solo stando vent'anni in catena produttiva, alla gestione dello strumento informatico.

Questo caso concreto di evoluzione digitalizzata della produzione in un'azienda metalmeccanica fa emergere come all'operatore, che usa uno strumento informatico (es. Ipad), non siano più richieste particolari competenze professionali ma piuttosto una capacità d'uso dello strumento digitale.

Infatti la professionalità che fino ieri era in capo all'operaio specializzato, che poteva costruire un treno anche senza disegni, oggi è trasferita all'informatico che, con l'aiuto di una nuova figura professionale il Data Analyst - che all'interno di una molteplicità di dati seleziona quello che interessa o può interessare al cliente - digitalizza la competenza e la rende disponibile attraverso un software o su una app.

Di fatto il divenire della fabbrica intelligente si baserà sulla trasformazione di conoscenze vive (con forte caratterizzazione soggettiva) in informazioni replicabili "incorporate" in un data base.

Per recuperare o riqualificare le competenze di quel operaio specializzato nella costruzione di treni, dovremo contrattare l'utilizzo che lo stesso farà dello strumento digitale che, abbinato all'uso, dovrà permettergli di esercitare anche conoscenze qualificate.

Ad esempio se digitando un comando previsto da una procedura sull'iPad la macchina o il processo si dovessero interrompere - o presentare delle anomalie di funzionamento - la risoluzione del problema sarà già prevista nel software dell'Ipad e quindi l'operaio dovrà digitare operazioni suggerite dal programma o sarai lui comandare il software e indicargli le vie più idonee per risolvere il problema?

Nell'organizzazione di una produzione dove, di volta in volta, si usano materiali, stampi e tagli diversi, sarà l'operaio a valle che deciderà, comandando uno o più strumenti digitali, i passaggi, i tempi e le lavorazioni o saranno già definite a monte da un software?

E' evidente che quanto più del processo è già previsto e definito attraverso la "raccolta di infiniti dati in un data base" tanto più c'è il rischio che il lavoratore diventi

“digitalmente ripetitivo”, ridotto alla sola azione tecnica d’uso dello strumento o degli strumenti digitali.

Mentre se mantiene uno spazio nel processo di influenza potremmo avere un lavoratore attivo, incentivato al problem solving, coinvolto nel processo, che potrà rappresentare una leva per l’aumento del valore.

#### *4. Competenze digitali e competenze d’uso degli strumenti digitali*

In riferimento all’utilizzo degli strumenti digitali, che saranno presenti nei processi produttivi di Industry 4.0, ho parlato di competenza d’uso dello strumento digitale.

La raccomandazione della commissione europea sulle competenze chiave per l’apprendimento permanente – le competenze necessarie ad ogni cittadino per esercitare la piena cittadinanza nella società della conoscenza – cita, tra le 8 competenze chiave, la competenza digitale che consiste *nel saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie della società dell’informazione (TSI) per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione.*

Con l’affermarsi e il diffondersi degli strumenti digitali di uso quotidiano si è consolidata la necessità di articolare il concetto di competenza d’uso degli strumenti digitali.

La competenza d’uso dello strumento digitale, seppur non comprendendo un livello elevato di capacità di progettazione e sviluppo, non potrà essere limitata, come affermato nel paragrafo precedente, all’utilizzo passivo dello strumento.

Pensate ai telefonini. Tutti noi sappiamo usare lo Smart Phone (telefono intelligente), ma chi di noi conosce la differenza tra il sistema operativo Ios e Android? Chi conosce la struttura dei sistemi Ios e Android? Noi usiamo il telefono e ne interpretiamo, per uso personale e professionale, le diverse funzioni disponibili: personalizziamo l’agenda digitale, utilizziamo la rete per acquistare beni e servizi, interagiamo via web con la banca, ci orientiamo, comunichiamo e interagiamo con gli altri.

La competenza d’uso dovrà necessariamente contenere una componente di personalizzazione, di analisi critica, di capacità di interpretazione.

Il digital user non è un utilizzatore passivo pertanto la sfida non sta tanto nell’alfabetizzare digitalmente i lavoratori, ma piuttosto nell’elevare il livello della competenza d’uso dello strumento digitale, che non deve fermarsi alla mera esecuzione digitale.

#### *5. Rappresentare i lavoratori "poco competenti" e gli "esclusi"*

Non tutti gli attuali lavoratori saranno coinvolti nelle trasformazioni di Industry 4.0, alcuni staranno nella fabbrica ma con mansioni poco qualificate per incarichi poco

gratificanti e altri, usciti dal mondo del lavoro e non avendo accresciuto le proprie competenze, troveranno difficoltà a rientrarvi.

Le diseguaglianze tra chi è dentro la fabbrica intelligente, per qualifica e competenza, è chi né è fuori non saranno misurate solo sul reddito, ma anche sulla possibilità di partecipare, attraverso il lavoro, alla società civile.

Per chi resterà escluso c'è il rischio che si riducano le occasioni di crescita personale e di partecipazione attiva.

Come evitare diseguaglianza di competenza? Come rappresentare gli esclusi, gli invisibili con ben documentato nella relazione al Congresso territoriale della segreteria della Fim di Belluno e Treviso?

Come rendere la rivoluzione digitale un'occasione di *prosperità inclusiva* per tutti?

### ***Le sfide della rappresentanza***

Questi scenari rappresentano una sfida di alto profilo per la rappresentanza sindacale.

Si tratta di cogliere appieno la sfida che abbiamo voluto rappresentare attraverso l'antinomia tra individualità e collettività, contenuta nel titolo di questo Congresso.

L'individualità emerge dalla necessità del nuovo paradigma industriale di mantenere elevate le competenze dei singoli, attraverso la formazione ma anche attraverso una conoscenza più consapevole dell'intero ciclo produttivo.

L'elevata professionalità acquisita può legittimare il lavoratore a sentirsi autonomo nella contrattazione salariale e professionale e non sentire alcuna necessità di farsi rappresentare dal sindacato.

La collettività è l'altra dimensione necessaria per il buon funzionamento della fabbrica intelligente.

Gli investimenti sull'innovazione, sulla digitalizzazione e sulla formazione dei lavoratori sono elementi caratterizzanti del nuovo paradigma, ma il vero cambiamento di questa rivoluzione sta nella necessità di relazione continua fra tutte le forze del lavoro, sia all'interno dei confini aziendali ma soprattutto all'esterno. In un contesto di team, si condividono i processi, le analisi dei dati e gli interventi da apportare nelle varie fasi della catena del valore perché richiesti dal mercato, dal consumatore finale.

La rete poi deve coinvolgere anche l'amministrazione pubblica, l'università, la ricerca e la scuola per la formazione dei futuri lavoratori.

Occorre che tutto un sistema stia collegato e sostenga la rivoluzione promossa da Industry. 4.0, di fatto creando una società 4.0.

E il sindacato, la rappresentanza?

La sfida starà nel legare due dimensioni funzionali alla fabbrica intelligente e, come scritto nella relazione al congresso della Fim di Venezia, nell' essere "un soggetto capace di promuovere la solidarietà senza disconoscere il merito"

Forse l'elemento di forte di novità risulta essere quello di rappresentare l'individualità.

Per essere un soggetto riconosciuto di tutela, anche delle aspettative individuali, occorre da un lato conoscere quali sono le competenze richieste dalle aziende, o da una specifica azienda, e poi, nella compartecipazione alla proposta formativa, accompagnare il lavoratore nell'apprendimento non solo di competenze tecniche – funzionali al mantenimento di un ruolo significativo in azienda – ma anche di competenze di analisi critica, riflessiva, creativa e innovativa, perché attraverso un nuovo patto sociale, centrato sul diritto all'apprendimento, si permette al lavoratore, come afferma Massimiliano Costa (Università Cà Foscari – Venezia) di trovare spazi per lo sviluppo della propria persona, come lavoratore e come cittadino.

La rappresentanza delle individualità dovrà essere comunque parte della rappresentanza collettiva.

Questa è l'altra dimensione su cui la rappresentanza sindacale si metterà alla prova. Dovremo saper trasformare la collettività funzionale al processo di Industry 4.0 in collettività partecipata, dove le individualità competenti trovano senso in una dimensione collettiva.

Come?

Proseguendo con la promozione della partecipazione, partecipazione organizzativa, industriale e qualcuno propone anche finanziaria.

Promuovendo la preparazione adeguata degli operatori e dei delegati per rendere l'azione sindacale propositiva e sempre orientata allo sviluppo delle professionalità e al contempo attenta alla massima inclusione.

Acquisito dai lavoratori un riconoscimento di rappresentanza, la proposta della Fim e delle RSU deve indirizzarsi anche su dinamiche aziendali che valorizzino tutte le persone.

Nell'organizzazione del lavoro di Industry 4.0 devono trovare ancora uno spazio le persone che presentano disabilità o invalidità. La fabbrica Intelligente dovrà avere l'intelligenza di non emarginare ma di includere anche quei soggetti che non potranno sviluppare elevate competenze.

Le narrazioni di come che può essere la popolazione lavorativa di Industry 4.0 ci dicono che ci saranno due categorie distinte, quelle ad elevata competenza e quelle di bassa professionalità; manca in questa prospettiva il lavoratore di competenza media che aveva l'importante ruolo di legare le due polarità professionali ed era bacino privilegiato per recuperare delegati sindacali.

Come colmare questa distanza?

Le sfide possono preoccupare o entusiasmare.

La quarta Rivoluzione Industriale sarà dirompente, nei suoi cambiamenti, decisa, veloce e profonda. Altrettanto dovrà essere la nostra azione di rappresentanza ma con l'obiettivo di valorizzare ancora il lavoro come strumento privilegiato di crescita per la persona, la comunità e il Paese.

Ci sono un'infinità di dibattiti su Industry 4.0, è un termine per certi versi anche un po' abusato.

Bene partecipiamo anche noi attivamente a questo dibattito, portando la nostra posizione che dovrà partire dal lavoro; affermiamo con decisione che Industry 4.0 dovrà rappresentare uno strumento migliorativo per il benessere, il coinvolgimento, la crescita cognitiva del lavoratore.

Il mondo economico-produttivo si sta già muovendo, anche senza di noi; sentite cosa dice l'imprenditore Viscardi presidente Cluster Tecnologico nazionale Fabbrica intelligente: "Continuiamo a lavorare coinvolgendo gli esperti, imprenditori, centri di ricerca, università per approfondire le tematiche del manifatturiero avanzato. E il passo successivo del cluster fabbrica intelligente sarà chiamare al tavolo i sindacati per confrontarsi anche con loro".

E' importante quindi presidiare il dibattito pubblico.

E' importante considerare che nuove scenari produttivi possono concretamente alimentare la crescita occupazionale, mi riferisco alla Green economy, alla prospettiva del reshoring – cui abbiamo già fatto cenno - e alla de-manufacturing cioè tutte quelle strategie di riutilizzo, riparazione, riuso e riciclo di prodotti e componenti. Proprio nel de-manufacturing saranno impiegate molte più persone rispetto alle operazioni di assemblaggio, affidate in prevalenza ai robot.

Come sappiamo il dibattito è animato anche da coloro che sostengono che vi sarà una drastica riduzione di lavoro retribuito.

Per una parte degli attuali lavoratori, per i quali non ci sarà più spazio nella fabbrica intelligente, condannati alla disoccupazione, sarà assegnato un reddito di cittadinanza, non essendo più in grado di procurarsi un reddito con la propria prestazione lavorativa.

Qualche esempio di come si trasforma la vita sociale di un cittadino senza lavoro retribuito lo abbiamo già. I periodi di cassa integrazione a zero ore o di mobilità. Strumenti che dovrebbero riqualificare e rigenerare una persona e invece più delle volte ne riducono la dimensione sociale con degli effetti anche sull'equilibrio psicologico e l'autostima. E' vero che lo strumento del lavoro socialmente utile, a sostegno della indennità di disoccupazione, in alcuni casi è stato un sostegno morale per il disoccupato, ma è questo il nostro destino secondo i teorici del reddito di cittadinanza?

Il tema è chiaramente più complesso e meriterebbe un approfondimento. Non sfuggiamo e lo riprenderemo.

Vedo comunque molti elementi che dicono quanto il sindacato possa ritrovare un ruolo di rappresentanza collettiva e stimolare l'elaborazione di pensiero e di senso che possa condizionare lo sviluppo di Industry 4.0, evitando al massimo le diseguaglianze e a favore di una crescita del benessere sociale.

## LA FORMAZIONE SINDACALE

Per rappresentare il cambiamento, così come lo abbiamo narrato, è necessario collocare anche la formazione sindacale entro una prospettiva di *formazione continua* e di *apprendimento permanente*.

In un contesto in rapida trasformazione, caratterizzato dalla complessità delle materie fiscali, giuridiche, previdenziali e soprattutto dalla loro rapida e ricorrente mutabilità, l'aggiornamento delle competenze professionali e la conoscenza delle tematiche tecniche rappresentano un elemento necessario a qualificare un operatore sindacale e un delegato.

La formazione continua, ovvero l'aggiornamento costante e ricorsivo sulle competenze tecniche, è necessaria per restare in dialogo con i lavoratori, per essere riconosciuti come interlocutori autorevoli, per rappresentare – attraverso il proprio agire professionale – l'autorevolezza e la credibilità della propria organizzazione.

Ma la formazione professionale continua ha senso solo se collocata all'interno di una prospettiva di apprendimento permanente.

Stare, come singoli, entro una prospettiva di apprendimento permanente - life long learning o apprendimento lungo tutto l'arco della vita - significa fare manutenzione del proprio profilo culturale, crescere come persone, come cittadini, come soggetti attivi e propositivi. E' necessario pertanto fare dell'organizzazione sindacale un luogo di crescita e di sviluppo continuo per i delegati, per gli operatori e per i dirigenti.

Un luogo in cui, metaforicamente, non si sta fermi in un immobilismo di confort, ma un luogo in cui ogni momento di incontro con l'altro diventa occasione per un cammino di crescita personale.

Nella prospettiva dell'apprendimento permanente al singolo è restituita la responsabilità di governare il proprio processo di crescita (self-empowerment) e alle organizzazioni la responsabilità di favorire momenti di scambio, di stimolo e di condivisione, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia complessiva dell'organizzazione e la sua capacità di porsi come riferimento per i lavoratori e le lavoratrici.

L'obbligatorietà della formazione promossa e sostenuta dalla Fim Nazionale va, a nostro avviso, interpretata in questo senso; curare la formazione tecnica e culturale di tutti i delegati, degli operatori e dei dirigenti attraverso l'adesione individuale alle occasioni formative promosse dalle sedi nazionali e regionali e attraverso la



costruzione, ad ogni livello, di momenti di scambio, di discussione, di condivisione, di analisi critica (formazione informale).

### ***I Referenti Territoriali***

L'impegno della Fim del Veneto nella formazione si è articolato, negli ultimi anni, secondo due direzioni; da un lato nella costruzione e nel consolidamento di una rete di referenti territoriali per la formazione e dall'altro nella progettazione e gestione di momenti formativi per operatori e dirigenti.

La rete dei referenti territoriali è un organismo di continuità nell'azione sulla formazione sindacale che vede i 5 referenti in dialogo con il responsabile regionale della formazione. Il referente territoriale, seguendo le politiche formative elaborate dalle segreterie territoriali, segue la formazione dei delegati di primo e secondo livello, anche sulla base del rilevamento dei fabbisogni formativi degli stessi delegati.

Il gruppo regionale effettua incontri periodici e ogni referente territoriale rimane il riferimento principale per la sede regionale, nella progettazione delle attività, nell'organizzazione delle giornate formative, nel coinvolgimento degli operatori e dei dirigenti.

Il gruppo, negli ultimi mesi, ha assunto una struttura stabile e nel corso degli incontri si è approfondito il confronto anche sul senso della formazione sindacale e sull'integrazione tra iniziative a carattere territoriale e regionale.

La sinergia tra i referenti territoriali ha consentito di promuovere nel corso del 2016, su tutti i territori, una rilevazione dei fabbisogni formativi dei delegati che, utilizzando un unico strumento di rilevazione, ha consentito di raccogliere e elaborare 356 schede di altrettanti delegati di tutto il Veneto.

Si è trattato di una rilevazione significativa che ci consente ora di effettuare una serie di considerazioni sia sui bisogni formativi dei delegati sia sulla stato di avanzamento della formazione continua contratta all'interno delle aziende.

Nei prossimi anni la sede regionale proseguirà nell'azione formativa, promuovendo lo scambio e la sinergia tra i territori, attraverso la rete dei referenti territoriali.

Sarà inoltre compito della sede regionale proporre momenti di scambio e condivisione, attraverso giornate formative strutturate che siano anche occasione di relazione con altri colleghi, di opportunità di interazione di esperienze che superano i confini dell'agire territoriale.

Il valore aggiunto di una proposta formativa regionale sta infatti nella possibilità di porsi da un lato in continuità e a supporto di quanto si realizza nei singoli territori e, dall'altro, nella capacità di proporre iniziative integrative e di completamento che alimentino la promozione di competenze di analisi critica, riflessiva e trasformativa.

## ISCRITTI

Da un po' di anni il numero degli iscritti tra le province della Fim del Veneto si è consolidato intorno ai 30.000. E' un dato significativo, visto il periodo di crisi o meglio di "riassetamento" del tessuto industriale Veneto, che è proseguito anche in questo ultimo quadriennio con la perdita complessiva di 20.000 posti di lavoro dal dicembre 2007 nel settore metalmeccanico e con la chiusura di parecchie fabbriche. In questo contesto era ed è prevedibile un calo degli associati.

In questi anni di difficoltà aziendale credo che molti iscritti abbiano apprezzato l'approccio della Fim, sia nella conduzione delle complicate trattative sia nell'assistenza alle singole necessità. Per molti lavoratori siamo stati un riferimento d'aiuto e di speranza.

Molta della nostra attività è stata indirizzata alla gestione di crisi aziendali. Abbiamo firmato casse integrazioni, sia ordinarie che straordinarie, accordi di mobilità e cessazioni di attività. Molti di noi hanno litigato con le aziende che non rispettavano la rotazione della cassa. Molti di voi hanno spiegato a colleghi, o a colleghi iscritti, che non era il momento per chiedere la categoria, anche se, per la professionalità maturata o per le consuetudini aziendale, gli sarebbe spettata.

La Fim in Veneto ha tenuto. Lo si vede soprattutto dalla canalizzazione che nel 2016 è stata superiore alla media degli ultimi 4 anni.

Un plauso va alle Fim territoriali, agli operatori, ai delegati che hanno saputo essere un punto di riferimento, di ascolto e di speranza per molti lavoratori. Sappiamo anche che il plauso più grande va alle nostre famiglie a cui abbiamo sottratto parecchio tempo, e il tempo come si sa non è più recuperabile.

Ora, come è nostro stile, indirizziamo lo sguardo ai prossimi 4 anni e diamoci un obiettivo per il congresso del 2021.

L'obiettivo non può che essere aumentare il numero degli iscritti.

Questa fase storica presenta condizioni favorevoli a sostegno di una campagna di proselitismo che può recuperare anche le difficoltà che incontrano i delegati e gli operatori nel "fare iscritti" sui posti di lavoro.

### ***4 condizioni favorevoli per la sindacalizzazione***

La prima è politica. Le cinque federazioni territoriali del Veneto godono di un equilibrio politico certificato dal voto congressuale e si presentano ciascuna con una squadra di operatori coesa. Questi risultati non sono dovuti al caso, ma all'investimento fatto dai segretari generali nel creare occasioni di relazione tra gli operatori. In alcuni territori si è lavorato sulle dinamiche relazioni di gruppo con l'ausilio di coach specializzati, in altri territori invece sono stati prassi consolidata da molto tempo incontri per la promozione di confronto e l'elaborazione di pensiero.

Altra condizione favorevole è data dalla firma dell'ultimo contratto nazionale dei metalmeccanici, che ci permette di rapportarci, con i lavoratori e con gli iscritti, con contenuti tangibili. Questo rinnovo porta con sé il miglioramento e l'introduzione di nuove tutele, una su tutte il diritto soggettivo alla formazione. Ma soprattutto sancisce la bontà della politica sindacale della Fim degli ultimi 15 anni. Nel contratto sono confermate tutte quelle tutele che erano state contrastate anche con atteggiamenti violenti, per lo più verbali ma anche fisici, dalla Fiom.

La nostra linea sindacale ha mantenuto una sua coerenza anche e soprattutto nei contratti nazionali non firmati dalla Fiom. Tutti i contenuti più contestati sono stati confermati: Metà Salute (ci chiamavano gli assicuratori!), l'orario plurisettimanale, la malattia.

La firma dello scorso 26 novembre dà continuità alla partecipazione, al rafforzamento della contrattazione di secondo livello (introducendo anche la contrattazione territoriale), del welfare, delle politiche conciliative vita-lavoro, della formazione e tanto altro. Per la Fiom si è trattato di una firma di discontinuità con le sue resistenze, accettando a 360° tutto ciò che il giorno prima osteggiava.

Altra condizione favorevole, come visto, è data dalla prospettiva di Industry 4.0 che porta con sé parecchie opportunità. Potremo essere soggetti riconosciuti nella proposta formativa continua e limitare la differenziazione tra lavoratori sulle competenze. Se sapremo stimolare e rivitalizzare i luoghi di aggregazione che abbiamo - e altri in cui inserirsi e/o da creare - potremo contribuire a dare valenza ad una nuova primavera della partecipazione, non solo nelle dinamiche aziendali, ma anche sociali.

Una Fim in buon stato di salute, con contenuti dati dal rinnovo del ccnl da portare e promuovere anche alle macchinette del caffè e con opportunità che ci stimolano ad innovare la nostra rappresentanza, sono condizioni più che buone per aumentare gli iscritti.

Attualmente sui 220.000 addetti nel settore metalmeccanico, di cui 160.000 nelle pmi e nella grande industria, abbiamo, tra Fim-Fiom-Uilm a livello regionale, all'incirca 70.000 iscritti (valore di assoluta stima, in quanto il sistema di rilevazione del peso di rappresentanza attraverso i modelli uniemens possiamo dire che è fallito). Il 30% di iscritti sul totale degli addetti è il dato medio di rappresentanza degli ultimi anni.

Il 30% è una soglia che ha più del doppio di spazio non occupato o meglio occupato da un vuoto di rappresentanza per mancanza di proposta di luoghi di aggregazione e partecipazione, per l'approccio individualistico di molti lavoratori e per la capacità di alcune aziende di essere soggetto salariale e di risposta per il benessere dei lavoratori senza un confronto con le RSU e la contrattazione aziendale.

Altri fattori condizionano la scelta a non aderire all'organizzazione sindacale. Il primo, forse il più banale, è che non sempre chiediamo ai lavoratori di iscriversi; il secondo che il sindacato non gode di grande appeal tra i non iscritti; terzo dove "se sta ben" è

difficile perché il lavoratore non ne vede la necessità considerando l'azione sindacale esclusivamente di difesa e non di proposta.

Poi c'è per molti la madre delle ragioni. "Ma scusa perché dovrei pagare la tessera, tanto go gli stessi diritti e gli stessi soldi".

La valorizzazione degli iscritti è il tema posto in tutti i congressi, in molti direttivi e in molte chiacchierate post assemblee. Non è di facile soluzione

I nostri delegati e operatori ci ricordano continuamente che è importante trovare una differenziazione nella tutela tra iscritto e non iscritto, ed è per questo che, usando un'esortazione che rivolgiamo spesso ai nostri figli, dobbiamo impegnarci.

Come fare?

- avere consapevolezza e non dimenticare che siamo una grande organizzazione che, nella propria azione, pensa prioritariamente al bene del lavoratore e non alla difesa delle proprie ragioni (come fa una altra organizzazione sindacale che non è la Uilm ma che ha firmato l'ultimo contratto);
- che ci sono delle "condizioni favorevoli", lo stato di salute delle Fim territoriali, i contenuti del ccnl e una grande opportunità se sfruttiamo l'energia che può scatenare il cambiamento dirompente di Industry 4.0;
- che la nostra proposta si traduce in relazioni fisiche e di territorio, che, nonostante l'esplosione delle relazioni-social, rimane il contesto privilegiato per costruire consenso e partecipazione.

### ***150.000 lavoratori metalmeccanici veneti non iscritti***

Basta per avvicinare i 150.000 metalmeccanici senza tessera?

E' un buon inizio che deve essere accompagnato anche da una azione strategica.

L'azione strategica di una organizzazione di rappresentanza che si propone a una vasta platea di lavoratori, deve rispondere sia ad una richiesta valoriale d'iscrizione che tecnica.

Dobbiamo ascoltare le loro richieste, elaborarle, fare nostre valutazioni e promuovere azioni concrete e tangibili che riconoscano una distinzione tra iscritto e non iscritto.

Mi preme sottolineare che trovare le risposte tecniche non significa che sono le sole utili per ottenere l'iscrizione dei 150.000 ma sono parte importante della risposta complessiva.

L'altra grande parte della risposta riguarda il tema valoriale dell'iscrizione.

Propongo che sia l'esecutivo a definire le modalità e i contenuti di un progetto che si ponga l'obiettivo della crescita associativa.

Una volta definite le linee guida, credo che si possa dare mandato ad un gruppo la realizzazione del progetto; un gruppo che avrà il compito di capire su quali leve

tecniche rafforzare la distinzione associato - con vantaggio plausibile - e su quali temi di appartenenza e di senso cercare di avvicinare e coinvolgere i "150.000".

Non penso solo ad un gruppo di lavoro, ma penso al gruppo di lavoro, che possa avere un tempo, un obiettivo e metodo per arrivare all'obiettivo.

Formato da delegati, operatori, dirigenti, ma non solo, da giovani studenti, giovani lavoratori, nostri militanti in pensione, insomma un gruppo eterogeneo. Con elementi di esperienza, storia e entusiasmo.

Guidato da professionisti che portino un metodo di lavoro partecipativo e riescano a fare delle sintesi.

Ci sono sul territorio spazi che possono facilitare lo sviluppo del progetto, con contaminazioni innovative e comunicative.

Possiamo dire che ci impegniamo a lavorare alla start-up di valorizzazione dell'iscritto 2020 e di sostegno ad un nuovo proselitismo.

Il progetto dovrà dare un deciso impulso alla crescita associativa sia in termini di senso che quantitativi.

Io ci credo.

Dedichiamo tempo, risorse e progettualità per alzare l'asticella della rappresentatività?

Vogliamo riempire il vuoto di rappresentanza dei 150.000?

Vogliamo crescere per essere un soggetto più incisivo nel condizionare Industry 4.0 più verso la persona che l'individuo? Il lavoro per tutti e non per poche individualità competitive? Limitare le disuguaglianze professionali?

Accettiamo la sfida?

## **FIM VENETO**

Tutti i congressi sono stati molto partecipati e, dato importante per la vitalità organizzativa, quasi il 40% dei congressisti partecipavano per la prima volta.

In questi due anni ho partecipato a molti direttivi territoriali di tutti e 5 i territori. In queste occasioni ho avuto modo di conoscere meglio gli operatori e molti delegati.

Possiamo dire che in Fim c'è della bella gente con cui si sta bene, si discute anche duramente, ma poi tante volte ci lascia con il sorriso. Sorriso che ci ha accompagnato anche durante la manifestazione per le vie di Vicenza per lo sciopero del 6 giugno scorso. Le nostre bandiere primeggiavano in piazza durante il comizio finale ed erano

sostenute da persone, da lavoratori convinti che la protesta stava sostenendo un'importante proposta.

Vorrei anticipatamente ringraziare tutta la Fim del Veneto perché sul territorio mi avete sempre accolto come un vostro collega territoriale. Grazie.

Un saluto va a Bruna che nel febbraio del 2015 un rapporto trentennale con la Fim del Veneto. Un ringraziamento particolare a Daniele Cerato che ha rappresentato la Fim del Veneto all'Ebav con passione e competenza, ai Segretari Generali che hanno sostenuto il progetto LeanFimVeneto. Infine ho la fortuna di ringraziare tre donne. La Luisa che mi accolto e accompagnato nella struttura regionale, Cristina per la sua disponibilità e pazienza nel starmi vicino sul lavoro e infine Cristiana che con competenza, imprevedibilità e entusiasmo ha trovato uno spazio riconosciuto nella Fim.

C'è un filo conduttore che lega i cinque territori: la fiducia e la sintonia che hanno i delegati con il loro gruppo dirigente.

C'è un ulteriore filo conduttore che lega i consigli generali. In tanti direttivi intervengono i cosiddetti "soliti" – il che non è una colpa, chiariamoci- mentre altri intervengono poche volte, ed è un peccato. L'organizzazione cresce con il confronto e il contributo di tutti, soprattutto dei nuovi delegati, che possono arricchire il dibattito con nuovi punti di vista.

Cosa fare? Accanto alla formula classica del direttivo (relazione, interventi, ascolto e conclusioni) che rappresenta pur sempre un'occasione di aggregazione privilegiata, di "collettività partecipata", proviamo, -in tre, quattro direttivi all'anno- a sperimentare qualcosa di nuovo con l'obiettivo di un coinvolgimento più partecipato di tutti i presenti.

Sul fronte regionale, in questi ultimi 4 anni, c'è stata una buonissima partecipazione alle attività sindacali, meno ai Consigli Generali, a cui ha partecipato mediamente il 40% dei membri. Il dato non è confortante. Sono, infatti, occasioni in cui la presenza di ogni singolo consigliere porta un valore aggiunto alla discussione, al dibattito. Occorre insieme all'esecutivo fare una riflessione seria sul valore del Consiglio Generale regionale. Decidiamo se rimane, come penso, un'occasione privilegiata dove dibattere, confrontarsi su temi regionali, di attualità, di prospettiva. Credo che possa ancora rappresentare un momento in cui si esce dalla propria quotidianità territoriale, dove -come si dice- si possa "staccare la spina" e ci si possa dedicare al proprio ruolo di dirigente politico. Il confronto regionale lo considero un patrimonio da non disperdere, ma da valorizzare.

Più partecipate sono state le cosiddette "attività". Le visite al Parlamento Europeo, le due distinte presenze in terra Campana a visitare lo stabilimento di Melfi e Pomigliano con la contaminazione del riscatto sociale degli amici di Nco.

Anche quest'anno sarà proposta una presenza in terra campana e in aggiunta una a Taranto. D'accordo con il Segretario di Taranto Valerio D'Alò accanto alla visita all'acciaieria, avremo conoscenza del contesto sociale che interagisce con la fabbrica.

In questi due anni si è lavorato per dar continuità a quanto definito nell'assemblea Organizzativa del 15 ottobre 2015: "rappresentare nel cambiamento". In primis riorganizzare strutturalmente la Fim regionale rendendola più snella, lean. Inoltre, altri obiettivi erano la valorizzazione degli iscritti, adeguare il profilo dell'operatore sindacale e del delegato, destinare più risorse al territorio, incentivare la partecipazione di giovani immigrati e donne e creare sinergie interne ed esterne cioè fare sistema.

### ***Lean Fim Veneto***

Il primo intervento è avvenuto sulle risorse. La Fim del Veneto ha in carico due dipendenti: un Coordinatore Politico (il segretario Generale) ed una operatrice organizzativa amministrativa. Per specifici progetti, di volta in volta, ci affiancano dei professionisti. Anche per il 2017 è confermata la collaborazione con la Dott. Cristiana Pauletti per il ruolo di referente alla Formazione regionale.

Questo organigramma, accanto alla moderazione nelle spese, ha permesso di recuperare risorse che sono state redistribute ai territori. L'obiettivo confederale e della Fim nazionale di "lasciare più risorse al territorio" è stato completamente raggiunto nel 2016 e si sono costruite le condizioni per dare continuità anche nei prossimi anni alla Lean Fim Veneto.

Il 2016 ha visto un saldo positivo delle entrate e uscite nei confronti delle Fim territoriali rispetto alla struttura regionale. I territori hanno canalizzato 258.000 e ricevuto 280.000. Questo risultato è frutto di una scelta politica ben chiara fatta dall'esecutivo: struttura regionale snella e risorse redistribute direttamente o indirettamente ai territori. La Fim sta nel cambiamento con i fatti. Si sta contribuendo alla stesura del Bilancio sociale con la Usr Veneto e, in una prospettiva immediata, con la Fim nazionale.

Non solo tecnicamente si è riorganizzata la struttura regionale verso una Lean Fim Veneto, ma anche politicamente. Di fatto negli ultimi 2 anni il ruolo politico della segreteria è stato svolto dall'esecutivo. Coinvolgere i segretari generali nella discussione politica e con continuità e frequenza permette alla struttura regionale di essere più incisiva, costruttiva e collaborativa con la Fim nazionale e l'Usr del Veneto.

Su questo principio avevamo proposto di fare una segreteria a 6 componenti per il prossimo quadriennio: un Segretario generale con i 5 segretari territoriali. La Cisl



dopo averlo proposto nelle tesi dell'assemblea organizzativa<sup>3</sup>, non ha dato continuità di applicazione a questa proposta.

L'impegno politico di coinvolgimento dei segretari territoriali sarà elemento prioritario comunque per lo sviluppo delle attività regionali.

Quindi sono a proporre che i due componenti di segreteria siano operatori/segretari a tempo pieno sul territorio e che svolgano anche il ruolo di competente di segreteria con una delega operativa ciascuno.

Questa proposta va nella direzione di dare spazio di crescita ai futuri dirigenti della Fim e Cisl e mantenere coinvolti i segretari generali nella progettazione politica strategica della struttura regionale.

### ***Dati Rsu***

Nel 2016 sono stati inseriti, nel data base regionale, 347 verbali di Rsu secondo il criterio di archiviazione dato dalla Fim Nazionale.

Da queste tabelle, accessibili da tutti in ogni momento sul cloud regionale di First Class, si possono fare molteplici valutazioni sullo stato di salute del consenso dato all'organizzazione, sugli spazi di crescita nel consenso, sulla percentuale di delegate donna e dei giovani e tanto altro.

Ad esempio vi porto all'attenzione due dati. Il 75% delle Rsu è composta da tre delegati. Questo significa che l'agibilità di gran parte dei delegati è limitata. Con minor ore di permesso ci può essere un problema di agibilità negli organismi e nelle attività della Fim? Quando programiamo l'attività abbiamo chiaro questo dato?

Nel 2017 avremo il rinnovo di quasi la metà delle Rsu, 174, con 658 delegati da eleggere e 391 delegati Fim uscenti, di cui il 10 % donne. I lavoratori chiamati al voto saranno 28.000 e la Fim deve confermare almeno 9.800 voti dei 18.000 validi delle ultime tornate.

Dall'analisi dei dati quindi possiamo sapere, con tempi immediati, quanti rinnovi nel 2017 ci saranno per territorio, per zona. Quanto una struttura deve investire sulla campagna di rinnovo delle Rsu.

Segnalo che i verbali Rsu devono essere compilati con più attenzione, sono ancora compilati in modo non esaustivo. L'analisi dei dati è tanto più efficace quanto sono complete e corrette le rilevazioni.

---

<sup>3</sup> Tesi Assemblea Organizzativa Cisl nazionale 2015 - Parte Seconda punto 16.f " salvo motivate eccezioni, le segreterie regionali/interregionali di federazioni saranno composte da un segretario generale regionale/interregionale e da segretari di federazione territoriale per il numero complessivo fissato dalle Federazioni."

## ***Dati Ocsel***

Lo scorso ottobre la Fim Cisl Veneto ha dato avvio ad un lavoro di ricerca e analisi della contrattazione di secondo livello nel settore metalmeccanico della nostra regione avvalendosi, come supporto operativo, della banca dati OCSEL (Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello della Cisl)

La raccolta, l'archiviazione e l'analisi dei dati della contrattazione è stata effettuata da Matteo Mangiaracina. In allegato si trova la relazione completa del lavoro.

Tra il 16 ottobre il 5 dicembre 2016 sono raccolti 152 accordi, che si aggiungono ai 100 accordi già presenti in Ocsel.

Nella prima parte del lavoro sono stati analizzati i 139 accordi stipulati nel periodo 2013 – 2016, mettendo in risalto quali aree contrattuali risultano disciplinate con maggiore frequenza sia nell'ambito regionale sia nei singoli territori.

Nella seconda parte l'analisi è stata estesa a tutti i 252 accordi presenti nella banca dati, relativi alle FIM territoriali del Veneto, focalizzando l'attenzione sulle aree contrattuali suddivise per territorio (in valore assoluto e percentuale) e comparandone graficamente la frequenza.

In ultimo, prendendo in considerazione il periodo di stipula 2011-2016, si è voluto verificare, per ogni anno, quali aree contrattuali sono state più frequentemente disciplinate negli accordi aziendali per individuare l'andamento generale della contrattazione negli anni presi in esame.

Nell'analisi dei 139 accordi relativi al periodo 2013-2016 l'istituto contrattuale maggiormente contrattato risulta il salario (in 122 accordi su 139), segue l'orario di lavoro (69 su 139) e successivamente l'area welfare-bilateralità (68 su 139).

Le aree che registrano la variazione in positivo più significativa riguardano il welfare e la formazione.

Questa ricerca è stata costruita ed eseguita con l'obiettivo di contribuire ad articolare un quadro informativo utile alla conoscenza e allo sviluppo della contrattazione di secondo livello nella regione e nei singoli territori oggetto di studio.

La consultazione di un banca dati OCSEL aggiornata infatti dà la possibilità di accedere a buone pratiche e accordi innovativi in modo tale che tutto questo, una volta condiviso, costituisca patrimonio per l'intera organizzazione e fonte di ispirazione per la contrattazione di 2° livello nell'ambito di specifiche aree contrattuali.

Sia i verbali Rsu che i contratti aziendali ricevuti dal regionale sono archiviati nel Cloud Fim Veneto di First Class, e suddivisi per territorio e per anno. Il delegato, l'operatore, il segretario può accedere a questi importanti documenti in ogni momento anche con il suo Smart phone. Lean Fim Veneto 4.0

### ***Mappatura regionale delle aziende***

Sulla scia della analisi fatta da Belluno-Treviso, si proporrà di recuperare dalla camera di commercio l'elenco delle aziende metalmeccaniche presenti nel Veneto. Si suddivideranno per contratto applicato e dimensione, fino a 15, fino a 50 e oltre. Sarà suddivisa per Fim territoriale e sua volta per operatore. L'operatore dovrà tenere aggiornato i dati e restituirli mensilmente su un file accessibile sia al segretario territoriale che regionale. Gli impegni richiesti saranno due, la costanza della tenuta e le analisi dei dati con gli scostamenti.

L'obiettivo anche in termini di crescita degli iscritti è capire dove la nostra presenza territorio e quali sono le aree sindacalizzabili, studiando specifici strategie e metodi di penetrazione.

La struttura regionale deve essere a servizio dei territori per la raccolta dei dati e per la prima fase di elaborazione. L'analisi più approfondita aspetta poi al territorio e al singolo operatore.

### ***Politiche attive***

Le politiche attive del lavoro, abbinata alla formazione continua, rappresentano, in un mercato del lavoro instabile, caratterizzato da un numero di rapporti di lavoro più elevato rispetto al passato, la vera tutela del posto di lavoro. Non c'è l'articolo 18 che assicura il posto in situazioni di riduzione del personale o chiusura aziendale, mentre la professionalità aggiornata con continuità e un'attenta azione di politica attiva facilitano la continuità occupazionale.

Per questo credo opportuno dare attenzione, investendo risorse, a questi due strumenti di tutela. Stiamo costruendo un canale diretto tra le aree dell'Ust che si occupano di politiche e le Fim territoriali. L'operatore che si trova a gestire al meglio esuberanti o chiusure deve essere supportato nella proposta e gestione delle politiche attive.

Le politiche attive ci spingono anche ad avere sempre più un approccio propositivo anche nelle situazioni di crisi aziendali.

Credo che non siamo più rappresentativi come Sindacato quando al radiogiornale la notizia è "presentato Piano Industriale Alitalia. Il sindacato annuncia un pacchetto di scioperi" Un pacchetto di scioperi????.

La notizia dovrà diventare "presentato Piano Industriale Alitalia. A giorni le OOSS presenteranno al tavolo la loro proposta di rilancio aziendale e occupazionale"

Questa sarà la nostra grande sfida, diventare definitivamente soggetti propositivi e non solo rivendicativi. La denuncia all'opinione pubblica della scelta sbagliata imprenditoriale che va contro l'occupazione, lo sciopero, la richiesta di intervento dei soggetti politici e ministeriali, dovranno essere strumento di sostegno all'azione propositiva da portare al tavolo.

Il ruolo regionale in questo ambito sarà propositivo e di sostegno ai territori. La prima proposta è quella di istituire a livello regionale l'unità di crisi o meglio l'unità di rilancio industriale e occupazionale. La Fim del Veneto non sostituirà, ma affiancherà e sosterrà la struttura territoriale. Questo permetterebbe di creare delle sinergie di conoscenze, competenze e relazionali con professionisti e istituzioni. Eviterebbe tanti pellegrinaggi al Mise.

L'approccio con cui si intende affrontare le future crisi è quello definito nei giorni scorsi per il gruppo Ferroli. E' stato siglato un piano innovativo di recupero aziendale. Dopo l'annuncio di 600 esuberanti su 1200, con il segretario di Verona Luca Mori si è valutato di proporci come soggetti attivi e costruire un percorso che mettesse in discussione il piano degli esuberanti nel breve periodo e definisse prospettive di rilancio industriale e occupazionale nel medio lungo. Dopo 6 mesi di costruzione è stato firmato il piano lo scorso 21 marzo in Regione firmato da Fim-Fiom, Rsu, Azienda, Assessore Regione Veneto al Lavoro Donazzan e Anpal. Il piano prevede "adozione di metodo di tipo partecipativo, riconducibile alle tecniche di progettazione partecipata" su 4 filoni :1) reindustrializzazione del prodotto e riorganizzazione del layout produttivo e organizzazione del lavoro, con percorsi formativi di riqualificazione; 2) spin off di produzioni cessate da trattenere sul territorio coinvolgendo aziende locali e ricollocando dei lavoratori; 3) startup per sviluppo di prodotti innovativi; 4) percorsi di politiche attive per gli esuberanti.

L'elemento di novità è che OOSS e azienda hanno firmato il piano in qualità di "parti" del progetto e non di controparti.

### ***Categorie dell'industria***

Nei mesi di dicembre 2016 e gennaio 2017 si sono tenuti due moduli residenziali sul Jobs Acts **organizzato da** Fai-Femca-Filca-Filca-Fim del Veneto a cui hanno partecipato circa 26 tra operatori e segretari delle Federazioni con delega sul mercato del lavoro. L'obiettivo generale del corso è l'acquisizione di conoscenze sulle nuove regole del diritto e del mercato del lavoro da un lato, dall'altro quello di avviare un percorso di conoscenza e confronto tra gli operatori delle categorie e dell'industria del Veneto.

Un altro modulo è previsto a luglio sulle politiche attive.

Sulla categoria dell'industria possiamo creare occasioni di interscambio anche sui territori.

E' vero, inconfutabile, è proprio così: una delibera programmatica congressuale è stata disattesa. Gli accorpamenti tra categorie non ci sono stati. Il mancato accorpamento Fim-Femca ha allontanato le due categorie. La Fim ha fatto la sua parte fino in fondo dal livello nazionale a territoriale.

Ogni dirigente però deve sentirsi responsabile del destino dell'organizzazione, e, nell'ambito del proprio ruolo, contribuire alla realizzazione dell'obiettivo.

Il merito sulla necessità degli accorpamenti non è superato: più peso organizzativo, risparmi di risorse non solo sui territori più piccoli, spinta verso la riduzione del numero dei CCNL, avvicinamento al percorso Europeo e mondiale di IndustriAll. Tutte queste ragioni non si sono indebolite anzi l'attuale contesto economico le sta rafforzando.

I cambiamenti, come visto in Industry 4.0, sono tanto più efficaci quanto più gli attori hanno un coinvolgimento partecipativo. Il dialogo e la progettazione di alcune proposte politiche formative continueranno con le categorie dell'industria della Cisl del Veneto per preparare operatori e segretari ad un inevitabile stimolante destino.

### **Fondi pensione complementari**

Dopo la firma del CCNL la Fiom ha scoperto il valore della previdenza complementare pensionistica e si fa carico di presentare Cometa ai lavoratori, convocando assemblee con l'ora di organizzazione o facendola richiedere dalla maggioranza della Rsu. In Veneto questo avviene principalmente per osteggiare il grande lavoro di Solidarietà Veneto.

Ribadiamo che quando sul posto di lavoro si presenta la "Pensione integrativa", dopo aver illustrato le peculiarità e la necessità d'iscrizione, si danno due possibilità di adesione: Cometa e Solidarietà Veneto. Quindi se la Fiom presenta Cometa a fianco ci deve essere anche un operatore della Fim. Non deve passare l'equazione tra i lavoratori che Cometa è sostenuta dalla sola Fiom perché la Fim sostiene Solidarietà Veneto.

Questo l'antefatto. Noi non vogliamo cadere nell'utilizzo strumentale di un elemento così importante per i lavoratori. Se seguiamo la Fiom perdiamo di vista i problemi veri legati alla Previdenza Complementare: la bassa adesione ai fondi complementari da parte dei lavoratori italiani, solo 7,8 milioni aderenti -di cui 2,6 iscritti ai fondi negoziali (33%), 3,4 milioni ai Pip (42%) e 1,2 ai fondi aperti-bancari (16%)-<sup>4</sup>; l'altro dato è che ormai costantemente le adesioni crescono in misura maggiore verso i Pip (piani individuali pensionistici- assicurativi).

<sup>4</sup> Fonte Covip

**Tav. 1**

**La previdenza complementare in Italia. Adesioni.**  
(dati di fine periodo; dati provvisori per il 2016)

	Dic 2015	Mar 2016 <sup>(1)</sup>	Giu 2016 <sup>(1)</sup>	Set 2016 <sup>(1)</sup>	Dic 2016 <sup>(1)</sup>	var.% Dic16/ Dic15
Fondi pensione negoziali di cui: LDSP	2.419.103 2.242.483	2.487.393 2.298.631	2.529.460 2.336.123	2.566.910 2.372.258	2.596.847 2.401.109	7,3 7,1
Fondi pensione aperti di cui: LDSP <sup>(2)</sup>	1.150.096 589.150	1.173.260 603.880	1.201.778 624.066	1.220.737 635.671	1.258.980 655.824	9,5 11,3
PIP "nuovi" di cui: LDSP <sup>(2)</sup>	2.595.804 1.567.609	2.651.871 1.603.951	2.714.353 1.656.001	2.763.435 1.688.980	2.867.328 1.755.017	10,5 12,0
PIP "vecchi" di cui: LDSP <sup>(2)</sup>	431.811 145.514	431.000 145.000	431.000 145.000	431.000 145.000	431.000 145.000	
Fondi pensione preesistenti di cui: LDSP	644.797 619.643	644.000 619.000	644.000 619.000	644.000 619.000	644.000 619.000	
<b>Totale iscritti<sup>(3)</sup></b> di cui: LDSP <sup>(3)</sup>	<b>7.226.907</b> 5.173.830	<b>7.372.820</b> 5.279.893	<b>7.506.311</b> 5.390.045	<b>7.611.830</b> 5.470.792	<b>7.784.055</b> 5.585.985	<b>7,7</b> <b>8,0</b>

LDSP: lavoratori dipendenti del settore privato

(1) Per i PIP "vecchi" e i fondi pensione preesistenti i dati sono riferiti alla fine del 2015.

(2) Si è ipotizzato che tutti gli aderenti lavoratori dipendenti facciano riferimento al settore privato.

(3) Nel totale si include FONDINPS. Sono inoltre escluse le duplicazioni dovute agli iscritti che aderiscono contemporaneamente a PIP "vecchi" e "nuovi": a fine 2015 circa 51.000 individui, di cui 27.000 lavoratori dipendenti.

Con l'esecutivo abbiamo dedicato un approfondimento-aggiornamento sul tema del sistema pensionistico italiano, stimolati dalla posizione espressa l'anno scorso dalla Fim di Venezia.

Come sappiamo, emerge che il problema principale nella costruzione di un piano pensionistico (sia pubblico che privato) per un giovane sta nella impossibilità di avere una continuità lavorativa e quindi contributiva.

Si possono prevedere nuovi modelli per la costruzione della propria pensione. Più fondo privato rispetto al pubblico, o il contrario o lasciar decidere al lavoratore quanto impiegare nella pensione pubblica e quanto in quella privata.

Rimane la criticità che l'adesione volontaria al fondo pensionistico non ha portato i risultati previsti dalla entrata in vigore del lgs.vo n°124 del 1993, e cioè che il lavoratore si costituisca la seconda gamba previdenziale.

Se questi rimarranno i numeri di adesione ai Fondi pensioni (7,8 milioni su 25 milioni), la pensione di molti lavoratori, la maggior parte, sarà sorretta da una sola gamba e anche acciaccata.

Un dato è certo rispetto al periodo 2009- 2013, in cui si sono celebrati congressi in cui ci si è confrontati sul tema: l'adesione alla pensione complementare non è decollata.

Sappiamo che dal 2020, quando matureranno la pensione gli ultimi "retributivi" ante Fornero 2012, le prestazioni pensionistiche pubbliche sono destinate a scendere

Il fattore tempo nella costruzione di una pensione integrativa è fondamentale. Aspettiamo il congresso 2021 per narrarci le preoccupazioni sul sistema pensionistico o elaboriamo proposte concrete che possano disinnescare una bomba ad orologeria di cui conosciamo il tempo di esplosione?

La strada dell'obbligatorietà all'adesione ai fondi pensione complementare mi sembra delineata dai fatti.

Obbligando l'iscrizione si permetterebbe nei periodi di non occupazione di mantenere un capitale accantonato con dei rendimenti. Si può pensare che a questi cittadini possano essere riconosciuti dei bonus fiscali per alimentare la posizione.

Rispetto a MetaSalute rivolgo un invito alla Fim nazionale di proporre degli operatori regionali di MetaSalute, pagati da MetaSalute che possano dare risposte ai circa 160.000 lavoratori metalmeccanici veneti che dal primo ottobre saranno aderenti di MetaSalute.



## Collettività Partecipate nella società

Il cambiamento sta coinvolgendo anche altri mondi strettamente correlati al lavoro, come il consumo.

Mauro Magatti<sup>5</sup>, nel libro *La grande Contrazione*, spiega che le ragioni della crisi economica post 2008 trovano origine dalla trasformazione del capitalismo, avvenuta agli inizi degli anni '70 quando *"il capitalismo societario imperniato sullo Stato come distributore di ricchezze non trova più possibilità di espansione e si trasforma in capitalismo tecno-nichilista"*<sup>6</sup>. *Questa forma del capitalismo ha come scopo la creazione del consumatore globale, slegato dalla comunità di appartenenza"*

Oggi il consumatore, nell'epoca del mercato e-commerce e dell'acquisto di beni e servizi con app scaricate direttamente sul telefonino, può riscattare questo sfruttamento subito dal capitalismo *tecno-nichilista*, con un approccio soggettivo al consumo?

Apparentemente, se il consumatore ha un approccio strettamente individuale al consumo. Infatti la competenza d'uso nell'utilizzo degli strumenti digitali gli darà la percezione di poter condizionare il prodotto, ma la sua azione sarà indotta dalla stessa rete di vendita che veicolerà i suoi consumi elaborando una infinità di dati che lui inconsapevolmente cede con l'utilizzo dei social, delle app e del e-commerce.

Il "riscatto" del consumatore può avvenire con una attenta scelta soggettiva, preceduta da valutazioni compiute sugli effetti che la stessa scelta può generare su di sé, sulla comunità, sull'ambiente.

Abbiamo visto in Industry 4.0 che, nella prospettiva del *prosumer*, il consumatore parteciperà attivamente alla personalizzazione del proprio prodotto.

Se questa "partecipazione attiva" avviene sulla base di scelte collettive e consapevoli, possiamo immaginare quanto si possa condizionare il mercato, premiando con l'acquisto le società più virtuose nel rispetto dei lavoratori, dell'ambiente e del risparmio energetico?

Iniziative di consumo critico e responsabile sono promosse già da tempo da Next Economia - Nuova Economia per Tutti - una rete di organizzazioni della società civile, di consumatori, di imprese e del Terzo Settore che promuove una nuova economia più sostenibile. La Fim è associata a Next e il prossimo 29 aprile promuoverà, per il secondo anno, un *1 maggio* innovativo, premiando aziende responsabili, attraverso un *Cash Mob*. L'anno scorso è stato fatto ad Aversa (Caserta), una terra in cui c'è una grande voglia di riscatto. Quest'anno si terrà a Muccia (Macerata) terra martoriata dal terremoto del 2016.

<sup>5</sup> Sociologo ed economista, docente Università Cattolica sacro Cuore di Milano.

<sup>6</sup>Modello basato sulla combinazione tra un'architettura tecnica (la finanza) e una visione iperindividualizzata dell'essere umano.

Festeggiare il *1 maggio*, premiando le aziende che nel lavoro vedono uno strumento di creazione di valore, non solo economico ma anche sociale, acquistando i loro prodotti, è una testimonianza della forza che può avere la scelta di consumo critico e consapevole.

La Fim di Vicenza nel luglio del 2016 ha organizzato un Flash mob "Non stare al Gioco", premiando tre bar che hanno deciso di togliere le slot machine. Altre Fim territoriali stanno avendo i primi contatti con la rete di organizzazioni della società civile, associate a Next.

Anche il nostro Adiconsum (associato a Next) può essere uno straordinario veicolo per promuovere aggregazioni di consumatori, non solo per la difesa dei propri diritti, ma anche per la promozione dell'esercizio consapevole e critico del proprio indirizzo d'acquisto e di consumo.

Next e tante altre collettività partecipate si stanno affrancando nel nostro paese, con cui il sindacato può interloquire.

Altro esempio la nascita anche a Verona di un'esperienza di *Job Club* dove persone in cerca di un lavoro si aggregano per fare sinergia e trovarlo insieme, con l'aiuto di trainer. Il progetto lo sta seguendo Luisa Perini. Il gruppo si ritrova nella sede Cisl Verona e partecipano persone che non hanno mai avuto contatto con il sindacato. Anche questo rappresenta una buona pratica per uscire dai nostri confini per praticare e alimentare altre esperienze di collettività partecipata

Questi momenti aggregativi, di persone che si relazionano, si confrontano e decidono di compiere azioni, possono avere anche una ricaduta sulla collettività.

Anche nell'ambito dei consumi, come nel lavoro, il cambiamento può alimentare individualità competenti e offrire spazi per collettività partecipate.

La partecipazione attiva, critica, consapevole di tutti, in tutti gli spazi è la condizione fondamentale per la costruzione di una piena e compiuta democrazia. In tutti gli spazi di cui le persone si appropriano per esercitare scelte consapevoli, per partecipare attivamente, per creare propri percorsi, per costruire insieme ad altri e ad altre occasioni di confronto, di scambio, di socialità qui si esercita un'azione democratica.

In tutti i momenti storici, ma questo che viviamo, connotato da tanti populismi, integralismi, nazionalismi, in particolare, è importante esercitare la democrazia perché come scriveva in un saggio del 2012 Pier Carniti *"in assenza di una concreta rivitalizzazione della democrazia, non è nemmeno ipotizzabile una reale fuoriuscita dalla crisi sociale ed economica."*

Nel libro *Il Futuro della democrazia* Noberto Bobbio traccia gli elementi minimi per definire la democrazia, tra cui il diritto di riunione e associazione.

La sfida della rappresentanza nella società dell'individualismo assume un significato decisivo anche per gli equilibri democratici del paese e non solo.

L'esercizio della democrazia non si esprime solo con il voto, ma anche nella quotidianità con un impegno attivo per il bene comune.

Il nostro compito, come organizzazione sindacale, è esercitarlo tutti i giorni sul posto di lavoro, nella promozione della crescita culturale e sociale di tutti i lavoratori, nello sviluppo della collettività attraverso il sostegno costante ad una partecipazione attiva, consapevole, critica, il più possibile allargata.

Si tratta di una sfida importante da affrontare e per la quale 30.000 lavoratori, iscritti alla Fim del Veneto, continuano a sostenerci e a darci fiducia.

## Allegato 1 I

**ANALISI DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO – FIM VENETO**

A cura di Matteo Mangiaracina

## INTRODUZIONE

Lo scorso ottobre la Fim Cisl Veneto ha dato avvio ad un lavoro di ricerca e analisi della contrattazione di secondo livello nel settore metalmeccanico della nostra regione avvalendosi, come supporto operativo, della banca dati OCSEL (Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello della Cisl)

Partendo da una base di 100 accordi già presenti in Ocsel, in quanto caricati dalle FIM territoriali del Veneto nel periodo precedente il 16 ottobre 2016, è stato avviato un lavoro che, grazie alla collaborazione dei territori, ha consentito di raccogliere fino al 5 dicembre 2016 ulteriori 152 accordi, avendo così a disposizione un totale di 252 contratti di secondo livello sui quali effettuare lo studio in oggetto.

Nella prima parte del lavoro sono stati analizzati i 139 accordi stipulati nel periodo 2013 – 2016, mettendo in risalto quali aree contrattuali risultano disciplinate con maggiore frequenza sia nell'ambito regionale sia nei singoli territori.

Successivamente sono state prese in esame alcune aree specifiche di contrattazione (welfare, salario fisso e variabile, orario di lavoro, formazione, organizzazione del lavoro, ambiente-salute-sicurezza, partecipazione e responsabilità sociale d'impresa) andando a verificare più nello specifico quali singole voci risultano più diffuse negli accordi presenti in OCSEL.

Nella seconda parte l'analisi è stata estesa a tutti i 252 accordi presenti nella banca dati, relativi alle FIM territoriali del Veneto, focalizzando l'attenzione sulle aree contrattuali suddivise per territorio (in valore assoluto e percentuale) e comparandone graficamente la frequenza.

In ultimo, prendendo in considerazione il periodo di stipula 2011-2016, si è voluto verificare, per ogni anno, quali aree contrattuali sono state più frequentemente disciplinate negli accordi aziendali per individuare l'andamento generale della contrattazione negli anni presi in esame.

**ANALISI DEI 139 ACCORDI RELATIVI AL PERIODO 2013-2016**

Limitandoci qui ad analizzare il livello complessivo regionale, su 139 accordi Fim stipulati tra il 2013 e il 2016 l'area contrattuale che risulta regolata con maggiore frequenza è quella relativa al salario (in 122 accordi su 139), segue l'orario di lavoro (69 su 139) e successivamente l'area welfare-bilateralità (68 su 139).

A seguire diritti sindacali (64 su 139), ambiente-sicurezza-responsabilità sociale d'impresa (61 su 139), organizzazione del lavoro e pari opportunità/formazione

entrambe le aree con (46 su 139), inquadramento (37 su 139), mercato del lavoro (30 su 139) e infine ristrutturazioni (9 su 139).

Soffermandoci sulle singole aree contrattuali emerge che l'80% dei 122 accordi relativi al salario prevedono forme di salario variabile e i principali indicatori tecnico produttivi utilizzati per la determinazione dei premi di risultato sono stati la produttività (56 accordi su 122), la qualità (53 su 122) e l'efficienza (42 su 122).

Tra le forme di salario fisso, invece, troviamo le gratifiche/premi feriali in 24 accordi, premi di produzione fissi in 17 accordi, superminimi collettivi in 5 accordi e la 14 mensilità in 5 accordi.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro nei 69 contratti disponibili si riscontra che la disciplina dello straordinario è trattata in 35 accordi su 69, il part-time in 30 su 69, la flessibilità picchi/flessi in 17 su 60 e infine le forme di flessibilità relative alla conciliazione vita/lavoro e entrata/ uscita entrambe presenti in 11 accordi su 69

Analizzando i 68 accordi relativi al welfare aziendale, emerge che la mensa aziendale (30 accordi su 68), i permessi giornalieri (24 su 68), la sanità integrativa e previdenza complementare (entrambe richiamate in 14 accordi su 68) sono le tipologie più frequentemente disciplinate negli accordi di 2 livello del periodo preso in esame.

Il 30% degli accordi (42 su 139) tratta il tema della formazione, di cui l'83% (35 su 42) prevede il coinvolgimento del sindacato nella definizione di programmi e obiettivi.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, soffermandosi sugli aspetti più innovativi della materia, rileviamo come anche le questioni della polivalenza-polifunzionalità (5 accordi) e dello smart working (5 accordi) inizino a trovare spazio nella contrattazione di 2 livello.

Gli accordi in tema di salute e sicurezza stipulati sono stati 59 su un totale di 139 (il 42,4%) ed è importante notare come in 14 casi siano stati istituiti premi collegati al raggiungimento di obiettivi di sicurezza.

Sono 8 gli accordi riguardanti la partecipazione, in 7 casi si tratta dell' istituzione di commissioni bilaterali, e in 6 accordi si richiama la Responsabilità sociale d'Impresa.

## ANALISI COMPLESSIVA DEI 252 ACCORDI FIM VENETO

Senza scendere nel dettaglio dei dati relativi ai singoli territori confrontando la frequenza percentuale delle varie aree tematiche contrattuali per anno, nel periodo di riferimento 2011-2016, emerge che il salario è sempre stata la materia più contrattata in oltre l'80% degli accordi.

Le aree che registrano la variazione in positivo più significativa riguardano il welfare e la formazione.

Infatti, se il welfare aziendale negli ultimi 6 anni ha registrato un forte incremento, passando da una presenza del 34% degli accordi nel 2011-2012 ad una % di oltre 66% nel 2016, con una dinamica in costante crescita in tutto l'arco di tempo di riferimento, anche la formazione ha subito una forte accelerazione, soprattutto nell'ultimo anno, passando da una presenza nel 31% degli accordi nel 2015 ad una % del 39% nel 2016.

Si ricorda che questa ricerca è stata costruita ed eseguita con l'obiettivo di contribuire ad articolare un quadro informativo utile alla conoscenza e allo sviluppo della contrattazione di secondo livello nella regione e nei singoli territori oggetto di studio.

L'inserimento effettuato e l'analisi successiva, di cui sono stati sommariamente esposti i risultati, rende evidente come l'utilizzo costante e sistematico da parte dei territori di questo significativo strumento di raccolta dati possa costituire un valore aggiunto e un sostegno all'azione sindacale di contrattazione.

La consultazione di un banca dati OCSEL aggiornata infatti dà la possibilità di accedere a buone pratiche e accordi innovativi in modo tale che tutto questo, una volta condiviso, costituisca patrimonio per l'intera organizzazione e fonte di ispirazione per la contrattazione di 2° livello nell'ambito di specifiche aree contrattuali.

## IL MERCATO DEL LAVORO NEL SETTORE METALMECCANICO IN VENETO

- ANNI 2013-2016 -

*Nota con le principali evidenze*

### ✓ I principali indicatori sul mercato del lavoro

Secondo i dati Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro), il totale degli occupati in Veneto nel 2016 ammonta a circa 2.081.000 (media annua); i lavoratori dipendenti sono complessivamente 1,6 milioni. Tra i dipendenti, quelli occupati nel settore industriale sono poco più di 520mila; il 32,4% del totale.

I dipendenti nell'industria sono ancora in massima parte maschi (72,4% del totale); le femmine rappresentano una parte minoritaria dei dipendenti (27,6% nel 2016), in netta contrazione nel corso degli ultimi anni.

**Tab. 1. – Veneto. Occupati (15 anni e più) secondo l'indagine Istat sulle forze di lavoro per anno: totale ed industria**

	VENETO			
	2013	2014	2015	2016
Totale occupati (valori in migliaia)	2.043,1	2.065,1	2.051,6	2.081,2
- occupati dipendenti (valori in migliaia)	1.552,0	1.570,5	1.565,5	1.607,3
- occupati dipendenti nell'industria	490,3	513,0	514,2	520,5
% occupati nell'industria	31,6%	32,7%	32,8%	32,4%
Dipendenti nell'industria				
- maschi	338,8	369,7	368,7	376,6
- femmine	151,6	143,3	145,6	143,9
% femmine	30,9%	27,9%	28,3%	27,6%

*\* industria escluse costruzioni.*

*Fonte: ns. elab. su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro*



Secondo i dati Inps riferiti ai lavoratori assicurati presso l'istituto (e che hanno avuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno osservato), i dipendenti in Veneto (lavoratori privati non agricoli) sono stati nel 2015 complessivamente 1,4 milioni. I lavoratori del settore metalmeccanico sono oltre 222mila. Sul totale dei lavoratori il peso del comparto metalmeccanico è del 15,6%.

Rispetto al 2014, nel 2015 (ultimo dato disponibile) si registra un leggero incremento: +1,9% nel totale dei settori; +2,4% nel settore metalmeccanico.

**Tab. 2. – Veneto. Lavoratori dipendenti\* nell'anno per qualifica. Totale e settore metalmeccanico**

	2014			2015		
	Metal-meccanico	Totale	% metalm. su totale	Metal-meccanico	Totale	% metalm. su totale
Operai	139.865	788.787	17,7%	142.758	804.610	17,7%
Impiegati	62.532	497.483	12,6%	64.856	514.660	12,6%
Apprendisti	8.909	63.792	14,0%	8.410	56.984	14,8%
Quadri	3.849	36.372	10,6%	4.004	36.913	10,8%
Dirigenti	2.109	8.355	25,2%	2.125	8.318	25,5%
Altro	5	1.896	0,3%	6	2.076	0,3%
<b>TOTALE</b>	<b>217.269</b>	<b>1.396.685</b>	<b>15,6%</b>	<b>222.159</b>	<b>1.423.561</b>	<b>15,6%</b>

*\* lavoratori dipendenti assicurati presso l'Inps. L'unità statistica è rappresentata dal lavoratore che ha avuto almeno*

*un versamento contributivo per lavoro dipendente nel corso dell'anno.*

*Fonte: ns. elab. su dati Istat, Osservatorio lavoratori dipendenti*

✓ **Le dinamiche occupazionali** (dati Veneto Lavoro/Silv basati su Comunicazioni Obbligatorie)

Nel 2016, in Veneto, circa 730mila assunzioni nel lavoro dipendente: il 4,1% in meno rispetto all'anno precedente. Nel 2015 erano state oltre 758mila, il 13% in più rispetto al 2014.

Nel settore metalmeccanico le assunzioni nel 2016 sono state circa 27.500, il 3,7% in meno rispetto al 2015. Nel 2015 la crescita osservata rispetto all'anno precedente era stata del 25%.

In entrambi i casi (totale settori e metalmeccanico) il bilancio occupazione dell'ultimo biennio è stato positivo, invertendo la tendenza alla contrazione registrata in precedenza. Nel settore metalmeccanico il bilancio di fine 2016 è positivo per circa 3.900 unità (oltre 6.400 a fine 2015).

Gli andamenti positivi degli ultimi due anni sono stati trainati dalle performance positive del tempo indeterminato (effetto decontribuzione). Nel 2016, dopo i risultati eccezionali del 2015, si è registrato un netto rallentamento della dinamica di crescita.

Gli accessi al tempo indeterminato (assunzioni e trasformazioni) sono stati, nel settore metalmeccanico, poco meno di 27mila nel 2015 e circa 17.500 nel 2016: nel 2015 si era registrato un raddoppio degli accessi al tempo indeterminato rispetto al 2014; nel 2016 un calo, rispetto al 2015, del 35%.

Il bilancio per il tempo interminato rimane positivo anche per il 2016 (+845 unità); nel 2015 il saldo di fine anno è stato positivo per quasi 10mila unità.

**Tab. 3. – Posizioni di lavoro dipendente\*. Dinamica delle assunzioni e bilancio occupazionale**

*(valori arrotondati alle 5 unità)*

	METALMECCANICO				TOTALE SETTORI			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Assunzioni nel lavoro dipendente (flussi)	49.380	58.410	72.970	70.255	620.275	672.435	758.185	726.750
Variazioni occupazionali nel lavoro dip. (saldi annui)	-2.090	-1.745	6.425	3.905	-13.400	-10.305	41.430	27.475
Accessi al tempo indeterminato (assunzioni e trasf.)	13.290	13.375	26.915	17.445	127.085	119.330	213.735	142.410
Variazioni occupazionali nel tempo indet. (saldi annui)	-2.135	-3.915	9.690	845	-10.290	-19.420	64.265	1.410

\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

Fonte: ns. elab. su dati Veneto Lavoro-Silv

**Lavoro dipendente**

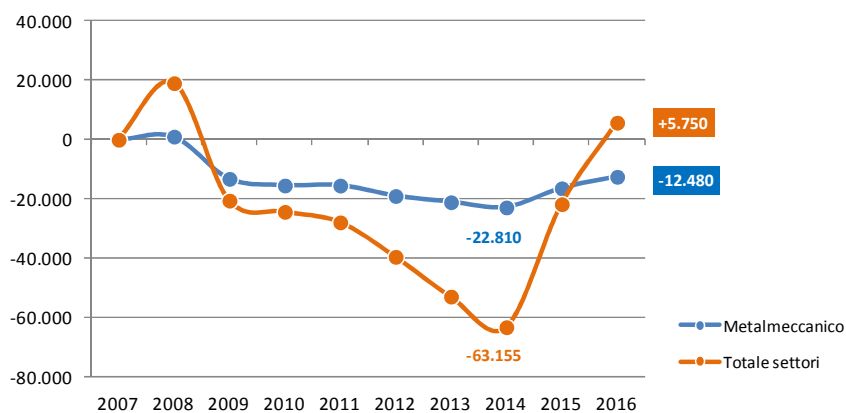
**Graf. 1 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\*. Totale e metalmeccanico**

Variazioni cumulate, dicembre 2007 = 0

*In Veneto il bilancio occupazionale rilevato alla fine del 2016 è complessivamente pari a 5.750 unità di lavoro dipendente in più rispetto alla fine del 2007.*

*Nel settore metalmeccanico il bilancio è ancora negativo per quasi 12.500 posizioni di lavoro.*

*Rispetto alla fine del 2014 (punto di minima) si sono recuperate oltre 10mila posizioni di lavoro.*



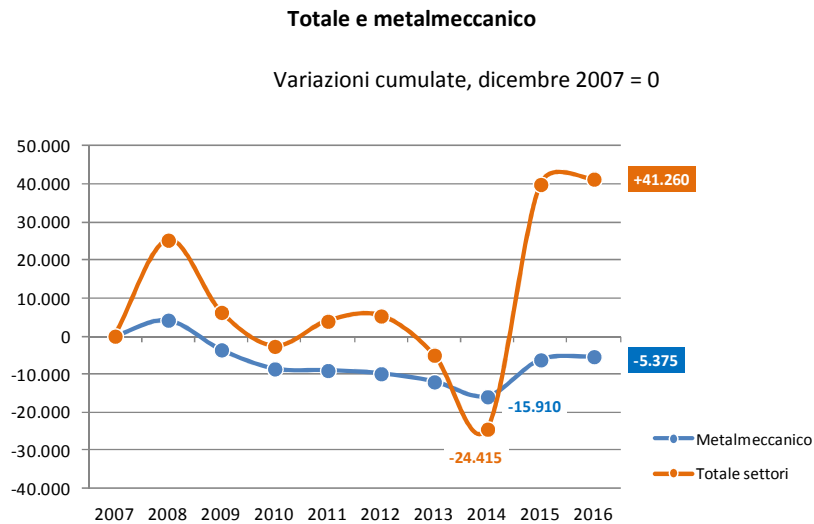
\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.  
Fonte: ns. elab. su dati Siliv/Veneto Lavoro

## Tempo indeterminato

Graf. 2 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\* a tempo indeterminato.

*In Veneto il bilancio occupazionale rilevato alla fine del 2016 per il tempo indeterminato è complessivamente pari a 41.260 posizioni di lavoro in più rispetto alla fine del 2007.*

*Nel settore metalmeccanico il bilancio è ancora negativo per oltre 5mila posizioni di lavoro.*



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.  
Fonte: ns. elab. su dati Silv/Veneto Lavoro

La dinamica degli accessi al tempo indeterminato nel 2015 è stata fortemente condizionata – insieme alle previsioni del Jobs Act – dalla previsione di un consistente esonero contributivo (della durata triennale) (l. 190/2014, c.d. “legge di Stabilità 2015”).

Sul totale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati nel settore metalmeccanico nel corso del 2015, circa il 62% risulta aver usufruito di questo beneficio; nello specifico il 64% delle assunzioni ed il 59% delle trasformazioni.

Nel 2016, anche per via della riduzione degli esoneri (l. 208/2015, c.d. “legge di Stabilità 2016”) si registra un forte rallentamento delle performance eccezionali rilevate nel 2015 per il tempo indeterminato. Viene meno anche la concorrenza rispetto alle altre tipologie contrattuali.

Nel 2016, rispetto al 2015, tornano a crescere sia l’apprendistato che il tempo determinato; nel settore metalmeccanico le assunzioni aumentano del 22% nel caso dell’apprendistato e

del 4% nel caso del tempo determinato. Il saldo di fine 2016 è positivo, rispettivamente, per 415 e 1.800 posizioni di lavoro.

Particolarmente elevato è il ricorso al lavoro somministrato: le attivazioni contrattuali, in netta crescita negli ultimi anni, hanno sfiorato nel 2016 le 34mila unità (in molti casi si tratta di rapporti di lavoro di brevissima durata). Il bilancio di fine anno è positivo per 850 unità.

**Tab. 4. – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\*. Dinamica delle assunzioni e bilancio occupazionale per contratto. Settore metalmeccanico (valori arrotondati alle 5 unità)**

	ASSUNZIONI				SALDI			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
- Tempo indeterminato	7.625	7.675	16.920	9.965	-2.135	-3.915	9.690	845
- Apprendistato	3.280	3.870	3.530	4.305	170	545	-410	415
- Tempo determinato	17.075	20.925	21.345	22.115	205	1.470	-2.930	1.800
- Somministrazione	21.395	25.940	31.175	33.870	-325	160	75	850
<b>Totale</b>	<b>49.380</b>	<b>58.410</b>	<b>72.970</b>	<b>70.255</b>	<b>-2.090</b>	<b>-1.745</b>	<b>6.425</b>	<b>3.905</b>

\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

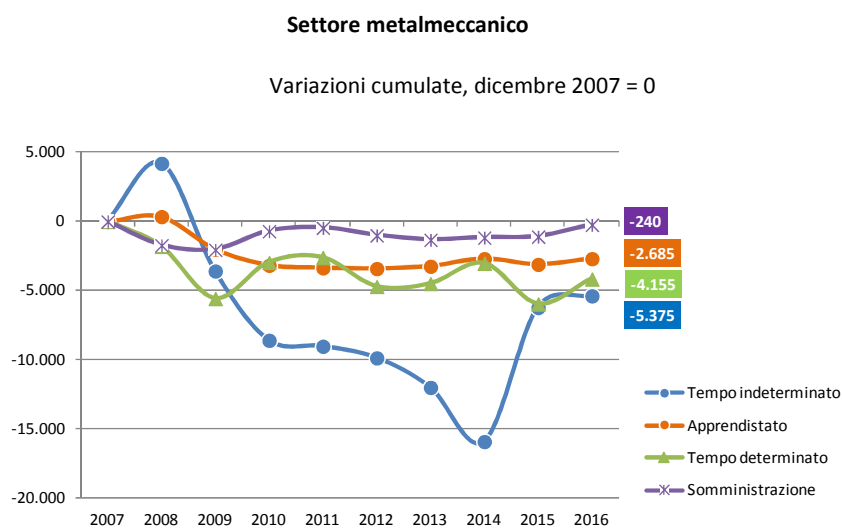
Fonte: ns. elab. su dati Veneto Lavoro-Silv

**Lavoro dipendente – contratti**

Nel settore metalmeccanico il bilancio occupazionale rilevato alla fine del 2016, rispetto a fine 2007, è negativo per tutte le tipologie contrattuali.

Le posizioni di lavoro “mancanti” rispetto alla fine del 2007 sono oltre 5mila per il tempo indeterminato, circa 2.700 nel caso dell’apprendistato, oltre 4mila per il tempo determinato e 240 per il lavoro in somministrazione.

**Graf. 3 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\* per contratto.**



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.  
Fonte: ns. elab. su dati SilV/Veneto Lavoro

Nel territorio regionale, le province con il maggior numero di assunzioni nel settore metalmeccanico sono quelle di Vicenza, Treviso, Padova e Verona.

Nel 2015 i maggiori incrementi (rispetto al 2014) sono stati registrati nelle province di Verona (+35%) e Vicenza (+31%). In questi territori si sono registrati anche i principali cali del 2016 (rispetto al 2015): -9% in provincia di Verona e -6% in provincia di Vicenza. In leggero aumento, anche nel 2016, le assunzioni nelle province di Belluno e Rovigo.

Sia nel 2015 che nel 2016 i saldi occupazionali di fine anno sono positivi in tutti i contesti territoriali. Da segnalare i bilanci particolarmente positivi delle province di Vicenza e Treviso.

**Tab. 5 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\*. Dinamica delle assunzioni e bilancio occupazionale per contratto. Settore metalmeccanico per provincia (valori arrotondati alle 5 unità)**

	ASSUNZIONI				SALDI			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Belluno	1.880	2.470	2.785	3.075	-480	-100	210	165
Padova	9.000	10.345	12.375	12.095	-175	-440	1.265	675
Rovigo	2.365	2.520	2.830	2.855	-295	-400	185	25
Treviso	8.840	11.110	14.125	13.885	-875	-85	1.215	935
Venezia	6.345	7.465	8.350	8.065	45	-475	915	485
Verona	7.885	9.160	12.400	11.280	-240	-280	865	405
Vicenza	13.060	15.340	20.110	19.000	-70	35	1.770	1.210
<b>TOTALE</b>	<b>49.380</b>	<b>58.410</b>	<b>72.970</b>	<b>70.255</b>	<b>-2.090</b>	<b>-1.745</b>	<b>6.425</b>	<b>3.905</b>

*\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.*

*Fonte: ns. elab. su dati Veneto Lavoro-Silv*

Nel settore metalmeccanico il bilancio occupazionale rilevato alla fine del 2016, rispetto a fine 2007, è negativo in tutti i territori provinciali.

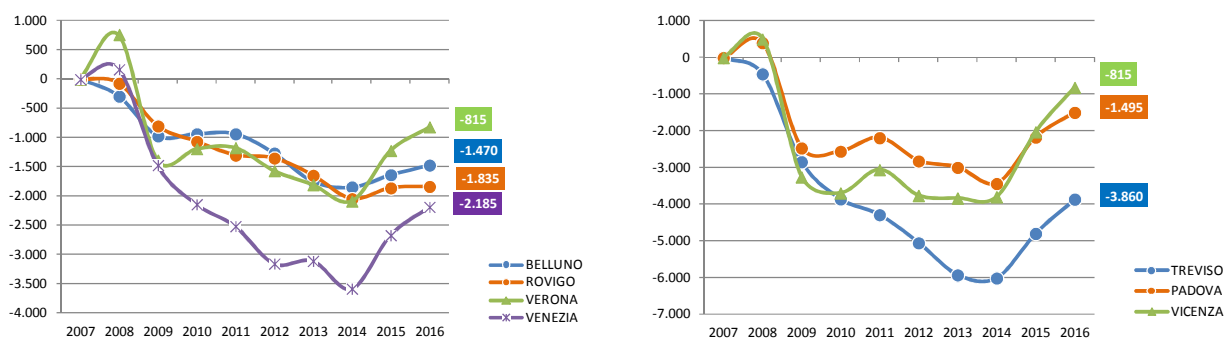
Le posizioni di lavoro “mancanti” rispetto alla fine del 2007 sono quasi 4mila in provincia di Treviso; oltre 2mila in provincia di Venezia; 1.800 in provincia di Rovigo; circa 1.500 a Padova e Belluno. I risultati migliori, seppur ancora leggermente negativi, sono quelli delle province di Verona e Vicenza.

**Graf. 4 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente\* per provincia.**

**Settore metalmeccanico**



Variazioni cumulate, dicembre 2007 = 0



\* Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.  
Fonte: ns. elab. su dati Silv/Veneto Lavoro

✓ **Le imprese attive** (dati Infocamere/Movimprese, Registro Imprese)

Continua la contrazione del numero delle imprese attive. In diminuzione anche le imprese del settore metalmeccanico: nel 2016, rispetto al 2015, si registra un nuovo calo di 164 imprese (-0,8%); rispetto al 2009 si contano oltre 2mila imprese in meno (-8,6%).

**Tab. 6 – Veneto. Imprese attive iscritte ai registri delle Camere di commercio (dati al 31.12.2013-2016)**

	2013	2014	2015	2016
- Metalmeccanico	21.887	21.682	21.470	21.306
Totale settori	442.278	439.307	437.130	434.994

Fonte: ns. elab. su dati Infocamere/Movimprese