



# INDIVIDUALITA' COMPETENTI E COLLETTIVITA' PARTECIPATE

*Le sfide della rappresentanza nella fabbrica del futuro*

***Documento finale***

I delegati al X congresso della Fim del Veneto, celebrato il 6 e 7 aprile presso l'Istituto San Gaetano di Vicenza ospitati simbolicamente da 700 giovani tra 15 e i 18 anni, assumono la relazione introduttiva del Segretario Generale Massimiliano Nobis nonché i contributi emersi dal dibattito e le conclusioni del Segretario Generale Nazionale della Fim Marco Bentivogli.

## **GIOVANI**

Crediamo importante creare degli spazi di contatto con i giovani 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.

Dalle esperienze emerse durante i lavori congressuali emerge che i giovani se coinvolti e resi protagonisti partecipano con molto interesse. 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.

## **EUROPA**

Il 60° anniversario dei trattati di Roma dello scorso 25 marzo, riporta all'attenzione la necessità di accelerare il completamento dell'Unione economica e la costruzione di un'Unione Politica Federale e gli Stati Uniti d'Europa. 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.

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.

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%.

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

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.

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

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.

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

## **Veneto**

SI sono riscontrare conferme a tempo indeterminato di 11.000 lavoratori tra il 2015 e 16. Questo importante risultato lo si è avuto per la decontribuzione della legge di stabilità del 2015. Crediamo che le riforme non lavoro non potranno mai creare dei posti di lavoro aggiuntivi, ma occorrono investimenti dei profitti aziendali in ricerca e sviluppo, investimenti pubblici a sostegno delle PMI e soprattutto piani industriali e occupazionali di lungo periodo.

Constatato la debole iniziativa degli industriali e della Politica Veneta a proporre progetti di investimento e sviluppo industriale, riteniamo importante il progetto #Arsenale 2022, sostenuto solo dalla Cisl come categoria dei lavoratori e da altre dieci organizzazioni di categoria, della società economica ed accademica, di ragionare e produrre proposte per lo Sviluppo del Veneto dei prossimi anni.

## **La contrattazione regionale**

SI evidenzia una buona contrattazione di secondo livello nel comparto industriale, e della categoria dell'artigianato, con trattative regionali e la partecipazione all'Ente Bilaterale Ebav. Rimane debole la rappresentanza nelle aziende tra 15 e 50 dipendenti. Occorre capirne le ragioni, definire nuovi canali di rappresentanza si possono attivare o ideare, come ad esempio la contrattazione territoriale, il welfare contrattuale regionale o la costituzione di un ente bilaterale (che possa prendere spunto da quello degli artigiani Ebav).

## **INDUSTRY 4.0**

Industry 4.0 cambierà 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.

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.

Quale sarà il ruolo della rappresentanza in Industry 4.0? 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?

### ***Alcuni scenari con cui la rappresentanza sindacale dovrà confrontarsi.***

#### *1. La Servitizzazione*

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. C'è una stretta correlazione tra il ruolo di chi produce e quello di chi commercializza o di chi è addetto ai servizi di assistenza, creando una catena del valore verticale dove ci saranno lavoratori impiegati con diversi CCNL applicati. La rappresentanza Sindacale dovrà essere in grado di trovare spazio di tutela comune.

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

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 attraverso la formazione professionale continua.

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.

Il sindacato dovrà essere riconosciuto anche dal lavoratore intelligente e competente come soggetto di rappresentanza contrattuale.

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

L'azione cognitiva di interpretazione del processo affidata al new collar 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.

#### *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, prevalentemente si tratterà di competenza d'uso dello strumento digitale.

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

Il digital user non dovrà essere 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.

Al Sindacato spetterà il compito di rendere la rivoluzione digitale un'occasione di prosperità inclusiva per tutti.

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'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.

La rappresentanza delle individualità dovrà essere parte della rappresentanza collettiva.

In Industry 4.0 si riscontrano spazi dove il sindacato può mantenere 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*.

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.

La Fim del Veneto dovrà continuare 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.

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.

## ISCRITTI

Da un po' di anni il numero degli iscritti tra le province della Fim del Veneto si è consolidato intorno ai 30.000.

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

L'obiettivo non può che essere aumentare il numero degli iscritti. le condizioni ci sono  
1 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.

2 la firma dell'ultimo contratto nazionale dei metalmeccanici, che ci permette di rapportarci, con i lavoratori e con gli iscritti, con contenuti tangibili e dimostrare con i

fatti di aver dato continuità alla nostra azione nei rinnovi dei CCNL, mentre 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.

Attualmente sui 220.000 addetti nel settore metalmeccanico, il 30% è iscritto all'organizzazione sindacale, l'obiettivo è di riempire il vuoto di rappresentanza dei 150.000 lavoratori non iscritti.

L'esecutivo, insieme alla segretaria, divinerà le modalità e i contenuti di un progetto che si ponga l'obiettivo della crescita associativa.

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

## **FIM**

Accanto ai Consigli Generali proposti con una modalità classica (relazione, interventi, ascolto e conclusioni) che rappresentano un'occasione di aggregazione privilegiata, di "collettività partecipata", si dovranno sperimentare Consigli generali con modalità nuove dove vi possa essere un coinvolgimento più partecipato di tutti i presenti.

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

La Fim del Veneto in questi due anni ha perseguito e raggiunto l'obiettivo confederale e della Fim nazionale di "lasciare più risorse al territorio", strutturandosi con una struttura a tempo con 2 persone. Ci sono le condizioni per dare continuità anche nei prossimi anni alla Lean Fim Veneto.

Si sta contribuendo alla stesura del Bilancio sociale con la Usl Veneto e, in una prospettiva immediata, con la Fim nazionale.

L'esecutivo continuerà ad affiancare il segretario generale e la segretaria nella progettazione politica strategica della struttura regionale.

La struttura regionale deve essere a servizio dei territori per la raccolta dei dati rsu della contrattazione aziendale e ne tratterà per la prima fase di elaborazione. L'analisi più approfondita aspetta poi al territorio.

### ***Politiche attive***

Le politiche attive del lavoro abbinate alla formazione continua rappresentano, in un mercato del lavoro che non offre stabilità del posto del loro come nel recente passato e dove di conseguenza il numero dei rapporti di lavoro in una vita lavorativa cresce, la vera tutela del posto di lavoro, come lo era l'art.18 in un mercato del lavoro stabile.

La Fim del Veneto promuoverà azioni di supporto ai territori a sostegno della proposta di formazione continua e politiche attive, proponendoci definitivamente come soggetti propositivi e non solo rivendicativi anche nelle vertenze di ristrutturazione aziendale.

Sarà valutato l'istituzione a livello regionale un'unità di crisi o meglio un'unità di rilancio industriale e occupazionale a supporto delle vertenzialità territoriali. 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.

La Fim del Veneto continuerà a mantenere un dialogo con le categorie dell'industria della Cisl del Veneto, anche condividendo percorsi di formazione-apprendimento per operatori e segretari.

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.

***Approvato all'unanimità***