

**XXI**  
**CONGRESSO**  
FIM CISL VERONA



# METAL CHANGE

Il senso della rappresentanza  
nella società delle transizioni



Relazione di Adriano Poli



**15-16**  
**dicembre**  
**2021**



presso  
**La Fabbrica**  
**AREA EXP**  
Via Oberdan, 10  
Cerea (VR)



# METAL CHANGE

## Il senso della rappresentanza nella società delle transizioni

*Care delegate, cari delegati, gentili ospiti, benvenuti al 21° Congresso della Fim Cisl di Verona.*

Per conto di tutta la segreteria, mi appresto ad effettuare questa relazione: abbiamo scelto di non consegnare una copia cartacea, troverete nella vostra cartellina un unico foglio con dei QR code, ci sono lo statuto, il regolamento ed anche la relazione. Inquadrate il quadrato corretto con la fotocamera del vostro smartphone in modo da poterla leggere.

Abbiamo anche scelto di svolgere il nostro congresso in questo magnifico luogo, l'area Exp in cui ci troviamo esprime fino in fondo il concetto della transizione, da Fabbrica nata all'inizio dello scorso secolo, con ruolo centrale per la vita e per l'economia della bassa veronese a luogo abbandonato, scheletro quasi di disturbo per il tessuto urbano, ritrova nuovamente protagonismo quando viene messa al centro di un progetto di recupero e riqualificazione messo in atto dall'amministrazione comunale divenendo un'area fieristica Polifunzionale e Polivisionaria.

Il titolo di questo congresso si identifica in una profonda riflessione effettuata da tutto il nostro gruppo dirigente in questi mesi in cui tutto, nostro malgrado, è cambiato e si è trasformato.

Dare un senso al nostro agire quotidiano, al nostro rappresentare un segmento specifico della società (il mondo del lavoro) è oggi sempre più fondamentale e lo è ancor di più nel momento in cui la nostra società sta vivendo transizioni irreversibili.

Abbiamo necessità e bisogno non solo di fotografare ciò che siamo in questo preciso istante ma anche di avere visioni sulle trasformazioni che la società sta attraversando.

Trovarsi immersi in una transizione significa di fatto essere coinvolti in un processo di cambiamento, non sempre consapevole, e quindi crediamo sia nostro compito ed anche in qualche modo nostra responsabilità quella di accompagnare i lavoratori in ciò che inevitabilmente vede coinvolte le aziende in cui vivono e lavorano ed il loro rapporto con la società in quanto innanzitutto cittadini.

Transizione ecologica, energetica, digitale,

demografica, tutti argomenti che sono sempre più fonte di dibattito e di scelte, politiche ed economiche e su queste scelte noi potremmo intervenire ed avere capacità di indirizzo e di condizionamento solo se acquisiamo consapevolezza e da questa generiamo azione contrattuale e sindacale

Abbiamo deciso inoltre di svolgere il nostro congresso con una relazione corale, a più voci, unendo alla mia a nome di tutta la segreteria e gli operatori della FIM di Verona, dei preziosi contributi dei nostri delegati.

È stata una scelta coraggiosa quella compiuta dal gruppo dirigente della Fim di Verona, far sviluppare il lavoro dei delegati, con gruppi di lavoro che si confrontano da un semestre abbondante, su temi cruciali per la nostra attività del presente e del prossimo futuro: è sinonimo di partecipazione, vera. È proprio una gran bella scelta e da qui cominciamo, dando parola ai gruppi, ci rappresenteranno la nostra visione, sul senso di fare sindacato, sull'organizzazione del lavoro e sulle sfide che riguardano la rappresentanza.

Oggi i portavoce dei tre gruppi si limiteranno a raccontarci velocemente i temi sui quali si sono confrontati in questi mesi: nella giornata di domani invece ascolteremo tutto il loro elaborato, corredato anche da video molto interessanti.

Iniziamo da Marco, portavoce del primo gruppo. Seguiranno Cinzia e Antonio per gli altri due gruppi.

Ringrazio i gruppi, a nome di tutta la Fim Veronese: è un lavoro quello svolto che genera riflessioni e che ci permetterà di sviluppare un dibattito bello, denso e pieno.

A questo aggiungo alcuni elementi altrettanto fondamentali sulla quale ci dovremo concentrare per far sì che la nostra azione abbia costanza e sviluppo.

## LA FORMAZIONE

### **La formazione dei delegati**

La formazione dei lavoratori (e quella dei delegati) non è per noi solo un titolo da congresso. Sono anni che investiamo tempo ed energie in questo capitolo e ora, in sede congressuale, è ora di tirare alcune somme, per raccontarci le buone cose fatte, ma soprattutto per ragionare come proseguire insieme.

Per quanto riguarda i delegati, con Barbara prima e con Roberta poi, con il supporto preziosissimo di Cristiana Pauletti, abbiamo curato in questo quadriennio la loro formazione provando a dare loro strumenti e conoscenze il più possibile utili alla loro preziosa attività sindacale nelle aziende.

Se ci siamo riusciti, dovete dircelo voi. Come dovete dirci cosa vi serve, cosa vi manca e vorreste approfondire, perché siamo estremamente convinti che la raccolta dei fabbisogni sia il primo, fondamentale passo per continuare a garantire una formazione di qualità.

Nell'ultimo anno e mezzo - nonostante lo stallo che ci ha imposto il Covid - abbiamo in parte **rivisto e rinnovato la nostra offerta formativa per delegati di prima nomina**: prima dei tradizionali corsi su contratto nazionale e busta paga, abbiamo deciso di partire con il corso sul ruolo stesso del delegato, per descrivere a chi si avvicina per la prima volta a questa straordinaria e impegnativa esperienza innanzitutto cosa significa essere un delegato, cosa si può fare, cosa si dovrebbe fare, aiutandoci anche con una **check list di attività e di azioni** che dovranno rimanere la nostra bussola durante il mandato di RSU.

L'idea che ci muove (e sulla quale è stato dibattuto a lungo anche in esecutivo in questi anni) è che **il sindacato nelle aziende sono in primis i delegati**; a loro si rivolgono prevalentemente gli iscritti, a loro si avvicinano i lavoratori quando hanno qualche esigenza anche solo informativa. Se un delegato è bravo, preparato e "di esempio" il sindacato che c'è dietro ne trae vantaggio e stima da parte dei lavoratori.

Più i delegati sono autonomi e meno dipendenti dagli operatori su una fetta importante di azioni, più rapide saranno le risposte ai lavoratori e gli operatori saranno liberi di sindacalizzare nuove realtà dove oggi il sindacato non esiste e in cui ce n'è tanto bisogno.

**Facile a dirsi; impegnativo a farsi, lo sappiamo. Conosciamo la fatica della rappresentanza che portate voi delegati sulle spalle** e mai ci sottrarremo a starvi a fianco quando la situazione lo richiede. Questo non è in discussione e mai lo sarà.

**Ma dobbiamo rivedere il nostro patto, la nostra alleanza, la nostra strategia se vogliamo vedere quella crescita organizzativa che da tempo auspichiamo.**

Chiediamoci una cosa: i futuri associati alla FIM di Verona vengono dalle aziende attualmente già sindacalizzate tramite il contributo fondamentale dei delegati che li avvicinano, li convincono, li ascoltano, li aiutano oppure sono lavoratori di aziende ad oggi non sindacalizzate dove uno dei nostri operatori riesce faticosamente ad entrare, spesso dovendo fronteggiare imprenditori, "padroni", ostili? O sono lavoratori che si rivolgono ai nostri recapiti oppure ai nostri servizi perché privi di punti di riferimento sindacali nelle loro

aziende?

I futuri iscritti provengono da tutte queste strade: sta a noi l'onere e la responsabilità di percorrerle tutte, insieme.

Per fare questo, come Fim Verona vogliamo mettere a punto **un programma di coaching per delegati di esperienza**, per accompagnarli, rafforzarli, stimolarli e supportarli durante la loro esperienza e le loro eventuali ri-nomine, aiutandoli contemporaneamente ad agevolare un sano ricambio generazionale per non farci trovare impreparati, come organizzazione, al loro prossimo pensionamento o comunque al loro ricambio una volta che non avessero più le energie, gli stimoli o la disponibilità per continuare ad essere candidati.

Un buon sindacalista, a qualunque livello, a partire dai posti di lavoro, ha due obiettivi: la crescita organizzativa e la costruzione di un progetto che vada oltre il tempo e le persone. La formazione, per come la concepiamo noi, deve essere il veicolo primario di questi due fondamentali obiettivi.

### **La formazione professionale**

**Come Fim Verona aderiamo convintamente al progetto Rewind per la messa in rete dei delegati specializzati in formazione professionale che la Fim nazionale ha avviato già dal 2009**, per affrontare con un approccio sistemico il tema della formazione continua e dei fondi interprofessionali, e per dare sostegno concreto a quanto definito negli ultimi contratti nazionali, nelle sezioni dedicate alla formazione professionale. Rewind risponde ad una serie di richieste diffuse, dal livello aziendale a quello territoriale per giungere al livello nazionale come previsto dal contratto, di maggiore partecipazione e responsabilità del sindacato, in tutte le istanze in cui è chiamato a svolgere un ruolo di analisi del fabbisogno, di indirizzo e di supervisione, nonché in momenti di monitoraggio qualitativo e di analisi di efficacia della formazione condivisa.

Il tema della formazione professionale ha costituito e costituisce una grande sfida, in quanto solo costituendo nelle fabbriche e nelle aziende un «presidio sulla formazione continua», si potranno, anche a livello nazionale, portare avanti le istanze concrete e reali dei lavoratori, implementando un circolo virtuoso di scambio informativo tra i differenti livelli.

**Ad oggi c'è ancora tantissima strada da fare e alcuni ottimi esempi già sperimentati da divulgare.**

Siamo convinti che la formazione professionale che oggi viene effettuata nelle aziende abbia

due grandi vulnus: il primo grande difetto è che ancora oggi non si rispettano le 24 ore di formazione obbligatoria in tutte le aziende o non si rispettano per tutte le tipologie di lavoratori, ma spesso solo per una parte di impiegati, molto meno per gli operai. Il secondo grande difetto è che, anche quando viene proposta, non è centrata sui reali bisogni dei lavoratori e spesso neanche delle aziende; ciò fa sì che queste ultime buttino letteralmente soldi dalle finestre e che i lavoratori spesso non ne riconoscano il valore e la trovino poco utile al loro presente e al loro futuro lavorativo. Questo avviene banalmente perché **non si fa lo sforzo di raccogliere i fabbisogni dei lavoratori, coniugandoli con gli obiettivi aziendali, progettando così una formazione più efficace e interessante per tutti, lavoratori e aziende.**

**Le nostre RSU, i nostri delegati specializzati nella formazione possono essere straordinarie antenne per raccogliere le richieste formative dei lavoratori** perché ne conoscono bene il lavoro e le situazioni che affrontano ogni giorno. L'impegno che ci vogliamo prendere anche in questa sede congressuale è di potenziare la nostra rete territoriale di delegati, ma anche di continuare sulla strada proficua delle proposte formative che servono veramente alle persone.

Come ad esempio quella di cui siamo stati promotori come FIM Veneto assieme all'Università di Padova e al Prof. Gubitta **sulla alfabetizzazione digitale**, esperienza citata anche dal gruppo di delegati coadiuvato da Mauro e Serena. I lavoratori che l'hanno sperimentata anche nelle aziende veronesi l'hanno trovata molto valida perché li ha arricchiti sia come professionisti del settore metalmeccanico, ma anche come persone, poiché ha lasciato loro strumenti operativi da spendersi anche nella vita di tutti i giorni. Questa intuizione è diventata patrimonio di tutte le parti sociali contrattuali e la Commissione Nazionale alla Formazione Professionale composta da FIM FIOM UILM e FEDERMECCANICA in attuazione del **CCNL 5 febbraio 2021** ha sviluppato il progetto di **Alfabetizzazione Digitale. Strumento per dare supporto alle Rsu per richiedere corsi di Alfabetizzazione digitale** con il patrocinio del Ministero per l'innovazione Tecnologica e la Transizione digitale e per il quale si possono usufruire le 24 ore del diritto soggettivo non utilizzate nel triennio 2017-19.

Ricordiamo inoltre che è stata istituita l'**Associazione MetApprendo**, uno strumento operativo che avrà il compito di mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori servizi per l'organizzazione della formazione, con adeguati strumenti tecnici, per **realizzare l'analisi**

**dei fabbisogni formativi, programmare le 24 ore di diritto soggettivo alla formazione, costituire ed alimentare il Libretto Formativo del Lavoratore, rendere disponibili Pillole Formative per la programmazione di Competenze Digitali, Competenze Trasversali e Competenze Tecniche.**

Per realizzare tutte queste azioni le aziende verseranno la quota di 1,5 euro per ogni dipendente e sarà fondamentale il ruolo di proposta delle nostre RSU nelle aziende.

Per noi questo è un **nuovo fondamentale tassello nel percorso di crescita culturale del mondo metalmeccanico per la salvaguardia dell'occupabilità dei lavoratori a sostegno della competitività delle imprese.**

Sempre con il Prof. Gubitta negli ultimi mesi abbiamo lanciato come FIM Veneto un **progetto formativo sulle competenze digitali/green intitolandolo "Per una giusta transizione" in cui coniugare transizione ecologica e digitale come nuova sfida** per le imprese, incrementando le competenze dei lavoratori per una digitalizzazione sostenibile .

**Il mondo del lavoro, le transizioni che stiamo tutti attraversando, tra cui quella tecnologica fatta di automazione dei processi e di digitalizzazione richiedono sempre di più nuove competenze: la formazione professionale costituisce il nostro passaporto per il presente e per il futuro, per non essere impreparati di fronte al cambiamento.**

Vorrei ringraziare, sul tema formazione, in particolare due persone che ci hanno creduto ed investito tantissimo: il nostro **Segretario Nazionale Massimiliano Nobis** che qua in Veneto (assieme ai Segretari territoriali) tanto ha fatto per promuovere la formazione e oggi sta continuando a seguire questa importante delega a livello nazionale e **Cristiana Pauletti**, la nostra professionista esperta del settore che, con la sua vastissima competenza, ci supporta nel territorio, seguendo anche in prima persona, coordinandosi con Roberta, i comitati di pilotaggio veronesi.

## LA COMUNICAZIONE

La comunicazione di quello che facciamo è fondamentale oggi. **I contenuti sono la nostra essenza, ma come li veicoliamo, come riusciamo a farci capire dalle persone che rappresentiamo e da quelle che vogliamo raggiungere sta diventando sempre più importante.**

Abbiamo imparato a comunicare bene e rapidamente e lo abbiamo fatto senza abbandonare



la tradizionalità e la relazione umana, abbiamo abbinato alle assemblee ed all'utilizzo delle bacheche sindacali nuovi strumenti. Lasciando alle spalle i legittimi timori, anche e soprattutto nel periodo della pandemia, abbiamo utilizzato per la diffusione della nostra attività, con sempre più maggior frequenza le **chat istantanee (whatsapp e telegram), sbarcando nel mondo dei social** dove siamo ad oggi presenti ed attivi con l'official account sulle principali piattaforme (Facebook, Instagram e Twitter).

Anche un rinnovo RSU, adeguatamente valorizzato da una efficace comunicazione tramite una grafica e uno slogan accattivante, i volti dei nostri candidati e le nostre idee può diventare una straordinaria occasione di promozione della nostra organizzazione, tra i lavoratori di quell'azienda in cui si vota, ma anche all'esterno.

Nel prossimo futuro, nella consapevolezza che più sensi si utilizzano per la ricezione di informazioni e più le si memorizzano, dovremo provare ad abbinare a ciò che già facciamo bene nuovi metodi comunicativi, **le pillole informative su video piuttosto che i podcast** sono strumenti possibili e già largamente usati.

Dobbiamo inoltre **promuovere e incrementare la nostra visibilità sulla stampa e nella tv locali**: seguiamo aziende e temi che interessano l'opinione pubblica, dobbiamo fare emergere la realtà che rappresentiamo e le idee innovative che abbiamo.

## LA CONTRATTAZIONE

È nella contrattazione che troviamo la nostra naturale conformazione, ci sono state in questi anni fantastiche elaborazioni ed evoluzioni a partire dalla contrattazione nazionale, l'affiancare ai temi salariali temi diversi ma parimente importanti come la riforma della malattia, la sanità integrativa, il diritto soggettivo alla formazione, maggiori tutele per i giovani sui fondi pensione, i flexible benefits e, dopo quasi 50 anni dalla prima, una riforma dell'inquadramento unico strutturale ha dato nuova linfa e vitalità al carattere innovativo che da sempre contraddistingue i lavoratori metalmeccanici.

Dobbiamo però attestare che questo non è bastato per dare quella grande spinta contrattuale che i lavoratori metalmeccanici meriterebbero nella contrattazione di prossimità, che si conferma e consolida nelle aziende laddove siamo presenti ed organizzati ma che non riesce a spiccare il volo nelle realtà medio piccole, nonostante il possibile favore di una minor tassazione del denaro erogato dai premi di risultato.

Eppure è ampiamente dimostrato il fatto che **dove il sindacato partecipa alle questioni industriali ed organizzative delle imprese non solo i lavoratori hanno un miglior work life balance ma anche le stesse aziende migliorano i loro indicatori di efficienza e di bilancio.**

Se tutto questo è reale (e siamo fermamente convinti che lo sia), **dobbiamo allora rendere fattiva la contrattazione di prossimità per le piccole e medie imprese**, favorendo attraverso accordi quadro territoriali la possibilità di poter redistribuire le positività generate dall'apporto dei lavoratori, anche mutuando le positive esperienze unitarie avute con la bilateralità e la contrattazione per gli artigiani del veneto

## IL WELFARE CONTRATTUALE

Nella questione contrattuale si è inserito da qualche anno un altro elemento: il welfare contrattuale aziendale. Abbiamo contezza del fatto che su questo strumento si è generato un dibattito volto, neanche a dirlo, ad avere visioni diverse fra organizzazioni sindacali.

Il welfare in azienda (preferisco questa terminologia), se si esce dal pregiudizio, diventa **occasione di contrattazione e partecipazione sindacale ed è un'opportunità di crescita economica, per la persona e per il territorio.**

Per la persona perché può godere di un potere di acquisto più forte in quanto quel denaro è completamente detassato e decontribuito e per il territorio in quanto il denaro ricevuto, se speso in servizi alla persona viene speso nel territorio, in prossimità.

Bisogna però saper uscire dal pregiudizio ideologico, non possiamo da una parte chiedere la diminuzione della pressione fiscale in favore dei lavoratori e quando è invece possibile abbatterla completamente rivendicarne la nullità, solo perché l'idea non è propria.

Possiamo invece **esercitarne il governo con la contrattazione, maggiorando le quote spettanti con i risparmi contributivi delle imprese, contrattando specifici sportelli informativi, anche di comunità, agevolando la messa in rete dei servizi comunali ed infra comunali, dando semplicemente informazioni e formazione ai lavoratori** che rappresentiamo, facendo semplicemente il nostro mestiere.

Domani sarà nostro ospite Fabio Strelotto della Società di Welfare Innova Srl, partner di importanti iniziative sul welfare contrattuale: con lui ci confronteremo su quali progettualità continuare a mettere in campo insieme.

### **Un altro tema di forte investimento per noi della FIM è quello della previdenza complementare.**

Al 31/12/2020 gli aderenti al Fondo Cometa su scala nazionale sono 448.811; a questi si aggiungono 2.500 metalmeccanici veronesi che aderiscono a Solidarietà Veneto.

Dati in parte confortanti, ma che non sono ancora sufficienti: dobbiamo continuare a valorizzare la previdenza complementare, a promuoverla tra le tante lavoratrici e lavoratori che non ne conoscono ancora le grandi potenzialità. Con Solidarietà Veneto, grazie al loro impegno di prossimità, sono tanti i progetti di sviluppo futuro che vogliamo condividere per rendere ancora più consolidata ed efficace la nostra azione su questo importante tema, con una sinergia in parte rivista e rafforzata.

## **LA SICUREZZA SUL LAVORO**

La sicurezza è un tema che seguiamo sempre con particolare attenzione.

L'anno scorso CGIL CISL UIL fin da subito si sono adoperate per affrontare e contrastare la pandemia arrivando a siglare il 14 marzo 2020 con le parti datoriali il «Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro» (poi aggiornato il 6 aprile 2021). Tale strumento è stato poi applicato nelle aziende grazie allo straordinario impegno e supporto dei nostri Rls ed Rsu che, attraverso i Comitati Anticovid, sono riusciti far ripartire il lavoro nelle aziende monitorando l'applicazione del Protocollo ed intervenendo laddove necessario.

Il tema sicurezza però non riguarda solamente ed unicamente l'aspetto relativo alla gestione della pandemia. Vediamo alcuni dati del nostro territorio: gli infortuni denunciati a Verona nel 2021 sono stati 9.420 contro gli 8.027 dello stesso periodo del 2020 (anno in cui però sono calate drasticamente le ore lavorate). Quasi il 60% del totale degli infortuni (5.618) proviene dal nostro settore metalmeccanico. Gli infortuni con esito mortale a Verona e provincia sono stati 17, prima provincia nel Veneto. Una situazione inaccettabile, a cui non si può rassegnarsi, che impegna il sindacato, i delegati RSU ed RLS, ma anche il sistema delle imprese e quello degli organi ispettivi e di controllo ad una migliore azione sui temi della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

È sempre più urgente e necessario rilanciare la nostra azione sul tema della salute e sicurezza, anche **superando alcuni dogmi e pregiudizi rispetto agli strumenti che la tecnologia ci mette a servizio sul tema**, strumenti che

vanno utilizzati governandoli attraverso l'azione sindacale.

Ecco in sintesi alcuni punti cardine che devono orientare la nostra strategia sindacale:

1. **Formazione come diritto universale ed esigibile di ogni lavoratore e lavoratrice: NESSUNO/A AL LAVORO SENZA UNA PREPARAZIONE ED UN ADDESTRAMENTO ADEGUATI.** Formazione anche per i datori di lavoro e per coloro che intendono aprire un'attività.
2. **Inserire nei programmi scolastici**, almeno delle scuole superiori, la materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
3. **Aumentare gli organici delle autorità di controllo**, migliorando le ispezioni in termini di quantità, qualità e frequenza;
4. Generalizzare e rafforzare la rappresentanza sindacale dei lavoratori in tutti i contesti e settori: **NESSUNA AZIENDA SENZA IL RLS/RLST.**
5. **Valorizzare la contrattazione di secondo livello come misura di prevenzione.**
6. Applicare tutti gli aspetti della salute e sicurezza contenuti nel nostro CCNL, in particolare sui **break formativi e sul monitoraggio dei "quasi infortuni"**.

## **IL GREEN**

In termini più generali, non possiamo e non dobbiamo trascurare gli avvertimenti che le comunità scientifiche ci danno.

Nel 2015 in uno studio che vede come coautore Paul Ehrlich biologo dell'università di Stanford che viene pubblicato su Proceedings of the National Academy of Sciences, si evidenzia come il pianeta stia già vivendo la sesta estinzione di massa e che la peculiarità di questa estinzione è che per la prima volta essa è innescata dall'azione di una specie: il genere umano.

Lo scorso anno, nel 2020, gli stessi autori hanno dichiarato che la velocità della perdita di biodiversità animale è aumentata in modo significativo.

Butchart (altro scienziato coautore dello studio) dichiara nei suoi studi che gli indicatori generali delle pressioni sulla biodiversità, come il consumo delle risorse, le specie aliene invasive, l'inquinamento da azoto, il sovra sfruttamento e gli impatti dei cambiamenti climatici, hanno mostrato un aumento.

Secondo i ricercatori, gli effetti a cascata includono anche un'intensificazione delle minacce alla salute dell'uomo. «Quando l'umanità stermina popolazioni e specie di altre creature, sta tagliando il ramo su cui è seduta», ha affermato Ehrlich, notando che il pericolo di estinzione «è collegato all'alterazione del clima».

Il concetto di perdita di biodiversità" rappresenta appieno l'irreversibilità dell'evento, anche se troppo spesso viene considerata intangibile e poco allarmante. È, però, ufficiale: la comunità scientifica ha dichiarato che siamo entrati nella sesta estinzione di massa.

Da numerosi studi di diverse discipline si è arrivati a poter catalogare gli stress predominanti, che causano instabilità negli ecosistemi, e sono:

- *i cambiamenti climatici;*
- *la distruzione ininterrotta degli habitat;*
- *il commercio illegale e il bracconaggio;*
- *l'inquinamento in qualsiasi sua forma;*
- *l'introduzione di specie "aliene" (non autoctone);*
- *il prelievo eccessivo e l'uso non sostenibile delle risorse.*

La capacità predittiva della Fim di Verona su questi temi è stata fondamentale. Nel 2019 con l'aiuto del Professore Silvio Gualdi si sono approfonditi tutti i temi del cambiamento climatico, nel 2021 con il Professore Marco Frey abbiamo capito quali sono i temi dell'agenda 2030 dell'Onu, in questo è stato costante l'apporto della Fim del Veneto e della Fim Nazionale che ci ha accompagnato in entrambe le occasioni con Valerio D'Alò (presente anche oggi al nostro fianco) ed Antonello Gisotti, costantemente sul pezzo sia per le elaborazioni sindacali che per quanto riguarda la realizzazione di strumenti.

È importante per noi concentrare le nostre attività anche in questa direzione, per uscire dal metodo di confronto sterile che vediamo troppo spesso germogliare nella società, questo tema, quello del futuro del pianeta è troppo importante per vederlo relegato ad un confronto da stadio, tra ultras di curva sud e curva nord e dobbiamo quindi mettere in atto le azioni suggerite dalla Fim Nazionale nel cruscotto della contrattazione green.

**Creare relazioni con le associazioni presenti nel territorio, realizzare assemblee specifiche nelle aziende, inserire nelle piattaforme per il rinnovo dei contratti aziendali temi green e dare una evoluzione al ruolo degli RLS verso la direzione di RLSA sono le azioni che possiamo mettere in atto per dare il nostro contributo.**

## LA SOCIETÀ DELLE TRANSIZIONI

Se quindi, come abbiamo appena approfondito, è in corso una profonda mutazione del pianeta non possiamo evitare di analizzarne le ricadute inevitabili che si riversano nel mondo del lavoro e conseguentemente nelle aziende metalmeccaniche, consapevoli che se cambia e transa la società nemmeno il sindacato può sottrarsi e dovrà affrontare la propria transizione.

Ursula von der Leyen nel varare il Green Deal Eu ha ampiamente espresso la propria visione per un'Europa che abbia al centro una strategia per la crescita con al centro la tutela dell'ambiente, per affrontare i cambiamenti climatici e diventare più resilienti ed affinché questo avvenga le transizioni dovranno essere giuste, non avere impatti sociali e non lasciare indietro nessuno.

Vediamo assieme alcune delle transizioni che ci riguardano direttamente, nel territorio e nelle aziende.

### La transizione energetica

La produzione in eccesso di Anidride Carbonica (CO2) provoca danni ambientali in quanto mette in pericolo l'esistenza dell'ozono, uno strato gassoso presente nell'atmosfera che protegge la terra dall'azione nociva dei raggi ultravioletti e conseguentemente produce innalzamento delle temperature ed è proprio sulla riduzione di queste emissioni che sono previsti i maggiori interventi: È un dato ormai acquisito che si dovrà procedere alla creazione di cosiddette "energie pulite" (idrogeno, elettricità) abbandonando l'utilizzo dei combustibili fossili (carbone, gas, petrolio).

Di fatto tutto ciò che necessita di energia, oggi creata da combustibili fossili, per il proprio funzionamento vedrà un drastico mutamento nella propria concezione di alimentazione. Nel mondo automotive il passaggio dai motori endotermici a quelli elettrici è già avviato (una auto su 3 immessa nel mercato oggi è elettrificata), il numero di componenti impiegati per la fabbricazione di un motore endotermico è di circa 20 volte superiore al numero di componenti che si utilizzano per realizzare un motore elettrico, ne dobbiamo prendere atto.

Altro grande immissore di anidride carbonica è il mondo della siderurgia, un quarto delle emissioni di gas serra da comparto industriale del pianeta e tra il 7% e 8% del totale danno la dimensione di quanto sarà coinvolto questo settore dalla transizione energetica. Complice la visibilità dei grandi impianti, degli altoforni e dei loro scarichi nell'atmosfera e complici casi politico-mediatici complessi come

quello dell'Ilva di Taranto, anche l'Italia è al centro del dibattito sulla transizione energetica. Senza acciaio non c'è industria, andranno identificati nuovi paradigmi e strategie per definire un futuro del settore che siano volte a garantire uno sviluppo sostenibile e se la tendenza globale va nella direzione dell'utilizzo di forni elettrici basati sul riciclo del rottame ferroso, altra frontiera futuribile sarà quella dell'idrogeno, ad oggi ancora distante per il forte impatto economico. La stima è che oggi il costo di produzione di produzione di acciaio attraverso idrogeno sia di circa 8 volte maggiore a quello del più tradizionale gas.

Riscaldarsi e rinfrescarsi, nelle aziende, negli ambienti commerciali e nelle abitazioni è uno dei principali motivi di comfort, ma questo genera una grande emissione di CO<sub>2</sub> in atmosfera; la maggior parte delle emissioni arriva proprio dalle abitazioni e dagli esercizi commerciali, da queste arriva il maggior contributo (31% da caldaie, condizionatori ed elettrodomestici) con l'industria al 30% ed i trasporti al 29%.

**Ne consegue che il settore termomeccanico sarà altamente coinvolto da questo processo di trasformazione:** i produttori di caldaie e di condizionatori già oggi sono sottoposti ad adeguamenti verso l'implementazione di sistemi ibridi e già oggi nelle nuove costruzioni non sono più installabili impianti che prevedano la sola caldaia a condensazione, deve essere almeno abbinata ad una pompa di calore.

Le aziende del settore non sono ferme, alcune stanno progettando e sviluppando con i propri centri di ricerca nuove tecnologie, la caldaia domestica ad idrogeno è stata progettata e sviluppata in Italia, in Veneto, viene però testata in Olanda in quanto non abbiamo reti di alimentazione e come dicevamo ha ancora costi troppo elevati.

Mi permetto un inciso, come Fim di Verona con la Fim del Veneto, abbiamo nel corso di questi anni dedicato molte attenzioni a questo settore, in quanto la nostra regione vede coinvolto il 50% degli addetti collegati al settore (20 mila produttori diretti e di componentistica) e di questi almeno la metà sono nella provincia di Verona (Ferroli, Riello, Aermec, Ici Caldaie, Giona Group solo per citarne alcune), **questo ci permette oggi di avere una visione reale rispetto al fatto che in tutte queste aziende abbiamo una sola cosa da fare, chiedere azioni di investimento sul prodotto, di partecipazione ai processi e di formazione/riqualificazione per i lavoratori**, anche perché le imprese coinvolte non stanno di certo ferme ad attenderci, ANIMA l'associazione di Confindustria alla quale aderisce Assotermica ha implementato assieme ad altri 4 paesi europei

(Francia, Portogallo, Spagna e Germania) il progetto Harp, un progetto europeo per incentivare l'uso di tecnologie per il riscaldamento efficienti finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma Horizon 2020, che vede coinvolti 18 partner, durerà 3 anni con l'obiettivo di informare 1,5 Milioni di consumatori sui vantaggi derivanti dalla sostituzione del vecchio impianto di riscaldamento.

## La transizione digitale

Altra transizione che vede non solo i lavoratori ma tutti i cittadini coinvolti è quella digitale. Mi piace quando ragiono di questo rappresentare una visione, aprire una finestra sul recente passato, per dare anche una dimensione alla velocità che vede i processi tecnologici variare

Ad inizio anni '90 il massimo degli strumenti digitali che usavamo erano gli orologi della Casio, quelli con la calcolatrice incorporata erano per pochi privilegiati. Nel 1995, io personalmente, delegato di una grande azienda scrivevo i comunicati sindacali con la macchina da scrivere, arrivò in quel momento la prima rivoluzione che rese i personal computer accessibili, Bill Gates mise sul mercato windows '95.

La rete è stata semi analogica per molti anni e solo a metà degli anni 2000 le linee sono diventate veloci (ma costose), nel 2010 vediamo i primi smartphone ed in un solo decennio, quest'ultimo, subiamo un impatto tecnologico mai visto: IOT, Realtà Virtuale, Block Chain, Big Data, smaterializzazione, Cloud sono tutti termini quotidiani all'interno delle aziende e nei processi produttivi.

I lavoratori alla pari, per la gestione del solo rapporto di lavoro si interfacciano con portali: Cometa e Solidarietà Veneto per i fondi pensione, il portale aziendale per la Busta paga, Inps per assegni familiari, invalidità, bonus, tutti i portali collegati al Welfare aziendale, Clic Lavoro per dimissioni, iscrizioni al centro per l'impiego senza contare i rapporti con la società istituzionale: dalle banche agli uffici anagrafe tutto passa attraverso la connessione.

Un marasma nel quale già solo per ricordare tutti gli account e le password servono abilità innate. I nativi digitali riescono a districarsi, ma spesso - e ne abbiamo tutti contezza - le difficoltà di accesso dei lavoratori alla connessione ai portali vengono riversate sulle persone più capaci a loro vicine (figli, nipoti, RSU) o peggio ancora si rinunciano ad opportunità come i bandi comunali/regionali per incapacità oppure per vergogna di chiedere aiuto.



E quindi è o non è compito di un sindacato serio e moderno, prendersi cura dei lavoratori e dei propri iscritti dandogli il dovuto supporto, insegnando a crearsi una mail, ad accedere al portale delle buste paga, a tutelarsi dai pericoli della rete e della cybernetica, affinché vivano momenti reali di emancipazione, diventando autonomi ed indipendenti? Noi crediamo che sia anche questo uno dei nostri compiti.

### **La transizione demografica e dell'organizzazione del lavoro**

Non si può negare, i dati sono impietosi, e domani ne discuteremo con il Professor Alessandro Rosina, che vi sia un problema demografico nel nostro Paese, derivante dal basso tasso di natalità. Senza evidenziare quale sia la genesi che porta questo Paese ad invecchiare, ci limiteremo ad evidenziare le ricadute nelle aziende e nell'organizzazione del lavoro.

Sempre più imprese lamentano la mancanza di manodopera e la crisi di competenze necessarie; se da una parte possiamo dire che il sistema ha fallito, o quantomeno è in grave ritardo, la capacità di identificare i lavori del presente (Data scientist, Sviluppatore App Mobile, Social Media Manager) e di dare le relative nozioni e del futuro (nel periodo 2022 - 2025 le aziende avranno bisogno di Analisti della Cybersecurity, Ingegneri di Robotica Analisti di dati e scienziati, Specialisti in AI e Machine Learning, Specialisti dei Big Data, Specialisti di strategia e marketing digitale solo per dirne alcuni), dall'altra riscontriamo un elemento di novità, manca anche la manodopera non specializzata e questo dato ci deve portare a riflettere su quale sarà l'organizzazione del lavoro del prossimo futuro.

**Nel sindacato tutto, anche nella nostra stessa Fim, è in atto un dibattito, molto interessante: c'è chi ritiene che il lavoro che andrà perso per effetto delle transizioni digitali ed energetiche (decarbonizzazione, robotica, automazione dei processi produttivi) andrà perso per sempre e chi invece ritiene che il lavoro perso si trasformerà così come avvenuto quando siamo passati dagli aratri ai trattori oppure dalle cartoline vacanziera imbucate nelle cassette rosse della posta al selfie inviato tramite whatsapp.**

Qualsiasi cosa avvenga (probabilmente entrambe le cose) dobbiamo avere idee da mettere in atto e le dobbiamo discutere, se il lavoro andrà perso per sempre cosa facciamo?? Richiediamo che ci sia un massivo intervento di ammortizzatori sociali oppure cominciamo a fare una seria riflessione sulle ore di lavoro rimaste e da redistribuire

attuando il nostro tanto amato "lavorare meno lavorare tutti" ?

Il rapporto "Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2021", appena pubblicato dall'International renewable energy agency (Irena) in collaborazione con l'International Labour Organization (ILO) sottolinea «Il potenziale occupazionale di una strategia climatica ambiziosa e chiede politiche globali a sostegno di una transizione giusta».

Il rapporto rileva che «La transizione energetica porterà a guadagnare più posti di lavoro di quanti ne andranno persi». Un'ipotesi ILO sulla sostenibilità globale fino al 2030 stima che «I 24 - 25 milioni di nuovi posti di lavoro supereranno di gran lunga le perdite di 6 - 7 milioni di posti di lavoro. Circa 5 milioni di lavoratori che perderanno il lavoro saranno in grado di trovare un nuovo impiego nella stessa occupazione in un altro settore». Secondo le previsioni del World Energy Transitions Outlook di Irena, «Il settore delle energie rinnovabili potrebbe impiegare 43 milioni di persone entro il 2050».

Quindi - se invece si trasforma - dobbiamo senza ombra di dubbio **sostenere ed incentivare il rapporto delle imprese con gli ITS**, creando l'humus contrattuale che permetta gli inserimenti di questi ragazzi nel mondo del lavoro, magari duali. Sarebbe però anche importante immaginare dei centri di formazione professionale, che vedano al centro i lavoratori più anziani che così potrebbero uscire verso la quiescenza passando le loro conoscenze in un percorso naturale da "maestro" ad "allievo".

E nell'organizzazione del lavoro che cambia va considerata l'analisi che ci porta già oggi ad essere consapevoli del fatto che **il 51% dei lavoratori metalmeccanici è indiretto o impiegato**: ne dovremo per forza tenere conto sia nel nostro modello di rappresentanza che nel modello della contrattazione di secondo livello, tenendo in considerazione i diversi bisogni collettivi ed individuali.

Un esempio su tutti è posizionato sull'istituto dello **smart working**: è servita una pandemia per riuscire a realizzare delle linee guida contrattuali da usare nelle aziende e nei territori, a Febbraio 2020 la nostra nazione vedeva 400 mila lavoratori in smartworking, a Marzo 8 milioni di lavoratori remotizzati (home working, telelavoro). Grande plauso alla confederazione per averlo realizzato, ora compito nostro quello di contestualizzare e rendere contrattuale in ogni singola azienda questo importante istituto.

Dovremo comunque, ora a valle di questo importante protocollo, affrontare un cambio di

paradigma, cambiamo di fatto il concetto del lavoro ad ore sulla quale da sempre si reggono i nostri contratti ed i nostri modelli contrattuali per passare al lavoro a progetto. Mi piace ricordare cosa diceva il professor Tiraboschi di adapt ancora nel 2015 “Diciamo le cose come stanno: l’orario di lavoro è in effetti, in molti casi e per molti lavori, un concetto vecchio. Altrettanto vero, però, che l’idea di un lavoro a risultato e non per ore lavorate mette in discussione l’idea stessa di impresa, almeno quella che abbiamo sin qui conosciuto, perché carica sul lavoratore, in tutto o in parte, il rischio tipico di impresa. E allora delle due l’una: o l’impresa si apre alla condivisione dei risultati e dei processi decisionali o il rischio di mercificazione del lavoro è reale.”

## LA FIM DI VERONA

La Fim di Verona gode di ottima salute, organizzativa e finanziaria.

È solida grazie al grande lavoro che quotidianamente svolgono Serena, Alessandro, Roberta, Mauro, Giovanni ed Elena assieme alle Rsu, nelle aziende, fra i lavoratori, mettendoci sempre il viso, sia quando le cose vanno bene sia quando i risultati attesi non si realizzano. Ed è solida in particolare per il gran lavoro che hanno svolto tutti coloro che ci hanno preceduto in questo compito.

Rappresentiamo 4 mila lavoratori metalmeccanici (reali) nella provincia di Verona e grazie a questa rappresentanza abbiamo sviluppato centinaia di assemblee e non possiamo nemmeno quantificare le ore passate in call per dare le coperture di ammortizzatori sociali negli ultimi due anni.

La Fim di Verona è anche aperta e pronta a mettersi in discussione, sinceramente, francamente al proprio interno e con tutti i livelli dell’organizzazione

Vogliamo, nel prossimo quadriennio, essere ancora più aperti e partecipativi con i nostri delegati: abbiamo diminuito il numero di componenti dell’esecutivo con l’obiettivo di assegnare all’esecutivo il compito di elaborazione del pensiero e di linea di continuità fra azienda ed organizzazione e viceversa. È anche nostra ferma intenzione, spazi permettendo, avviare un percorso di confronti periodici nelle zone fra Rsu per poter condividere esperienze e buone prassi ma anche per analizzare i momenti politici, sindacali ed economici.

Così come siamo pronti a mettere a terra, nella quotidianità e nella contrattazione, tutti gli elementi che abbiamo sviluppato e che svilupperemo nel futuro: inquadramento unico e smart working

sono priorità contrattuali indifferibili per la nostra Fim ed il nostro territorio.

In questi anni tutti i livelli dell’organizzazione hanno subito sollecitazioni ed hanno saputo adeguare il proprio agire alle nuove modalità organizzative, abbiamo pienamente condiviso la conformazione che ha assunto la Fim del Veneto: aver scelto consapevolmente e strategicamente di non avere componenti di segreteria a tempo pieno per poter così redistribuire risorse ai territori è stato un atto di coraggio e di lungimiranza che abbiamo apprezzato, così come abbiamo apprezzato la scelta di collaborare con una professionista della formazione e dare in questo modo sostegno reale al territorio.

Anche la confederazione territoriale ha compiuto scelte importanti, che condividiamo e sosteniamo, nella linea programmatica e di elaborazione sindacale nel territorio.

Abbiamo qualche criticità da segnalare, ma credo non sia una novità: ci rendiamo conto che non è semplice coniugare le esigenze di un mondo complesso come quello delle categorie con la quotidianità, tenere assieme la nostra vita nelle fabbriche con quella dei servizi è sempre più complicato anche alla luce delle attività straordinarie della quale come categoria ci siamo fatti carico da qualche anno.

Siamo dei brontoloni, perché vorremmo far andare tutto meglio di come va adesso; i flussi importanti sui servizi e le difficoltà di un minimo accesso privilegiato delle nostre Rsu ci mettono in difficoltà e vorremmo capire insieme come poter almeno realizzare un sistema di prenotazione rapido ed efficace.

Sarebbe importante in questo senso che lo stesso approccio avuto dalla Fim del Veneto per la redistribuzione delle risorse canalizzate trovasse applicazione anche nelle altri livelli, invece stiamo vivendo un appesantimento dovuto a risorse straordinarie erogate per la tenuta in vita di alcuni servizi essenziali. Su questo tema crediamo non sia più rinviabile un pacato e costruttivo confronto.

## CONCLUSIONI

Mi avvio alle conclusioni.

Come avete potuto ascoltare, c’è molto lavoro da fare e lo faremo assieme, fabbrica per fabbrica, assieme alle altre organizzazioni sindacali, mantenendo intatta la nostra dignità e la richiesta di rispetto per la grande organizzazione che ogni giorno abbiamo l’onore di rappresentare.

Assieme alla segreteria abbiamo tentato di dare

una visione al sindacato che vogliamo nel prossimo futuro e sul mondo del lavoro che vogliamo, mettendo al centro la tutela e l'emancipazione dei lavoratori, in quanto prima di tutto cittadini e persone.

Lo faremo lavorando di concerto con la Fim e con la Cisl, a tutti i livelli, chiedendo fin da subito che vi sia un accompagnamento verso un modello che ci porti ad avere sempre più sinergie ed attività comuni fra categorie dell'industria. D'altronde, sia ascoltando le relazioni dei colleghi sia scrivendo questa relazione, si nota che sono più i punti trasversali che ci uniscono che quelli che ci vedono avere scarsa affinità.

Infine, il mio pensiero alla parte che considero da sempre il cuore e l'anima della Fim: le RSU.

Abbiamo affrontato questi ultimi 4 anni in modo molto intenso, ed anche se sono con voi da poco meno di 3 mesi, so benissimo quanto questi anni sono stati complicati nella gestione del fare sindacato tutti i giorni in azienda. Abbiamo vissuto la pandemia ed i protocolli di sicurezza, il nuovo contratto nazionale e la difficoltà di svolgere le assemblee con le misure di sicurezza che il Covid ci ha imposto. E poi tutto il resto: dalla nuova procedura degli assegni familiari ai problemi con Metasalute e chi più ne ha più ne metta.

**Essere qui, oggi, a dare il via a questo congresso, tutti assieme è la prova più bella e più solida che l'essere Fim è un valore composto da serietà ed impegno. E da tanta, tantissima passione.**

Grazie.

*Buon lavoro e buon dibattito congressuale*

## DAI GRUPPI DI LAVORO

### 1. IL SENSO DEL SINDACATO

**Delegati:** *Simone Bassi, Stefano Bissoli, Cristina Cobelli, Marco Giusti, Luigi Raza*

**Coadiuvato da** *Alessandro Pagani e Roberta Roncone*

#### ***Ha ancora SENSO il Sindacato? Per noi SI!***

Nonostante l'alta percentuale di iscritti che negli ultimi anni ci ha portati ad essere sempre più decisivi nella gestione delle varie situazioni aziendali, c'è ancora chi considera il sindacato solo dal punto di vista utilitaristico, ovvero "*mi iscrivo quando serve*", ad esempio quando si vuole ricevere un vantaggio personale, spesso anche solo apparente.

Altri invece si fanno prendere dallo scetticismo e sono pertanto portati a credere che il sindacato sia un avanzo anacronistico dell'epoca delle lotte sociali degli anni '60 e '70, ma che ora ha concluso la sua missione. Chi la pensa così ritiene che il sindacato sia ormai inutile e che non cambi nulla che esista o meno.

**Noi invece siamo qui perché ci sentiamo di dire la nostra nel mai pacifico mondo della tutela dei diritti dei lavoratori; noi siamo qui per dire la nostra in merito alla tutela dei lavoratori, qualsiasi essi siano, più o meno giovani, donne o uomini.**

**Il sindacato non è quindi una entità astratta o superata: siamo noi, in carne e ossa e ci aggregiamo in questa organizzazione per garantire e migliorare la tutela di chi lavora.**

#### ***Ma che cos'è il senso?***

##### ***Cosa vuol dire questa parola?***

**Il senso non è solamente una direzione in cui muoversi, ma anche la conseguenza di una azione che porta comunque ad un risultato**, nel nostro caso si tratta di un risultato utile alla collettività, **una cosa concreta e tangibile** come il rinnovo di un contratto nazionale o di uno di secondo livello, ad esempio.

Ma come riusciamo a raggiungere questi risultati senza una coerenza tra parole e azioni?

#### **Come facciamo a far maturare un senso di appartenenza sindacale in azienda?**

La cosa è semplicissima quanto a volte faticosa da realizzare, ovvero **mettendoci in gioco**.

Ci sono varie forme in cui possiamo metterci in gioco: ad esempio ci mettiamo in gioco quando

diamo un aiuto ai colleghi, quando li coinvolgiamo nelle discussioni o li mettiamo al corrente del nostro lavoro di vigilanza nei confronti dell'azienda e delle azioni che si stanno compiendo nelle nostre aziende, quando mediamo per raggiungere soluzioni di comune interesse.

Tutto ciò è possibile perché abbiamo una visione a 360° della nostra azienda perché in azienda noi ci viviamo, non ci lavoriamo solamente.

Questo è un salto culturale importante da fare, **concepire l'azienda come una macchina sociale in cui ci si trasforma anche grazie alla formazione continua**; la crescita personale che ne deriva ci aiuta a vivere meglio, non solo a lavorare meglio.

Dobbiamo promuovere questa visione, non possiamo sempre rimanere legati alla triade tradizionale paga-orario-ferie, dobbiamo crescere e far crescere chi ci sta intorno, creando consapevolezza di non essere solo una macchina biologica utile ad uno scopo, ma una persona che cresce anche grazie al lavoro.

### ***Rappresentiamo il senso***

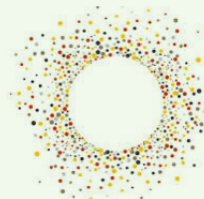
Per noi il senso si può raffigurare graficamente in queste immagini:



**MANI/IDENTITÀ  
CHE SI UNISCONO**



**TUTTI NELLA  
STESSA DIREZIONE**



**CERCHIO FORMATO  
DA TANTE PERSONE**



**COLLEGAMENTO  
INFINITO**



## Luoghi comuni da sfatare

Attorno al sindacato, e anche ai delegati sindacali, girano tanti luoghi comuni.

Abbiamo provato ad elencarne alcuni che ci è capitato di ascoltare dai nostri stessi colleghi e abbiamo ragionato sulle risposte da dare loro, consapevoli che - in ogni caso - il modo migliore per sfatarli sia attraverso il lavoro di rappresentanza serio e responsabile che facciamo ogni giorno nei nostri posti di lavoro:

- **“I Delegati Sindacali traggono vantaggi personali dal loro ruolo”** (alcuni sono convinti addirittura che si sia una percentuale sulle tessere per i delegati oppure che i permessi sindacali siano un benefit personale).
- **“Quando diventi delegato sindacale hai smesso di lavorare”** (questa affermazione è in netto contrasto con la mancanza di disponibilità a candidarsi che poi si registra).
- **“I Sindacalisti hanno dei privilegi”**.
- **“Il Sindacato si mantiene con i soldi pubblici”** (quando naturalmente sappiamo che non è così. Le entrate del sindacato si basano principalmente sulle tessere degli iscritti che rappresentano il nostro core business, a ciò si possono aggiungere introiti da vertenze, dai Servizi, dal rinnovo del contratto nazionale o di quelli aziendali o da eventuali, non comuni, lasciti e donazioni);
- **“Il Sindacato è uno solo”** (molto spesso accade che i lavoratori non conoscano la storie differenti delle tre principali organizzazioni sindacali e che pensino che “CGILCISLUIL” sia un tutt’uno. Questo gap conoscitivo deriva anche dalla mancanza di cultura sindacale che registriamo anche a partire dall’educazione che si riceve a scuola)
- **“Il Sindacato è come la politica”** (nel senso che non serve a nulla)  
**“Avete sempre ragione voi, perché siete capaci di parlare”** (su questo permetteteci un inciso contro il “sindacalese” e la lunghezza delle comunicazioni sindacali, orali e scritte. Occorrerebbe un linguaggio più chiaro, semplice, diretto, sintetico ed efficace)
- **“I Sindacati sono d’accordo con l’azienda e non difendono i lavoratori”** (specchio a volte di una sfiducia generalizzata e non giustificata nell’operato del sindacato, salvo poi rivolgersi a noi nel momento del bisogno).

- **“La tessera sindacale costa troppo”** (eppure bisognerebbe far riflettere chi sostiene ciò che, dal punto di vista materiale, l’iscrizione “costa” come un caffè al giorno o una pizza al mese e che da’ la possibilità al sindacato di esistere, di entrare nelle aziende non sindacalizzate e ai delegati di operare per tutelare i colleghi e costruire una contrattazione aziendale. A chi sostiene ciò rispondiamo:

**Quanto costano i tuoi diritti?**

**Che valore dai ai tuoi diritti?**

- **“Tanto non cambia niente”** (uno dei problemi più seri della nostra società, che riscontriamo anche nelle nostre aziende, è la mancanza di mancanza storica. Ci si dimentica come si è arrivati ad avere dei diritti o dei risultati aziendali, anche economici, che oggi vengono dati per scontati. La vera differenza tra un iscritto e un non iscritto passa proprio da questa consapevolezza: cioè che, senza il sindacato, si può perdere tutto ciò che oggi si da’ per scontato.
- La voce **“Trattenuta Sindacale”** che si trova sulla busta paga è considerata come una “trattenuta” appunto e dunque paragonata ad una tassa. Secondo noi sarebbe più corretto definire la quota di iscrizione come **“Contributo Sindacale”**.

## Il senso del sindacato come organizzazione

**Cosa è il sindacato inteso come organizzazione? Quale è il suo SENSO?**

La prima idea di senso che ci accompagna è quella originaria di movimento storico-sociale che si è sviluppato dal Dopoguerra per contribuire a ricostruire la società dopo le devastazioni fisiche e culturali di una dittatura che ha lasciato fantasmi ancora oggi duri a morire.

Ma poi l’organizzazione è cresciuta con noi negli anni unendo le competenze, ascoltando i lavoratori per maturare istanze e visioni di concetti che hanno dato origine ai contratti e valorizzando i territori tramite le federazioni componenti la grande casa della CISL.

**Come e quanto conosciamo questa casa comune, la CISL?**

Secondo noi la conosciamo poco, siamo tendenzialmente portati a vederla come una entità astratta, con una strategia spesso non intuibile, la percepiamo a tratti distante e difficilmente ci entriamo in contatto direttamente perché non ne si conoscono i referenti e/o i contatti diretti.

Abbiamo riflettuto però anche sul fatto che, in una organizzazione che funziona bene, la struttura di gestione non si vede né si percepisce, ma porta il risultato che è sotto gli occhi di tutti: siamo qui, educati e formati come rappresentanti dei lavoratori ai vari livelli; possiamo senz'altro migliorare, ma siamo comunque inseriti in una struttura sana e vitale se siamo qui a domandarcelo e a risponderci.

### Quali idee per migliorare la nostra organizzazione sindacale anche confederale?

1. La nostra organizzazione potrebbe trarre vantaggio dallo sviluppare **una rete intercategoriale per confrontare richieste aziendali, possibili soluzioni trovate a problematiche comuni, scambiare informazioni ed esperienze sindacali** che sono sempre utili a tutti.
2. **Si vorrebbe essere maggiormente coinvolti rispetto alle tematiche che ora stanno emergendo e che affronteremo nei prossimi periodi**, ad esempio Industria 4.0 e la correlata necessità di mantenere o aumentare le competenze e conoscenze professionali mediante corsi/percorsi formativi per la popolazione aziendale.
3. Come delegati necessitiamo anche di **rendere concretamente apprezzabile la differenza tra chi usufruisce dei nostri servizi come iscritto e chi no, mediante percorsi preferenziali, o funzioni apposite (ad esempio prenotazioni di servizi quali ISEE o 730 tramite APP sindacali con accessi riservati**
4. In queste APP sarebbe utile inserire un aggiornamento periodico di **convenzioni** sui vari territori.

## 2. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

**Delegati:** Marzio Moserle, Erica Andreella, Cinzia Coltro; Francesco Tardanico, Alberto Cisamolo

**Coadiuvato dagli operatori** Mauro Pozzerle e Serena Iacovelli

Quando parliamo di organizzazione del lavoro ci riferiamo a una molteplicità di aspetti: alle risorse umane con le loro professionalità, ambizioni e relazioni; al tempo di lavoro e di disconnessione; alle strumentazioni tecnologiche a disposizione; ai processi che tengono insieme persone e attrezzature; ai ruoli e alle gerarchie, ad esempio.

Tra i tanti temi, abbiamo scelto di concentrarci sull'orario di lavoro, sui passaggi generazionali e sulla formazione.

### Orario di lavoro:

Mai come oggi, le lavoratrici e i lavoratori ci chiedono di introdurre nelle loro aziende sistemi di flessibilità d'orario che rendano più gestibile la prestazione di lavoro con le esigenze familiari e personali. Il lavoro agile è diventata la modalità lavorativa che meglio risponde alle esigenze di conciliazione di vita e di lavoro, ma è anche vero che, nonostante la pandemia ne abbia imposto diffusione su larga scala, molte aziende probabilmente con la fine dell'emergenza sanitaria chiederanno alla forza lavoro di rientrare fisicamente sul posto di lavoro. Questo perché il modello organizzativo all'interno delle nostre aziende non è pronto a ragionare per obiettivi, ma è ancorato alla logica della timbratura il che rappresenta un forte limite anche alla stessa produttività e ai risultati positivi delle imprese. Le aziende, ma anche le lavoratrici e i lavoratori faticano a ragionare sull'autonomia organizzativa, l'orientamento al risultato, sull'autoresponsabilità, sulla leadership di sé stessi facendo emergere l'enorme scostamento tra le potenziali opportunità di work-life balance offerte dalle strumentazioni digitali e l'idea, assolutamente priva di fondamento, che l'equazione presenza = rendimento sia valida in assoluto.

Le lavoratrici e i lavoratori chiedono anche flessibilità in uscita e l'istituto della banca del tempo, già inserito nel precedente contratto nazionale dell'industria metalmeccanica, andrebbe valorizzato molto di più visto anche alla luce di un sistema pensionistico italiano che impone il possesso di requisiti contributivi sempre più stringenti e lontani in relazione all'allungamento dell'aspettativa di vita. La banca del tempo va resa operativa nei contesti aziendali come avvenuto in Baxi s.p.a. dove le risorse umane hanno la possibilità di accantonare ore derivanti da par, ore di straordinario e ferie aggiuntive di cui poter godere in prossimità dell'uscita pensionistica per interrompere dunque in anticipo la prestazione lavorativa.

### Passaggi generazionali

Nelle aziende si fatica molto a pianificare la sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in uscita con nuove e giovani leve, quindi, il rischio è di perdere professionalità importanti senza un tempestivo ricambio che garantisca un'adeguata continuità aziendale. È fondamentale che le

imprese realizzino politiche che promuovano l'invecchiamento attivo dando la possibilità a chi ha un'età maggiore di svolgere mansioni che siano più compatibili con lo stato di salute e con corretti livelli di sicurezza e che, allo stesso tempo, prevedano affiancamento ai lavoratori più giovani per non disperdere il patrimonio di competenze acquisito. A supporto di quanto affermato, il protocollo per l'attuazione nazionale dell'accordo quadro autonomo su invecchiamento attivo e approccio intergenerazionale sostiene che le aziende debbano giocare un ruolo propositivo affinché alle lavoratrici e ai lavoratori sia garantita occupazione in sicurezza anche quando diventano più anziani e affinché i giovani entranti abbiano possibilità durature di occupazione. La realizzazione di un percorso di accompagnamento aziendale presuppone cambi organizzativi, culturali e investimenti nei processi produttivi che darebbero benefici alla forza lavoro, ma anche alle aziende perché se migliorano il contesto aziendale e le condizioni di lavoro con percorsi di carriera che tengano conto dell'età che avanza è ovvio che è più facile mettere le risorse umane nelle condizioni ideali per garantire continuità in termini di presenza, rendimento e soddisfazione personale. Non dimentichiamoci poi che sulle aziende grava anche una responsabilità sociale che si manifesta e trova spazio, non solo nella sicurezza ambientale, ma anche nel miglioramento delle condizioni di lavoro che riducono il rischio di infortuni i quali coinvolgono spesso soprattutto il personale in età matura proprio perché per quelle lavoratrici e per quei lavoratori non si è stati in grado di pianificare per steps adeguata formazione e conseguenti cambi di mansioni.

### Formazione:

(contributo video)

Ringraziamo le lavoratrici della Performance in Lighting s.p.a.: Isabella, Elena, Debora, Elena e anche Marzio Moserle, delegato sindacale, che ci ha aiutato a organizzare questa intervista.

Le lavoratrici hanno accettato di partecipare a un corso sull'alfabetizzazione digitale organizzato dalla FIM al di fuori dell'azienda, avvalendosi della possibilità, prevista dal CCNL, di frequentare corsi esterni all'azienda per le 24 ore del Diritto soggettivo, utilizzando il finanziamento di 300 euro e svolgendo le attività formative parzialmente fuori dall'orario di lavoro.

Questa esperienza è a nostro avviso emblematica di come le lavoratrici e i lavoratori percepiscano l'importanza della formazione che, come emerge dalle parole stesse delle intervistate:

1. consente di acquisire nuove competenze e professionalità;

2. accresce il bagaglio personale di conoscenze;
3. può facilitare lo sviluppo di carriera con modifica delle mansioni man mano più adeguate anche all'età che avanza;
4. crea un circolo virtuoso di apprendimento e curiosità per cui chi partecipa alla formazione e ne percepisce i benefici, sarà ancora più interessato ai successivi percorsi formativi;
5. consente di restare al passo con il mondo del lavoro che sta cambiando per effetto della transizione digitale;
6. crea maggiori opportunità e sbocchi professionali.

Le intervistate inoltre rilevano come la formazione on the job, ovvero i normali processi di affiancamento durante il lavoro non siano sufficienti ma sia importante offrire ai lavoratori e alle lavoratrici occasioni di avanzamento culturale che diventano anche occasioni di integrazione sociale e professionale.

Per concludere, è necessario porre la nostra attenzione sul fatto che le lavoratrici e i lavoratori non hanno messo sul tavolo la richiesta di maggiore riconoscimento retributivo, ma la necessità di un benessere che non passa dalla busta paga. Le lavoratrici e i lavoratori per essere motivate/i hanno bisogno anche di contesti aziendali che vadano incontro ai bisogni familiari e personali, che garantiscano flessibilità lavorativa, che diano fiducia, che tutelino la salute e la sicurezza durante tutto il percorso lavorativo, che investano nella formazione e nell'accrescimento delle competenze e tutto questo responsabilizza anche noi parti sindacali che insieme alle aziende e mediante la contrattazione di secondo livello dobbiamo essere in grado di dare risposte che non siano mai standardizzate, ma il più possibile specifiche e calzanti per le risorse umane.

## 3. CHI RAPPRESENTIAMO

**Delegati: Simone Meneghelli, Francesco Cavalluzzi, Davide Polidoro, Michele Poltronieri, Antonio Burato e George Amihaesei coordinato da Giovanni Scevaroli e Adriano Poli**

Il gruppo ha riflettuto intorno ad alcune domande stimolo che avevano lo scopo di inquadrare il tema della rappresentanza dal punto di vista qualitativo ovvero chi siamo e come è composta l'anagrafe degli iscritti Fim di Verona. Questa domanda è stata scomposta in indicatori significativi per

restituire una panoramica indicativa dei lavoratori e delle lavoratrici che aderiscono alla nostra organizzazione.

Il gruppo, lavorando intorno a questa questione chiave e con il supporto di alcuni documenti, ha elaborato un'analisi qualitativa della rappresentanza Fim Cisl a Verona.

### *Innanzitutto i dati quantitativi*

Lanciare MentiMeter 1

Domanda: Chi rappresentiamo?

Opzioni di risposta:

- A. Soprattutto lavoratrici e lavoratori anziani
- B. Giovani e anziani in modo proporzionato
- C. Soprattutto lavoratrici e lavoratori giovani

Il dato degli iscritti dal 2017 al 2020 registra una lieve contrazione; gli iscritti del 2020 diminuiscono rispetto al dato del 2017.

Significativo esaminare, oltre al dato complessivo, la composizione della platea degli iscritti.

Le donne rimangono una percentuale minoritaria degli iscritti (13,08% nel 2017 e 12,93% nel 2020); negli anni la percentuale dei lavoratori iscritti stranieri è aumentata, superando quella delle donne (14,92% nel 2017 e 18,16% nel 2020).

In relazione all'età degli iscritti nel 2020 il 76,46% degli iscritti alla Fim di Verona ha più di 40 anni, il 37,71 ne ha più di 50.

Nel 2017 queste percentuali erano: 74,90 e 33,20 quindi significa che l'età degli iscritti si sta innalzando. Questo dato è coerente con i cambiamenti demografici in atto, non solo in Italia ma nell'intera Europa; si stima infatti che in Europa nel 2070 la fascia più elevata dell'età lavorativa aumenterà di 10 punti percentuali.

Per contro il dato relativo agli iscritti "giovani" della Fim di Verona è il seguente:

nel 2020 solo il 23,54 % degli iscritti è al di sotto dei 40 anni ma solo il 6,13 è al di sotto dei 30 anni.

### *Un'analisi qualitativa*

Lanciare MentiMeter 2

Domanda: Quali bisogni chiedono che vengano rappresentati i nostri iscritti?

Opzioni di risposta:

- A. Bisogni economici e salariali
- B. Bisogni legati all'organizzazione del lavoro e alle condizioni di lavoro
- C. Bisogni legati alla crescita professionale e alle prospettive di riconoscimento della professionalità maturata

I dati quantitativi sono una fotografia che necessita di essere arricchita con alcune considerazioni di natura qualitativa.

Per meglio inquadrare la questione e rispondere alla domanda chi rappresentiamo? Il gruppo ha individuato alcuni indicatori per condurre un'analisi qualitativa.

Emerge un dato relativo al fatto che il sindacato è aggregativo in presenza di un bisogno o di un disagio legato alla condizione lavorativa.

I lavoratori e le lavoratrici riconoscono il sindacato e vi aderiscono in presenza di un disagio; è pertanto nel registrare uno stato di debolezza, temporanea o costituzionale, che il lavoratore decide di avvalersi, aderendovi, del sindacato.

I disagi che i lavoratori esprimono sono di varia natura, nel settore metalmeccanico non sono prevalenti disagi di tipo economico.

Si tratta di disagio vero e proprio nel senso di malessere o mancanza oppure si tratta di una difficoltà a raggiungere ad esempio le condizioni di lavoro desiderate.

Anche le difficoltà che attraversano le aziende, stati di crisi temporanea, riduzione della produzione, ridimensionamenti, costituiscono momenti di attrattività del sindacato anche per lavoratori che non vi hanno aderito in precedenza.

Gli elementi di disagio sono in prevalenza collegati alle condizioni di lavoro, ai ritmi di lavoro che sono faticosi soprattutto per i lavoratori più anziani. Inoltre c'è un disagio legato a difficoltà nella vita privata che si ripercuote sul modo in cui il lavoratore affronta il tempo del lavoro e infine, per i lavoratori più anziani, anche il rapporto con Internet e l'interfaccia digitale in generale può costituire una fonte di stress.

Sommando il dato quantitativo con l'analisi qualitativa emerge un divario generazionale: da un lato i giovani con le difficoltà connesse all'ingresso nel mondo del lavoro e dall'altro lato i lavoratori anziani che manifestano disagi legati all'innalzamento dell'età lavorativa.

Tenere insieme queste esigenze diverse sembra essere la sfida che il sindacato si trova ad affrontare.

### *Quali sfide per la rappresentanza?*

Come accogliere questa sfida e come dare rappresentazione a bisogni diversi entro una



dimensione collettiva, di tutela e promozione, caratteristica dell'organizzazione sindacale?

- Innanzitutto è necessario comprendere e riconoscere che nei luoghi di lavoro convivono bisogni diversi e il dato generazionale sarà progressivamente sempre più rilevante. I lavoratori giovani neoassunti esprimono **bisogni di natura salariale** e i lavoratori con contratti a tempo determinato manifestano **esigenze di stabilità**. Per i lavoratori più anziani invece il tema è quello della **valorizzazione dell'esperienza**, sia tecnica che organizzativa e aziendale. I lavoratori stranieri spesso non vedono riconosciuto il loro titolo di studio formale e fanno fatica a **progredire nei livelli di inquadramento professionale**.
- E' necessario potenziare con la **formazione interna** la capacità di delegati e operatori di ascoltare, accogliere e riconoscere i nuovi bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici
- Potenziare l'azione sindacale includendo la rappresentanza delle professionalità più elevate e dei lavoratori che hanno livelli di inquadramento tecnici e specialistici
- Nell'PMI in particolare intervenire con la contrattazione decentrata per lo sviluppo e l'adozione di modelli organizzativi che facilitino l'integrazione tra generazioni
- Potenziare in tutti i luoghi di lavoro il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori nelle scelte relative alla formazione per utilizzarla come strumento per colmare i gap di competenze dei lavoratori più anziani

