

INSIEME FORGIAMO IL FUTURO

Gentili ospiti, care delegate e cari delegati,

un benvenuto a tutti voi al III Congresso della Fim di Padova Rovigo.

Oggi si apre per noi la fase del Congresso Territoriale. Dopo il Consiglio Generale di settembre ci siamo visti impegnati a svolgere le assemblee nei luoghi di lavoro e le assemblee di zona per presentare e discutere le tesi della Fim.

La nostra Fim continua a guardare al futuro e per renderlo migliore lo vuole costruire tenendo al centro i lavoratori.

CONTESTO

Veniamo da quattro anni che hanno segnato l'esistenza del genere umano, anzi, potremmo dire che gli eventi dell'ultimo anno e mezzo riempiranno i libri di storia e i nostri ricordi: abbiamo conosciuto la pandemia. Nel periodo della “quarta” rivoluzione industriale ci siamo scontrati con una malattia, che nel diffondersi in tutto il mondo non ha trovato limiti, confini né dazi. Ci ha, forse, aiutato a costruire sinergie e un po' di solidarietà tra Paesi del mondo nella lotta contro il virus. Nel nostro Paese abbiamo applaudito agli “eroi” del settore sanitario e dei servizi essenziali, che non hanno mai smesso di lavorare per rispondere all'emergenza sanitaria in cui ci ha fatto cadere questo virus. Abbiamo riempito le nostre città dei colori dell'arcobaleno e delle parole della speranza: “andrà tutto bene”!

Ci siamo raccontati che saremmo diventati migliori ed invece oggi nei media, nei talk-show, nelle parole dei politici, tra i cittadini, tra i medici e anche tra i virologi, sentiamo pareri contrastanti rispetto al vaccino e rispetto alla gestione della situazione pandemica. Noi del Sindacato non siamo virologi e siamo coscienti che la medicina non è una scienza perfetta, ma anche che le scoperte ottenute fino ad oggi, ricercando e sperimentando, ci hanno portato in centocinquanta anni ad innalzare l'aspettativa di vita di oltre 30 anni¹. È dalla storia che dovremmo imparare per non ripetere gli errori. Il nostro paese tra gli anni 1950 e 1980 ha debellato molte malattie grazie alle campagne vaccinali obbligatorie: adesso sembra prevalga la libertà individuale sul bene comune.

Il nostro territorio, il ricco Nord Est, locomotiva produttiva dell'Italia, non è esente da questo paradosso. Si è riusciti a dare la cittadinanza onoraria ad un capo di stato estero che negava l'esistenza del virus e che ha disincentivato con le sue scelte politiche la campagna vaccinale in un Paese ad alta cultura vaccinale. Ecco come Anguillara Veneta - un paese di poco più di 4000 abitanti, che sorge lungo l'argine sinistro del fiume Adige, confine naturale tra le nostre province di Padova e di Rovigo e zona di bonifica - dove si è debellata la malaria appena 70 anni fa, riesce a fare una scelta che non ha nessun nesso con la storia di queste terre.

All'inizio della pandemia abbiamo visto frenare l'economia e franare il valore delle materie prime,

¹Nel 1861, unità d'Italia, l'aspettativa media di vita era inferiore ai 45 anni e la mortalità infantile era al 40% dei nati entro l'anno di vita.

abbiamo vissuto e viviamo problemi di fornitura di materia prima e di componentistica per le nostre industrie, perché molte hanno la filiera di fornitori sparsa nel mondo, ed i lockdown diversificati di Paese in Paese hanno fatto saltare tutte le programmazioni industriali. Poi, dall'estate 2020, l'economia produttiva sembra essersi ripresa, anche se le materie prime sono schizzate a valori non controllabili dal mercato; ed ora anche i costi energetici stanno avendo una crescita esponenziale. Tutto questo è frutto delle scelte delle grandi potenze economiche industriali e soprattutto della Cina, che nel momento di economia stagnante ha immagazzinato le materie prime ed i container, e nel contempo ha “regalato” ai Paesi più poveri il suo vaccino dando messaggi solidaristici al mondo. Sembra che il nuovo imperialismo si costruisca senza invasioni armate, ma usando gli strumenti finanziari, economici e di sostegno sanitario contro la pandemia. La Cina, però, è tra quei paesi che vuole spostare la decarbonizzazione oltre il 2050 e che non accetta di essere seconda ad altri Paesi nel perseguire investimenti sulle armi².

L'Europa, ma soprattutto l'Unione Europea, sembra sempre più incompleta ed indebolita, anche a causa dell'uscita del Regno Unito; questo preoccupa molto, perché dal Dopoguerra siamo stati la culla dello Stato Sociale e ora non siamo più esportatori di un modello solidaristico.

LA FIM NEL SINDACATO EUROPEO ED INTERNAZIONALE

Noi della Fim e della Cisl abbiamo sempre guardato ai sindacati degli altri Paesi e soprattutto a quelli emergenti, li abbiamo sostenuti costruendo solidarietà attiva, finanziando scuole sindacali.

Siamo aderenti al sindacato europeo di categoria, *IndustriALL*, e come confederali, al CES e al sindacato internazionale CSI.

Non è abbastanza, anzi: se vogliamo che il lavoro ed i lavoratori siano al centro di un'economia sostenibile e di redistribuzione della ricchezza prodotta, dobbiamo essere propositori di un modello solidale.

In questo momento, più che mai, solidarietà per noi è innanzitutto chiedere a gran voce all'UE di donare il vaccino ai Paesi del Terzo Mondo. In campo prettamente sindacale, riteniamo che sia necessario istituire un'indennità di disoccupazione e politiche attive, finanziate coi fondi europei uguali per tutti i paesi dell'Unione, integrabili poi dagli strumenti di ogni singolo Paese. Inoltre, per contrastare la deriva del dumping contrattuale tra Paesi, è necessario costruire un contratto europeo per l'industria, dove si determini il riconoscimento di un aumento economico uguale in ogni Stato, ad evitare che il salario minimo, dettato da leggi nazionali, sia legato a scelte della politica di convenienza di ogni singolo Paese.

Solo così torneremo ad essere esempio per i lavoratori degli altri continenti, come lo sono stati i nostri nonni e padri. Il nostro contratto nazionale non ne uscirebbe più debole ma, anzi, avrebbe più spazi negoziali per costruire istituti contrattuali rivolti a compensare la professionalità, la partecipazione attiva all'innovazione dei prodotti e dei processi produttivi. Sarebbe una nuova occasione di rilancio della contrattazione aziendale nella redistribuzione dei risultati e nella gestione degli orari tenendo conto dei tempi vita dei lavoratori.

DIGITALIZZAZIONE

La pandemia non ci ha lasciato scegliere: il lockdown ci ha insegnato ad essere digitali per comunicare, per condividere e a molti anche per lavorare.

²La Cina ha costruito un razzo ipersonico in grado di trasportare una testata nucleare che circumnaviga la Terra ad una velocità cinque volte quella del suono e che sbaglia il bersaglio, solo per ora, di 32 km.

Ci siamo scontrati coi ritardi del nostro Paese nella tenuta della rete, nella poca digitalizzazione degli uffici pubblici, delle scuole ed anche delle famiglie. Questo ritardo lo abbiamo visto anche nelle nostre medie piccole aziende venete che non avevano creduto nel lavoro da casa e solo alcune imprese lo avevano sperimentato.

Ora non è più così, anzi vi sono aziende che ne hanno colto i benefici: risparmio di energia e di spazi, con efficienza più alta. Sono solo piccole evidenze del cambiamento tecnologico, a cui si vanno a sommare i cambiamenti che ci “impongono” la transizione ecologica che, spinta dall'agenda 2030, sta già indirizzando gli investimenti in produzioni che siano più eco-sostenibili con il nostro pianeta. È evidente che si debba governare l'avvento della nuova tecnologia, ma non si può fermare o rallentare. Alcuni pionieri del digitale nelle loro tesi affermano che l'*high tech* e l'intelligenza artificiale faranno perdere molti posti di lavoro e che l'unica difesa è rallentarla. Il sindacato, e soprattutto la Fim, non può iscriversi ai “NO TECH”.

È più che mai scontato, oggi, ripetere che tutte le innovazioni tecnologiche, sin dagli albori della nostra evoluzione, ci hanno portato al mondo che viviamo e hanno sensibilmente migliorato le nostre condizioni di vita, ma anche di lavoro. Basti pensare, a partire dal XVIII secolo, alla macchina a vapore, per passare ad un passato più prossimo, ricordando il trattore, il motore. Tutte queste innovazioni hanno portato con loro ogni volta un approccio diverso del lavoro umano, un cambiamento in cui il lavoratore ha dovuto rimodulare le sue mansioni, i suoi ritmi e le sue conoscenze ma che ha anche ridotto le sue fatiche fisiche. Nessuno di questi nuovi dispositivi ha mai sostituito la centralità dell'essere umano. Ed è proprio questo il momento, forse, per chiederci quale sia la centralità di noi uomini: siamo noi i creatori delle macchine, di queste finissime tecnologie che ci stanno traghettando verso un futuro sempre più vicino. Siamo noi che, dopo averle create, abbiamo il dovere e le competenze per farle funzionare, per gestirle, per governarle.

La reticenza che molti di noi provano di fronte alle innovazioni tecnologiche è, a nostro parere, conseguenza di una concezione del lavoro che ci vorrebbe dai banchi di scuola direttamente al posto di lavoro senza più dedicare, nel corso della carriera, altri momenti alla formazione. Non si può pensare che saranno solo i nostri figli a fare i nuovi lavori digitali e produzioni ad immissioni zero.

LA FORMAZIONE CONTINUA E COMPETENZE

Il nostro CCNL ha già conquistato il diritto soggettivo alla formazione cinque anni fa³. È stato una base per iniziare ma è ancora poco; e se il PNRR⁴ è uno strumento per innovare il nostro Paese, non deve dimenticare di finanziare strumenti perché i lavoratori possano apprendere nuove competenze.

Se il lavoro cambia, noi lavoratori dobbiamo cambiare per non rischiare di diventare “obsoleti”.

La Fim deve essere promotrice della formazione continua nel posto di lavoro ma anche fuori dal posto di lavoro: molti lavoratori di altri settori⁵ fanno formazione normata dal contratto di lavoro ed è richiesta la frequenza a corsi di aggiornamento fuori orario di lavoro. Crediamo che le 24 ore siano poche e vadano implementate, ma crediamo anche si debbano usare di più le “150 ore per il diritto allo studio” per partecipare a corsi di formazione professionalizzanti. Se negli anni '70 sono state usate per l'alfabetizzazione, ora si devono usare per l'alfabetizzazione digitale.

È difficile spiegare tutto questo a lavoratori che fanno da anni la stessa attività lavorativa e a basse competenze: l'assistenzialismo, nel futuro, chiederà in cambio competenze e disponibilità ad apprendere. Il vero ammortizzatore sociale è fatto di formazione, aggiornamento. L'occupazione si difende con le competenze, che sono anche la migliore difesa nel mercato del lavoro.

³Il 26 novembre 2016 è stato firmato il CCNL con 24 ore di formazione.

⁴Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: è il piano preparato dall'Italia per rilanciare l'economia dopo la pandemia di Covid-19, al fine di permettere lo sviluppo verde e digitale del Paese con gli investimenti dei *Recovery Fund* finanziati dall'Unione Europea.

⁵Istruzione, Sanità, ecc..

Il pezzo mancante è un ente specifico che certifichi la formazione e le competenze dei lavoratori; ma potremmo pensare ad esami specifici fatti da commissioni provinciali composte da professori di scuole professionali e tecnici specializzati delle nostre aziende. Può sembrare estraneo al ruolo del sindacato il voler percorrere questa strada, ma se vogliamo essere ancora rappresentanti dei lavoratori, dobbiamo costruire strumenti che misurino le competenze di ogni singolo lavoratore per poi fargli riconoscere la professionalità acquisita. Ne va anche della nostra sopravvivenza come sindacato: i nostri futuri iscritti non possono essere i soli disoccupati e la FIM non può pensare di iscrivere l'uomo bicentenario⁶.

CONTRATTO

Se riusciremo ad affrontare i cambiamenti dettati dalla tecnologia e dalla transizione ecologica usando la leva della formazione, saremo in grado di forgiare⁷ i metalmeccanici del futuro prossimo, e vorremmo continuare a farlo anche per il futuro remoto. Il Contratto Nazionale è il nostro strumento, anche se il futuro deve mirare ad un Contratto Europeo dell'industria manifatturiera. La Fim nell'ultimo rinnovo ha voluto il nuovo inquadramento professionale che mancava da troppi anni; ora dobbiamo forgiare un metodo oggettivo per misurare le professionalità dei lavoratori metalmeccanici in tutte le aziende del territorio, questo sarà il nostro obiettivo contrattuale entro il prossimo congresso.

Il futuro della contrattazione deve guardare di più ai tempi "vita", tornando a parlare di riduzione di orario di lavoro, perché le produzioni si articolano sempre più a turni ed aumentano le richieste di produrre in sei giornate settimanali o a ciclo continuo. La stagione della Margherita della Fim deve tornare attuale: non è un'invenzione Francese⁸, e anzi, mai più di adesso si sente il bisogno di tornare a parlare di tempo vita e di occupazione. La storia ci insegna a non ripetere gli stessi errori: la soluzione contrattuale che possa integrare maggiore tempo vita, intensificazione dei turni produttivi, flessibilità di orari, innovazione tecnologica e occupazione, si ottiene regolamentandola con orario massimo annuo e non con orario settimanale.

WELFARE

Storicamente il CCNL, ma anche la contrattazione aziendale, nel nostro settore sono stati pionieri ed innovativi nel costruire diritti contrattuali rivolti al *welfare*. Nell'ultimo decennio, spinti da agevolazioni fiscali ottenute per legge, abbiamo visto mettere in campo strumenti di *welfare* che rispondevano alla persona e alle famiglie. Troviamo che quella modalità sia un buono strumento, ma è rivolto al sostegno dei singoli lavoratori senza creare un sistema di solidarietà tra questi. Gli accordi di ferie e par⁹ solidali sono strumenti che costruiamo - e con alta partecipazione dei lavoratori - a sostegno di colleghi in difficoltà; se la legge sul *welfare* contrattuale incentivasse questi accordi, rendendo deducibile il valore economico delle ore donate dal reddito del lavoratore e "decontribuite" le ore usufruite, sentiremmo più umano il termine *welfare* contrattuale.

Welfare significa anche pensione, e vogliamo parlare di futuro remoto: siamo convinti che una riforma delle pensioni non vada discussa senza tenere conto di pensione integrativa.

La prima proposta è che il contributo a carico dell'azienda per i lavoratori che si iscrivono alle pensioni integrative contrattuali sia in cifra fissa e non in percentuale dei minimi contrattuali; vorremmo concordare un contributo che aiuti di più i redditi bassi, e che risponda quindi a chi ha più

⁶Romanzo di fantascienza di Isaac Asimov che parla di un Robot che fa i lavori domestici.

⁷Forgiare: lavorazione a caldo, fucinare; modellare, fabbricare – si usa anche in senso figurativo : plasmare o formare le anime, le coscienze, gli intelletti.

⁸Legge del 13 giugno 1998 del parlamento Francese che istituì le 35 ore settimanali da gennaio 2000.

⁹Permessi Annuì Retribuiti

difficoltà a versare contribuzione al fondo e che avrà una pensione pubblica bassa conseguente al proprio reddito.

La seconda proposta è di rendere obbligatoria per i neo lavoratori l'iscrizione al fondo pensione contrattuale: non è un'opportunità, come per i loro padri, ma la stampella economica della loro vecchiaia.

La terza proposta è che la tassazione alla pensione integrativa per i neo lavoratori sia azzerata a coloro che superano i trentacinque anni di iscrizione al fondo; alternativa a questo potrebbe essere togliere a questi neo lavoratori la contribuzione INPS a loro carico e renderla figurativa, pagandola con il recupero dell'evasione contributiva.

STATUTO E REGOLAMENTI

Parliamo di Noi e della nostra “casa”: siamo nella fase congressuale ed è il momento giusto di guardare e risistemare lo statuto ed i regolamenti.

La Fim fu critica rispetto all'estensione al terzo mandato per la carica di Segretario Generale: tornare ai due mandati è la nostra proposta. Questo significherebbe ripristinare la naturalezza della nostra Organizzazione che è fatta da tante donne e uomini, non è solo il Segretario Generale.

È vero che il numero di contratti nazionali non è diminuito, ma gli accorpamenti di categorie rafforzano l'azione sindacale; e non possiamo arrivarci solo quando non vi è più la sostenibilità economica: i “matrimoni di convenienza” funzionano poco. Pensiamo allora a una categoria dell'industria o del manifatturiero. Il rispetto per i regolamenti ci obbliga a dare stipendi agli operatori bloccati da tabelle retributive commisurate alla sola dimensione territoriale di rappresentanza, cioè al numero degli iscritti. Noi crediamo debba essere permesso di poter superare i limiti retributivi a quelle strutture che dimostrino la sostenibilità economica determinata dal non superamento del 65% delle entrate del quadriennio precedente.

LA CISL PROVINCIALE

Siamo diventati otto anni fa una delle province più grandi della Cisl, ma abbiamo vissuto le difficoltà di unire due province. Ora non siamo più divisi e dobbiamo perseverare nel rendere unitario il nostro operare, perché i risultati si vedono anche dai dati della rappresentanza; non esiste il metodo rodigino o padovano di fare sindacato, ma esiste il modello Cisl di fare sindacato. La Fim sosterrà la Segreteria Ust per non tornare alle spaccature vissute tra il commissariamento 2013 e la reggenza 2018.

La Fim è a sostegno di tutto questo, ma continuerà, distinguendosi come sempre, a proporre iniziative che diano risalto all'azione della Cisl Padova Rovigo. Crediamo che per rafforzare la Cisl, vista anche l'estensione territoriale, si debba costruire un modello intercategoriale partendo da un servizio che raggruppi lo sportello Ebav e lo sportello Naspi. Uno Sportello Unico per Naspi, Anf o assegno unico, Ebav - Saninveneto con operatori intercategoriale, darà risposte al territorio ed aumenterà il tesseramento; creando una più alta fidelizzazione anche di chi è già iscritto alla Cisl. Come Fim stiamo collaborando con la Felsa, ci aiutiamo, dando risposte ai lavoratori somministrati che lavorano nelle aziende metalmeccaniche del territorio, ed i risultati di questa cooperazione si vedono nel tesseramento della Felsa e anche in quello Fim, all'avvenuta assunzione nelle aziende utilizzatrici.

Crediamo che l'operatore della Felsa sia il nostro primo operatore per mantenere il tasso di iscrizione ai futuri metalmeccanici, ma va sostenuto aiutando la categoria con più presenza nel territorio e nei recapiti. Lo Sportello Unico è un modello da costruire ed ampliare dando anche il servizio pratiche degli enti bilaterali per i lavoratori somministrati.

La Fim in questi quattro anni ha fatto la scelta di tornare al servizio confederale dell'ufficio vertenze, prima trasportando le competenze che avevamo in categoria e poi mettendo a disposizione un delegato, Federico. Crediamo vada ancora implementato il personale perché ad oggi l'ufficio è sottodimensionato e la vertenzialità non è diminuita.

LA FIM NAZIONALE

Quattro anni fa al Congresso Territoriale era presente ai nostri lavori il Segretario Generale Nazionale: anche domani sarà presente, ma sono cambiate le persone ed anche i rapporti politici. Non è nostra intenzione rivangare quello che abbiamo vissuto, ma possiamo dire che la Fim Padova Rovigo ha continuato nel suo operare a rafforzare la Fim Nazionale, ed è stata pioniera del cambiamento che da luglio 2020 ha vissuto la Fim Nazionale. La Fim Nazionale ha chiamato dal Veneto prima Massimiliano in Segreteria e ora Stefano come operatore, premiando la seconda Regione come numero di iscritti. Ora i rapporti sono di sostegno, collaborazione e di reciproca stima. La Fim Padova Rovigo è sostenitrice di Roberto Benaglia e della Segreteria Nazionale.

NOI DELLA FIM PADOVA ROVIGO

La Fim Padova Rovigo gode di buona salute economica ed anche come dato di iscritti. Le relazioni del Presidente dei Revisori dei conti, il dottor Simoni Nicola, e del Segretario Organizzativo, Matteo Breda, daranno evidenza coi numeri di come sta la nostra Fim.

Il dato della certificazione della rappresentanza ci conferma come prima organizzazione nel numero di voti e di Rsu elette; siamo la prima organizzazione a Padova e a Rovigo. Il nostro settore, assieme a quello dei Chimici, saranno il campione di dati per sperimentare la certificazione triennale per il periodo 11/12/2018 - 10/12/2021.

I dati che certifichiamo sono dei tre Contratti nazionali dell'industria: rispettivamente quelli di Federmeccanica e Assisital, di Unionmeccanica e degli Orafi Argentieri.

Abbiamo 264 delegati Rsu su 551 totali con il 47,8% dei voti validi a Padova, mentre a Rovigo abbiamo 32 delegati Rsu su 64 totali con il 49,1% dei voti validi.

Possiamo anche affermare che primeggiamo nelle pratiche Ebav fatte in questi quattro anni; non sono un dato di rappresentanza, ma dimostrano che i lavoratori Artigiani vengono nelle nostre sedi per trovare servizi frutto della contrattazione territoriale.

La somma di questi numeri ci serve a confermare che siamo sulla strada giusta dell'essere *forgiatori* del fare sindacato nel territorio. Il nostro buono stato di salute è confermato dai nuovi inserimenti di operatori, quattro, e tutti usciti dalle "nostre" aziende a sostituire i colleghi esperti che sono stati chiamati in altre categorie o altre province venete. Le uscite hanno comportato anche tre cambi di Segretario Generale e due ingressi di neo Segretari. Dimostriamo vitalità e questa ci dà motivazione per perseguire nel nostro operare di tutti i giorni.

Ed ecco perché prima di tutto voglio esprimere tutta la mia gratitudine ai nostri attivisti, ai delegati Rsu e Rls che col loro stare tra i lavoratori nelle nostre fabbriche e dando risposte, rendono la nostra casa Fim Padova Rovigo più grande ed accogliente.

Un ringraziamento va a Maurizio Geron perché ci ha insegnato che la Fim viene prima di tutto, e il suo passo a lato ci ha fatto crescere come dirigenti.

Nicola: lo abbiamo prestato alla Fim Regionale ma continua ad essere uno di noi, e quindi ringraziarlo sarebbe troppo autoreferenziale.

Ringrazio Alessandro che stava contando i giorni per arrivare alla meritata pensione e nonostante questo ha risposto alla chiamata per mettersi a fare i conti dell'organizzazione.

Ringrazio Gregorio e Massimo perché da anziani della Fim sono sul pezzo come il loro primo giorno, costruendo accordi e raccogliendo molte tessere.

Ringrazio Andrea per illuminarmi coi suoi colpi non digitali ma di artistica fantasia contrattuale.

Ringrazio Enrico per ricordarmi che umiltà e sopportazione sono virtù da dirigente sindacale che non dimentica mai chi rappresentiamo.

Ringrazio Matteo perché è più svelto a fare che a dirlo con le parole.

Ringrazio tutti i nuovi operatori, Alessio, Andrea e Roberto, perché non si sono intimoriti di fronte all'orso grizzly del quale spesso assumo le sembianze.

Ringrazio Iole e Donatella per la loro abnegazione e disponibilità infinita. Sono sorelle che anticipano coi fatti il mio pensiero su cosa si deve fare, e sopportano quel mio essere metalmeccanico.

Grazie a tutti perché Insieme Forgiamo il Futuro!

Buon congresso a tutti!

Viva la Fim!