

DOCUMENTO POLITICO

2 – 3 Ottobre 2018

XI° Congresso FIOM CGIL Bologna

Il Congresso della FIOM CGIL di Bologna condivide ed assume la relazione introduttiva del Segretario Generale Provinciale uscente Michele Bulgarelli e le conclusioni della Segretaria Generale Nazionale Francesca Re David.

IL CONTESTO

Gli ultimi quattro anni hanno visto, nel territorio metropolitano di Bologna, un cambio di passo nella situazione produttiva e nell'andamento del settore metalmeccanico Bolognese. Siamo passati dal peso della crisi - che ancora si è sentita nel biennio 2015-2016 - ad elementi di ripresa nel 2017 e 2018, con elementi di omogeneità tra il segmento dell'industria e dell'artigianato.

La capacità delle imprese del territorio di Bologna di incrociare meglio di altre aree del paese la dinamica della ripresa, dal nostro punto di vista si basa sulla tenuta contrattuale difensiva realizzata dalla FIOM durante gli anni peggiori della crisi (dal 2008 al 2016). Gli accordi hanno non solo difeso i posti di lavoro mantenendo saperi e professionalità all'interno delle aziende, ma hanno anche tutelato i redditi delle persone attraverso gli anticipi della cassa integrazione, le integrazioni salariali e la maturazione dei ratei.

La crisi a Bologna ha determinato la scomparsa di oltre 6000 posti di lavoro nel settore ed ha avuto un impatto soprattutto sul lavoro di produzione e nelle imprese meno dinamiche e che meno avevano investito in ricerca e sviluppo. Hanno pesato anche le scelte delle imprese multinazionali che in alcuni casi hanno proseguito sulla strada delle delocalizzazioni, con decisioni assunte al di fuori del nostro Paese. Pur nelle difficoltà, la FIOM di Bologna e tutti i metalmeccanici sono stati capaci di mettere in campo grandi mobilitazioni e segni di solidarietà concreta, dal presidio alla Saeco alla grandissima sottoscrizione della Stampi Group fino alle recenti vicende della Motori Minarelli (Gruppo Yamaha), della DEMM, della Selcom, della GEA Tecnofrigo e di Industria Italiana Autobus.

La situazione di Bologna, registra una ripresa confermata da tutti gli indicatori economici e dove la disoccupazione è al 5,1%, in un contesto nazionale segnato, comunque, dal permanere di una disoccupazione che si attesta stabilmente oltre il 10%, con il picco della disoccupazione giovanile oltre il 30%. L'eredità post-crisi significa la perdita di oltre un sesto della capacità produttiva e una ripresa dell'occupazione trainata dal lavoro discontinuo che non colma il divario di ore di lavoro complessivamente perse.

Questo comporta una preoccupante crescita delle diseguaglianze economiche e dei diritti in tutti i settori e ambiti della società, l'affermarsi della precarietà come condizione normale soprattutto per i giovani e per i lavoratori che faticano a ricollocarsi nel mondo del lavoro.

Negli ultimi quattro anni, in modo particolare dall'autunno del 2014, la FIOM e la CGIL hanno contrastato le scelte del Governo Renzi soprattutto a partire dal Jobs Act, con gli scioperi, la contrattazione, la presentazione della Carta dei Diritti Universali del Lavoro, la strategia referendaria, fino ai ricorsi alla Consulta. Allo stesso tempo anche in materia di pensioni, seppur scontando un ritardo e un problema nel rapporto con le lavoratrici e i lavoratori, è necessario che la CGIL dia continuità alle iniziative in tema previdenziale finalizzata ad ottenere una nuova legge sulle pensioni che superi strutturalmente l'impianto della legge Monti/Fornero.

Se il quadro politico emerso con le elezioni dello scorso 4 marzo segna l'affermarsi del Movimento 5 Stelle, la sconfitta della sinistra e il cambiamento dei rapporti di forza all'interno della destra a favore della Lega di Salvini, lo scenario sociale e culturale del Paese esce fortemente segnato dall'imbarbarimento del discorso pubblico e dal diffondersi di preoccupanti comportamenti razzisti, sessisti, omofobi e ostili a tutte le diversità. Inoltre, alta deve essere l'attenzione alla salvaguardia dei diritti civili storici e consolidati in Italia e in Europa quale tra tutti l'aborto, che stanno subendo un forte attacco con rischi di arretramento.

Questo chiama in causa la crisi dell'Europa e uno scenario internazionale ormai dominato dalla guerra permanente, dai cambiamenti climatici e da fenomeni migratori che non possono essere gestiti dai governi come semplici questioni di ordine pubblico.

Serve un sindacato europeo che sia al tempo stesso argine al razzismo e alla guerra tra lavoratori e anche in grado di contrattare alla pari con le imprese e con le multinazionali. Serve al tempo stesso riconfermare l'Antifascismo come valore e come identità fondante del movimento operaio e dei lavoratori e rinsaldare i rapporti con l'ANPI a tutti i livelli.

Per la FIOM CGIL, la riconquista del Contratto Nazionale di lavoro, attraverso l'affermazione del percorso democratico vincolante per tutte le parti, ha significato riportare la nostra organizzazione nel cuore della contrattazione. Valutiamo estremamente importante che al CCNL Federmeccanica siano seguite le firme dei Contratti di Unionmeccanica, delle Cooperative, degli Orafi e degli Artigiani. Vanno superate al più presto le eccezioni rappresentate dal contratto Confimi e dal CCSL, attraverso la definizione di apposite strategie.

Visto che si sta avvicinando la scadenza del CCNL Federmeccanica, riteniamo utile realizzare, anche con il contributo che la FIOM di Bologna può dare, una valutazione complessiva della diffusione della contrattazione di secondo livello in rapporto al CCNL, anche allo scopo di incrementare il valore reale dei salari.

Il lavoro nei prossimi quattro anni deve impegnare la Fiom di Bologna su obiettivi incentrati sull'uguaglianza, sulla riunificazione dei lavoratori in un'ottica rivendicativa e contrattuale.

IL DOCUMENTO POLITICO COME PROGRAMMA DI LAVORO

Il Congresso della FIOM CGIL di Bologna ritiene utile che l'**Assemblea Generale** della FIOM di Bologna eletta a questo Congresso qualifichi la propria attività, prevedendo che i compagni e le compagne che ne faranno parte assumano l'impegno di riportare la discussione e le decisioni dell'Assemblea all'interno dei propri luoghi di lavoro (con riunioni specifiche di RSU e, quando ritenuto necessario, assemblee sindacali retribuite), per consolidare il senso di appartenenza e di partecipazione diffusa alla vita e alle scelte dell'Organizzazione. Il Congresso della FIOM di Bologna ritiene utile altresì che annualmente sia convocata una sessione dell'Assemblea Generale della FIOM di Bologna per valutare l'attuazione del programma di lavoro contenuto nel presente Documento Politico.

Vista la complessità presente in alcuni gruppi bolognesi in modo particolare nel settore del packaging, la Fiom di Bologna si impegna ad un'azione organizzativa e sindacale adeguata a questa specificità.

La FIOM di Bologna riconferma il proprio progetto sulla **formazione dei delegati** come scelta strategica dell'Organizzazione.

In primo luogo va data continuità ai corsi per delegati di prima nomina, anche per dare strumenti e maggiore autonomia ai delegati nella gestione di una prima risposta sul luogo di lavoro, anche in materia di tutela individuale. Riteniamo necessario investire, attraverso la formazione, sulla identità della Fiom e della CGIL. Vanno previste anche sessioni di confronto con e tra i delegati su temi specifici e trasversali (es. smart work, appalti, delegati CAE, ecc...) in centro o nelle zone sindacali, garantendo così una formazione continua. Il Congresso della Fiom di Bologna ritiene necessario che sia valutato il ritorno in termini di iscritti e insediamento rispetto al nostro progetto di formazione.

Il Congresso della Fiom di Bologna ritiene necessario sviluppare una riflessione sulla **comunicazione**, che significa sia capire di quali strumenti devono dotarsi i delegati sul luogo di lavoro per dare efficacia e tempestività alla loro azione (mail aziendale, saletta con computer, bacheca elettronica, ecc...), sia confrontarci sull'efficacia della comunicazione della Fiom di Bologna verso l'esterno. A questo proposito va formalizzato il Gruppo di Lavoro della Fiom di Bologna sulla comunicazione e con cadenza definita fare il punto sull'attività svolta e sui punti di forza e di debolezza di tutti gli strumenti utilizzati (Fiom Notizie, Blog, comunicati stampa, social).

Anche per effetto della crisi, ma non solo, molte aziende considerano il tema **salute e sicurezza** erroneamente come un costo e quindi non oggetto di investimenti ed attenzione. Riguarda la salute e la sicurezza anche il problema degli orari di lavoro che con la ripresa tendono a sfuggire dal controllo dei delegati e dell'Organizzazione Sindacale. Il Congresso della Fiom di Bologna ritiene che il tema Salute e Sicurezza non possa essere delegato ai soli RLS. Occorre, infatti, il coinvolgimento di tutta la RSU su questo tema che, insieme all'organizzazione del lavoro, dovrà essere oggetto della contrattazione aziendale.

In materia Salute e Sicurezza è necessaria una formazione specifica per i delegati e per l'apparato della Fiom di Bologna.

Il Congresso della Fiom CGIL di Bologna assume l'obiettivo, per i prossimi anni, di difendere e aumentare il **tesseramento** e l'insediamento sindacale, perché si ritiene che ci siano le condizioni e le possibilità. Innanzitutto va formalizzato un apposito progetto sull'insediamento nella piccola e media impresa e artigianato anche sulla base delle esperienze che hanno dato in passato importanti risultati. Sempre in riferimento alla piccola impresa e all'artigianato va valutata la possibilità di costruire una rete di fiduciari tra gli iscritti nelle piccole imprese laddove non si riesce – o non è possibile – costituire una RSU.

Vanno inoltre condivise e socializzate, in apposite discussioni e anche in appositi attivi di delegati, le buone pratiche in materia di tesseramento per diffonderle come welcome per nuovi assunti o sportelli in azienda.

Il Congresso della Fiom CGIL di Bologna impegna l'Organizzazione a realizzare nel corso del 2019 una specifica campagna di assemblee retribuite in tutte le aziende sul tema tesseramento. L'aumento del tesseramento richiede un'assunzione collettiva di responsabilità e l'impegno sia dei delegati che dei funzionari. Può essere utile pensare ad un progetto specifico per il coinvolgimento dei lavoratori che escono dalle imprese (ricercando un impegno anche da parte delle associazioni datoriali); va posta particolare attenzione a come è cambiata la composizione dell'occupazione dentro le aziende; va investito sulla tutela contrattuale e alle esigenze dei lavoratori in azienda e nel territorio (zone/centro) anche in rapporto con i servizi e valorizzando l'iscrizione alla CGIL; vanno verificati entro il primo trimestre del 2019 i progetti già avviati nelle singole zone per una valutazione dei risultati e delle eventuali difficoltà registrate.

Il Congresso della Fiom CGIL di Bologna assume come obiettivo primario per i prossimi 4 anni la riconferma e l'estensione della Contrattazione di secondo livello al fine di coinvolgere un numero sempre

più alto di lavoratori/trici, affermando e confermando la pratica democratica della validazione di piattaforme e ipotesi di accordo tramite referendum delle lavoratrici/tori vincolante per tutte le parti

Il patrimonio della contrattazione esistente nelle imprese metalmeccaniche a Bologna è da sempre caratterizzato da una molteplice articolazione di temi trattati, che danno una risposta alle esigenze reali delle lavoratrici/tori in termini di salario, di “diritti individuali” e di “diritti collettivi”, e attuano scelte di politiche sindacali della Fiom e della CGIL che, negli anni, hanno prodotto una contrattazione di qualità con una estensione diffusa e capillare. Tali esperienze positive e più in generale il nostro patrimonio di contrattazione, vanno condivise e valorizzate anche con appositi materiali realizzati a livello aziendale.

Il tessuto industriale metalmeccanico bolognese è caratterizzato da una presenza consistente di piccole e medie imprese, pertanto va assunta la centralità di una strategia che abbia come obiettivo l'estensione della contrattazione in questo segmento di imprese nei prossimi anni, prevedendo un piano di lavoro e utilizzando le linee guida ad hoc, tenendo comunque conto delle esigenze specifiche della singola azienda. Allo stesso tempo vanno sperimentate in un'ottica di riunificazione modalità di contrattazione di filiera anche al fine di combattere forme di dumping sui salari e sui diritti.

Le recenti novità legislative, ma anche le buone pratiche sperimentate su alcuni temi in questi anni nella contrattazione, comportano un aggiornamento delle linee guida contrattuali della Fiom di Bologna da realizzare entro la fine 2019 .

Per evitare la perdita di autonomia salariale, vanno ricercate e consolidate quelle pratiche che prevedano quote di salario certe e garantite, come vanno estesi e confermati quei PDR con obiettivi e indicatori realmente concordati e misurabili, legati anche ad indicatori ecologici, come va riaffermato che il welfare contrattuale debba essere aggiuntivo e non sostitutivo al salario.

Il tema “precarietà”, affrontato già in molti accordi aziendali va riconfermato e aggiornato se necessario anche alla luce delle recenti novità legislative, attraverso percorsi di ingresso e di stabilizzazione in azienda.

Va inoltre approfondito il tema delle relazioni sindacali valutando la possibile estensione – ove possibile – delle pratiche di confronto previste dal concetto della “partecipazione negoziata”, così come l'utilizzo delle commissioni tecniche bilaterali.

Nella fase di costruzione delle piattaforme rivendicative, così come per analizzare la condizione delle lavoratrici e dei lavoratori – non solo in rapporto all'attività negoziale – va estesa la pratica di realizzare inchieste, questionari, ricerche e gruppi di lavoro che coinvolgono iscritte e iscritti, lavoratrici e lavoratori.

Nella contrattazione va inoltre data priorità all'intervento sull'organizzazione del lavoro, che significa prestazioni lavorative, carichi, ritmi, tempi e orari di lavoro; a tal proposito è necessario utilizzare il patrimonio di conoscenza dei processi produttivi che solo i delegati possono avere. Sugli orari di lavoro bisogna costruire una cultura della riduzione dell'orario di lavoro (anche di fronte ai cambiamenti portati da Industry 4.0), diffondendo le sperimentazioni in atto in materia di conciliazione tra tempo di lavoro e tempo libero e contenendo i rischi che la ripresa si scarichi sui lavoratori attraverso un aumento dell'orario di lavoro, a partire dal ricorso agli straordinari.

La contrattazione deve inoltre misurarsi con l'estensione dei diritti individuali e con richieste anche nuove che possono arrivare dalle lavoratrici e dai lavoratori soprattutto in materia di contrattazione della formazione, della crescita professionale e dei percorsi di carriera (avvalendoci anche di quanto previsto dal CCNL) e di più tempo libero per il lavoro di cura, oltre a cercare di intervenire come agente di riduzione del gender gap e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità proprie o dei familiari.

Va posta attenzione all'utilizzo da parte delle aziende dello strumento dell'alternanza scuola lavoro che, al pari degli stage e dei tirocini, non può mascherare lavoro gratuito; in questo senso vanno diffusi gli accordi avanzati che abbiamo sul territorio. La contrattazione deve inoltre allargare gli spazi del diritto allo studio e costruire progetti di riqualificazione professionale – anche scollegati dai contesti di crisi aziendali – per prevenire eventuali rischi legati ad automazione e digitalizzazione o di impoverimento del contenuto professionale.

Un altro asse strategico della nostra contrattazione deve riguardare l'intervento sugli appalti, limitando o escludendo il ricorso al subappalto, confermando i contenuti dell'ordine del giorno votato e approvato al Direttivo della FIOM di Bologna del 14 Giugno 2018, per riunificare il lavoro intorno ad un nucleo di diritti che devono essere universali. Per questo vanno estesi e rafforzati i progetti di collaborazione con le altre categorie della CGIL.

Sulla contrattazione va infine sempre tenuto in considerazione il rapporto tra la conclusione positiva delle vertenze e l'estensione del nostro perimetro contrattuale, con l'aumento del tasso di sindacalizzazione: a questo proposito vanno sperimentate tutte le iniziative utili, dall'introduzione delle quote contratto a specifiche campagne di tesseramento in occasione della chiusura degli accordi.