

Relazione di

# MICHELE BULGARELLI

SEGRETARIO GENERALE

FIOM CGIL BOLOGNA

XII CONGRESSO

FIOM-CGIL BOLOGNA

12-13 DICEMBRE 2022

IL FUTURO NELLE NOSTRE MANI



“Il futuro non può essere una continuazione del passato e vi sono segni,  
sia esterni sia, per così dire, interni,  
che noi siamo giunti a un punto di crisi storica.  
Le forze generate dall’economia tecnico-scientifica sono ora abbastanza  
grandi da distruggere l’ambiente, cioè le basi materiali della vita umana.  
Le stesse strutture delle società umane,  
comprese alcune basi sociali dell’economia capitalista,  
sono sul punto di essere distrutte dall’erosione  
di ciò che abbiamo ereditato dal passato della storia umana.  
Il mondo rischia sia l’esplosione che l’implosione.  
Il mondo deve cambiare”

Eric J. Hobsbawm, *Il Secolo Breve*, 1994

Buongiorno a tutte e a tutti, compagne e compagni, gentili ospiti e invitati,

## LE TANTE CRISI INTRECCIATE

Svolgiamo il nostro congresso all'incrocio di tante e diverse crisi<sup>1</sup>.

Viviamo indubbiamente dentro una crisi di legittimità del capitalismo<sup>2</sup> come l'avevamo conosciuto fino ad ora, che si intreccia con l'emergenza climatica<sup>3</sup> e che si aggiunge agli effetti di una pandemia che ha cambiato il mondo e le abitudini di tante e tanti.

A queste crisi si somma la guerra, ai confini dell'Europa e anche dentro l'Europa, una guerra le cui conseguenze, come tutte le guerre, le pagano i civili. Una guerra, quella in Ucraina<sup>4</sup>, che non ci può far dimenticare i tanti conflitti mai risolti e che alimentano la spirale tra occupazioni militari e terrorismo internazionale.

Da questo Congresso voglio mandare un messaggio di solidarietà alle donne e agli uomini, alle studentesse e agli studenti, ai sindacalisti, ai giornalisti, agli attivisti, che in IRAN chiedono pacificamente libertà, democrazia e rispetto per i diritti umani. Quelle donne e uomini stanno fronteggiando una feroce e sanguinaria repressione, ma dopo tre mesi di manifestazioni hanno dimostrato che il regime degli Ayatollah non ha più il consenso dei cittadini e delle cittadine dell'IRAN. Serve però un intervento autorevole e fermo della comunità internazionale.

Un pensiero va anche al popolo curdo. Alle donne e agli uomini che hanno respinto lo Stato Islamico durante l'assedio di Kobane e che oggi sono abbandonati dai paesi occidentali più interessati a fare accordi con Erdogan che bombarda i territori del Rojava e minaccia un'invasione di terra nel nord della Siria per schiacciare l'esperienza di autogoverno fondata sui principi del *confederalismo democratico*.

In questa situazione difficilissima, anche per le conseguenze per la classe lavoratrice, nel mondo, in Europa e in Italia, nel nostro Paese dobbiamo fare i conti con una nuova crisi, quella rappresentata da un populismo di destra che, per le gravi responsabilità di quella che una volta avremmo chiamato la "sinistra politica" e che oggi definiamo "le opposizioni", è oggi al Governo con un'agenda radicale di costruzione di un blocco sociale neocorporativo alternativo ai valori della solidarietà e della pratica del conflitto democratico come migliore lascito della Costituzione Repubblicana.

L'abbiamo sempre detto ai nostri congressi, ma anche ai lavoratori e alle lavoratrici in fabbrica, negli uffici, nelle assemblee sui luoghi di lavoro: la Fiom è un sindacato che guarda al mondo, ai grandi cambiamenti in corso, ma che lo può e deve fare sempre partendo dalle condizioni di chi rappresentiamo. E cioè partendo dalla condizione materiale delle metalmeccaniche e dei metalmeccanici.

E allora andiamo al nostro settore, al nostro territorio, a Bologna che è, ancora, una città industriale. Secondo i dati elaborati dall'Ires<sup>5</sup> abbiamo oltre 102.000 addetti all'industria, che crescono negli ultimi anni – anche dopo la parentesi del *lockdown*.

Gli stessi numeri li troviamo nell'elaborazione a cura della Fiom di Bologna che vede negli ultimi anni una crescita costante degli addetti del settore, anche qui con la parentesi del 2020.

---

1 Paul Mason, *How to stop fascism*, p. 47, Allen Lane, 2021.

2 David Harvey, *Cronache anticapitaliste: guida alla lotta di classe per il XXI secolo*, p.8, Mondadori, 2020.

3 Greta Thunberg, *The climate book*, Mondadori, 2022.

4 Francesco Strazzari, *Frontiera ucraina*, Il Mulino, 2022.

5 Osservatorio sull'economia e il lavoro nella città metropolitana di Bologna, IRES Emilia Romagna, numero 15, Maggio 2022.

E' stato un tema di cui abbiamo già discusso in diverse occasioni negli ultimi anni, ma penso sia necessario ricordare che la tenuta e la crescita dell'industria metalmeccanica bolognese avviene però dentro un processo di trasformazione della composizione sociale della classe lavoratrice, di trasformazione delle nostre aziende e del nostro territorio. Sono state le conseguenze della lunga crisi del 2009, sono stati i processi di ristrutturazione ed esternalizzazione, sono state le delocalizzazioni.

Quello che i numeri mostrano è che oggi, nonostante gli ultimi anni<sup>6</sup> vedano anche una crescita degli addetti operai, la metà dei metalmeccanici di Bologna è un colletto bianco.

Il congresso è sempre una grande occasione di discussione con le iscritte e gli iscritti, ma più in generale con l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

E' l'occasione per raggiungere tutte le aziende dove siamo presenti. E l'occasione quindi per toccare con mano lo stato e l'andamento del nostro settore. E quello che, in generale, abbiamo visto è un settore fatto di aziende cariche di ordinativi, con una forte internazionalizzazione, che hanno investito in questi anni, che guardano con ottimismo al futuro, che hanno assunto, e che, anche in questi giorni, fanno ricorso a contratti a termine e di somministrazione, così come a prestazioni di lavoro straordinario.

C'è sicuramente, lo leggiamo su tutta la stampa specialistica e non solo, la preoccupazione per una possibile recessione nel 2023, dovuta a tanti fattori: dalla guerra che non finisce, all'aumento dei tassi di interesse, alla speculazione sui costi dell'energia e delle materie prime, alle difficoltà di approvvigionamento della componentistica soprattutto elettronica, all'indebolimento dell'economia tedesca con la quale tante imprese del nostro territorio sono interconnesse.

Ma ad oggi segnali diffusi di difficoltà nelle imprese, anche con conseguenze negative sull'occupazione, nel nostro settore non sembrano esserci<sup>7</sup>.

Quindi Bologna resta una città dell'industria, come abbiamo recentemente ricordato insieme ai compagni della FIOM di Firenze in una importante iniziativa a Castiglione dei Pepoli.

Ed io penso che l'essere città industriale, con un sindacato forte perché radicato nei posti di lavoro e autorevole per il livello di rappresentanza e di contrattazione che esprime, rende possibile per Bologna rivendicare di essere la città più progressista d'Italia.

Parafrasando l'intervento della vicepresidente degli Stati Uniti Kamala Harris al Congresso degli United Steelworkers<sup>8</sup>: "Quando il sindacato è forte, Bologna è forte".

## **LA FIOM CGIL DI BOLOGNA DA CONGRESSO A CONGRESSO**

Ma veniamo a noi, a come arriva la FIOM di Bologna al proprio XII Congresso.

Partiamo dai numeri, dalle 1.013 assemblee che si sono svolte in 819 aziende diverse, con 7.991 lavoratori che hanno partecipato e con 8.223 votanti sui documenti congressuali. Il risultato è stato 8.231 voti – pari al 95% - al documento 1 e 421 voti (pari al 5%) al documento 2.

---

6 Dal 2017, nelle imprese che vedono la presenza di almeno un iscritto alla FIOM di Bologna, il numero dei dipendenti inquadrati come operai è tornato a crescere (dopo un calo che è iniziato nel 2009).

7 A inizio novembre 2022 sono solamente 36 le aziende del territorio che hanno attivo un ammortizzatore sociale per calo di commesse o per ragioni legate all'aumento del costo dell'energia o per le difficoltà di approvvigionamento di materie prime o componenti.

8 <https://www.usw.org/video/vice-president-kamala-harris-speaks-to-steelworker-convention>

Sono state assemblee in cui abbiamo discusso con i lavoratori e gli iscritti, assemblee durante le quali ci siamo confrontati con i compagni che hanno presentato il secondo documento sempre in un clima positivo.

Questo ha anche contribuito a far sì che in tante occasioni il momento dell'assemblea è stato un quello in cui decine e decine lavoratori hanno deciso di iscriversi alla FIOM e alla CGIL.

Ci sono i numeri certamente, ma c'è anche una struttura della FIOM di Bologna che arriva al proprio Congresso avendo realizzato uno straordinario ricambio generazionale, con 12 nuove compagne e nuovi compagni che sono entrati e entrate nell'apparato della FIOM di Bologna dopo il 2018.

Il Congresso è anche un momento di bilanci, è l'occasione per discutere di quanto abbiamo fatto in questi anni e di cosa si potrebbe fare meglio; allora penso sia utile ritornare a quattro anni fa quando decidemmo, tutte e tutti insieme, di costruire un "Documento politico conclusivo"<sup>9</sup> del Congresso che fosse prima di tutto un programma di lavoro.

Era un documento articolato e complesso, che impegnava tutta l'Organizzazione su alcuni assi fondamentali di lavoro:

- la tenuta e l'aumento del tesseramento, cioè la sindacalizzazione;
- l'estensione e la qualificazione della nostra contrattazione aziendale;
- l'investimento sulle delegate e i delegati RSU, e cioè sia l'elezione di nuovi delegati in aziende dove prima non avevamo una rappresentanza eletta, sia il rafforzamento della nostra attività di formazione per le delegate e i delegati;
- infine una rinnovata attenzione per tutto ciò che riguarda la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ci eravamo dati degli obiettivi precisi: aumentare il numero degli iscritti e aumentare il numero delle aziende sindacalizzate.

Abbiamo coinvolto i delegati e le delegate, anche costruendo progetti specifici e "buone pratiche" realizzate nelle imprese:

- penso agli sportelli sui servizi contrattuali e di patronato che aggiornano l'esperienza storica dei "delegati di patronato";
- penso all'estensione dei "welcome sindacali" per i nuovi assunti inseriti negli accordi aziendali;
- penso al lavoro prezioso di iscrizione dei lavoratori a tempo determinato e in somministrazione;
- penso a quando ci impegniamo a chiedere a tutti i nuovi assunti l'iscrizione alla FIOM e alla CGIL.

La FIOM di Bologna ha poi una specificità che penso sia una delle ragioni fondamentali per le quali in questi anni siamo riusciti a mantenere il nostro insediamento: il "gruppo artigiani".

E' grazie al lavoro prezioso delle compagne e dei compagni dell'apparato FIOM dedicati alle piccole imprese e alle aziende artigiane, e alla scelta di continuare ad investire risorse e compagni in questo segmento del settore, che riusciamo a sindacalizzare aziende nuove e spesso re-incontriamo (e re-

---

<sup>9</sup> <https://www.fiom-bologna.org/wp-content/uploads/2018/10/DOCUMENTO-POLITICO-FIOM-BOLOGNA-2018.pdf>

iscriviamo) lavoratori che erano già iscritti alla FIOM nelle precedenti aziende e che si sono ricollocati in aziende di dimensioni più piccole.

Infine c'è un aspetto del nostro tesseramento di cui questa FIOM può andare particolarmente orgogliosa: l'aumento degli iscritti e delle iscritte con meno di 35 anni<sup>10</sup>.

Tesseramento e rappresentanza sono strettamente intrecciati.

Lo diciamo sempre: la FIOM non sarebbe sé stessa senza i nostri delegati e delegate nei luoghi di lavoro.

Non solo: per tanti lavoratori, la FIOM, la CGIL, ma più in generale "il sindacato" sono i propri delegati, quei colleghi di lavoro che li rappresentano in fabbrica e anche fuori.

C'è un'altra considerazione da cui dobbiamo partire: nessuna organizzazione sociale o politica può contare su un patrimonio come quello rappresentato, in un territorio come Bologna, da oltre 600 delegati eletti nei luoghi di lavoro.

Quando si parla di rappresentanza i numeri parlano chiaro: la FIOM CGIL, nelle aziende oggetto della certificazione della rappresentanza, e cioè quelle che applicano il Contratto Federmeccanica, ha l'87% dei voti e del consenso.

Partendo da questi risultati, negli ultimi quattro anni abbiamo cercato di investire tutte le risorse possibili sui nostri delegati.

Innanzitutto attraverso la formazione, e a questo proposito ringrazio Sandra Ognibene, aggiornando i contenuti del corso base per delegati di nuova nomina, e coinvolgendo nel periodo 2018-2021 163 nuovi delegati e delegate.

Abbiamo inoltre in corso sperimentazioni per coinvolgere di più nella vita dell'Organizzazione i delegati occupati nelle medie e piccole imprese, spostando nelle zone i momenti di formazione e discussione.

Prendersi cura del patrimonio rappresentato dalle RSU significa anche interrogarsi su cosa la struttura della FIOM può fare per far sentire maggiormente tutte e tutti i nostri delegati parte dell'Organizzazione, andando oltre le dinamiche aziendali e della contrattazione nelle singole imprese.

Vediamo il rischio di processi di aziendalizzazione del sindacato e della sua azione, il rischio di vedere indebolita l'identità della FIOM, come sindacato che mentre fonda la propria forza nel radicamento nei luoghi di lavoro, è capace di affrontare le ingiustizie del nostro tempo con l'ambizione di cambiare la società.

La nostra identità è anche la nostra storia, sono i nostri centovent'anni passati sempre, come ci piace affermare, "dalla parte giusta della storia".

Per ricordare che cos'è e da dove viene la FIOM abbiamo voluto realizzare il progetto "**Bologna metalmeccanica**"<sup>11</sup>.

Lo presentò quattro anni fa, in questa sala, la professoressa Eloisa Betti che saluto. Il progetto si rivolge in modo particolare ai nuovi delegati e ai giovani funzionari, ma anche alle lavoratrici e ai lavoratori, fino alle studentesse e agli studenti che incontriamo nelle scuole tecniche e professionali.

---

<sup>10</sup> Gli iscritti alla FIOM di Bologna con meno di 35 anni passano in quattro anni dai 2052 del 2018 ai 2159 del 2022.

<sup>11</sup> <https://bolognametalmeccanica.it/>

**Bologna metalmeccanica** ne ha fatta di strada: abbiamo arricchito il sito, realizzato momenti di approfondimento, discussione e studio, e abbiamo voluto coinvolgere nel progetto anche il sindacato dei pensionati, lo SPI.

La nostra storia è qualcosa di meraviglioso, i nostri archivi (quello della FIOM e quello della Camera del Lavoro) sono tesori da difendere, curare e fare conoscere.

Questo è un impegno che dobbiamo, anche in questo congresso, prenderci tutte e tutti insieme. Perché la FIOM non può essere se stessa se non conosce la propria storia.

Ma torniamo ai nostri delegati.

Come Segreteria abbiamo deciso di affidare a Lorenzo Zamponi, ricercatore della Scuola Normale Superiore di Pisa, il compito di realizzare un'inchiesta sociale sull'insieme dei nostri delegati, per indagare le ragioni che li portano a scegliere di rappresentare i propri colleghi, a candidarsi con la FIOM, per indagare le difficoltà di che cosa vuole dire essere oggi un delegato della FIOM nell'attività quotidiana, nella necessità di informare i colleghi, nel fare proselitismo, nel rapportarsi con i giovani e gli impiegati. Difficoltà, ma anche valori, idee, riflessioni sul sindacato, la società e la politica.

Domani, qui al congresso, presenteremo in anteprima i risultati.

## **LA NOSTRA CONTRATTAZIONE**

Abbiamo detto che la FIOM non sarebbe se stessa senza i propri delegati, sarebbe un'altra cosa.

Al tempo stesso la FIOM di Bologna non avrebbe la sua autorevolezza, a tutti i livelli, se non avesse quello straordinario patrimonio rappresentato dalla nostra contrattazione aziendale: straordinario per la diffusione e la capillarità della contrattazione, per le quantità economiche redistribuite e per la ricchezza e l'innovazione dei contenuti presenti negli accordi.

Non dobbiamo però dimenticare nemmeno per un attimo che arriviamo al Congresso con tutti i contratti nazionali della categoria, dal Federmeccanica a quello degli Artigiani, rinnovati un anno e mezzo fa, anche se sembra passato un secolo.

Resta aperta la frattura del CCSL per il Gruppo Stellantis e il Contratto Confimi da superare anche per rispetto ai lavoratori e ai nostri delegati che lavorano in imprese che applicano quei contratti.

Ma penso che non ci possa essere luogo migliore per ringraziare, tutte e tutti, i delegati della FIOM della Marelli, di Bologna e Crevalcore, che dopo dieci anni siedono ora al tavolo di trattativa per il rientro nel Contratto Nazionale dei metalmeccanici.

Ci rientriamo a testa alta, dalla porta principale e con la consapevolezza che la FIOM di Bologna è sempre stata, grazie a loro, "il sindacato" dentro quegli stabilimenti; grazie quindi a Stefano, Mimmo, Massimo, Daria. Ringraziamo loro per ringraziare insieme a loro tutte e tutti gli iscritti della FIOM in Marelli.

Prenderci cura della nostra contrattazione vuol dire non fermarsi mai, non accontentarsi mai dei risultati raggiunti, ma essere spinti a fare sempre meglio per i lavoratori e per le lavoratrici che rappresentiamo.

Per queste ragioni, quattro anni fa, nel Documento politico conclusivo dell'XI Congresso, ci siamo presi l'impegno di aggiornare le nostre linee guida della contrattazione aziendale, al fine di avere sul

territorio il massimo dell'omogeneità e della coerenza possibile e anche per socializzare le migliori esperienze che si stanno realizzando nelle imprese.

A giugno 2022 abbiamo scritto un documento<sup>12</sup> complessivo di aggiornamento delle linee guida, discusso e approvato dall'Assemblea del Consiglio Generale, affiancato da un documento<sup>13</sup> specifico sulla contrattazione aziendale nelle piccole e medie imprese.

Questi due testi sono stati successivamente integrati da un aggiornamento<sup>14</sup> sull'emergenza salariale determinatasi a fronte dell'aumento dell'inflazione, approvato a settembre dall'Assemblea Generale della FIOM di Bologna e poi presentato e discusso in tutti gli attivi dei delegati nelle zone sindacali.

Quattro anni fa ci eravamo posti l'obiettivo di estendere il perimetro della contrattazione di secondo livello aumentando il numero di lavoratori coperti da un contratto aziendale: domani Mario Garagnani, che in questi anni ha sempre creduto e permesso di raggiungere questi obiettivi, vi illustrerà i dati su tesseramento, perimetro della contrattazione aziendale e qualità della nostra contrattazione.

Però un dato lo voglio dare: siamo passati in quattro anni dal 56% al 61% dei lavoratori metalmeccanici dell'industria con un contratto aziendale firmato dalla FIOM, e sono particolarmente soddisfatto dal momento che abbiamo anche raggiunto un obiettivo preciso che ci eravamo posti nella filiera rappresentata dalle aziende partecipate da IMA spa, un insieme di oltre 30 aziende che occupano complessivamente oltre 1200 lavoratori nel nostro territorio. Gli accordi sottoscritti prima in Logimatic<sup>15</sup> e poi in Iema e in Epsol<sup>16</sup> vanno nella giusta direzione e confermano che si può fare.

Si può e si deve estendere la contrattazione aziendale anche nelle piccole e medie imprese.

La FIOM è autorità salariale e contrattuale, riconosciuta tanto dai lavoratori quanto dalle controparti (aziende e associazioni di rappresentanza datoriali, a partire da Confindustria Emilia), tanto più se con la contrattazione riusciamo ad essere promotori di eguaglianza e giustizia sociale attraverso un indirizzo preciso nella contrattazione del salario.

Qui troviamo quella concretezza che è uno dei nostri punti di forza: sul campione delle 109 aziende di Bologna con oltre 100 addetti, e che in totale occupano 28.181 dipendenti, il salario aziendale medio erogato nel 2021 in aggiunta a quanto previsto dal CCNL è pari a 5.038 euro<sup>17</sup>.

---

12 [https://www.fiom-bologna.org/wp-content/uploads/2022/12/Aggiornamento-linee-guida-contrattuali-Fiom-Bologna\\_giugno-2022.pdf](https://www.fiom-bologna.org/wp-content/uploads/2022/12/Aggiornamento-linee-guida-contrattuali-Fiom-Bologna_giugno-2022.pdf)

13 [https://www.fiom-bologna.org/wp-content/uploads/2022/12/linee-guida-piattaforma-fiom-bo-per-la-piccola-e-media-impresa\\_aggiornamento-giugno-2021.docx.pdf](https://www.fiom-bologna.org/wp-content/uploads/2022/12/linee-guida-piattaforma-fiom-bo-per-la-piccola-e-media-impresa_aggiornamento-giugno-2021.docx.pdf)

14 <https://www.fiom-bologna.org/wp-content/uploads/2022/12/linee-guida-contrattazione-aggiornamento-sett-2022.pdf>

15 "Integrativo alla Logimatic Ozzano: premi produzione e orario flessibile", Il Carlino di Bologna, 4 agosto 2022.

16 Paola Benedetta Manca, "Integrativo per la Iema e la Epsol: premi e benefit per 258 dipendenti", Il Carlino di Bologna, 6 novembre 2022.

17 Analisi FIOM CGIL Bologna sulle 109 aziende metalmeccaniche di Bologna che occupano oltre 100 addetti. Il dato salariale si riferisce al salario aggiuntivo erogato, attraverso la contrattazione aziendale, al 5° livello; tiene conto di premi di risultato, superminimi aziendali e collettivi, premi feriali e mensilità aggiuntive; non tiene conto di tutte le indennità legale alla prestazione lavorativa, ai turni, alla professionalità e a trasferte.



Non solo, ragionando oltre che di quantità anche di qualità delle erogazioni economiche, possiamo dire che il 68% della massa salariale complessivamente erogata a livello aziendale è costituita da salario fisso<sup>18</sup>; il restante 32% è invece la quantità economica complessivamente erogata nel corso del 2021 sotto forma di Premi di Risultato variabili.

In questi anni abbiamo lavorato tanto, nelle aziende, con i delegati, abbiamo studiato e sperimentato sugli aspetti della nostra contrattazione collettiva che riguardano i diritti individuali e collettivi e la prestazione lavorativa: ritmi, carichi, l'organizzazione del lavoro, gli orari.

Continuiamo a pensare che bisogna ridurre gli orari di lavoro<sup>19</sup>, a parità di salario, partendo da tutte le volte che le imprese ci chiedono di introdurre turni o un maggiore utilizzo degli impianti: penso al recente accordo della Toyota Material Handling Manufacturing Italy<sup>20</sup> - la Cesab - o alla piattaforma, appena approvata, per il rinnovo del contratto aziendale Automobili Lamborghini<sup>21</sup>, ma anche ad un'idea, cara a Bruno Papignani.

Bruno è, e sarà sempre un riferimento a cui guardare tutte le volte che parliamo di contrattazione. E il suo ricordo ci deve servire a dare, ogni giorno, il meglio di noi stessi.

Bruno diceva che “bisogna costruire una cultura favorevole alla riduzione dell'orario di lavoro”, e allora in questi anni abbiamo contrattato non solo il diritto alla formazione dentro l'orario di lavoro, ma anche orari elastici che permettano ai lavoratori non turnisti e non legati alle catene di montaggio un maggiore controllo sul loro tempo di lavoro e sul rapporto con il loro tempo personale: l'esempio a cui guardare sono sicuramente i “nuovi orari” introdotti con l'Accordo G.D<sup>22</sup> del 2017.

Affrontare e non subire i cambiamenti che attraversano il mondo del lavoro è una sfida che la Fiom di Bologna si è sempre posta: non a caso quattro anni fa presentammo in questa sala i risultati di un'inchiesta, realizzata dalla Fondazione Claudio Sabattini partendo da un'intuizione di Alberto Monti, allora Segretario Generale della Fiom di Bologna, che analizzava gli effetti delle trasformazioni portate dalla cosiddetta Industria 4.0 nelle più importanti aziende del settore nel nostro territorio.

Quella ricerca ha portato ad una importante pubblicazione<sup>23</sup> - *Il lavoro operaio digitalizzato. Inchiesta nell'industria metalmeccanica bolognese* – edita da Il Mulino, e alla rinnovata consapevolezza che un sindacato come il nostro, che può contare sull'intelligenza e sulla conoscenza che i delegati hanno dei processi produttivi, deve contrattare le trasformazioni e le conseguenze che i cambiamenti di questi anni - dovuti alla pandemia ma anche all'introduzione delle tecnologie digitali - comportano.

A questo proposito penso all'Accordo IMA del 22 marzo 2022<sup>24</sup> che disciplina i diritti dei lavoratori a cui vengono chieste prestazioni di assistenza da remoto: quell'accordo ci segnala una tendenza che attraversa tutto il settore del *packaging* e indica un modo di normare aspetti che altrimenti rischiano di essere gestiti, quando va bene, in modo unilaterale dalle imprese.

---

18 In via esemplificativa: terzi e quarti elementi, premi di produzione, superminimi aziendali o collettivi, premi feriali o quattordicesime, cioè parti di retribuzione non legati ad andamenti aziendali o indicatori.

19 Cfr. Fausto Durante, *Lavorare meno, vivere meglio*, Futura, 2022 e Giorgio Maran, *Quattro giorni: manifesto per la riduzione della settimana lavorativa*, People, 2022.

20 Luciana Cavina, “Aumenti, premi, diritti e occupazione. I sindacati: in Toyota accordo “ricco””, *Corriere di Bologna*, 2 giugno 2022.

21 Marco Madonia, “Contratto delle meraviglie alla Lambo: lo psicologo, meno ore e più soldi”, *Corriere di Bologna*, 15 novembre 2022.

22 Giuseppe Catapano, “Orari di lavoro flessibili, rivoluzione G.D”, *Il Carlino di Bologna*, 3 luglio 2018.

23 Francesco Garibaldo e Matteo Rinaldini (a cura di), *Il lavoro operaio digitalizzato. Inchiesta nell'industria metalmeccanica bolognese*, Il Mulino, 2022.

24 Ilaria Vesentini, “Fiom: a Bologna prime intese sul lavoro 4.0”, *Il Sole 24 Ore*, 10 giugno 2022.

Contrattazione collettiva è anche l'insieme dei diritti individuali e collettivi costruiti in anni di accordi, un patrimonio entrato nella cultura diffusa dei lavoratori e delle imprese, a partire dal diritto ai permessi per visita medica, introdotti dagli accordi aziendali sottoscritti dal sindacato dei metalmeccanici bolognesi ben prima che si cominciasse a parlare di *work life balance*.

Contrattazione collettiva è anche la volontà di sottoscrivere accordi che disciplinino il ricorso allo *smart working*<sup>25</sup>, evitando il rischio di vedere regolamenti aziendali pasticciati e per evitare che una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa diventi un "benefit" concesso solo ad alcuni e portatore di tensioni e divisioni dentro le aziende.

Basti pensare a quanto abbiamo di recente denunciato rispetto alla *policy* di Alstom<sup>26</sup> sul lavoro agile che limita i diritti di legge e addirittura il diritto costituzionale allo sciopero.

Uno degli aspetti della nostra contrattazione di cui vado più orgoglioso, e che ci riporta alla straordinaria stagione dei "pre-contratti", è la lotta alla precarietà.

Mi ricordo che ero uno studente universitario e che allora un giovanissimo Maurizio Landini segretario generale della FIOM di Bologna, venne in Via Belmeloro allo Spazio Sociale Studentesco a spiegare, a noi studenti, quella stagione.

Si trattava di vertenze che, in un quadro nazionale segnato dalla rottura dell'unità sindacale con la firma degli accordi separati sul contratto dei metalmeccanici, tenevano insieme gli aumenti salariali (con una forte spinta all'egualitarismo salariale), la lotta alla precarietà e una radicale pratica democratica, che si traduceva non solo nel voto sulle piattaforme e sugli accordi, ma anche in una fortissima responsabilizzazione dei lavoratori. Era l'assunzione collettiva della responsabilità, prima di avviare la vertenza, ad arrivare fino in fondo.

Ecco: quei precontratti e i principi introdotti nei primi anni 2000 sono validi ancora oggi nella teoria e nella pratica: una percentuale massima non superabile di lavoratori precari (che siano interinali o a tempo determinato), percorsi certi di stabilizzazione (i famosi 18 mesi prima di diventare fissi) e l'esclusione delle peggiori forme contrattuali introdotte dalle leggi che hanno frantumato e precarizzato il mondo del lavoro.

Da lì, da quei principi, partiamo in ogni trattativa e in ogni accordo: dall'attenzione ai precari e dalla consapevolezza che se non si parte da lì, se non si dà una risposta ai quei lavoratori, siamo tutte e tutti più deboli.

Lotta alla precarietà è aver fatto costare di più il lavoro somministrato prevedendo indennità di mancata conferma; lotta alla precarietà è anche, ogni volta che le imprese ci chiedono l'attivazione di turni o di lavorare al sabato, rivendicare e contrattare la stabilizzazione dei lavoratori che sono a termine o in somministrazione, come abbiamo fatto alla Mec-Track Caterpillar negli ultimi due anni, con l'assunzione a tempo indeterminato di 35 interinali su una forza lavoro complessiva oggi pari a 245 lavoratori.

C'è una precarietà rispetto alla quale siamo più abituati a definire soluzioni contrattuali, ma c'è anche una ulteriore frontiera della precarietà, rappresentata dal ricorso ad appalti e subappalti, che portano, dentro gli stabilimenti e le aziende (anche le più importanti del nostro territorio), lavoratrici e

---

25 Marco Bettazzi, "Lavoro, appello dei sindacati: no smart working fai da te", La Repubblica di Bologna, 2 aprile 2022.

26 Alessandra Testa, "Ore di ferie per lo sciopero: la Fiom diffida l'Alstom", Corriere di Bologna, 2 dicembre 2022.

lavoratori dipendenti di altre imprese, con condizioni di salario e diritti in alcun modo paragonabili a quelle contrattate dalla Fiom per i dipendenti dell'azienda committente.

A questo proposito è necessario estendere il diritto contrattuale ad una piena conoscenza degli appalti in essere nelle imprese (che significa sapere quali aziende operano, con quanti lavoratori, con quali contratti collettivi, con quali scadenze per gli appalti e con quali tipologie contrattuali); è necessario escludere l'applicazione di contratti pirata e affermare infine, nei contratti aziendali delle committenti ma anche nella pratica, il diritto di tutti i lavoratori, anche quelli in appalto, ad avere un contratto aziendale che possa migliorare le loro condizioni.

C'è un ultimo aspetto, di merito, della nostra contrattazione su cui mi voglio soffermare.

Il Contratto Nazionale del 2016 ha fornito a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori metalmeccanici uno strumento fondamentale: le 24 ore obbligatorie e minime di formazione ogni triennio. Si tratta, per noi, non solo di pretendere che in tutte le aziende queste ore vengano effettuate, non solo di incalzare le imprese affinché non lascino da parte nessuno, ma anche di avanzare proposte per la formazione per tutte e tutti.

Qui siamo a Bologna, città partigiana, e penso che sia un compito nostro, compito della Fiom e dei suoi delegati, proporre a tutte le aziende, mentre inseriamo nella contrattazione aziendale le norme antidiscriminatorie, di realizzare percorsi di formazione, obbligatori per tutti e tutte, sulla cittadinanza, sull'inclusività, contro l'omotransfobia e la violenza contro le donne.

Non è un caso che l'esperienza realizzata in Lamborghini della formazione per tutti i dipendenti sui contenuti della Costituzione della Repubblica sia stata apprezzata non solo a livello nazionale<sup>27</sup>, ma anche acquisita come migliore pratica<sup>28</sup> in ambito europeo<sup>29</sup>.

Permettetemi di ringraziare le compagne del coordinamento donne e Barbara Graziano per il lavoro che hanno svolto e stanno svolgendo in questi anni.

Non basta dire che il 25 novembre e l'8 marzo devono essere tutti i giorni. Va data forza alla nostra azione nei luoghi di lavoro, vanno coinvolte le lavoratrici nelle vertenze, va rafforzata una contrattazione che difenda l'occupazione femminile, sia attenta alle differenze e proprio grazie all'attenzione per le differenze promuova uguaglianza: salariale, nei diritti, nell'accesso ai percorsi di carriera.

Non posso poi non soffermarmi sulla sicurezza sul lavoro.

In questi anni abbiamo cercato sempre di promuovere un modo di fare sindacato che non delegasse il tema della sicurezza agli RLS, come se gli altri (i funzionari e i delegati RSU) avessero compiti più

<sup>27</sup> Riccardo Rimoni, "Più ferie e Costituzione in fabbrica: sindacati, laboratorio Lamborghini", Corriere di Bologna, 22 marzo 2018.

<sup>28</sup> *The Far Right in the Workplace, A Six-Country Comparison*, di Seongcheol Kim, Samuel Greef e Wolfgang Schroeder, Palgrave Macmillan, 2022.

<sup>29</sup> [https://www.collettiva.it/copertine/internazionale/2022/05/21/video/estrema\\_destra\\_l\\_antidoto\\_e\\_il\\_lavoro-2123424/](https://www.collettiva.it/copertine/internazionale/2022/05/21/video/estrema_destra_l_antidoto_e_il_lavoro-2123424/)

importanti ai quali dedicarsi.

Guardando oggi alle nostre spalle penso che abbiamo fatto, tutte e tutti insieme, nelle settimane e nei mesi più difficili della pandemia, qualcosa di straordinario.

L'esperienza dei comitati Covid dovrebbe insegnare alle aziende che senza l'intelligenza delle persone che lavorano e senza il coinvolgimento di chi rappresenta i lavoratori non si va da nessuna parte.

Dopo il *lockdown*, che ha fermato gran parte delle attività produttive, la FIOM è tornata appena possibile, con i propri funzionari, nelle aziende.

E abbiamo visto subito che la ripresa ha prodotto un peggioramento delle condizioni di lavoro, abbiamo visto incidenti e infortuni gravi anche nel nostro territorio. La FIOM di Bologna, insieme ai propri RLS e agli RLST, ma anche insieme alla CGIL e alla FIOM nazionale, deve condividere le difficoltà che incontriamo ma anche le azioni riuscite e le migliori pratiche.

Dobbiamo ringraziare i nostri legali, perché la FIOM si costituisce parte civile in tutti i casi di infortuni mortali e dove vediamo che la nostra presenza nella aule di tribunale può servire a fare giustizia, come nel caso dell' "infortunio nascosto"<sup>30</sup> alla Marelli di Crevalcore.

Non è un caso che abbiamo voluto ospitare al nostro Congresso la mostra "Non numeri ma persone: parole e immagini di persone che hanno perso la vita sul lavoro" a cura dell'Associazione Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro Ruggero Toffolutti.

La mostra ci ricorda l'emergenza quotidiana dei morti sul lavoro, anche qui a Bologna, dove pochi giorni fa ha perso la vita un giovane edile, Giuseppe Leanza, di soli 30 anni, precipitato dal lucernaio del capannone dove stava effettuando lavori di manutenzione.

Voglio concludere con un aspetto della nostra contrattazione che è anche un tratto della nostra identità: la democrazia metalmeccanica, il diritto di tutte e tutti i lavoratori di votare le piattaforme e gli accordi, un diritto che, dopo 20 anni dal primo accordo separato sul contratto nazionale dei metalmeccanici<sup>31</sup>, entra scolpito nel testo del contratto nazionale della categoria<sup>32</sup>.

Vorrei ricordare a questo proposito le parole di Claudio Sabattini, storico segretario generale della FIOM, al suo ultimo comizio a Piazza San Giovanni, il 16 novembre 2001: "Noi pensiamo che la democrazia sia il bene più importante che hanno le lavoratrici e i lavoratori, l'unico modo per contare, l'unico modo per essere protagonisti"<sup>33</sup>.

## **NOI SIAMO LE NOSTRE VERTENZE**

La FIOM è la sua contrattazione, la FIOM è gli iscritti, i delegati, i funzionari, ma la FIOM è anche le vertenze che facciamo, perché noi siamo le vertenze che ci cambiano e ci segnano.

Ci sono stati i 100 giorni della Sa.Ga Coffee, la vertenza più difficile in cui mi sono trovato nei miei diciotto anni in FIOM, che giustamente Primo ha voluto raccontare in un bellissimo libro<sup>34</sup>.

---

30 Riccardo Rimondi, "Infortunio nascosto dai dirigenti Marelli", Il Carlino di Bologna, 29 gennaio 2022.

31 Il 3 luglio 2021: Firmatari: Federmeccanica-Assistal e Fim, Uilm (Accordo non sottoscritto dalla Fiom).

32 5 febbraio 2021: <https://www.fiom-cgil.it/net/index.php/industria-privata-e-installazione-impianti/ccnl-federmeccanica>.

33 Citazione riportata da Gabriele Polo, *Il sindacalista. Claudio Sabattini, una vita in movimento*, p. 369, Castelvechi, 2022.

34 Primo Sacchetti, *La scalata dell'Everest in ciabatte. SaGa Coffee, una lotta lunga cento giorni*, Futura, 2022.

Nei prossimi mesi Fondazione Innovazione Urbana realizzerà un'inchiesta sociale in montagna per capire cosa ha lasciato quella lotta e quei 100 giorni di presidio permanente. Tra i cittadini, i lavoratori, i pensionati c'è una maggiore e rinnovata fiducia nel sindacato, nelle istituzioni nell'azione collettiva?

Ci sono state poi le 20.000 ore di sciopero alla FIAC, la determinazione dei lavoratori interinali, la notte in Regione il messaggio di Ken Loach ai lavoratori: "Stay Strong"<sup>35</sup>.

Quelle lavoratrici e quei lavoratori, della FIAC e della Sa.Ga Coffee, hanno avuto l'opportunità di raccontare le loro lotte sul palco più bello del mondo, in Piazza Maggiore, grazie alla Cineteca di Bologna e all'attenzione al mondo del lavoro sempre mostrata dal direttore Gianluca Farinelli, che saluto.

C'è stato anche il crollo dell'impero Maccaferri, che solo la determinazione della Fiom, dei suoi delegati e di Marco Colli, ha permesso di evitare che si traducesse in una macelleria sociale.

Oggi le diverse divisioni della Samp, così come Officine Maccaferri, sono state cedute ad altri soggetti di impresa e hanno ripreso le attività industriali, all'interno di un quadro di accordi sindacali che ha permesso di tutelare l'occupazione e la contrattazione collettiva.

C'è stata poi la determinazione della Fiom nel difendere l'industria, soprattutto nella montagna bolognese, e penso alla lotta che ha portato a salvare la DEMM di Porretta, ma anche alla crisi della LEM, oggi Reno Fonderie, alla lotta della Stampi Group di Monghidoro, al concordato ATS Microcast, all'ultima riorganizzazione in KEMET, o nel 2014 alla durissima vertenza della Philips Saeco, da poco passata di proprietà, insieme a tutto il settore dei piccoli elettrodomestici di Philips, al fondo Hillhouse Capital con le preoccupazioni che ci sono sempre in queste situazioni.

Vertenze però sono anche quelle per i rinnovi dei contratti aziendali, che ci ricordano ogni volta che il conflitto serve, che lo sciopero è ancora uno strumento in grado di spostare gli equilibri nelle trattative e che l'unità dei lavoratori vince sempre.

Ce lo hanno confermato le lavoratrici ed i lavoratori della Giorgio Fanti che pochi mesi fa hanno dovuto mettere in campo scioperi articolati e un conflitto molto duro per arrivare ad un giusto rinnovo del loro contratto aziendale.

Vertenze saranno quelle che si apriranno nei prossimi mesi di fronte alla necessità di affrontare, nella contrattazione a tutti i livelli, la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni di fronte all'inflazione.

Vanno in questa direzione non solo le linee guida per la contrattazione aziendale recentemente aggiornate, ma anche le piattaforme per i rinnovi dei contratti aziendali appena approvate, a partire da quelle in G.D<sup>36</sup>, in Automobili Lamborghini e in Ducati Motor<sup>37</sup>, ma non solo.

## **UN SINDACATO DI MOVIMENTO**

Siamo un sindacato che si fonda sui nostri iscritti e che non esisterebbe senza i delegati e le delegate nei luoghi di lavoro; siamo un sindacato rivendicativo e contrattuale, che firma accordi e che è

---

35 Alessandra Testa, "Loach, lettera agli operai Fiac: bread, roses e "restate forti", Corriere di Bologna, 12 luglio 2020; Marco Bettazzi, "Ken Loach scrive agli operai Fiac: sono con voi, tenete duro", Repubblica Bologna, 12 luglio 2020; Gabriele Mignardi, "Ken Loach scrive agli operai Fiac: restate forti e fedeli alla lotta", Il Carlino di Bologna, 12 luglio 2020.

36 Andrea Bonzi, "G.D, ecco cosa chiedono i sindacati: superminimo legato all'inflazione", Il Carlino di Bologna, 4 novembre 2022.

37 Marco Bettazzi, "Bagnaia, visita a sorpresa alla Ducati. I lavoratori: un premio per le vittorie", La Repubblica di Bologna, 22 novembre 2022.

protagonista in tutte le vertenze per la difesa dell'occupazione e dell'industria.

Siamo anche un sindacato di movimento, un sindacato per la giustizia sociale e la giustizia climatica: abbiamo scelto di essere, da sempre, accanto alle studentesse che chiedono una scuola che sia pubblica, laica, antifascista e inclusiva.

Dal primo *Friday for Future* siamo stati poi nelle piazze per il clima e abbiamo scelto di portare nei luoghi di lavoro, con la contrattazione<sup>38</sup>, l'urgenza di fare tutto quanto nelle nostre possibilità per una giusta transizione.

Siamo un sindacato che non resta indifferente di fronte alle ingiustizie, e che ha scelto di stare con la flotta civile nel Mediterraneo, ancora una volta dalla parte giusta.

Siamo un sindacato che, come ci insegna la migliore tradizione del movimento operaio, ha una vocazione internazionale.

Quella tradizione si traduce nell'attenzione a quello che succede fuori dai nostri confini, con la consapevolezza che serve un sindacato almeno di dimensione europea per contrastare le multinazionali, le delocalizzazioni e tutte le forme di dumping sociale che si scaricano sulle classi lavoratrici.

Ma la nostra vocazione internazionale è anche alla base di quella cooperazione permanente con i compagni dell'IG Metall che è stata un'altra delle migliori intuizioni di Bruno, un'eredità di cui la Fiom di Bologna si deve prendere cura.

Quella cooperazione ci ha permesso di costruire una fiducia reciproca e un dialogo costante, anche grazie al lavoro di Volker Telljohann dell'Ires, tra le due strutture territoriali più importanti della Fiom e dell'IG Metall, che sono al centro non solo delle trasformazioni del settore, ma anche delle grandi questioni del nostro tempo.

C'è la vocazione internazionale del nostro sindacato e c'è anche la volontà di unità sindacale, che prima di tutto è l'unità dei lavoratori e la ricomposizione del lavoro, una volontà che da sempre attraversa le metalmeccaniche e i metalmeccanici.

Ma l'unità sindacale la fanno anche le persone. Saluto Massimo Mazzeo, segretario generale della Fim Cisl di Bologna e Roberto Ferrari, responsabile organizzativo della Uilm di Bologna, con un pensiero a Paolo da Lan, la cui prematura scomparsa ha rappresentato una perdita per tutto il sindacato.

Le persone fanno la differenza nel bene e nel male, e quello che sta succedendo in questi giorni in IMA, il comportamento di Fim e Uilm in IMA, rappresenta un problema che, se non risolto, avrà conseguenze - per la tenuta dei rapporti unitari - su tutto il territorio.

Unità per essere più forti di fronte alle controparti, unità per praticare la solidarietà, unità perché come spesso ci ricorda Landini, le ragioni storiche del pluralismo sindacale nel nostro Paese risalgono al mondo diviso in blocchi della Guerra Fredda, e invece abbiamo di fronte noi giovani generazioni, una

---

<sup>38</sup> Rosalba Carbutti, "In fabbrica tra sconti bus, corsi "green" e premi", Il Carlino di Bologna, 1 maggio 2022.

nuova classe lavoratrice “frantumata in mille forme lavorative e contrattuali diverse”, ma “unificata dalla delusione rispetto alle promesse fatte dal liberismo e dalla globalizzazione”<sup>39</sup>.

A questa nuova classe lavoratrice, il sindacato dei metalmeccanici, la FIOM, insieme a FIM e UILM deve proporre coerenza e serietà, pratica democratica e radicalità nelle rivendicazioni.

## **IL CONGRESSO DELLA FIOM NEL CONGRESSO DELLA CGIL: INDIETRO NON SI TORNA**

Svolgiamo il Congresso della FIOM dentro il Congresso della CGIL, un congresso che penso debba segnare un ulteriore passo avanti nel cambiamento della CGIL come la conoscevamo.

Indietro non si torna e dall’Assemblea Organizzativa dello scorso febbraio a Rimini, così come nel Documento Congressuale appaiono chiari gli obiettivi e la pratica della CGIL di Maurizio Landini: difesa dei salari, con tutti gli strumenti possibili; concretezza negli obiettivi contrattuali a partire da una lotta senza quartiere alla precarietà; pratica della democrazia con la generalizzazione dell’elezione delle RSU e il diritto dei lavoratori a votare sempre su piattaforme e accordi; infine autonomia del quadro dei partiti ma rivendicazione dei valori dell’antifascismo, della solidarietà, della pace e della giustizia sociale.

Abbiamo bisogno, ne hanno bisogno le metalmeccaniche e i metalmeccanici ma più in generale l’insieme del mondo del lavoro, di una CGIL rivendicativa e contrattuale. Questa CGIL la stiamo realizzando anche in questi giorni.

Abbiamo svolto le assemblee del nostro congresso appena tornati dalla Manifestazione Nazionale dell’8 ottobre, ad un anno dall’assalto squadrista alla sede nazionale del nostro sindacato in Corso Italia a Roma.

E mentre convocavamo le assemblee congressuali siamo tornati a Roma il 5 novembre, per la più grande manifestazione contro la Guerra che si è svolta in Europa, insieme a reti sociali, movimenti, associazioni laiche e religiose, con una CGIL che è tornata protagonista dello scenario sociale del Paese.

Viviamo in un’Italia con una destra che vuole restare al Governo per i prossimi cinque anni e che ha obiettivi di lungo periodo, che portano alla corporativizzazione della società e all’individualizzazione dei rapporti. La destra punta alla costruzione di un blocco sociale contro il mondo del lavoro organizzato, fondato sulla piccola impresa e il lavoro autonomo, un blocco sociale che si nutre di paura e insicurezza, che accarezza gli spiriti peggiori della società, dalla misoginia, al razzismo, all’omofobia, passando per l’evasione fiscale e gli atteggiamenti anti-scientifici e negazionisti dei cambiamenti climatici.

Di fronte a noi non c’è solo una Legge di bilancio ingiusta e sbagliata, che, come ha scritto la CGIL, “colpevolizza e colpisce i più poveri, accresce anziché contrastare la precarietà, non riduce il divario di genere, premia gli evasori e, con la flat tax, aumenta l’iniquità del sistema fiscale, non interviene strutturalmente sulla pandemia salariale che sta impoverendo tutte le persone che per vivere devono

<sup>39</sup> Gabriele Polo, *Il sindacalista*, cit, pag. 349.

poter lavorare dignitosamente, riduce di fatto le risorse necessarie per sostenere la sanità, la scuola ed il trasporto pubblico, non stanziava adeguate risorse per i rinnovi contrattuali dei pubblici dipendenti [...], non modifica la legge Fornero e cambia senza alcun confronto preventivo il meccanismo di indicizzazione delle pensioni in essere”<sup>40</sup>.

C'è di più. C'è un tratto specifico, di attacco al lavoro e ai diritti, alla dignità e alla solidarietà. Di fronte a quello che sta succedendo e ai giudizi che diamo non possiamo stare fermi.

Era necessario che la CGIL andasse alla mobilitazione ed è importante che la UIL sia con noi, perché saremo dentro uno scontro durissimo, e non di breve durata, e da soli sarebbe stato ancora più difficile.

Prepariamoci: quello di venerdì 16 dicembre, le otto ore di sciopero dei metalmeccanici e di tante altre categorie, nella giornata individuata dalla CGIL e dalla UIL dell'Emilia Romagna come data per lo sciopero di tutti i lavoratori di tutte le categorie nella nostra regione, non è che il primo sciopero generale contro questo Governo.

Abbiamo pochi giorni, ma un obiettivo preciso.

Venerdì si sciopera, abbiamo tante ragioni per le quali scioperare, ma penso che, in fondo, scioperiamo per il futuro di tutte e tutti e lo facciamo con la consapevolezza che quando c'era bisogno di scioperare la CGIL era al posto giusto, come lo saremo noi: ai cancelli delle fabbriche, perché venerdì non si entra.

Grazie a tutte e tutti,

**viva lo sciopero generale e viva le metalmeccaniche e i metalmeccanici,**

**viva la FIOM e viva la CGIL**

---

<sup>40</sup> 25 novembre 2022, Nota della Segreteria Nazionale della CGIL sulla Manovra di Bilancio.





*Bologna*