

XIX° Congresso FIM CISL Vicenza

Quinto Vicentino, Ristorante dai Gelosi 2 e 3 Dicembre 2021

MOZIONE FINALE

Il XIX° Congresso della FIM-CISL Vicenza riunito in data 2 e 3 Dicembre 2021, approva la relazione introduttiva del Segretario Generale a nome della Segreteria, assume gli interventi del Segretario Generale della Cisl di Vicenza Raffaele Consiglio e del Segretario Fim Nazionale Roberto Benaglia ed il dibattito che si è svolto.

CONTESTO

Con lo spirito di “ fare Giustizia insieme”, vogliamo provare a recuperare il senso di appartenenza ad una comunità, che sembra andato perso; rigenerare la società.

Partecipazione è il modello vincente che dovremmo replicare: partecipazione vera agli obiettivi comuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la parità di genere, l'accoglienza dei migranti e un mondo più “umano”!

Per farlo, serve la partecipazione concreta, quella quotidiana, che ogni rappresentante sindacale deve avere nella cassetta degli attrezzi e deve essere riconosciuta e praticata insieme alle aziende così da discutere quotidianamente di formazione continua, qualificazione e ri-qualificazione professionale, per accompagnare lo sviluppo tecnologico e le sue trasformazioni, per garantire lavoro in luoghi di lavoro sicuri.

Se quattro anni fa parlavamo di industria 4.0, ora ci dobbiamo confrontare con la transizione energetica, digitale e ambientale, senza contare la crisi pandemica che ha fatto emergere tutta la fragilità dell'economia italiana ed Europea.

La transizione energetica intercetta tutte le sfide di questa stagione. Affrontarla vuol dire ripensare il modo in cui si produce, si vive e si consuma. L'economia verde deve essere pilastro di ripartenza dell'economia, dell'occupazione, della ricerca e della produttività. Non a caso è fattore strutturale del *Recovery Plan* e parte fondamentale del PNRR, che gli dedica 70 miliardi di euro, risorse che il nostro paese non ha mai avuto, un'opportunità irripetibile per rifondare il modello di sviluppo. È fondamentale sfruttare tutte le soluzioni di decarbonizzazione adottando un approccio inclusivo e minimizzando gli impatti sociali, costruendo le condizioni perché la trasformazione elevi quantità e qualità del lavoro, ecosistemi puliti e produttivi e innovazione tecnologica.

In ballo ci sono migliaia di lavoratori che richiedono percorsi di riconversione, che salvaguardino le professionalità, riqualificando quelle obsolete. In questo modo possiamo difendere e aggiornare l'occupazione esistente e abbiamo l'opportunità di creare centinaia di posti di lavoro per i successivi 10 anni.

Dialogo sociale a tutti i livelli a cominciare dal PNRR, far partire i tavoli di partenariato per una *governance* che dia condizionalità occupazionali e contrattuali agli investimenti; una nuova architettura di protezione e promozione del lavoro per sostenere le transizioni con ammortizzatori universali, connessi a politiche attive che assicurino occupabilità, adeguamento professionale, riqualificazione continua; un grande investimento sulle competenze digitali e sulla ricerca, su ITS, Università, scuole superiori di ordine tecnico. Un sostegno alle *start-up* e all'innovazione; valorizzare la contrattazione, specialmente di II livello e le relazioni industriali partecipative flessibili, innovative, che introducano il diritto-dovere universale alla formazione e che esaltino l'apporto creativo dei lavoratori, responsabilizzandoli nell'organizzazione del lavoro e nelle decisioni d'impresa.

FORMAZIONE

Con il rinnovo del CCNL ad inizio 2021, abbiamo posto le basi concrete per accompagnare questa grande trasformazione. La riforma dell'inquadramento insieme alla formazione continua voluta nel contratto del 2016 ci consente di essere protagonisti e non spettatori.

La trasformazione del lavoro è una realtà concreta sotto gli occhi di tutti, più della metà dei lavoratori nelle aziende metalmeccaniche fanno parte dell'area impiegati e/o alte professionalità; Il fenomeno dello *smartworking*, che ha assunto dimensioni importanti durante la pandemia, fino ad oggi era un privilegio di pochissimi lavoratori. Una modalità di lavoro nuova e diffusa da cui molti lavoratori non vorrebbero retrocedere e noi dovremmo essere accanto a questi lavoratori, contrattando limiti, condizioni, opportunità per non lasciare alle aziende la totale gestione.

Formazione, Fondo Nuove Competenze, il tema del *Green e Competenze Digitali*; sono i temi sui quali dobbiamo concentrarci nel prossimo futuro.

Nessuno come noi crede nella formazione: questo deve diventare il nostro "vantaggio competitivo" nei confronti delle altre Organizzazioni di rappresentanza dei metalmeccanici, proponendoci ai lavoratori ed alle aziende come i soggetti preparati a progettare la formazione che serve, nelle aziende, per i lavoratori. Si ribadisce che il futuro nelle aziende richiederà capacità e professionalità diverse da oggi: spetta a noi accompagnare il cambiamento con le idee FIM, che spesso, in questa unità concorrenziale, si differenziano dalle altre Organizzazioni, formando in tal senso le nostre rappresentanze sindacali. Per rendere le nostre RSU maggiormente autonome nella gestione della quotidianità, in perfetta continuità con quanto già sviluppato, si attueranno percorsi di formazione volti a consegnare strumenti, identità e capacità contrattuali, nella consapevolezza del loro ruolo di agenti attivi nella contrattazione aziendale.

DIGITALMEC

Rappresenta lo strumento che consente di mettere in pratica le linee di indirizzo sul tema della formazione continua, promosso nel CCNL recentemente rinnovato che sviluppa un progetto di Alfabetizzazione Digitale, rivolto ai lavoratori dell'industria metalmeccanica.

Acquisire competenze intermedie e avanzate al fine di promuovere lo sviluppo di una cultura digitale, dovrà diventare un nostro obiettivo per i prossimi anni.

La FIM dovrà essere il soggetto di riferimento per lavoratori e aziende. In ogni azienda dovrebbe esserci un referente alla formazione, competente, formato, in grado di promuovere e dirigere le azioni formative.

Alfabetizzare digitalmente i lavoratori metalmeccanici, anche ai fini del migliore utilizzo degli strumenti di comunicazione digitale presenti in azienda, per la fruizione delle piattaforme attuative degli istituti contrattuali (Fondo Solidarietà Veneto, Cometa, MetaSalute, Welfare contrattuale), nonché degli istituti assicurativi e previdenziali (INPS e INAIL), dovrà essere il nostro obiettivo nel futuro a breve termine.

SOSTENIBILITÀ

Sul tema sostenibilità la FIM non ha perso tempo.

Gli accordi internazionali per contenere l'aumento della temperatura media del clima del pianeta, prevedono interventi di decarbonizzazione, ovvero l'eliminazione dei combustibili fossili per produrre energia.

Automotive e sistemi di climatizzazione, rappresentano un settore che solo in Veneto conta più di 20.000 addetti tra diretti e indotto; richiedono impegno costate per accompagnare una necessaria transizione ecologica ma che sia socialmente sostenibile. Per questo abbiamo dato vita ad un coordinamento del settore metalmeccanico.

Il fondo sociale per la decarbonizzazione, che abbiamo proposto di creare, deve prevedere programmi di compensazione e di supporto ai diversi settori coinvolti, includendo gli interventi di carattere industriale necessari ad accompagnare e a sostenere il processo di trasformazione e di innovazione, puntando soprattutto ad accompagnare le persone attraverso riqualificazioni legate alla transizione occupazionale. Questo fondo dovrà promuovere la digitalizzazione, le nuove tecnologie, le nuove produzioni di batterie per motori elettrici, i semiconduttori, le catene di valore e l'economia circolare. Per questo riteniamo che sia fondamentale implementare la figura del referente GREEN tra le RSU, per poter negoziare elementi economici connessi allo sviluppo di indicatori comportamentali, legati alle sfide di sostenibilità dell'impresa. È una "spinta gentile" per dare un impulso all'adozione di comportamenti orientati alla sensibilità ambientale e per sviluppare una cultura dei comportamenti sostenibili al lavoro.

PARI OPPORTUNITÀ E DI GENERE

Da sempre presenti nei valori costitutivi della FIM, giustizia, solidarietà e inclusione devono essere il faro dell'azione di ogni sindacalista. Purtroppo il divario di genere permane ed aumenta. Se non risolviamo questa ingiustizia, non possiamo dire di fare bene il nostro dovere.

Il divario salariale crescente, l'aumento dei lavori di cura non retribuiti, l'assenza di un *welfare integrale*, il fenomeno del *mobbing* ed i posti di lavoro perduti, sono solo alcuni dei fattori che contribuiscono ad allontanare le donne dal lavoro ed aumentarne il tasso di disoccupazione.

L'impegno è di dare piena attuazione a quanto previsto dal CCNL del gennaio 2016, in tema di adozione della Dichiarazione di cui l'accordo quadro sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro, per creare le condizioni per rendere ogni posto di lavoro adeguato ed inclusivo.

La conciliazione vita-lavoro, per uomini e donne è la base per consentire la ripresa demografica e per la pari retribuzione, garantendo le medesime condizioni di lavoro.

TERRITORIO

È volontà della FIM proseguire sulla strada del cambiamento, coinvolgendo tutti i soggetti preposti, dalla rappresentanza datoriale a quella dei lavoratori, per lo sviluppo di ulteriori azioni che rafforzino e ne implementino l'efficacia. L'attività della FIM vicentina sarà caratterizzata dalla prossimità, lì dove sorgono i problemi, nelle aziende, nei territori e fino a quando ci sarà da discutere sul merito. La nostra puntuale presenza non sarà per semplice senso di appartenenza, ma perché crediamo che, guardare avanti, voglia dire rinnovare vecchi schemi non sempre al passo con i tempi in cui viviamo. Ci assumiamo l'impegno di sostenere tutte queste linee ai vari livelli congressuali, per andare avanti verso il futuro, nel veloce cambiamento che ci attende e nel quale vogliamo essere protagonisti.