

## 3° CONGRESSO FILCTEM CGIL MILANO

### DOCUMENTO POLITICO

Il 3° congresso della FILCTEM CGIL di Milano tenutosi nei giorni 8-9 ottobre 2018, assume la relazione del Segretario Generale Alberto Motta, gli interventi e i contributi emersi dal dibattito e le conclusioni.

#### Premesse

Vogliamo che il terzo congresso della Filctem-Cgil di Milano sia un momento importante di confronto e analisi sui nostri settori (energia, moda, chimica e manifattura) e l'occasione per dare un contributo a una discussione generale sui cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e nella società.

Il territorio milanese rappresenta un osservatorio privilegiato e un laboratorio sui processi di riorganizzazione e digitalizzazione del lavoro, sulla strategicità delle produzioni intermedie, sul modello energetico e la tenuta di intere filiere industriali nel nostro paese.

#### L'Europa

Nel corso dell'ultimo decennio il progetto di Unione Europea, condizione di sviluppo economico, giustizia sociale, democrazia e pace, non si afferma e, al contrario, attraversa una crisi profonda.

Le politiche liberiste dell'Unione Europea hanno mal contrastato la grande crisi economica e finanziaria e contribuito in questi anni a determinare profonde conseguenze negative sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, con forti ripercussioni in termini di tenuta della coesione sociale e di sviluppo nei diversi territori dell'Unione stessa.

L'UE ha ridotto la sua capacità di produrre convergenza sui diritti tra i Paesi membri e non si afferma come modello di sviluppo in grado di coniugare la crescita economica con i diritti sociali delle popolazioni. Di fatto la politica economica e monetaria dell'Unione Europea, per quanto abbia contribuito a contenere alcuni effetti finanziari della crisi attraverso il sostegno del debito dei Paesi membri, ha determinato contraddizioni tra quanto investito nel sistema del credito e quanto non reso disponibile per lo sviluppo.

Riteniamo che un rinnovato ruolo del Sindacato a livello europeo sia utile per un rilancio di politica di coesione sociale che deve determinare un profondo rinnovamento. In questo modo sarà possibile affrontare, nel solco di un'idea di sviluppo socialmente sostenibile e del progresso, le sfide che si sono manifestate nel corso di questo ultimo ventennio: crescita delle disuguaglianze

economiche e sociali; governo del cambiamento tecnologico; qualificazione e riqualificazione delle competenze dei lavoratori; rallentamento demografico, concentrazione urbana, migrazione e inclusione sociale; cambiamenti climatici.

## **Innovazione tecnologica e sindacato**

Nei vent'anni trascorsi progressivamente si sono ridotti redditi, potere d'acquisto e sicurezza sociale. Sono esplose disuguaglianze talmente grandi da minare le stesse democrazie.

Il mondo sta cambiando con straordinaria velocità. Internet, big data, connessione tra computer e sensori hanno dato inizio ad una grande trasformazione, cambiano la società e il lavoro. Vecchi mestieri saranno distrutti, nuovi si creeranno. Quale il lavoro di domani? Quanto lavoro avremo? Quanta libertà nel lavorare? Quali i rapporti tra le persone?

Questo processo non sarà reversibile, ma il suo esito non è predeterminato. Tutto dipenderà dalle scelte che faremo, dobbiamo agire affinché le opportunità rese possibili dalla tecnologia vadano a beneficio del lavoro e della società, favorendo innovazioni sostenibili.

Bisogna affermare modelli redistributivi nuovi ed efficaci, per noi tutto ciò significa contrattare la digitalizzazione.

Abbiamo importanti sfide davanti a noi: arricchire i contenuti del lavoro valorizzandone quelle caratteristiche che le macchine non ci contendono (creatività, autonomia, pensiero critico); in un mondo in cui il sapere cambia rapidamente, definire l'apprendimento continuo come diritto universale; redistribuire il lavoro come affermazione del diritto ad una vita dignitosa per tutti.

Occorre progettare nuovi lavori che rispondano ai bisogni che nasceranno nel tempo liberato e nella nuova domanda di welfare. Dobbiamo passare dall'innovazione che vende all'innovazione che serve.

Servono nuove forme di partecipazione e di codeterminazione per favorire una contrattazione preventiva sulle condizioni di lavoro che diano alle persone tutele individuali e accesso a diritti collettivi. Una contrattazione di anticipo sulle opportunità e non sul rimedio ai danni che l'innovazione può produrre. Occorre promuovere un approccio di sistema centrato sul territorio, sulle filiere, sul rapporto università e ricerca, favorendo investimenti lungimiranti e imprese socialmente responsabili. Dobbiamo avere l'ambizione di organizzare i non organizzati, essere disponibili a coinvolgere e farsi coinvolgere da tutti coloro che accettano questa sfida.

## **La politica industriale che non c'è**

Denunciamo la mancanza di un disegno complessivo di politica Industriale nazionale che faccia compiere all'Italia un salto in avanti e determini una svolta decisiva per essere tra i Paesi più industrializzati al mondo.

A questo scopo diventa indispensabile l'intervento del ruolo pubblico su più direttrici per: promuovere un piano straordinario di investimenti in infrastrutture e manutenzione e

salvaguardia del territorio; finanziare seriamente la ricerca pubblica e agevolare fiscalmente quella privata; creare le giuste sinergie tra piccole e medie imprese nei territori per favorire politiche di ricerca altrimenti economicamente insostenibili.

Per agevolare la crescita è utile che i tempi autorizzativi per gli investimenti siano in linea con la media degli altri paesi europei; che il sistema Paese si doti di infrastrutture e piattaforme logistiche moderne; che il costo dell'energia sia allineato con gli altri Paesi europei.

E' indispensabile promuovere politiche e azioni concrete che facilitino l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. La scuola, l'università, l'accesso al sapere, la formazione, la qualificazione professionale sono elementi strategici per il futuro del Paese.

## **Contrattazione e welfare**

Un sistema di relazioni industriali forte ha bisogno di un solido e autorevole sistema contrattuale. L'attuale modello, definito con l'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, registra la complessità della passata stagione di rinnovi contrattuali.

Nello specifico dell'esperienza contrattuale della nostra categoria abbiamo noi stessi sperimentato, nella trascorsa stagione, soluzioni diverse tra loro che si confrontavano, nell'ambito della specificità dei diversi comparti, con temi inediti come quello del differenziale tra l'andamento generale dell'inflazione e l'andamento del salario; differenziale che introduceva la questione del 'debito' contrattuale.

Abbiamo fatto lo sforzo di affermare l'autorità salariale del CCNL e, seppur non sempre, abbiamo introdotto nella dialettica salariale il principio della produttività di settore come elemento economico che concorre alla definizione dei minimi.

Dobbiamo riuscire a determinare una pratica contrattuale tesa, nelle more del proposito generalista del modello vigente, a costruire un'equa politica salariale che coniuga l'andamento inflattivo con l'andamento dei settori, diritti universali e solidarietà, "welfare" contrattuale integrativo e non sostitutivo.

Questo è l'obiettivo da perseguire in un mondo sempre più segnato dalla crescente disuguaglianza.

Per fare questo è inoltre necessaria una politica di valorizzazione professionale come strategia tesa a difendere e a dare dignità a quelle lavoratrici e a quei lavoratori che, per condizione anagrafica e/o di genere, rischiano una marginalizzazione crescente. In questo senso è utile una pratica contrattuale attenta alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro fondata anche sulla riduzione dell'orario di fatto.

Siamo interessati ad una importante semplificazione contrattuale che limiti l'arbitrarietà delle imprese nella scelta del contratto da applicare che spesso si trasforma in una dannosa concorrenza al ribasso sulle condizioni economiche e dei diritti dei lavoratori.

Non convince la possibilità di definire il salario per legge. I nostri contratti di lavoro rappresentano una fascia di protezione salariale più alta rispetto a possibili minimi stabiliti per legge. In ogni caso sarebbe sbagliato pensare che ci debba essere un intervento legislativo sostitutivo della contrattazione. Il tema del rapporto tra legislazione e contrattazione è delicato perché la stessa Costituzione affida alle parti l'autonoma titolarità negoziale in tema di diritti dei lavoratori e regolazione del rapporto di lavoro.

## **La Filctem di Milano**

Il processo di costruzione della Filctem a Milano si è sempre più marcatamente distinto per la determinazione di un sentimento di identificazione con la categoria ridimensionando lo spirito di appartenenza alle federazioni di provenienza.

Negli anni trascorsi abbiamo caratterizzato il nostro agire, in un contesto di perdurante difficoltà economica e di declino culturale, per cercare di garantire uno sviluppo capillare della contrattazione di secondo livello e, al tempo stesso, il presidio sindacale su tutti i processi delle realtà aziendali a noi collegate.

Importante e significativo è stato l'impegno profuso nella formazione sindacale a tutti i livelli nel tentativo di coniugare la consapevolezza del ruolo dei delegati con la dimensione valoriale propria della Cgil.

Possiamo dire di aver provato a muoverci in controtendenza rispetto ad una dinamica generale fondata sulla disintermediazione.

Occorre proseguire e arricchire l'esperienza di questi anni rafforzando e sperimentando modalità di coinvolgimento e partecipazione del nostro apparato e del nostro corpo di rappresentanza sociale. Dobbiamo promuovere e favorire la diffusione delle informazioni e delle esperienze che sono, per definizione, espressione del nostro agire sul territorio. In questo senso è utile continuare a valorizzare tutti gli strumenti e le modalità comunicative che la tecnologia ci mette a disposizione. Dobbiamo promuovere l'incontro tra le delegate e i delegati attraverso la costruzione di momenti di confronto specifici e/o generali rivitalizzando la nostra presenza nelle zone sindacali.

Dobbiamo confermare e ampliare l'impegno formativo della categoria sui temi specifici del ruolo del delegato, dei valori e della matrice antifascista della Cgil, dell'approfondimento storico culturale dell'economia e dei modelli di produzione, dell'innovazione tecnologica e dei suoi possibili riflessi sociali e degli strumenti comunicativi.

Particolare attenzione va posta alla questione del tesseramento come naturale conseguenza del nostro agire collettivo e della nostra capacità di fornire tutele e servizi individuali. Pensiero e azione come fondamento per sedimentare organizzazione e cultura.

Riteniamo importante costruire un coordinamento di RLSA/RLSSA per favorire un approccio omogeneo e condiviso sui temi specifici dell'ambiente, della salute, della sicurezza e della prevenzione per la promozione del benessere nei luoghi di lavoro.

La legittimazione di una struttura sindacale territoriale è fondata sulla sua capacità negoziale nel secondo livello. Nel prossimo mandato la Filctem di Milano si impegna a promuovere momenti di coordinamento sulle politiche di contrattazione aziendale allo scopo di valorizzare le buone pratiche negoziali. Ad esempio è utile porre l'attenzione, laddove ne sussistano le condizioni, sulle nuove forme di partecipazione tra sindacato ed impresa, sulla formazione congiunta, sulla gestione delle crisi aziendali, sulla contrattazione dei premi e del welfare aziendale, sulla contrattazione inclusiva e di genere, sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e degli orari.

Parimenti importante deve essere il ruolo che le RSU del territorio devono poter dare alle politiche negoziali e sindacali nei Gruppi industriali. La Filctem di Milano porrà attenzione alla necessaria valorizzazione della partecipazione dei propri delegati attraverso il proposito della promozione della costruzione di coordinamenti nazionali di delegati nei Gruppi industriali.

La Filctem di Milano intende essere soggetto attivo e propositivo nelle pratiche di contrattazione confederale al fine di contribuire a determinare le condizioni per rispondere ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori nei sistemi territoriali.

Orsini MTS

---