

Relazione del segretario della fiom di Brescia al Consiglio generale 3 marzo 2008

Mercoledì 27 febbraio si è concluso il referendum in tutte le aziende metalmeccaniche sull'ipotesi di accordo, raggiunto il 20 gennaio scorso con Federmeccanica e il 25 gennaio con Unionmeccanica Confapi, per il rinnovo del Contratto Nazionale.

A Brescia hanno votato 24.919 lavoratrici e lavoratori sui 46551 dipendenti, quindi aventi diritto, delle 510 aziende nelle quali abbiamo svolto il referendum.

Le assemblee fatte per illustrare i contenuti dell'intesa sono state 718.

Ricordo che la platea degli aventi diritto è costituita, come previsto dalle regole unitariamente definite nel percorso democratico, dai dipendenti delle 510 aziende consultati in entrata sulla piattaforma.

La partecipazione al voto è stata del 53,61%, i voti validi sono 24.501, 418 le schede bianche o nulle, i voti validi corrispondono al 98,31% dei votanti.

Si sono espressi a favore 18.358, pari al 74,93%; contrari 6143, pari al 25,07% dei voti validi.

Dal voto a Brescia emerge una sostanziale corrispondenza con il dato registrato a livello nazionale, hanno votato più di 525.428 su una platea di oltre 949.915 in 9339 aziende, ha quindi partecipato al voto il 60% degli aventi diritto, si è espresso a favore il 75,13 % con 386.718 voti, i contrari sono stati 128029 pari al 24,87%, le schede bianche sono state 7755, le nulle 3009.

Emerge da questo dato una grande partecipazione al voto, a conferma di un percorso democratico che è patrimonio di tutta la categoria e risorsa democratica per l'insieme del lavoro dipendente e della società civile.

Emerge una significativa condivisione delle lavoratrici e dei lavoratori al contratto nazionale, raggiunto unitariamente dopo molti anni, l'ultimo rinnovo unitario risale al 1999, si conferma con il voto il valore del contratto nazionale come strumento di solidarietà, di tutela e salvaguardia del salario e dei diritti di tutti i lavoratori.

Il 27 febbraio, al ministero del lavoro, è stata raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale dei 400.000 metalmeccanici dipendenti da imprese artigiane, - metalmeccanici, installazioni impianti, orafi e argentieri, odontotecnici - scaduto per la parte normativa dal giugno 2000, e per la parte salariale dal dicembre 2004.

L'accordo ha validità al 31-12-2008 e prevede un aumento salariale di 108 euro al 5° livello, 125 al 3°, in due tranches: 50% dal 1 marzo, 50% dal 1 dicembre 2008, con un incremento del 9,9% delle retribuzioni, e una tantum di 410 euro a copertura del periodo senza contratto in due tranches - 205 euro a aprile 2008, 205 a febbraio 2009.

Sulla normativa il contratto definisce poi il diritto, con un monte ore, alla formazione continua, la cumulabilità dei permessi e delle ferie, estende agli apprendisti e ai contratti a termine la previdenza complementare, e rinvia a commissioni alcuni temi indicando un termine per il lavoro che devono svolgere: mercato del lavoro con termine il 31 maggio 2008, inquadramento entro il 31 dicembre 2008.

L'accordo prevede inoltre un impegno delle parti per svolgere la contrattazione regionale, che nell'artigianato sostituisce il contratto aziendale, e a definire un accorpamento dei contratti dell'artigianato in un unico contratto del settore artigiano metalmeccanico.

A Brescia abbiamo definito con Fim e Uilm il calendario delle assemblee, come quello definito per presentare la piattaforma, per informare sui contenuti dell'intesa e far votare i lavoratori.

Sono predisposti locandine e volantini, il materiale informativo verrà tradotto in tempi brevi in lingua per i lavoratori stranieri, arriveranno questa settimana dal nazionale il fac-simile di schede e verbali per il voto, agli iscritti del 2007 e ai nuovi iscritti del 2008 verrà inviato per posta il calendario delle assemblee, il testo integrale dell'accordo, il volantino di sintesi tradotto in lingua per i lavoratori stranieri.

La consultazione si conclude nel mese di marzo.

Con i contratti rinnovati, con il percorso democratico e l'esito della consultazione i metalmeccanici e la Fiom partecipano alla discussione e al confronto sulla riforma del sistema contrattuale avviata.

Consiglio generale 3 marzo 2008 – riforma del sistema contrattuale -

Ci sono stati incontri in queste settimane tra Cgil Cisl e Uil, con Confindustria, non c'è il governo ma il salario e la contrattazione sono temi della campagna elettorale.

Cisl e Uil hanno già tenuto i loro esecutivi nazionali.

Il 12 marzo su questo tema è convocato il direttivo nazionale della Cgil, un documento unitario del 12 febbraio scorso definisce le linee di riforma della struttura della contrattazione i cui obiettivi sono miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori e la competitività e la produttività del sistema delle imprese.

Cgil Cisl e Uil si propongono di realizzare un accordo unico che definisca un modello contrattuale per tutti i settori, pubblico e privato e di aprire un confronto con confindustria e le altre associazioni delle imprese e con il governo.

Revisione dell'accordo di luglio del '93, nei suoi due aspetti:

welfare, prezzi e tariffe, fisco

sistema contrattuale di due livelli, tutela del potere d'acquisto e redistribuzione della produttività, con la conferma della loro complementarietà.

Al contratto nazionale il compito di difesa del potere d'acquisto dei salari, escludendo quindi dal suo ruolo quello di far aumentare il salario attraverso una redistribuzione della produttività di settore, le normative generali e la regolazione del sistema di relazioni sindacali; a questo è finalizzata una semplificazione e una razionalizzazione dei contratti che attualmente sono circa 400.

Il riferimento è ancorare la difesa del salario al concetto di inflazione realisticamente prevedibile, che, non potendo essere misurata non potrà che essere concertata e definita prima a livello centrale per tutti i rinnovi contrattuali, e successivamente la definizione di meccanismi di recupero dello scarto tra quanto realisticamente previsto e quanto concretamente accaduto.

L'unificazione del rinnovo salariale e normativo superando il rinnovo del biennio economico e andando a un unico rinnovo ogni tre anni.

Il documento di Cgil Cisl e Uil individua poi una tantum a posteriori e indennità di vacanza contrattuale come causa della perdita del potere di acquisto, strumenti troppo deboli e deterrenti che non garantiscono la certezza dei rinnovi, e propone di introdurre penali in caso di mancato rispetto delle scadenze, di anticipare a sei mesi prima la trattativa e di fissare la decorrenza dei nuovi minimi alla scadenza del ccnl, superando IVC e una tantum.

Tralascio tutto quanto riguarda le indicazioni sulla parte normativa, anche se un aspetto indicato fa riflettere, quello relativo all'introduzione di un sistema di protezione sociale definito nel contratto nazionale – il welfare contrattuale – con il riconoscimento del sistema degli enti bilaterali sia a livello nazionale che territoriale.

Il contratto nazionale

dovrà inoltre prevedere in alternativa tra loro contrattazione aziendale o contrattazione territoriale – regionale, provinciale, per dimensione di impresa e per settori -,

potrà prevedere di fissare con una quota di partenza il salario contrattato con il secondo livello,

avrà il compito di definire griglie esemplificative degli obiettivi a cui legare il salario, le procedure di verifica e di monitoraggio,

i temi oggetto di contrattazione al secondo livello, possibilità e utilizzo, la specificazione delle materie.

Le linee definite con il documento nazionale definiscono poi ambiti e ruolo della contrattazione, di secondo livello, aziendale o territoriale da sostenere con la decontribuzione e la detassazione, salario per obiettivi di produttività, qualità, efficienza e efficacia, organizzazione del lavoro, professionalità, orari e flessibilità, prevenzione e formazione per la sicurezza.

Sulla democrazia e sulla rappresentanza non ci sono nel documento né analisi né proposte, sono temi rinviati sui quali è previsto un successivo approfondimento.

A partire dal ruolo assegnato al contratto nazionale il documento Cgil, Cisl e Uil non tiene conto dell'esperienza democratica, del conflitto e dei nuovi rapporti di forza che i metalmeccanici hanno messo in campo dal 2001 ad oggi e che ha permesso di riconquistare il contratto nazionale.

Sia con l'accordo sul biennio del gennaio 2006 che con questo rinnovo, a partire dal salario ci siamo battuti per richieste salariali non vincolate alla concertazione e a indici prefissati di inflazione imponendo richieste salariali espresse in autonomia.

Su questo tema, con il vincolo del percorso democratico e con molte tensioni, abbiamo prima trovato una unità con Fim e Uilm, e poi conquistato, agendo il conflitto con le imprese, il contratto senza scambio tra salario e condizioni di lavoro.

In una condizione salariale senza precedenti per la difficoltà in cui si trova il mondo del lavoro dipendente, subordinare le richieste salariali del contratto nazionale alla definizione di una "inflazione realisticamente prevedibile", - che per la natura stessa del concetto prevede la concertazione centralizzata di un indice non misurabile, affidato alle previsioni economiche della banca d'Italia, del governo e dei suoi istituti di ricerca, - significa accettare che il contratto nazionale non è lo strumento con il quale si aumentano i salari.

Se il modello proposto funzionerà, e lo sapremo a posteriori, potrà solo mantenere lo stato attuale, e, per ammissione unanime, non è uno stato di buona salute.

Il contratto ogni tre anni per salvaguardare solo ed esclusivamente il potere di acquisto e il recupero a posteriori del differenziale tra quanto previsto e quanto poi realmente accade al costo della vita, ripropone, allungando il periodo da due a tre anni, l'attuale meccanismo che ha prodotto l'emergenza salariale oggi riconosciuta da tutti.

Assegnare il compito di far aumentare i salari solo ed esclusivamente al 2° livello, alla contrattazione decentrata, significa escludere la possibilità di aumentare il salario per la maggior parte dei lavoratori perché il 2° livello interessa nei meccanici solo il 30% delle imprese e il 40% dei lavoratori; negli altri settori sono ancora meno.

E gli esclusi non sono quelli che stanno meglio, anzi le loro condizioni non solo salariali sono generalmente peggiori di quanto accade nelle fabbriche sindacalizzate dove esercitiamo la contrattazione.

Lo sappiamo tutti ma basta stare qualche giorno al nostro ufficio vertenze per avere l'esatta dimensione; i delegati della Fiom che nei mesi scorsi hanno fatto questa esperienza dicono che immaginavano una situazione così grave come quella che si conosce seguendo le vertenze individuali che arrivano in ufficio vertenze Fiom, e siamo a Brescia.

Oggi pomeriggio iniziamo a discutere dei contenuti e delle linee rivendicative della contrattazione aziendale, in scadenza per noi in oltre 130 aziende.

Il documento di Cgil Cisl e Uil riconferma una contrattazione del salario per obiettivi e la scelta di decontribuzione e detassazione per il salario contrattato a livello aziendale.

Manterremo a Brescia, se saremo tutti d'accordo, una nostra linea rivendicativa concreta e autonoma come l'abbiamo affermata nella contrattazione dal 93 ad oggi.

Voglio solo esplicitare che il documento sulle linee guida della riforma del sistema contrattuale contiene il proposito di estendere la contrattazione di secondo livello, proposito tutto da realizzare, ma i contenuti della contrattazione di secondo livello, così come sono formulati, significa, contrattare il salario per obiettivi accettando per definizione l'idea dello scambio tra salario e condizioni di lavoro così come si accetta l'idea di un salario aziendale incerto come tutto il salario variabile.

Anche per queste ragioni v'è riaffermato che il contratto nazionale deve tutelare e migliorare le condizioni di lavoro, a partire da quelle salariali.

Questo confronto deve avvenire sulla base di una piattaforma, con il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori; e le categorie devono svolgere un ruolo a quel tavolo.

E' materia confederale ma definisce l'identità delle categorie e della Cgil, perché la contrattazione che svolge definisce che sindacato sei; a differenza del recente confronto sul welfare, e dell'accordo di luglio, la categoria fa il contratto nazionale, i delegati la contrattazione aziendale.

Consiglio generale 3 marzo 2008 – conferenza di organizzazione –

L'ultimo congresso, il xv, ha deciso con l'approvazione della tesi x – una Cgil democratica e rappresentativa –, che la Cgil avrebbe tenuto entro il 2008 la conferenza di organizzazione, dall'ultima conferenza di organizzazione sono passati 15 anni (9-11-93).

La Fiom è l'unica struttura che ha dedicato nel congresso del febbraio 2006 una sessione organizzativa, approvando alcune scelte sui temi oggi oggetto della conferenza di organizzazione, un documento unitario di tutto il congresso approvato all'unanimità.

Il comitato centrale successivamente, ad aprile 2006, ha approvato un dispositivo sul progetto organizzativo.

Lo scorso 4 luglio il direttivo nazionale ha definito percorso e regolamento e ha insediato la commissione politica.

L'obiettivo è quello di avviare una riflessione sui temi organizzativi per regolare e estendere la rappresentanza sociale della Cgil.

A dicembre il dipartimento organizzativo della Cgil è stato informato che gli impegni della categoria, - la trattativa in corso per il contratto, l'eventuale intesa, le assemblee e il referendum in caso di accordo -, avrebbero determinato un nostro ritardo sui tempi di avvio della conferenza previsti dal direttivo nazionale.

Per queste ragioni siamo negli ultimi giorni utili,

sia a livello territoriale – la conferenza organizzativa della camera del lavoro si svolge il 5 marzo, tra due giorni, abbiamo concluso le assemblee e il voto mercoledì, il dato definitivo del referendum giovedì –

sia al regionale – il 26 marzo - che nazionale – il 15 e 16 maggio- negli ultimi giorni utili previsti dal regolamento per le categorie.

Il documento unitario del congresso definisce le linee guida politico-organizzative oggi in discussione con la conferenza di organizzazione.

Al centro il lavoro e la sua organizzazione per essere i grado di intervenire su organizzazione del lavoro, sicurezza, diritti, salario e individuare su questi temi linee contrattuali che rispondano a tutte e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro per intervenire anche sulla precarietà e la instabilità che oggi segna tutti i lavoratori.

In questo senso va riletta anche la confederalità, nel suo significato di risposta all'insieme delle condizioni, e che oggi si esprime sia nella struttura orizzontale, la confederazione, sia in quella verticale, la categoria.

Gli strumenti fondamentali per intervenire sono

la contrattazione collettiva, il contratto nazionale e il 2° livello contrattuale, che svolge la categoria, la contrattazione sociale nazionale o territoriale che svolge la confederazione.

L'insediamento organizzativo deve privilegiare il territorio, per le categorie e per la Fiom la centralità del territorio è la centralità dei luoghi di lavoro, rafforzando nei luoghi di lavoro la nostra capacità di rappresentanza, la sindacalizzazione e l'insediamento,

leggendo e contrastando i processi di riorganizzazione dell'impresa e la precarizzazione dei rapporti di lavoro.

Nei luoghi di lavoro si può esprimere e aumentare la nostra capacità di rapporto con i lavoratori, di crescita delle RSU che sono la struttura portante della Fiom,

il rinnovo contrattuale ha dimostrato che il rapporto con i lavoratori e la capacità di mobilitazione sono il nostro potere contrattuale,

il referendum appena concluso ha verificato concretamente la nostra capacità di rappresentanza nel confronto fra l'interesse da noi rappresentato e quello delle imprese,

Nei luoghi di lavoro il sindacato verifica la propria rappresentatività, autonomia e radicamento; prima di tutto con la verifica dell'iscrizione e con il consenso nell'elezione delle RSU.

La centralità del territorio per la Cgil è prima di tutto centralità delle categorie sul territorio, assegnando alla camera del lavoro, all'insieme delle categorie e dei servizi che la compongono, il compito di produrre un di più – un valore aggiunto - in una visione confederale.

Centrale in camera del lavoro è il rapporto tra le categorie, la capacità di coordinare e condurre a sintesi le diverse esperienze contrattuali, sostenendo e allargando l'insediamento e la rappresentanza delle categorie nei luoghi di lavoro, esercitando un ruolo di contrattazione sociale che affronti i problemi e risponda alle condizioni di vita del lavoro dipendente.

La contrattazione è lo strumento per ricomporre il lavoro dipendente, non in modo subordinato all'impresa ma in modo autonomo.

Il contratto nazionale è lo strumento di solidarietà, di diritti, di riconoscimento del valore del lavoro, di redistribuzione del salario; diminuire il numero dei contratti rafforza il peso e il valore del contratto nazionale.

I meccanici con un contratto nazionale che unifica i settori, hanno una divisione determinata dalle associazioni di rappresentanza delle imprese; le scadenze dei contratti confapi, federmeccanica e cooperative sono coincidenti.

La Cgil individua nella riduzione del numero dei contratti e nell'accorpamento delle categorie la strada da seguire, ma contemporaneamente ai meccanici si sottraggono al contratto unico di settore parti significative, telecomunicazioni e informatica, rompendo la filiera introducendo forme di dumping e concorrenza sindacale, diminuendo le tutele per i lavoratori coinvolti.

Fim Fiom e Uilm hanno unitariamente proposto il sindacato dell'industria come prospettiva, per unificare;

nello stesso tempo è da costruire il sindacato europeo con la definizione di ruoli e compiti contrattuali, a partire dalla contrattazione nei grandi gruppi e nelle multinazionali, riunificate i lavoratori dell'artigianato nel contratto dell'industria, con le imprese artigiane sempre più reparti staccati della grande impresa, e comprendere i rapporti di lavoro di lavoro precario nel contratto nazionale.

Se si vuole estendere, sulla contrattazione di secondo livello, la Cgil deve aprire un'analisi e una valutazione precisa tra contrattazione, rappresentanza e insediamento.

Si devono fare scelte di fondo; consolidamento del salario aziendale, salario non legato alla presenza e ai bilanci, il contrasto alla precarietà, la centralità delle condizioni di lavoro a partire dall'orario, sicurezza e salute, professionalità.

Il patrimonio e l'esperienza della Fiom sono una risorsa per la Cgil, anche a Brescia

La Fiom oggi inizia su questo tema un bilancio su quella svolta, definiremo le linee di quella che andremo a svolgere a partire dalle prossime settimane; la nostra categoria, rispetto ad altri settori, esercita una contrattazione più estesa del secondo livello.

A partire anche dai risultati della ricerca sulle condizioni di vita e di lavoro, presentata al comitato centrale il 29 febbraio, per fissare obiettivi e strumenti adeguati, per qualificarla e allargarla.

La rappresentanza, a 15 anni di distanza dall'accordo sulla RSU, necessità di un nostro bilancio.

Al 31 dicembre 2007 i meccanici esprimono a Brescia e provincia la rappresentanza in 486 aziende con 46.588 addetti (il 75,26% operai, il 24,73% impiegati).

Al voto per eleggere la RSU hanno partecipato 33.997 lavoratrici e lavoratori, pari al 73% degli aventi diritto.

Le liste Fiom hanno raccolto il 68,37% dei voti, la Fiom esprime il 70,80% dei delegati e il 73,32% delle RSU; è un patrimonio enorme e di tutti.

Uno stato di salute buono, non ci sono dubbi, e questo è il dato che consente di discutere di contrattazione, di contratto nazionale e di contratti aziendali.

Nello stesso tempo sappiamo che le aziende, Fim e Uilm non stanno ferme e sul voto RSU abbiamo continue tensioni ad ogni rinnovo; alcuni segnali non vanno sottovalutati, dobbiamo essere ancora più determinati nell'estendere il nostro insediamento e la nostra rappresentanza.

Alla RSU è attribuito potere negoziale in azienda e nel gruppo, è soggetto unitario di rappresentanza dei lavoratori ai quali risponde e non emanazione sindacale; per noi è fondamentale perché il contratto è dei lavoratori, non degli iscritti,

la contrattazione di 2° livello è titolarità della RSU e delle OO.SS; non spostiamo il luogo della mediazione e della decisione che rimane sempre la fabbrica, quella RSU, il rapporto democratico con il voto su piattaforme e accordi.

Nella definizione della RSU, nella modalità di elezione sono maturi ormai dei passi in avanti:

la partecipazione al voto e le candidature dei precari, la definizione dei collegi per un legame più stretto del delegato con il reparto o l'area produttiva consentirebbe una presenza dei giovani, donne, migranti e figure professionali che non riescono a rappresentarsi nell'attuale forma.

Questo comporta un ampliamento del numero di delegati e il superamento dell'1/3 a nomina sindacale, una riflessione tra la distinzione tra RLS e RSU che indebolisce la funzione negoziale della RSU e l'efficacia sindacale del RLS.

Va recuperata l'esperienza della FLM sull'utilizzo trasparente del monte ore, fatta la scelta di definire più collegi non limitandosi alla distinzione operai-impiegati.

La scelta fatta di rappresentare i lavoratori artigiani con una rappresentanza fuori dai luoghi di lavoro – i delegati di bacino – ha significato perdere il rapporto diretto, non esiste il diritto di assemblea e alcuna agibilità; diritti sindacali che dobbiamo ripristinare.

La rappresentanza fuori dai luoghi di lavoro non ha effetti reali, lo stesso rappresentante territoriale alla sicurezza non ha agibilità; le risorse che arrivano alla confederazione per effetto degli enti bilaterali non si traducono in crescita della rappresentanza proprio perché non esiste un rapporto diretto tra la rappresentanza e i lavoratori.

Per questo va ripensata la loro destinazione.

La Fiom, nell'ultimo congresso, ha scelto di il rafforzamento delle strutture sul territorio, la riduzione della canalizzazione al regionale, l'adeguamento del 1% della quota tessera; e ha portato a compimento questa scelta, sia a Brescia che in Lombardia.

L'esperienza del coordinamento migranti della Fiom ha messo a disposizione di tutti – segreteria, apparato, delegati - conoscenze, relazioni, esperienza, soluzioni, approcci culturali.

Non mi sostituisco ai delegati che diranno se lo riterranno opportuno, parlo della mia esperienza e del confronto continuo con Araby sui singoli problemi e sulle risposte da costruire, anche nel contrasto alla xenofobia da cui le nostre fabbriche non sono immuni, anche in queste ore.

Dobbiamo estendere la nostra iniziativa, dalla capacità di farsi capire alla tutela, alla conquista di nuovi diritti.

Allargare la rappresentanza e estendere la qualità della contrattazione, dando continuità al lavoro fin qui svolto.

La rappresentanza dei lavoratori precari, che rappresentiamo nella contrattazione, che tuteliamo in fabbrica e in ufficio vertenze, tra cui moltissimi migranti, e che non possiamo iscrivere alla Fiom, che non possono votare o farsi eleggere delegati nonostante nelle fabbriche metalmeccaniche votino piattaforme e accordi che li riguardano, deve essere discussa in questa conferenza di organizzazione.

Il Nidil, sindacato dei precari della Cgil, mostra tutti i suoi limiti, poco più di 100 iscritti a Brescia tra tutte le categorie.

Và superato il sindacato di categoria dei precari che devono potersi iscrivere al sindacato in fabbrica, nella categoria dove si iscrivono i loro compagni di lavoro, dove ci sono i delegati ai quali si rivolgono.

E va pensato, e coordinato dalla confederazione, un coordinamento intercategoriale con il ruolo contrattuale oggi svolto dal Nidil.

La scelta fatta con l'ufficio vertenze e fallimenti Fiom ha permesso in questi anni di mantenere, anche nelle risposte alle vertenze individuali, la linea contrattuale della Fiom e ha dato alla categoria un punto di conoscenza e di analisi sulle condizioni di lavoro nelle aziende non sindacalizzate.

Nello stesso tempo è stato decisivo nella gestione delle ristrutturazioni, nella tutela dei lavoratori coinvolti, nel rapporto con il tribunale sia fallimentare che del lavoro, imponendo una nostra linea legale e contrattuale nelle cause e nei ricorsi.

Ha fornito competenze, conoscenza e supporto all'apparato e ai delegati; un bilancio politico positivo, quello economico lo faremo quando discuteremo il bilancio.

Riprende, dopo l'interruzione di questi ultimi mesi, la formazione dei delegati, sia con periodi di aspettativa che con i corsi; si sta definendo un calendario con i legali per la formazione dell'apparato.

Si è ripartiti con l'esperienza dell'osservatorio sul settore metalmeccanico che allargherà oggi il patrimonio di raccolta e di competenze dell'ufficio informatico che Rubicondi ha costruito negli anni e che deve trovare una più ampia utilizzazione e diffusione: l'archivio della rassegna stampa, la contrattazione aziendale svolta e l'archiviazione degli accordi, le consultazioni svolte, il rinnovo della RSU e RLS, i bilanci aziendali e la loro lettura, il nuovo sito e la sua gestione, metalfiom sono la base su cui si costruisce l'osservatorio.

L'ufficio ambiente, con l'esperienza sia di formazione e di consulenza, che di iniziativa legale nei processi con la costituzione di parte civile, deve mantenere la nostra capacità di risposta.

Sugli altri temi in discussione in questa conferenza di organizzazione è necessario riaffermare la democrazia sindacale e il vincolo con i lavoratori per un sindacato costruito sulla loro rappresentanza esercitata con il referendum vincolante su piattaforme e accordi.

La titolarità delle strutture, e dei loro organismi dirigenti, ad esprimersi sull'insieme delle questioni che riguardano le condizioni di vita e di lavoro delle persone che rappresentiamo è parte della democrazia sindacale.

La vicenda del protocollo sul welfare, la titolarità del comitato centrale della Fiom ad esprimersi sui contenuti di una intesa confederale che ha riflessi su tutto il lavoro dipendente non può essere messa in discussione.

Questo non ha voluto dire, ne può essere inteso, come una mancata solidarietà interna nel gruppo dirigente o come una scelta che si pone al di fuori delle regole della confederazione.

La Fiom ha espresso nel comitato centrale un giudizio sul merito, ha illustrato nelle assemblee il contenuto dell'intesa, ha svolto il referendum e i meccanici, a differenza delle altre categorie, si sono espressi a maggioranza con un giudizio negativo, l'esito positivo del referendum è vincolante per tutti.

Il diritto al dissenso nei gruppi dirigenti e alla conoscenza delle sue ragioni fino al momento dell'espressione del voto è garanzia di unità sindacale.

La salvaguardia dell'autonomia della rappresentanza sociale dalla rappresentanza politica si garantisce con la conferma della incompatibilità oggi prevista tra incarico sindacale e incarico politico. In questo senso vanno intesi anche l'appartenenza agli organismi di partito.

Ho riassunto i temi e le linee guida su cui svolgere per la Fiom la conferenza di organizzazione e sulla base dei quali eleggere i delegati per la conferenza territoriale della Cgil che regionale Fiom.

Al termine della discussione di stamattina proporrò, sulla base della relazione che ho svolto e del dibattito, un documento come contributo alla conferenza della camera del lavoro e della fiom regionale.