

Approvato alla unanimità

Il consiglio generale della Fiom, riunito per discutere dei temi della conferenza di organizzazione, ritiene prioritario per la Cgil mettere al centro il lavoro e la sua organizzazione per essere in grado di intervenire su organizzazione del lavoro, sicurezza, diritti, salario e individuare su questi temi linee contrattuali che rispondano a tutte le lavoratrici 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 la centralità del territorio è la centralità dei luoghi di lavoro, rafforzando 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 nostra struttura portante.

Il rinnovo contrattuale conquistato dai metalmeccanici 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, il grado di 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 centralità delle categorie sul territorio, la camera del lavoro nel rapporto con le categorie ha il ruolo 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 deve tutelare e migliorare le condizioni salariali e di lavoro, è lo strumento di solidarietà, di diritti, di riconoscimento del valore del lavoro, di redistribuzione della produttività e dei profitti; diminuire il numero dei contratti rafforza il peso e il valore del contratto nazionale.

La Cgil individua nella riduzione del numero dei contratti e nell'accorpamento delle categorie la strada da seguire, vanno quindi in direzione opposta alle scelte della Cgil gli interventi che sottraggono al contratto unico di settore parti significative, rompendo la filiera, introducendo forme di dumping e concorrenza sindacale, diminuendo le tutele per i lavoratori coinvolti.

Il sindacato dell'industria, proposto da Fim Fiom Uilm come prospettiva, la costruzione del sindacato europeo con la definizione di ruoli e compiti contrattuali, la riunificazione dei lavoratori dell'artigianato nel contratto dell'industria, l'inclusione dei rapporti di lavoro di lavoro precario nel contratto nazionale sono punti di forza da perseguire con scelte organizzative e politiche.

Se si vuole estendere la 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, contrasto alla precarietà, centralità nella contrattazione delle condizioni di lavoro a partire dagli orari, sicurezza e salute, professionalità.

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

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

I meccanici esprimono a Brescia e provincia la rappresentanza in 486 aziende con 46.588 addetti, al voto per eleggere la RSU hanno partecipato il 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.

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, la contrattazione di 2° livello è titolarità della RSU e delle OO.SS.; 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 di più collegi per un legame più stretto del delegato con il reparto o l'area produttiva, l'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, l'utilizzo trasparente del monte ore.

La rappresentanza fuori dai luoghi di lavoro non ha effetti reali, 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 con i lavoratori per i quali non esiste il diritto di assemblea e alcuna agibilità, diritti sindacali che vanno ripristinati, 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 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 categoria, 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.

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

L'esperienza del coordinamento migranti di categoria ha messo a disposizione di tutti – segreteria, apparato, delegati - conoscenze, relazioni, esperienza, soluzioni, approcci culturali; 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 scelta fatta con l'ufficio vertenze e fallimenti di categoria ha permesso in questi anni di mantenere, anche nelle risposte alle vertenze individuali, la linea contrattuale 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.

L'esperienza dell'osservatorio sul settore metalmeccanico e dell'ufficio ambiente ha consentito alla categoria di mantenere una capacità di risposta ai problemi che si sono dovuti affrontare.

Costitutivi dell'identità della Cgil sono autonomia e democrazia sindacale.

La democrazia sindacale e il vincolo con i lavoratori per un sindacato costruito sulla loro rappresentanza esercitato 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.

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.

Le scelte devono affrontare inoltre la relazione tra categorie degli attivi e sindacato dei pensionati, la previdenza complementare ha posto il tema della doppia rappresentanza, superando un sistema previdenziale che aveva come unico riferimento l'Inps e introducendo con la previdenza integrativa definita con contratto nazionale un soggetto di categoria.

Si pone il tema della doppia tessera, definendone modalità per gli iscritti pensionati, e forme di collaborazione sperimentali con la categoria.

Il consiglio generale della Fiom di Brescia ritiene questi temi politico organizzativi centrali nella discussione che impegna la confederazione e le categorie ad adeguare il modello organizzativo, affrontando la questione delle risorse e scegliendo la centralità della contrattazione.

Le scelte che si devono compiere devono andare nella direzione di un rafforzamento della rappresentanza e della capacità contrattuale, per ricomporre il lavoro e i lavoratori a partire da una politica delle risorse, della loro distribuzione e canalizzazione.

Brescia 3 marzo 2008