

03-04 APRILE 2025

XII CONGRESSO FIM CISL LOMBARDIA
CENTRO PASTORALE AMBROSIANO SAN PIETRO
VIA S. FRANCESCO D'ASSISI 3, SEVESO (MB)



**IL MOTORE D'EUROPA È
PARTECIPASSIONE**

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA



RELAZIONE CONGRESSUALE FIM-CISL LOMBARDIA

IL CORAGGIO DI VOLARE: LE ALI DELLA FIM

Alla FARGAS di Milano, durante una lunga e dura occupazione, Pierre Carniti raccontò la parabola del calabrone, il quale, secondo tutte le leggi della fisica, non era in grado di volare, ma lui contestava e superava quelle leggi semplicemente volando.

Il calabrone probabilmente era facilitato dal fatto di non conoscere le leggi della fisica. La Fim ha dovuto invece con esse far spesso i conti, ma non per questo gli è mai mancato il coraggio di volare! La storia del calabrone ci insegna a non arrenderci di fronte agli ostacoli e non lasciarci limitare, ma a perseverare, credere nelle proprie capacità e superare le difficoltà, proprio come il calabrone che vola senza sapere che “scientificamente” non potrebbe farlo. È un invito a non lasciarsi condizionare dalle difficoltà apparenti, ma a continuare a lottare e agire con fiducia.

Questa stessa determinazione e spirito di perseveranza sono stati alla base della nascita della Fim-Cisl, un sindacato che, fin dalla sua fondazione pur affrontando un contesto difficile e ostile, ha sempre

mantenuto il coraggio di “volare”. Il 30 marzo 1950 a Milano nasce la Fim. Di lì a un mese, il 30 aprile a Roma nel Teatro Adriano, si sarebbe costituita formalmente la Cisl.

La nascita del sindacato “nuovo” avviene in un contesto difficile, dove i padri fondatori ebbero il coraggio e la lungimiranza di gettare le basi di un sindacato libero, democratico e autonomo.

Franco Volontè, partigiano cattolico, primo Segretario Generale della Fim, scriveva sul mensile Il Ragguaglio: *“Tutti i lavoratori democratici della categoria saluteranno con grande gioia e soddisfazione questo avvenimento che sancisce e corona solennemente un lavoro di chiarificazione e di intesa avente lo scopo di raccogliere sotto un’unica bandiera i lavoratori metalmeccanici italiani, amanti di un sano concetto sindacale, degno delle passate tradizioni ispirate alle figure luminose di Bruno Buozzi e di Achille Grandi... vivi nell’esempio e nel ricordo del divenire sociale del nostro tempo”*.

Oggi, a tre quarti di secolo, quello spirito vive ancora. Vive nelle nostre battaglie, nei contenuti degli accordi sindacali, nella nostra visione di un lavoro che non è solo fatica, ma dignità, inclusione, autonomia e partecipazione.

Buon compleanno Fim. Buon compleanno Cisl.

Questa relazione è dedicata a chi, con coraggio e sete di giustizia, ha scritto la nostra storia.

Care delegate, cari delegati, benvenuti al dodicesimo Congresso della Fim-Cisl Lombardia.

Siamo qui grazie a voi, iscritte e iscritti alle nostre Federazioni territoriali, siamo qui grazie all'impegno quotidiano di 1.910 delegati e delegate, 94 tra operatrici, operatori, Segretarie e Segretari. Dietro i numeri ci sono le persone, lavoratrici e lavoratori che formano una rappresentanza plurale. Siamo il cuore pulsante di un sindacato che non si limita a rappresentare, ma che costruisce e lotta ogni giorno per un futuro migliore. Questo congresso non è solo un momento di celebrazione, ma un'opportunità per riflettere sul cammino percorso e sulle sfide che ci attendono.

Ogni congresso è una tappa, un crocevia in cui decidiamo la direzione da prendere e oggi, più che mai, abbiamo bisogno di visione, di coraggio e di unità. Unità tra noi, unità dentro la Cisl, unità con Fiom e Uilm, unità nel sindacato europeo e mondiale. Un congresso nel nome del coraggio della partecipazione nel nostro agire quotidiano.

Lo slogan che la Fim-Cisl Nazionale ha scelto per questo congresso, *“Partecipazione è cambiamento, un altro mondo è possibile”* ci indica in modo chiaro le sfide che la nostra organizzazione vuole affrontare, la partecipazione alla vita dell'organizzazione così come nei processi democratici delle aziende e nella società, non è solo l'atto di esserci.

È il coinvolgimento consapevole che permette a ogni persona di mettere in gioco le proprie competenze, le proprie idee e la propria energia. È attraverso la partecipazione che il lavoro acquista profondità, diventando un luogo di elevazione economica e sociale, dove si intrecciano visioni, progetti e azioni, sempre orientati a un risultato condiviso.

L'articolo 46 della Costituzione italiana ci indica chiaramente: *“Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.”*

Questo articolo non è solo un ideale, è un elemento distintivo, identitario

della nostra visione di società. La proposta di legge d’iniziativa popolare “La Partecipazione al Lavoro” promossa dalla Cisl dà forza a questa visione, non si tratta solo di distribuire meglio la ricchezza, ma di creare valore insieme.

Guardiamo all’Europa: i Paesi che hanno adottato modelli partecipativi non solo hanno economie più solide, ma anche società più eque. È un caso? Sappiamo che ci sono e ci saranno resistenze. Ci saranno voci che diranno che questo è troppo ambizioso, le grandi conquiste non si sono realizzate accontentandosi del minimo. Ogni grande conquista è nata dalla volontà di superare ostacoli, e oggi, con questa legge, abbiamo la possibilità di dare voce ai lavoratori, riconoscendo un ruolo nella costruzione del futuro.

E questo futuro lo possiamo costruire solo insieme, non smettiamo di innovare il sistema contrattuale, non si tratta di essere rivoluzionari ma semplicemente figli della nostra storia.

Quando i lavoratori vengono coinvolti nei processi organizzativi, nelle decisioni, quando si sentono valorizzati, l’azienda cresce e quando le aziende crescono, quando il valore del lavoro è riconosciuto, quando la ricchezza prodotta viene distribuita, il beneficio ricade su tutti, generando una maggiore produttività, equità e coesione sociale.

Partecipare significa anche ascoltare, comprendere le diverse prospettive e trovare un terreno comune. Il dialogo sociale non è solo un valore democratico, ma una strategia vincente.

In un mondo del lavoro sempre più complesso e frammentato, la partecipazione è la chiave per affrontare le sfide con soluzioni condivise. Non è questo lo spirito che ci ha accompagnato nel rinnovo del CCNL del 2021? Ricordiamo le dichiarazioni di Federmeccanica nel febbraio 2021, dopo la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale: *“Il nuovo Contratto deve fondarsi sulla visione del mondo in cui oggi un’impresa che opera all’interno di un Paese scommette sul proprio futuro industriale”*.

In una prospettiva come questa le parti sociali, che rappresentano l’industria Metalmeccanica e Impiantistica italiana, sono chiamate a dare nuo-

vo senso e significato a ruoli e professionalità e, al contempo, a rafforzare l'impianto del CCNL 2016 e i suoi punti cardine come la formazione e, per i giovani, la previdenza complementare.

E ancora "La logica evoluzione di quello che lo ha preceduto ovvero: un Contratto per il Lavoro, per le persone e per le imprese".

Cara Federmeccanica, le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici non hanno la memoria corta, la nostra piattaforma nasce da quello spirito condiviso che fareste bene a ritrovare!

Le situazioni attuali delle trattative per il rinnovo del CCNL dell'industria Metalmeccanica (Federmeccanica e Unionmeccanica), evidenziano una fase di stallo, nonostante la forte mobilitazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori e i numerosi appelli alla responsabilità formulati da parte di Fim, Fiom e Uilm. Le associazioni datoriali mantengono una posizione rigida sia sui temi salariali che su quelli normativi. Di fronte a questo quadro, la Fim-Cisl ritiene necessario riaprire il negoziato per difendere i salari, rafforzare le tutele e garantire un futuro all'industria metalmeccanica italiana.

Siamo convinti che non sia possibile invertire la rotta, imboccando la via bassa alla competitività, quella basata sul contenimento del costo del lavoro, si tratta di una politica miope e poco lungimirante.

È necessario che il valore aggiunto sia condiviso innanzitutto ove si genera, perché non determini sbilanciamenti nella distribuzione dei profitti che pesano sull'equità sociale e generano pericolose rendite di posizione. Il confronto con le rappresentanze datoriali deve condurre al rafforzamento della contrattazione di secondo livello e in particolare deve prevedere un'ulteriore estensione e rafforzamento del ruolo delle rappresentanze ai diversi livelli, valorizzando il decentramento aziendale e territoriale.

Va riformato e potenziato l'attuale quadro normativo a sostegno della contrattazione aziendale/territoriale di premi di risultato da convertire in "premi di partecipazione", sia negli obiettivi che negli interventi sul piano fiscale e contributivo, per incentivare la redistribuzione della produttività e degli utili di impresa. Negli obiettivi agire sugli strumenti della parteci-

pazione, sui piani condivisi di formazione continua e riqualificazione delle competenze, sulla sostenibilità, su misure per la riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, per la conciliazione vita-lavoro e per la condivisione del lavoro di cura.

Valorizzare la contrattazione come libero incontro negoziale, come fonte di bilateralità e di welfare comunitario, come protagonismo generativo nelle partite decisive per uno sviluppo equo; per la definizione di indicatori più incisivi sia per la dimensione sociale, che per quella della governance aziendale, che dovrà chiaramente integrare la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla vita delle imprese; per perimetrare l'applicazione dei sistemi di AI; per condividere modelli di *welfare* a supporto di lavoratrici e lavoratori e delle famiglie, per ridurre il divario salariale di genere, per la formazione come diritto soggettivo, per una spinta alla crescita della produttività, per una redistribuzione della crescita. La contrattazione, sia a livello nazionale che decentrato, nell'ambito delle profonde mutazioni dei sistemi economici e sociali determinate dalle transizioni gemelle, può supportare il processo di conciliazione di sviluppo economico, tutela dell'ambiente e dei diritti dei lavoratori, assicurando politiche aziendali trasparenti e coerenti con gli obiettivi di sostenibilità da un lato e dall'altro attraverso la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze collegate ai criteri ESG. La contrattazione può contribuire a riorganizzare i modelli aziendali verso gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), proponendo soluzioni concrete per rafforzare l'impatto.

Questo richiede un approccio coordinato e innovativo e rappresenta uno strumento strategico per promuovere lo sviluppo sostenibile, affrontando le sfide ambientali e sociali in modo coordinato e partecipativo, ma, affinché le buone pratiche non rimangano esperienze limitate, occorre un Patto sociale tra Istituzioni e Parti sociali.

Per noi contrattare è rappresentare.

Il sistema fiscale rappresenta un pilastro essenziale per la redistribuzione e la coesione sociale, ma presenta criticità evidenti da tempo. La maggior

parte dell'IRPEF pesa principalmente su lavoratori dipendenti e pensionati. Il nostro sistema fiscale deve essere impostato sui principi di progressività ed equità garantendo una maggiore giustizia distributiva nel rispetto della Costituzione, da perseguire anche attraverso una maggior lotta all'evasione e all'elusione fiscale. D'altra parte la contrattazione collettiva aziendale e territoriale, devono essere funzionali a una più equa redistribuzione degli incrementi di produttività e, quindi, a un ulteriore aumento delle retribuzioni. Più che di un salario minimo per legge, vi è quindi bisogno di una giusta retribuzione per via contrattuale, che preveda l'applicazione di tutte le voci retributive ivi definite. Non c'è speranza di elevare i salari senza la diffusione della contrattazione aziendale e di quella territoriale nei settori ad alta densità di piccola impresa come nel caso del settore artigiano.

Sono oltre 100.000 le lavoratrici e i lavoratori del settore metalmeccanico artigiano lombardo che aderiscono al CCRL. In termini numerici stiamo parlando del più importante contratto di secondo livello del settore.

Nel corso di questo mandato congressuale abbiamo disegnato una strategia e avviato buone pratiche grazie al progetto Artigianato in sinergia con USR, Federazioni Regionali di categoria interessate e UST, che ha di fatto superato la parte di start-up.

L'utilizzo al meglio delle risorse economiche aggiuntive derivanti dall'accordo interconfederale nazionale del 17 dicembre 2021 ha rilanciato e incrementato la nostra presenza e rinnovato il nostro protagonismo nel settore artigiano.

Il rinnovo del contratto nazionale e regionale sono elementi fondamentali ma serve continuare a costruire una prossimità a livello territoriale per far conoscere i benefici della contrattazione e della bilateralità stessa, un sistema di welfare complesso e articolato che non è adeguatamente conosciuto ma che offre importanti tutele e opportunità.

L'Europa e il futuro del lavoro

Tutta l'industria europea sta affrontando una crisi profonda, determinata da una combinazione di fattori interni ed esterni. La crescente competizione globale, il rallentamento della domanda interna, la transizione ecologica e digitale, l'incertezza, il conflitto in Ucraina, le tensioni geopolitiche e l'aumento dei costi energetici hanno messo sotto pressione il sistema industriale del continente. Molti dei nostri settori produttivi stanno subendo una perdita di competitività rispetto ad economie emergenti e a potenze industriali come Cina e Stati Uniti, che hanno adottato strategie aggressive di sostegno alle proprie industrie.

Lo spostamento sempre più accentuato dell'asse economico dall'industria verso il terziario e i servizi sta "impoverendo" il lavoro dal punto di vista della professionalità espressa e della ricchezza prodotta, il cambio di mix produttivo genera così la contraddizione di aver più posti di lavoro ma minor ricchezza prodotta, abbiamo il tasso di occupazione più alto dal dopoguerra ma la crescita del PIL più bassa. Il sistema industriale è vitale per la crescita economica europea e rappresenta un pilastro fondamentale per la stabilità sociale e occupazionale. L'industria genera valore aggiunto, investe in ricerca e sviluppo, favorisce l'innovazione e garantisce posti di lavoro qualificati.

Inoltre, è essenziale per la sicurezza economica dell'Europa, perché può ridurre la dipendenza da fornitori esteri per beni strategici, primari e tecnologie avanzate.

Un'industria forte è anche la base su cui si regge il modello di welfare europeo.

Una base industriale solida consente di affrontare con maggiore resilienza le crisi globali e di guidare le trasformazioni necessarie per il futuro.

Tuttavia, per mantenere questo ruolo centrale e per rilanciarsi, l'industria europea deve adattarsi alle nuove dinamiche globali e rafforzare la propria capacità di competere su scala internazionale.

Servono quindi:

1. **Politiche industriali integrate** – Serve un coordinamento tra i governi europei per sviluppare una politica industriale comune, capace di incentivare investimenti produttivi, rafforzare il mercato unico e proteggere le filiere strategiche.
2. **Innovazione e digitalizzazione** – L'Europa deve accelerare lo sviluppo di tecnologie emergenti come l'intelligenza artificiale, l'automazione avanzata e la manifattura digitale per migliorare la produttività e la competitività delle imprese.
3. **Sostenibilità e transizione ecologica** – La competitività industriale non può prescindere da una forte spinta verso la sostenibilità. Investire in economia circolare, energia rinnovabile e processi produttivi a basse emissioni di carbonio permetterà all'industria europea di diventare leader globale nella *green economy*.
4. **Attrattività, formazione e competenze** – Un'industria forte ha bisogno di competenze avanzate. È fondamentale investire nella formazione tecnica e scientifica, generare una forte attrattività dei giovani verso il settore metalmeccanico, rafforzare i programmi di riqualificazione professionale e sostenere la transizione dei lavoratori verso settori innovativi.
5. **Autonomia strategica e protezione delle filiere critiche** – La pandemia e le crisi geopolitiche hanno dimostrato l'importanza di avere catene del valore resilienti. L'Europa deve ridurre la dipendenza da fornitori esteri in settori strategici, incentivando la produzione locale e la diversificazione delle fonti di approvvigionamento.
6. **Sostegno al welfare attraverso l'industria** – Un'industria prospera garantisce entrate fiscali e contributive fondamentali per finanziare il welfare europeo. Le politiche di rilancio industriale devono quindi essere considerate anche come strumenti di protezione sociale, assicurando che il sistema di welfare resti sostenibile e in grado di rispondere alle esigenze della popolazione.

Un elemento cruciale per affrontare il tema industriale è il dialogo sociale. Serve un impegno congiunto, dove Regione Lombardia può giocare un ruolo ancora più decisivo tra istituzioni, imprese e lavoratori, a partire dal tavolo dei quattro motori d'Europa, per costruire un futuro in cui l'industria europea torni a essere protagonista nelle catene globali del valore, recuperando competitività investendo in formazione, ricerca e innovazione, assicurando al contempo la stabilità sociale ed economica del continente.

In particolare la Regione del Baden-Württemberg, in Germania, rappresenta un interlocutore privilegiato per la Lombardia. Infatti, entrambe le regioni condividono una lunga tradizione di eccellenza manifatturiera e una forte interconnessione produttiva e si trovano ad affrontare in modo più esposto il tema delle transizioni in molti dei nostri settori a partire dalla crisi dell'automotive.

Fim-Cisl Lombardia è impegnata nel rafforzare la dimensione europea e internazionale per affrontare le tante sfide aperte: dai diritti umani e sindacali ancora violati in buona parte del mondo, alla crescita delle disuguaglianze sempre più estese. Sarà importante dar continuità a percorsi formativi e iniziative rivolti ai membri CAE e proseguire nell'attività volta a rafforzare l'azione coordinata per la creazione di Reti Sindacali Globali. Anche quest'anno è proseguito il lavoro di interscambio con altri sindacati europei, a partire dallo storico rapporto tra la Fim-Cisl Lombardia, Fiom-Cgil Lombardia e il Sindacato Tedesco IG Metall della regione del Baden Wurttemberg.

Se ragioniamo da cittadini europei ci sentiamo meno soli, come italiani e come lombardi. Unendo le forze possiamo affrontare qualsiasi sfida e trasformarla in opportunità. Lavorare insieme significa condividere conoscenze, buone pratiche, risorse. Significa costruire un mercato del lavoro più equo e competitivo, dove i diritti non siano sacrificati sull'altare del profitto. In tutti i Congressi territoriali abbiamo voluto riaffermare i valori che guidano la nostra azione, valori che riflettono profondamente l'ideale di Europa unita, solidale e giusta.

Simone Veil, una della Madri d'Europa, nel suo storico intervento d'insediamento da Presidente del Parlamento Europeo dichiarava:

“Tutti i suoi Stati membri infatti devono oggi raccogliere il quanto di tre importanti sfide; quella della pace, quella della libertà e quella del benessere. E sembra proprio che solo la dimensione europea sia in grado di permettere agli Stati di raccogliere tali sfide. Siamo tutti consapevoli che queste sfide percepite con la stessa acutezza da un capo all'altro dell'Europa, potranno essere validamente raccolte solo in comune. Di fronte alle superpotenze, solo l'Europa possiede quella dimensione di efficacia che non è più prerogativa dei suoi Stati membri presi uno per uno. Quest'efficacia però implica che le Comunità europee si consolidino e si rafforzino”.

Ascoltando queste parole non sembrano passati 46 anni. Le sfide delineate da Simone Veil, rimangono attuali, ma l'Europa deve affrontarle in un contesto geopolitico più complesso e per farlo deve superare le sue divisioni interne e rafforzare la propria unità.

Progettare il futuro

Il tesseramento 2024 mostra una fotografia chiara che evidenzia dati importanti: il 64% dei nostri iscritti ha più di 45 anni, di cui il 27% prossimo alla pensione; il 16% è costituito da under 35; il 21% da donne e il 30% da immigrati. Quando osserviamo i dati di distribuzione per età, genere e provenienza sul totale dei nostri RSU/ RLS la forbice si allarga. L'83% è costituito da uomini over 45; il 10% è under 35; il 17% da donne e il 9,3% da immigrati.

I delegati e le delegate sono la forza ed il motore della Fim e della Cisl. Rappresentano la prima linea della nostra organizzazione, ne sono il fulcro e sono al centro dei nostri progetti e investimenti organizzativi. I numeri ci mostrano un presidio capillare in tutto il territorio lombardo e ci dicono anche che, marcando la linea intrapresa in questi anni, dovremo essere capaci di sviluppare maggiore attrattività e promuovere politiche organizzative inclusive per la nostra rappresentanza e la nostra base associativa.

Dobbiamo sostenere il dialogo intergenerazionale, promuovendo azioni positive e di accompagnamento per chi si inserisce e per chi gradualmente è in uscita dal mondo del lavoro.

In questa cornice si inserisce la campagna di continuità associativa tra Fim-Cisl Lombardia, Fnp-Cisl Lombardia e Inas Lombardia, declinato sui singoli territori, e destinato ad iscritte/i over 55 per contribuire a garantire la continuità di adesione alla Cisl. Il protocollo sottoscritto è un valido strumento di collaborazione tra le due categorie con l'obiettivo chiaro che i nostri militanti, quando raggiungono il traguardo pensionistico, abbiano sempre la Cisl come punto di riferimento. All'accompagnamento in uscita dobbiamo legare l'accompagnamento in entrata.

Il comitato giovani della Confederazione Europea dei Sindacati ha lanciato un allarme: *“I sindacati sono di fronte a una crisi esistenziale. O intercettiamo un numero significativo di nuovi associati o nel giro di pochi decenni non saremo più organizzazioni di massa”*.

Ciò passa attraverso una maggiore considerazione anche da parte nostra dei temi propri della cultura del lavoro dei millenials e della Gen Z. Diventa fondamentale proseguire la collaborazione con la Felsa che abbiamo il dovere di rafforzare sempre più, valorizzando i nostri giovani che con passione si mettono in gioco e che devono diventare i veri protagonisti dell'organizzazione. Nella capacità generativa sta una delle chiavi fondamentali dell'importanza e della longevità della nostra organizzazione. Ciò anche per seminare in terreni che possono essere accoglienti e consentire di far crescere possibili "vocazioni". In quest'ottica condividiamo con interesse l'iniziativa promossa dalla Fim Nazionale *"NextYOUUnion: una nuova generazione nel sindacato Fim"*, rivolta ai giovani attraverso percorsi formativi di tirocinio curriculare ed extracurriculare, che partirà dal prossimo primo maggio.

Da sempre la Fim-Cisl crede che il cambiamento si costruisca dal basso, attraverso la partecipazione attiva e la consapevolezza collettiva, leve strategiche per un cambiamento reale nelle dinamiche sociali, sindacali e aziendali. Il nostro progetto formativo si inserisce in questa tradizione e rappresenta un investimento strategico per il futuro del sindacato, rafforzando la partecipazione e le competenze tecniche/trasversali dei nostri Otp, delle Rsu, degli RLS, promuovendo un modello che sia capace di rispondere alle sfide del presente con una visione di senso, progettando il futuro superando inerzie, rigidità e resistenze, affidandosi a professionalità specifiche e dotandosi di strumenti operativi adeguati, per innovarsi nella complessità.

Il progetto formativo di Fim-Cisl Lombardia in condivisione con le Federazioni territoriali e con l'Ufficio Formazione della Fim Nazionale, che ha visto come prima iniziativa il corso per delegati Senior *"Next-GenerAction Fim - In cerca d'autore"*, nasce dalla consapevolezza maturata attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi, sviluppata in collaborazione con IAL Lombardia nelle aziende metalmeccaniche. Altro ambito di intervento, condiviso con il Coordinamento di genere, sarà quello relativo all'*empowerment* femminile.

I prossimi verranno definiti in base ai bisogni formativi che emergeranno dall'analisi partecipata e includeranno: Partecipazione e rappresentanza; Digitalizzazione e nuove tecnologie; Gestione delle transizioni; Inclusione e pari opportunità; *Leadership sindacale*.

Abbiamo inoltre coinvolto lo IAL in progetti specifici, quali ad esempio il progetto White & Blue Collars, per definire insieme nuovi servizi di crescita personale e di formazione personalizzata, sulla base dei bisogni emersi quali il bilancio di competenze e il career coaching, corsi specialistici di lingue straniere o di *project management*.

La professionalità ed esperienza dell'ufficio formazione nazionale Fim, del Dipartimento USR e dello IAL Lombardia ci forniscono una marcia in più nel nostro agire quotidiano della rappresentanza.

Consapevoli che ciò comporterà uno sforzo anche e soprattutto di elaborazione sindacale.

Dovremo sempre più lavorare per progetti, per sperimentazione e per logiche trasversali, anche nell'ambito di una maggiore confederalità.

In coerenza con alcuni degli obiettivi SDG declinati nell'Agenda 2030 abbiamo lanciato *Next GenerAction* Fim, una campagna sindacale che ha impegnato la struttura regionale assieme alle Fim territoriali e che ci impegnerà anche per i prossimi anni.

Come Fim Lombardia nel ruolo di *stakeholders* del mondo del lavoro, ci vogliamo connotare nelle comunità portando il nostro contributo, attraverso il lavoro dei coordinamenti Donne, Giovani e Migranti e dei gruppi tematici, sui contenuti che consideriamo il cuore del nostro essere sindacato: Salute e Sicurezza sul lavoro, Formazione, ESG, Cooperazione Internazionale, Connessione scuola lavoro, *Welfare*, Inclusione, declinandoli con un approccio trasversale.

Next GenerAction Fim è per noi un contenitore di idee che si tramutano in progetti, all'interno del quale, in modo specifico, il Progetto Innovazione Sociale vuole rispondere a parte dei cambiamenti che stanno investendo in misura sempre maggiore il territorio lombardo con la consapevolezza che serva un cambio di approccio e di mentalità, al fine di un'adeguata

strategia che colga le esigenze inedite e i bisogni di chi rappresentiamo e vorremmo rappresentare.

Con un approccio confederale ai temi intendiamo valorizzare le filiere territoriali dell'istruzione e della formazione, dagli istituti scolastici alle *Academy* aziendali; collegare il tema formativo con quelli del mercato del lavoro, dell'inclusione e dell'organizzazione partecipativa, ponendo al centro l'importanza della formazione.

Il secondo ambito è quello dei lavoratori migranti. La Lombardia è il territorio in maggiore evoluzione e cambiamento, dato l'elevato numero di flussi migratori presenti, eppure come organizzazione sindacale tendiamo a scindere la natura di cittadino straniero con quella di lavoratore, finendo per affidare la persona che a noi si è rivolta ad una serie di servizi slegati tra loro. Dopo aver strutturato e sostenuto in questi anni i coordinamenti Donne e Giovani, questo progetto si propone di rilanciare il coordinamento Migranti partendo da tre aspetti fondamentali: a) l'inserimento e cura dei processi lavorativi e l'immigrazione circolare; b) la formazione professionale; c) la questione abitativa. Tali attività dovranno necessariamente essere svolte dentro l'universo Cisl con Inas, Anolf, Iscos, IAL e Sicut, costruendo un dialogo con le comunità che compongono la nostra rappresentanza.

All'interno della campagna *Next GenerAction* Fim, è stato collocato anche il progetto sperimentale *White&Blue Collars*, oggetto dell'impegno di mandato assunto allo scorso Congresso regionale. Proprio nell'ottica di elaborare un approccio innovativo alla rappresentanza dei lavoratori dei settori più avanzati e con l'obiettivo di meglio interpretare i bisogni emergenti e di aumentare la nostra rappresentanza tra impiegati, quadri, alte e nuove professionalità. La Fim Lombardia ha affidato alla Fim Milano Metropoli il compito di dare continuità al progetto, con il compito di sviluppare la seconda fase della campagna nella provincia di Milano e in tutta la Lombardia, collaborando con le altre Federazioni territoriali lombarde. In un contesto in cui le occasioni di incontro con i lavoratori sono sempre più rare, il turn-over è marcato, l'investimento del sindacato nelle rela-

zioni è percepito come insufficiente e lavoratrici e lavoratori tendono a identificarsi più facilmente con l'azienda e a trovare in essa risposte alle proprie domande - attraverso la contrattazione individuale delle condizioni di lavoro (economiche e non solo) - o reperendo su internet riscontri ai propri dubbi in ambito lavorativo. Le nostre RSU ci chiedono maggior qualità nel rispondere a bisogni individuali e collettivi, la capacità di caratterizzarci rispetto ad altre organizzazioni sindacali attraverso proposte originali e attrattive, la costante proposizione di approfondimenti tematici attraverso assemblee dedicate e il ricorso a canali comunicativi e servizi digitali.

A tal proposito è importante veicolare l'utilizzo di strumenti digitali per l'accesso ai servizi Cisl delle nostre iscritte e iscritti, come il Personal CAF ad esempio, e al nostro interno continuare ad implementare modelli di lavoro condivisi che riescano a garantire un'ottimizzazione delle risorse e una efficace gestione dei tempi di lavoro e di connessione con i potenziali associati. In questa direzione abbiamo implementato il portale per la gestione della comunicazione e veicolato l'introduzione della delega digitale. Inoltre la Cisl ha recentemente dato il via alla sperimentazione dell'assistente AI per gli applicativi confederali e crediamo sia fondamentale implementare tali supporti anche sulle nostre banche dati (AIDA E OCSEL) per elaborazioni, analisi organizzative e per la contrattazione.

Sarà necessario curare sempre più la qualità della comunicazione organizzativa interna ed esterna, dal punto di vista del supporto non limitando il campo d'azione ad un utilizzo base di alcuni social, ma condividendo una strategia comune che renda riconoscibile la nostra identità, maturare la consapevolezza di professionalizzare ruoli specifici e riformando anche e soprattutto il linguaggio utilizzato, evitando di essere vissuti come *“cringe”*. Implementando strumenti come le *“Schede di Sicurezza On-Line (QR Code)”* che fin dal loro inizio hanno avuto lo scopo di indirizzare l'azione di chi opera tutti i giorni e di mantenere alta l'attenzione e la capacità di intervento attraverso uno strumento che insieme alla formazione è utile per la contrattazione con le imprese.

E proprio sulla salute e sicurezza, che per noi rappresenta il primo comandamento, occorre radicare una diffusa cultura della prevenzione che deve essere messa al centro dell'organizzazione del lavoro e delle relazioni sindacali, creando così una più diffusa cultura che possa eliminare, ridurre e controllare i fattori di rischio derivanti dai processi lavorativi, incidenti e infortuni sul lavoro e lo sviluppo di malattie professionali.

Possiamo fare tanto per migliorare le condizioni ambientali delle nostre aziende, con la contrattazione ; con la predisposizione di assemblee che servono a costruire azioni sinergiche con il coinvolgimento delle lavoratrici, dei lavoratori e delle figure preposte per formulare proposte contrattuali sul secondo livello; con la promozione di una formazione adeguata per gli RLS sui temi dell'ergonomia per ridurre l'impatto delle malattie professionali e sulla valutazione dei rischi la cui gamma è stata ampliata dall'innovazione e dalla digitalizzazione dei processi, se pensiamo all'aumento delle casistiche dello stress da lavoro da correlato. Contrattare azioni positive anche su invecchiamento attivo.

Da ciò, diviene ancor più significativo il ruolo della Rappresentanza esercitata dalle RSU e RLS sia aziendale che territoriale che di sito produttivo (RLS-RLST-RLSSP). Non da ultimo, è necessario considerare la sempre più accentuata connessione tra tutela ambientale e sicurezza. È quindi essenziale adottare un approccio integrato, che consideri la sicurezza non solo come protezione dai rischi immediati, ma anche come prevenzione dell'impatto ambientale delle attività produttive. Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) diventa sempre più cruciale in questo contesto, estendendo le sue competenze anche alle tematiche ambientali.

Vogliamo agire un ruolo da protagonisti in tutta la sfera della ESG nelle aziende, rivendicando il nostro ruolo di stakeholders interni ed esterni, ed essere coinvolti, nel rispetto dei principi di inclusività, trasparenza e responsabilità, nella gestione della *governance*, *nella co-progettazione di iniziative*, *nella verifica di allineamento con gli SDG*, attrezzandoci per contrattare autorevolmente l'argomento.

Fim-Cisl Lombardia, il motore della Fim

In questa stagione congressuale abbiamo voluto rappresentare la Fim-Cisl Lombardia come un motore, dove ogni componente e ogni ingranaggio rappresentano le soggettività plurali che compongono la Fim.

Questi ingranaggi, sebbene distinti nelle loro specificità, lavorano in sinergia, interconnessi da un sistema fluido di collaborazione e integrazione.

Il motore prende vita e si muove grazie all'energia delle persone che lo alimentano; il contributo di ogni militante con la propria passione, visione e impegno, diventa la scintilla vitale che accende il motore.

Questa passione è il carburante che rende possibile il movimento continuo e armonioso dell'intero sistema, è ciò che ci spinge a dare il massimo, a trovare soluzioni dove altri vedono solo problemi. In questo scenario le idee, le proposte e le iniziative fluiscono come l'olio che lubrifica gli ingranaggi, permettendo loro di muoversi senza attriti.

L'attenta guida di Ferdinando e la Segreteria nazionale, la sinergia con le otto federazioni territoriali lombarde della Fim, le tante iniziative condivise con Fabio e tutta la Cisl Lombardia, Enti, Associazioni e Federazioni, creano un ciclo virtuoso dove l'energia positiva delle persone si trasforma in progetti concreti e innovativi generando nuove tutele nel settore metalmeccanico e nel territorio lombardo.

Perché il sindacato confederale non è solo un'organizzazione, ma è una comunità, il luogo in cui le voci dei lavoratori diventano forza contrattuale, in cui i sogni individuali si trasformano in diritti collettivi.

Antonio Gramsci scriveva: *"L'indifferenza è il peso morto della storia. L'indifferenza opera potentemente nella storia. Opera passivamente, ma opera. È la fatalità; è ciò su cui non si può contare; è ciò che sconvolge i programmi, che rovescia i piani meglio costruiti; è la materia bruta che strozza l'intelligenza.*

Tra l'assenteismo e l'indifferenza poche mani, non sorvegliate da alcun controllo, tessono la tela della vita collettiva, e la massa ignora, perché non se ne preoccupa; e allora sembra sia la fatalità a travolgere tutto

e tutti, sembra che la storia non sia altro che un enorme fenomeno naturale, un'eruzione, un terremoto del quale rimangono vittime tutti, chi ha voluto e chi non ha voluto, chi sapeva e chi non sapeva, chi era stato attivo e chi indifferente. Odio gli indifferenti anche per questo: perché mi dà fastidio il loro piagnisteo da eterni innocenti. Vivo, sono partigiano. Perciò odio chi non parteggia, odio gli indifferenti”.

Gli indifferenti, secondo Gramsci, lasciano che siano gli altri a decidere per loro, ma all'interno della Fim è l'impegno e il contributo costruttivo anche critico di ciascuno che fa la differenza. Questo atteggiamento spinge avanti la Fim-Cisl Lombardia, alimentata dalla passione e dalla dedizione di coloro che non si limitano a osservare, ma scelgono di agire e di fare la differenza. La Fim-Cisl Lombardia, quindi, non è un insieme di “parti meccaniche”, non è solo adempimenti e tecnicismi, “non è la Prefettura” della Fim Nazionale, ma un organismo vivo e pulsante, mosso dall'entusiasmo e dalla dedizione di coloro che ne fanno parte. È un motore che, grazie alla forza delle persone e alla loro passione, continua a evolversi e a migliorarsi, generando valore e opportunità per l'intera comunità.

Viviamo nell'epoca dell'incertezza, il mondo sta cambiando velocemente e in modo profondo, siamo davvero alla prova dei fatti. E noi? Noi possiamo scegliere di restare a guardare o di essere protagonisti. Possiamo scegliere la paura o la speranza, l'immobilismo o l'azione.

Noi rispondiamo ancora a quel motto scritto sulla porta della scuola popolare di Barbiana di Don Lorenzo Milani , “ I Care, mi sta a cuore, me ne occupo”.

Noi siamo partigiani, Noi prendiamo parte, Noi sappiamo da quale parte stare, la nostra autonomia non è equidistanza, autarchia o autoreferenzialità. Essere autonomi per noi fimmini vuol dire avere una propria visione, saper valutare nel merito le posizioni senza pregiudizio, assumendo posizioni chiare e coerenti rispetto ai valori fondanti del nostro sindacato; quando parliamo di pace, di diritti dei migranti, di Europa e di giustizia sociale, non siamo e non possiamo rimanere equidistanti. La storia ci insegna che la pace non è solo l'assenza di guerra, ma un impegno co-

stante per il dialogo, la cooperazione internazionale e il rispetto dei diritti umani. Non possiamo accettare posizioni che alimentano conflitti come nel caso dell'aggressione russa all'Ucraina e nel Medio Oriente.

Sul tema delle migrazioni, la Fim e la Cisl si schierano senza ambiguità dalla parte di un'accoglienza regolata, dignitosa e rispettosa delle persone, rifiutiamo ogni retorica che alimenti paure e discriminazioni, perché crediamo in un modello di società inclusiva, che valorizzi il contributo di tutti.

Anche sul futuro dell'Europa, la nostra autonomia ci porta a coltivare il sogno degli Stati Uniti D'Europa, capace di garantire diritti, sviluppo e coesione sociale. Non possiamo accettare derive sovraniste che minano la costruzione di un'Europa equa e solidale.

Infine, la giustizia sociale è per noi un valore non negoziabile. Il sindacato non può essere equidistante tra chi difende i diritti dei lavoratori e chi, con politiche populiste o neoliberiste, li mette in discussione. L'autonomia per noi significa essere liberi da condizionamenti partitici, pronti al confronto con tutti ma sempre schierati dalla parte della tutela del lavoro, del dialogo sociale e della democrazia.

Significa anche stare dalla parte della speranza rispetto a chi semina paura, rancore e odio, come ci indica Papa Francesco nell'anno del Giubileo, siamo chiamati ad essere pellegrini di speranza, promotori di un mondo del lavoro più giusto e umano.

Allora mettiamoci in cammino con coraggio e partecipazione!



”

Profilo del Sindacalista

Colui che si mette in leale rapporto con gli altri, responsabile dei diritti umani, capace di reggere l'utopia e di contagiare anche coloro con cui opera agli stessi suoi entusiasmi.

Sa essere presente e sa motivare le scelte, conosce il più possibile il lavoro di ciascuno e perciò è competente, cerca di capire e guarda all'essenziale.

Non ha preoccupazioni per propri interessi monetari e rifiuta il privilegio che è il tarlo di ogni convivenza.

Preoccupandosi di ciascuno, difende non i soldi ma il valore delle persone, lottando anche per il giusto riconoscimento economico.

Carlo Maria Martini



“