

FILLEA-CGIL LECCO 12 FEBBRAIO 2008-

Relazione introduttiva Seg. Gene. Massimo Cannella

Dopo 6 anni dalla conferenza di organizzazione della FILLEA e dopo 15 dalla conferenza di organizzazione della CGIL la nostra organizzazione si ferma a riflettere come la CGIL possa rappresentare e garantire Diritti collettivi individuali a lavoratori e pensionati.

Nel Documento licenziato dalla CGIL si individua il territorio come elemento centrale attraverso il quale la CGIL può rafforzare queste tutele..

Se consideriamo il luogo di lavoro solo 10 fà anni si trovano differenze sostanziali.

Rispetto ad oggi, infatti, non cerano lavoratori precari, il lavoro era visto come possibilità di progettare i futuro, il cosi detto "posto sicuro " il posto fisso era la normalità e per i Lavoratori, partecipare alla vita sindacale come delegato o anche come semplice iscritto significava contribuire ad ottenere miglioramenti sui diritti complessivi in quel settore dove anche l'appartenenza aveva un senso profondo.

Sono passati pochi anni ma sembra un'epoca diversa basti pensare al luogo comune del libretto di lavoro dove se si avevano troppi timbri si aveva la percezione di chi aveva poca voglia di lavorare a differenza di chi vantava di avere cambiato pochi posti di lavoro.

La CGIL era pensata per organizzare il consenso e la propria rappresentanza in fabbriche o luoghi di lavoro di una certa consistenza dove il luogo di lavoro era anche un luogo di contaminazione Politica, di discussione e dove la figura del delegato era punto di riferimento su temi sindacali diretti ma anche l'amplificatore del sindacato stesso.

Luoghi di lavoro con quelle caratteristiche ne rimangono pochi e la strada che da mezzo secolo sta seguendo il settore delle costruzioni è stata purtroppo intrapresa anche dal settore manifatturiero.

Una strada che porta verso processi di esternalizzazione della produzione, vuoi in altri paesi, vuoi in altre aziende più piccole dove le tutele sono inferiori.

Naturalmente sono cambiati anche i lavoratori se li paragoniamo a quelli del posto fisso.

Dove le differenze non sono visibili solo dal punto di vista economico, si notano anche sul piano sociale fatto sempre più di individualità.

Come ricomporre i bisogni ,come rappresentare le espressioni di lavoro diverse come dare risposte ai nuovi lavoratori stranieri alle donne ai giovani.?

Come valorizzare le tutele collettive e le tutele individuali (CCNL-Servizi)?

La CGIL Propone il territorio quale espressione più vicina al luogo di lavoro, dove è possibile, luogo di aggregazione e dove è possibile ricevere risposte ai bisogni di diritti o di servizi.

Il territorio come un soggetto con il quale il sindacato interagisce ,negozia a favore di lavoratori e pensionati tutta una serie di condizioni e servizi fondamentali come ad esempio : tariffe asili nido, rette case di riposo, ecc....a tutela del reddito.

Credo che non possono mancare anche politiche territoriali,: questione della casa, la viabilità, scelte strategiche di urbanizzazione o interventi sui piani triennali di enti come la Provincia.

Certo spesso rischiamo di andare in contraddizione come sta avvenendo alla Beton Villa dove i cittadini scelgono l'ambiente e i lavoratori anche se ambientalisti questo lusso non se lo possono permettere.

O se pensiamo al tanto contestato porticciolo di Lecco oltre alle posizioni dei diversi partiti o quella che ognuno di noi aveva maturato, la questione sull'impatto occupazionale era certamente un aspetto che avremmo dovuto approfondire. In quell'occasione avremmo, come Fillea, spiegato perché per i lavoratori con quel sistema di affidamento dei lavori (Proget financing) non sarebbero stati garantiti.

Altri esempi come la questione dell' ex area Pagani. Cosa comportano 190 nuovi alloggi privati in un rione con servizi che già oggi sono saturi?

Quanti di questi alloggi saranno venduti con condizione di edilizia popolare popolare?

Quale ritorno sociale?

L'azienda che li realizzerà ,come si organizzerà?? Con quali servizi per i lavoratori? Con quali sistemi, appalti? sub,appalti? affidamenti a cottimisti?.....Tutte questioni che richiamano temi di interesse generale e di interesse particolare.

Una delle domande fondamentali della conferenza D.O.che pone la CGIL è come rappresentare le nuove espressioni di lavoro,e come costruire le forze sociali per sostenere la contrattazione "CONFEDERALE"

La CGIL nei suoi documenti individua il comitato degli iscritti, come categoria possiamo portare come interessante anche l'esperienza dei delegati territoriali, (RLST)- una figura di rappresentanza che coagula un tessuto polverizzato come quello del settore edile.

Anche il rinnovamento è un punto centrale della Conferenza di organizzazione, tuttavia su questo punto mi è facile sintetizzare, finché non c'è la regola rigida e automatica di uscita, di rinnovamento ne avremo sempre poco.

Credo che oltre alla decisione che occorre prendere sul limite della permanenza negli organismi, vi è l'urgenza del completamento della riforma introdotta nell'ultima conferenza circa il doppio mandato.

Occorrono regole per chi una volta terminati i due mandati deve avere la possibilità di passare ad altro **utilizzando criteri oggettivi.**

L'altro punto di innovazione è certamente la questione della formazione.

Credo non sia giusto pensare solo ai giovani, credo che livelli debbano essere diversi, anche come sistema di aggiornamento continuo.

Come costruirla?

Credo che i sistemi formativi siano quelli strutturati che hanno anche dei momenti di verifica con temi confederali e arricchiti da specificità settoriali e soprattutto uniformato sul territorio nazionale. utile insieme ad altri elementi di valutazione per costruire i percorsi di responsabilità dei sindacalisti.

Questi alcuni temi richiamati dalla conferenza di organizzazione, che inevitabilmente scaturiscono almeno due domande:

<p>Chi seguirà queste innovazioni? Con quali risorse?</p>
--

La CGIL si interroga prima di tutto di uniformare la quota sindacale per tutte le categorie all'1%, anche se è una condizione di principio importante trovo che sia poco realizzabile perchè sono questioni che se non affrontiamo unitariamente risulterebbero controproducenti.

Ritengo che da questo punto di vista dovremmo concentrarci su questioni che possiamo realizzare in autonomia.

Nell'immediato si potrebbe uniformare la canalizzazione considerando una quota specifica per ciascuna tessera acquistata..

Occorrono anche metodologie di riscossione più moderne delle deleghe sindacali come sistemi bancari postali ecc., per evitare che ogni lavoratore/trice se decide di iscriversi debba per forza condividere la sua decisione con il datore di lavoro.

(Banche ECC...)

Sempre su questo tema trovo che non sia di secondo piano la questione della gestione e dei controlli attraverso sistemi adeguati che ci permettano in tempo reale di verificare se le aziende versano i contributi sindacali e se li versano in modo corretto .

Inoltre vi è la questione delle quote di servizio che come altre categorie abbiamo anche in FILLEA e che trovo debba essere definito una volta per tutte come devono essere trattate.

Anche se per la Fillea rimane l'impegno di ridurle a favore delle quote delega.

Naturalmente la questione delle risorse deve investire tutti i livelli.

La Fillea ha già fatto questa scelta che certamente può essere migliorata ma con la conferenza del 2001 abbiamo deciso di superare tutte le strutture regionali al di fuori di quella della Sicilia e della Lombardia che hanno mantenuto strutture snelle a favore delle strutture territoriali.

Nello stesso tempo abbiamo abbassato la quota di canalizzazione a favore dei Regionali e dei Nazionali per potenziare il territorio.

La struttura nazionale ha messo a disposizione un modello formativo che risponde a giovani e lavoratori stranieri.

A livello regionale abbiamo il governo dei progetti di reinsediamento che permettono ai territori anche relativamente piccoli come il nostro di sperimentare e di rafforzarsi .

Le risorse vanno a chi presenta progetti credibili e verificabili nei risultati, sapendo che e in questa categoria i risultati non possono essere modificati perchè il nostro tesseramento è **certificato** da enti esterni ad ogni variazione perdiamo o recuperiamo quote in relazione alla reale rappresentatività.

Con i progetti di reinsediamento In questi anni abbiamo mantenuto una costante crescita sul tesseramento, e siamo rimasti il sindacato più rappresentativo della provincia di Lecco contribuendo in modo significativo alla crescita dei lavoratori attivi della CGIL di Lecco.

Se vogliamo disporre di maggiori risorse sul territorio occorre che le categorie seguano questa strada; non sono comprensibili situazioni in cui categorie sul territorio non riescono quasi a garantire lo stipendio ai sindacalisti, figuriamoci a fare iniziative politiche pur disponendo di strutture regionali elefantache.

Sempre nell'ambito delle risorse occorre concludere il percorso degli accorpamenti di alcune categorie che non hanno sbocchi in prospettiva.

Io aggiungo che occorre inserire la **“responsabilità in solido”** in tema di ripiano dei bilanci delle categorie sofferenti.

In sostanza penso che quando una categoria non riesce a chiudere i bilanci in positivo non può essere solo la CGIL territoriale a farsene carico.

In questi casi occorre definire delle regole, e l'intervento dei ripiani deve trovare il concorso delle categorie ai vari livelli.

I SERVIZI

Sempre di più i servizi svolgono un ruolo importante per i lavoratori.

Il sistema dei servizi fiscali, del patronato Inca ,del Sunia, Federconsumatori , sport.,ambiente e stranieri. vertenze.

I nostri servizi sono spesso l'unico momento di incontro fra i lavoratori e la struttura sindacale. Credo che da questo punto di vista occorra valorizzare i nostri servizi e anzi è necessario recuperare anche un ruolo sul piano del proselitismo.

I servizi per la nostra categoria sono fondamentali, occorre curarne in modo particolare la loro efficacia e preparazione perché se i servizi sono fatti bene ti aiutano a fidelizzare il nostro iscritto se fatti male ti fanno perdere gli iscritti e io penso che occorre fare un ulteriore passo cioè che la questione del tesseramento non può essere solo il problema delle categorie. Per avere più servizi sul territorio occorre organizzare anche le sedi decentrate in modo adeguato con il contributo solidaristico di tutti; nel rispetto delle reciproche esigenze.

Se parliamo dei servizi non possiamo non affrontare il tema del loro costo che non può essere sempre aggiuntivo alla tessera sindacale..

Possiamo continuare a pensare che quando il lavoratore ha bisogno debba pagare tessere aggiuntive?

Il lavoratore che paga la tessera da 10/20 anni è come il lavoratore iscritto con il sistema della tessera brevi-mano?

Penso che noi dobbiamo perseguire l'obiettivo che e ai lavoratori iscritti alla CGIL debbano avere il diritto gratuito ad alcuni servizi, come ad esempio: Sunia,federconsumatori,vertenze; il rapporto di compensazione deve avvenire fra l'organizzazione e i servizi.

Per quanto riguarda le Società come il CAF credo che la CGIL debba pensare una strategia nazionale capace di uniformare condizioni,obiettivi e soprattutto tariffe.Se dovessimo solo fare un paragone, con tutte le distanze del caso, Troverei sbagliato se una azienda che produce un servizio su scala nazionale, lo proponga in ciascuna provincia a condizioni differenti.

SCADENZA DI MANDATO PER I DIRETTORI DEI SERVIZI

Sempre sul sistema dei servizi la CGIL nel documento pensa di estendere la regola degli 8 anni anche per i suoi responsabili; credo che il principale obiettivo debba essere la competenza, forse non è il modo più corretto per raggiungere questo obiettivo. Tuttavia la questione esiste e in qualche modo deve essere affrontata.

Io partire ad affrontare il tema di come inserire negli esecutivi la loro rappresentanza e con quali forme .

II TERRITORIO PER LA FILLEA

Per questa categoria quasi sempre il territorio e luogo di lavoro è il cantiere.

Il cantiere è un posto di lavoro mobile e temporaneo dove incontriamo, parliamo, organizziamo ed eroghiamo i servizi ai lavoratori.

Decentrare per noi significa risorse sui luoghi di lavoro; significa più presenza sui cantieri.

La presenza del sindacalista in cantiere significa anche avere garanzie sulla sicurezza, sulla regolarità del rapporto di lavoro, raramente si riesce ad avere le RSU di cantiere di conseguenza i punti di riferimento il più delle volte sono i sindacalisti stessi.

Il nostro sistema Contrattuale (luglio '93) anche dove si sono rinnovati i contratti regolarmente non ha garantito un reddito adeguato rispetto al reale costo della vita, inoltre non risponde agli obiettivi di calmieraggio delle tariffe e in alcuni casi non ha garantito tutti i lavoratori nella certezza dei rinnovi contrattuali.

Il rischio è che le modifiche di questo sistema si facciano non come dovrebbe a "bocce ferme" ma durante i negoziati dei rinnovi contrattuali, come sta avvenendo per il rinnovo dei nostri settori: Legno -Manufatti-Lapidei_edili ed in particolare nel settore del Cemento; dove la richiesta esplicita di Federmaco (controparte) è stata di allungare la durata del contratto.

Negli Edili la contrattazione di 2° livello è una realtà collaudata che garantisce tutta una distribuzione salariale.

Abbiamo anche sperimentato la contrattazione di anticipo sulle grandi opere (Raddoppio ferroviario Airuno Carnate Todini SPA) e i risultati su retribuzioni, garanzie e sicurezza, non sono mancati.

Non sarà certo solo merito della presenza continua del Sindacato sui cantieri, o della partecipazione ai diversi confronti con gli enti locali, o alla forte presenza degli organi ispettivi; insomma forse questi fattori hanno inciso solo in parte, tuttavia registriamo che una grande opera pubblica viene realizzata senza variazione di costi, nei tempi prestabiliti e soprattutto non è morto nessuno.

Per questo motivo pensiamo che la contrattazione di anticipo sia una esperienza che deve essere ripetuta ad ogni occasione in cui si parla di lavori di una certa dimensione.

La nostra categoria per tutelare i lavoratori deve occuparsi di sistema, la qualità dell'impresa è un fattore determinante.

Quando si entra in un cantiere ci dobbiamo occupare di capire a quale impresa fa riferimento il lavoratore e poi le tutele cambiano se si tratta di appalto sub appalto cantiere pubblico o privato.

I rapporti li abbiamo con committenti, con impresari e con i Comuni o le Province dove come nel nostro caso non sono disponibili a firmare un protocollo che ci aiuterebbe a tutelare meglio i lavoratori negli appalti pubblici.

Noi siamo quelli che più di tutti subiscono il cattivo funzionamento degli organi ispettivi perché per noi significa spesso l'unica tutela per il nostro precariato che è fatto di lavoratori che lavorano 8 ore e sono assunti par-time, o lavoratori dipendenti che se vogliono lavorare devono aprire partita iva.

Insomma il territorio è centrale in tutte le sue espressioni dove in questa categoria è il luogo dove intensificare la propria azione se vuole rappresentare e rispondere ai loro bisogni.