

Delegate , delegati e gentili ospiti,

Non si può prescindere dal contesto politico istituzionale in cui si svolge la nostra conferenza di organizzazione.

Riconfermata anche in presenza di una crisi di governo, a riconferma se ce ne fosse stato bisogno della nostra autonomia dalla politica.

L'autonomia della CGIL come valore primario che trova fondamento nella capacità di elaborazione programmatica nei confronti dei datori di lavoro, delle istituzioni, dei governi e dei partiti politici.

Una crisi di governo che viene dopo uno straordinario impegno unitario organizzativo e di democrazia partecipata che aveva visto cinque milioni di lavoratori/ici esprimere la propria valutazione sull'accordo del "WALFARE." Sottoscritto con governo ed associazioni datoriali che modificava in positivo il sistema pensionistico e riformava istituti importanti nella vita dei lavoratori/ici.

La crisi non ha consentito la piena applicazione di quell'accordo con la trasformazione in legge di punti significativi dell'accordo stesso

.Dobbiamo però riconoscere che l' azione di questo governo non è stata neutra nella modifica della legislazione di settore intervenendo in maniera radicale e positiva con il combinato disposto tra il ministro dello sviluppo economico Bersani e del ministro del lavoro Damiano.

Ed è stata la nostra categoria prima promotrice e poi destinataria di importanti modifiche legislative nel rapporto di lavoro, nella trasparenza degli appalti e nella lotta al lavoro irregolare,estendendone i benefici anche agli altri settori.

La crisi nazionale ha avuto riflessi anche nella nostra città con le dimissioni del sindaco candidato a Premier nazionale.

Uno scenario nuovo che potrebbe prevedere, per la stazione appaltante più importante di Italia, rallentamenti, modifiche aggiustamenti di provvedimenti già approvati in giunta (vedi PRG) e che mettono in circuito risorse, programmi, lavoro e occupazione.

Oppure la non definizione di accordi concertativi con le parti sociali sui temi quali gli appalti pubblici, che tipologia di appalti, massimo ribasso o economicamente vantaggioso, il lavoro irregolare, la sicurezza.

Inoltre possiamo aggiungere l'importante discussione sulla riforma del modello contrattuale e la questione salariale che sta animando il dibattito politico sindacale, istituzionale e religioso che invade il campo, va oltre la sfera etica con interventi impropri e non necessari, e quale migliore occasione per accennarla alla conferenza di organizzazione alla presenza di delegati e quadri cioè il gruppo dirigente della FILLEA.

A riconferma di una posizione responsabile d'innanzi al malessere di milioni di lavoratori/ici ,e consapevoli che la leva fiscale e contributiva non è l'unica soluzione al problema salariale ma un punto di partenza importante. La questione può trovare sbocco nella riforma della contrattazione collettiva e nel protagonismo delle parti sociali.

Una riforma necessaria dopo l'esaurimento del modello congeniato nel 1993 imperniato sulla moderazione salariale e utile in quella fase storica, ma che ha mostrato alla lunga limiti evidenti in presenza di una inflazione bassa.

Un modello nuovo che introduce l'universalità dei due livelli contrattuali nazionale e aziendale o territoriale, riducendone la durata, in una ottica di unitarietà e rafforzamento.

Il primo che affronti materie, istituti, diritti e recupero salariale in modo egualitario e senza differenza.

Il secondo esercitato nell'impresa nel territorio e che affronti il tema del salario con le dovute differenze e attraverso parametri concordati. Un modello che abbia il suo fondamento nell'esercizio della democrazia partecipata sia in fase di elaborazione che in quella di approvazione.

Mutuando sistemi già condivisi in maniera unitaria e con successo.

Evitando inoltre di dare seguito in tema di salari a banalità e strumentalizzazioni sempre più frequenti sul concetto di produttività. Per la quale si usa sempre più spesso la formula di "LAVORARE DI PIU' PER GUADAGNARE DI PIU'" tradotta, fare un congruo numero di ore di straordinario, lavorare qualche sabato in più, qualche giorno di ferie in meno o qualche diritto cancellato.

Esiste invece secondo noi la giusta formula che consiste nel fare maggiore investimenti in capitale produttivo, ricerca e sviluppo, innovazione organizzativa interna ed esterna, formazione.

Quegli investimenti che le imprese italiane non amano fare, o fanno in misura assai inferiore rispetto a quello che i loro utili gli permetterebbero.

La discussione ha subito però un rallentamento sta in una fase di stallo, per difficoltà di carattere unitario, e le minacce confindustriali di passare dalla contrattazione collettiva a quella individuale.

Se questa è l'attualità, il quadro di riferimento, con la nostra conferenza d'organizzazione abbiamo voluto innanzitutto dare attuazione alla delibera del 15 congresso e ripercorrere un percorso di tipo congressuale, non obbligato.

Abbiamo pensato che in una società dove i luoghi di incontro, di discussione di partecipazione sono sempre più rari, se si tolgono i salotti televisivi, fosse necessaria una intensa discussione partecipata.

Evitando al tempo stesso, il più possibile, conformismi di maniera e limitando al giusto uso liturgie e riti sindacali che danno il senso di appartenenza.

Siamo partiti dal basso dai luoghi di lavoro per rafforzare un filo conduttore che per la verità non si era mai rotto. Nelle conferenze di organizzazione alle quali ho partecipato ho percepito spesso, in modo positivo, il disorientamento dei lavoratori/ici presenti.

Positivo perché? Vista la distanza di tempo (15 anni dall'ultima conferenza) questa platea era completamente nuova fatta di giovani, immigrati e di donne, conseguenza di una politica di rinnovamento praticata dalla FILLEA a tutti i livelli, e non aveva mai partecipato ad una conferenza di organizzazione.

Era questa platea l'esempio pratico e vivente di quanto ci fosse bisogno, a seguito dei cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro che ci riguardano, la necessità di riposizionare la nostra organizzazione i suoi gruppi dirigenti, le sue risorse economiche e umane.

I cambiamenti ci impongono quindi di ragionare come ricollochiamo la FILLEA e la CGIL, ognuno per la sua parte, nei posti di lavoro, nel territorio, nella società, con l'obiettivo di estendere e rafforzare la nostra rappresentanza e la nostra rappresentatività.

Questo comporta scelte di decentramento, di poteri ,di ruoli, di funzioni che devono riguardare tutti, dentro un quadro di razionalizzazione di maggiore efficienza finalizzato a liberare risorse finanziarie ed acquisire disponibilità di quadri e dirigenti. Capire cosa dobbiamo conservare e difendere e cosa si può cambiare o modificare.

DECENTRAMENTO REINSEDIAMENTO

Anche se per definizione le organizzazioni tendono a riproporre nel tempo la configurazione organizzativa che esse assumono nel momento della loro costituzione, le stesse per essere efficaci devono essere alla continua ricerca di punti di equilibrio tra diversi dilemmi organizzativi che non accettano e che non prevedono soluzioni ottimali, stabili e durature. Ed è in questa ottica che nel 1996 la CGIL e la FILLEA ridisegnano la propria configurazione geografica e geometrica rovesciando la piramide e trasferendo verso il basso, risorse funzioni e ruoli. Passando, nel rispetto della autonomie provinciali, a segreterie, confederali e categoriali, regionali.

Nelle province, in particolare Roma, vista la dimensione; dal modello Roma più 3 comprensori CIVITAVECCHIA POMEZIA TIVOLI si passa a 7 camere del lavoro istanze congressuali ridisegnate e calibrate sui 20 municipi romani All'interno di queste, 7 FILLEA, con 7 Direttivi, con 7 segreterie.

Dopo una sperimentazione durata 12 anni, una attenta analisi su quello che è stato ma anche su quello che sarebbe potuto essere in condizioni diverse.

Abbiamo iniziato un serio e produttivo confronto con la Confederazione con punti di partenza all'apparenza molto distanti.

Da una parte la CGIL supportata con dati di analisi positivi che ripropone, secondo noi con un eccesso di prudenza, lo stesso modello ripartito cambiando solo riferimento dai municipi alle Asl e rimettendo correttamente al centro la complessità del territorio, anche in previsione di modifiche istituzionali possibili.

Dall'altra noi la FILLEA che privilegiamo il livello provinciale e non certo per astratti principi di contrapposizione, ma per importanti elementi, parametri e indicatori come ad esempio il II° livello contrattuale o le risorse economiche di tipo provinciale.

Abbiamo nella nostra analisi del modello, incontrato elementi di criticità legati essenzialmente alla rigidità del sistema che mal si adatta ad un settore per vocazione mobile ed elastico, oltre ai limiti di conduzione e democrazia da parte di segreterie territoriali che per caratteristiche implicite della categoria si trovano sprovviste del Comitato Direttivo costituitosi al congresso, perché quei delegati hanno cambiato territorio per evidenti motivi di lavoro, o nella migliore delle ipotesi nei Comitati Direttivi restano i compagni/e degli impianti fissi, portatori di culture importanti, ma c'è l'assenza dei delegati edili la parte più rappresentativa della FILLEA. Con il rischio evidente di invertire il percorso e di riportare al centro decisioni ed indicazioni che andrebbero prese in periferia.

Se consideriamo poi il quadro di riferimento cittadino nel quale ci muoviamo. Nella prospettiva di un futuro prossimo che quello delle costruzioni resti per Roma il principale volano per la crescita dell'economia, e dovrebbe essere a tal proposito considerato a pieno titolo settore industriale.

Se è vero come è vero che un euro investito nel settore attiva in media 3 euro di ricchezza.

Che a Roma ci sono le sedi delle 3 banche specializzate nelle infrastrutture e nelle costruzioni (MEDIOCREDITO CENTRALE, CDP E BANCA INTESA).

Che c'è la disponibilità dei fondi infrastrutturali ad investire su Roma e che c'è la presenza di grandi gruppi di costruttori.

Inoltre la grande sfida del PRG per la sprovvincializzazione e l'ammodernamento della città.

Con l'idea di una città policentrica, con 18 nuovi centri intorno al GRA, caratterizzati da pluralità di funzioni innovative e non solo residenziali, che purtroppo sembra non selezionare una nuova classe di imprenditori, ma si afferma sempre più una figura piuttosto tradizionale di costruttore romano quello che chiede più metri cubi di edilizia residenziale a costi contenuti, senza offesa "il palazzinaro".

Oltre al PRG altri importanti interventi: dal centro congressi all'Eur, alla nuova stazione Tiburtina, al sistema museale dal Maxi alla Macro, al Palazzetto dello Sport a Tor Vergata, la Città dei giovani ai mercati generali, la nuova Fiera di Roma, le metro B1 e C.

Il combinato disposto tra l'attuale e il futuro porteranno su Roma nei prossimi anni tra diretti ed indiretti 500/600 mila nuovi lavoratori.

Nella regione i 4 grandi interventi infrastrutturali della Roma- Latina, Cisterna-Valmontone, Orte- Civitavecchia, il raddoppio dalla Salaria movimenteranno ulteriore risorse e uomini.

E' in questa prospettiva di sviluppo tumultuoso e di analisi comparata che le due posizioni apparentemente

inconciliabili della Confederazione e della categoria trovano la loro sintesi in un nuovo punto di equilibrio avanzato che coniuga le differenze con le convenienze.

Che trova la sua rappresentazione nel disegnare la FILLEA all'interno della CGIL su 5 territori anziché su 7, che noi proponiamo come percorso ma che dovrà trovare conferma nel prossimo congresso.

Che vedrà accorpati il territorio di Civitavecchia, con quello di Roma nord e la Fillea Centro con quella Sud ,rispettando negli accorpamenti la vocazione tipicamente edile dei territori interessati e rispettare e sviluppare negli altri 3 gli indirizzi tipici.

Quello di Pomezia con la filiera complessa dei settori dei materiali da noi rappresentati, lo stesso vale per Tivoli-Guidonia, con prevalenze e priorità con la sua storia nel settore lapideo.

Sperimentando ed investendo ad Ovest, oltre che sul tradizionale sviluppo intensivo di residenziale, anche nella continuità del nuovo Distretto Nautico (settore legno) che va da Latina a Civitavecchia senza soluzioni di continuità. Vorremmo insomma proporci con grande umiltà ad essere laboratorio per sperimentare sul territorio, quello che stava nelle tesi congressuali, una nuova CONFEDERALITA'.

Se dovessimo immaginarla graficamente, avremmo il risultato di una funzione che raggiunge il suo valore massimo quando si massimizza il valore dell'appartenenza al sindacato minimizzando risorse ed energie necessarie per il risultato.

Quando la verticalità incrocia al punto più alto e funzionale l'orizzontalità.

Proviamo a fare delle ipotesi, delle simulazioni, anche per facilità di comunicazione e di comprensione.

Proviamo ad immaginare un luogo di lavoro, nella fattispecie un cantiere o un ufficio, in cui sempre più spesso convivono lavoratori/trici con CCNL, accordi di 2° livello di diversa tipologia tra di loro, ci sono poi lavoratori che sono rappresentanti da RSU e altri no, ci sono iscritti al sindacato e non iscritti.

Ci sono interessi che si avvicinano, ma mai si contaminano o coniugano anzi spesso confliggono.

Il mancato governo di tali complessità si riflette in modo negativo sui lavoratori/trici uniformandoli ai livelli più bassi dei diritti, della normativa o salariali. L'unica trasversalità è il risultato della somma del peggio di ogni particolarità.

L'esempio appena fatto non è un esercizio di scuola, ma una realtà sempre più frequente.

A chi compete fare sintesi? Quale migliore opportunità dell'esercizio fecondo della confederalità costruendo il filo conduttore degli interessi e della solidarietà per legittimarsi e per esaltare il senso di appartenenza al sindacato. Dovremmo riuscire a valorizzare anche su scala ridotta e in maniera diffusa l'esperienza costruita nella centrale a carbone di Civitavecchia.

Spostiamo l'attenzione dal posto di lavoro al territorio.

Con la necessità di costruire o consolidare sistemi di relazione con tutti i soggetti sociali e istituzionali.

Nel settore delle costruzioni dove la precarietà è una costante tipica prevista anche nel CCNL quando finisce un cantiere o una fase di esso.

Quale migliore opportunità ,del territorio come luogo definito,di contrattare per la CGIL e promuovere d'intesa con la categoria azioni rivendicative per investimenti

produttivi o progettualità finalizzata alla ricerca di nuova e buona occupazione.

Credo sia il miglior ammortizzatore sociale che potremmo avere, programmare insieme agli investimenti anche la propria vita.

Non c'è da parte nostra nessuna aspirazione o ricerca ad un finto primato o peggio a forme di ostruzionismo dannoso. Ma c'è l'interesse a incrociare verticalità e orizzontalità al punto più alto ed utile agli attori.

Se questo è il senso giusto con il quale interpretiamo la confederalità, le opportunità e le occasioni di lavoro sono talmente tante che avremo modo di raggiungere obiettivi importanti.

SISTEMA SERVIZI

Abbiamo già fatto la conferenza dei servizi, proprio per evitare appesantimenti sulla conferenza d'organizzazione, ma quello che credo importante sottolineare è che la funzione di erogazione di servizi si viene a sovrapporre a quello di rappresentanza degli interessi ma non la sostituisce. La funzione di rappresentanza degli interessi collettivi attraverso la contrattazione è funzione fondamentale nella FILLEA.

Anche se è vero che i nostri iscritti tendono a stabilire un rapporto di fiducia generale e preferiscono rivolgersi a noi anche per servizi non strettamente sindacali.

La fiducia è legata a due aspetti: in primo luogo l'idea che i funzionari della FILLEA conoscono bene la complessità dei problemi dei loro iscritti, in secondo luogo la convinzione che non c'è nessun interesse di tipo economico, per sviluppare comportamenti opportunistici.

Senza contare che esistono elementi di consuetudine, comodità, praticità, nel recarsi nelle sedi sindacali per

soddisfare nello stesso luogo e nello stesso tempo bisogni diversi.

Per questo vorremmo ripetere e sistematizzare l'iniziativa positiva di Pomezia su tutti i territori ,di una giornata seminariale di conoscenza e scambio di come si incrocia l'offerta con la domanda, anche per smontare alibi reciproci di inefficienza.

.Vorremmo mettere in comunicazione le potenzialità dei nostri archivi con le competenze dei servizi della CGIL.Attraverso questo canale passare da forme di tutele individuali a quelle collettive utili anche sul versante del tesseramento.

TESSERAMENTO PROSELITISMO

La FILLEA di Roma e Lazio non ha mai considerato il tesseramento un lavoro ordinario e ciclico un momento residuale nella funzione di direzione sindacale.

Al contrario il tesseramento è stato sempre interpretato come una scelta di straordinaria importanza e esplicitato attraverso un impegno costante e permanente.

Riteniamo il tesseramento l'indicatore principale di forza della FILLEA, perché essendo categoria di frontiera è riconoscimento del contatto personale la soluzione di problemi e rappresentatività certificata.E' in estrema sintesi il nostro valore aggiunto,il rapporto fiduciario.

Anche in presenza delle altre Organizzazioni FILCA E FENEAL ben organizzate e presenti nel territorio e nei posti di lavoro ,con uomini, mezzi e competenze alle quali guardiamo con rispetto, attenzione e mai con sufficienza. In una competizione virtuosa corretta e trasparente.

In questi anni la FILLEA, oggi diciamo paradossalmente malgrado il nuovo modello reinsediato, compensa da sola,

con una crescita di 4332 iscritti pari al 21,2% quasi interamente il calo delle altre categorie dell'industria.

Con un risultato generale e finale di 25.648 iscritti nel Lazio. Per l'anno 2007.

Il successo è naturalmente dovuto anche al contesto favorevole ed ad una fase espansiva del settore.

Ma prima di tutto alla fatica quotidiana dei compagni e alla loro azione costante e sistematica nei luoghi dei lavoro e alla partecipazione attiva del nostro C.D.

Purroppo l'andamento non è uguale in tutte le province e in tutti i settori. Se Roma mantiene un primato significativo e a Latina c'è stato un recupero straordinario.

Rieti e Frosinone vanno a fasi alterne a Viterbo soprattutto per vicende poco edificanti e sindacali, abbiamo avuto un crollo degli iscritti.

Nei settori lapidei e cemento la presenza FILLEA è significativa e rappresentativa di realtà consistenti sia in termini di iscritti che di RSU.

Marchiamo difficoltà evidenti nel settore laterizi ma in particolare del legno.

Se nel settore dell'edilizia abbiamo strumenti di analisi, attraverso la bilateralità, che ci permettono di conoscere nel dettaglio sia il tasso di sindacalizzazione che la composizione della forza lavoro con i quali programiamo strategie e tattiche di intervento e di lavoro.

Con gli altri settori l'approccio è più artigianale, meno analitico e scientifico, se non quando è possibile utilizzare banche dati spesso con informazioni datate.

Dobbiamo nel prossimo futuro anche a seguito del nuovo modello progettato muoverci su alcune direttrici.

Con la riduzione dei territori si libereranno risorse umane ed economiche che saranno reinvestite in un circuito

virtuoso. Diminuiranno rigidità ed incrostazioni e si intensificheranno azioni ed investimenti nei settori meno rappresentati.

Inoltre miglioreremo mezzi e sistemi informatici che mettano in rete e consentano di dialogare l'intera Regione per intercettare al meglio la mobilità dei lavoratori e offrire loro un servizio di tutela continuo e costante.

Per aumentare il senso di appartenenza e possibilmente di partecipazione dell'iscritto.

POLITICA DEI QUADRI

Per una efficace azione di proselitismo c'è necessita di una altrettanta efficace politica dei quadri, che abbia le sue fondamenta sulla formazione sulla multiculturalità sul genere e sui giovani.

Dobbiamo garantire il rinnovamento del gruppo dirigente anche in termini generazionali privilegiando esperienze provenienti dai luoghi di lavoro e preferibilmente con incarichi di rappresentanza negli stessi, che godono della fiducia dei lavoratori/trici che abbiano avuto anche esperienze minime di contrattazione e direzione politica che sappiano gestire una assemblea un licenziamento collettivo una cassa integrazione. Senza pregiudizi o preclusioni alcune utilizzare anche esperienze diverse che componano e completano un mosaico in un passaggio continuo di vecchie e nuove esperienze., di vecchi e nuovi saperi e conoscenze.

Su questo innestare una politica della formazione sindacale a tutti i livelli e continua in tutte le fasi dell'attività sindacale.

Anche per questo accogliamo positivamente la notizia della riapertura della scuola sindacale di Ariccia, che tanta

importanza ha avuto nella formazione sindacale e di vita negli attuali e passati gruppi dirigenti.

In breve continuare attraverso la costituzione di un fondo dedicato nel doppio binario confederale e di categoria per creare un gruppo dirigente vicino ai posti di lavoro consapevole e determinato, capace di capire e saper soddisfare i bisogni dei nostri rappresentati e dei lavoratori che aspirano ad esserlo.

IMMIGRAZIONE

La FILLEA a tutti i livelli è stata investita dai flussi migratori in particolare proveniente dai paesi dell'Est Europa determinando un cambiamento decisivo nella composizione della forza lavoro.

Il dato della sindacalizzazione dei lavoratori immigrati è di circa il 30% della FILLEA e la loro presenza raggiunge ormai circa il 50% dell'intera forza lavoro regolare. Di questa percentuale la presenza dei lavoratori rumeni è dell'80 % con una crescita imponente negli ultimi 2 anni. Se da una parte il fenomeno obbliga la società e le istituzioni ad andare oltre una mera politica dell'accoglienza e ridefinire percorsi nuovi di coesione per evitare episodi drammatici come quelli di Roma.

Resta il rammarico della mancata modifica o abolizione della Legge Bossi/Fini.

Per la FILLEA l'ingresso dei lavoratori immigrati ha rappresentato una occasione per ripensare se stessa, che non si può esaurire nel riconoscimento di una quota di rappresentanza da assegnare ai vari livelli dell'organizzazione, quanto di affermare l'idea che assuma l'integrazione, più del proliferare dei coordinamenti, e la multiculturalità quale riferimento per la composizione della propria rappresentanza.

Vanno promosse, evitando buonismi di maniera, tutte quelle iniziative utili a superare all'interno dei posti di lavoro forme più o meno palesi di intolleranza diffusa che ancora vedono nell'immigrato un pericolo per il proprio posto di lavoro.

Ultima in tempo reale è la denuncia di un nostro funzionario immigrato da parte di una azienda mentre svolgeva il proprio lavoro sindacale calunniato e insultato. Vanno al tempo stesso utilizzati strumenti che non limitano la presenza dell'immigrato solo agli uffici vertenze, per legittime rivendicazioni salariali, ma che lo facciano soggetto di diritti contrattuali e legislativi per evitare forme di sfruttamento diffuso, che si manifestano anche attraverso inquadramenti contrattuali ai livelli più bassi o nell'uso indiscriminato e falso del part time , nei cantieri edili e di conseguenza lo mettono, contro la sua volontà, in concorrenza sleale con i lavoratori italiani.

La FILLEA con l'apertura della sede a Bucarest, e con gli accordi con il sindacato rumeno di riferimento, ha tentato di intercettare il flusso dei lavoratori in entrata ed in uscita dal loro paese coinvolgendo anche la CGIL e l'INCA nel tentativo di trasferire sul lavoratore immigrato la conoscenza e la consapevolezza dei suoi diritti, e favorire per quanto possibile un ingresso nel nostro paese meno difficile e aiutarlo nella ricerca di punti di riferimento utili al suo inserimento. Registriamo, con rammarico, che dopo gli entusiasmi iniziali, l'idea sta terminando la sua spinta propulsiva.

Ancora oggi restano, però, invariate le motivazioni che hanno spinto verso quell'iniziativa anche alla luce delle nuove politiche sull'immigrazione dei paesi di origine.

Politiche al femminile

Il rinnovamento della Fillea è passato anche nell'allargamento della rappresentanza di genere nel rispetto dello statuto e nei limiti della categoria.

Se nella segreteria regionale nel C.D. c'è una presenza positiva e c'è uno sforzo teso all'obiettivo massimo, lo stesso non si riscontra nelle nostre province, non credo neanche per cattiva volontà, ma per dei limiti oggettivi.

Oltre che nei gruppi dirigenti la politica al femminile si è anche valorizzata nelle piattaforme e nelle chiusure dei contratti per gli istituti di nostra competenza.

Ed è la contrattazione confederale da una parte e categoriale dall'altra utile per riprendere un dialogo costruttivo col mondo impiegatizio intrecciare esperienze, e ricostruire il processo produttivo. Da una parte il miglioramento dei servizi sul territorio (casa, imposte, sanità), dall'altra l'esercizio dei diritti individuali e collettivi. .

Sviluppare politiche al femminile dal basso con il diretto contributo delle protagoniste, nei luoghi di lavoro siano essi uffici o cantieri ,come nel caso più diffuso del restauro.

Rappresentanza

Poi c'è il problema di come invertire una tendenza di rappresentanza debole nell'edilizia conseguenza della polverizzazione e della dimensione dell'impresa.

Con tutta le prudenze e le cautele del caso l'inversione può avvenire solo con gli strumenti tradizionali del contratto e

delle leggi, se ci fosse un riconoscimento del cantiere come unica unità produttiva indipendentemente dalla presenza di appaltatori o subappaltatori. Il tutto riconducibile ad unico committente ad una unica Direzione lavori, ad un Unico responsabile del procedimento. Mantenendo, se necessario, anche le stesse dinamiche produttive e le dimensioni d'impresa. La stessa logica che si va affermando nel pianeta sicurezza tesa ad UNIRE piuttosto che DIVIDERE. Anche se la tendenza e la legislazione di settore va verso l'indirizzo contrario con l'utilizzo di General Contractor Progetti di Finanza, Global-service.

Un modello che modifica la filiera classica Committente, Appaltatore, Subappaltatore che anche con tutti i suoi limiti era servita negli anni passati ad essere un passaggio per qualificare l'impresa.

RISORSE

Una corretta e attenta gestione delle risorse ha consentito in questi anni alla Fillea di sviluppare politiche di investimento indirizzate alla formazione dei compagni/e. Sperimentare l'utilizzo di nuovi compagni/e provenienti dai posti di lavoro.

Aumentare postazioni e sedi. Migliorare il sistema di comunicazione informatico e non.

In un corretto rapporto costi-benefici all'interno di una programmazione ancora non terminata.

Questo tipo di azione sistematica ha nei fatti prodotto un riequilibrio tra quota delega e servizio cioè la differenza economica tra lavoratori iscritti al sindacato e quelli iscritti alla Cassa Edile, come risulta dai nostri bilanci.

Per un ulteriore importante avvicinamento due sono le strade da percorrere. Una attraverso la contrattazione a

partire da quella nazionale che ridefinisca indirizzi nuovi. L'altra attraverso il ruolo e la progettualità delle Fillea territoriali, soprattutto nei settori di minor sindacalizzazione nei quali fatichiamo a penetrare.

Dobbiamo continuare nella tendenza ad investire maggiori risorse in uomini e mezzi là dove siamo più deboli sapendo benissimo che i risultati saranno a medio/lungo termine sia in termini di rappresentanza che di rappresentatività.

Il buon andamento economico e di proselitismo è dovuto anche dalla stretta relazione tra risorse e BILATERALITA' inteso come strumento di tutele dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e oltre ai compiti definiti contrattualmente in ordine alle competenze salariali la BILATERALITA' ha assunto sempre più un ruolo di emanazione legislativa teso alla qualificazione delle imprese e del lavoro regolare attraverso il DURC. Ci tenevo a sottolineare che noi siamo esportatori di una bilateralità genuina, di natura contrattuale, utile non alle burocrazie sindacali ma ai lavoratori/ici ad essa iscritti.

Per ultimo il tema della sicurezza nei posti di lavoro che sembrerebbe all'apparenza estraneo alla nostra discussione.

Le ultime vicende tragiche.

L'approvazione da parte del C.di M. del Testo unico.

L'inasprimento delle pene e delle sanzioni.

Le proteste dell'associazionismo datoriali.

I mancati controlli ispettivi.

Tutto dimostra la delicatezza di un problema del quale portiamo il fardello noi della Fillea da anni, spesso, e lo dico con intenzioni costruttive, in perfetta solitudine.

Il governo passato ha legiferato ed è intervenuto nel settore dell'edilizia producendo anche effetti positivi. Le nuove norme sono sicuramente indispensabili e necessarie. .

Ma le continue tragedie ci dicono che le leggi, le norme, le ispezioni da non sole non bastano. E' l'intera organizzazione del lavoro che andrebbe ripensata, e con essa la frammentazione della produzione di cui in fondo nessuno conosce bene l'inizio e la fine, chi sta facendo o no che cosa, chi è responsabile di questo o di quell'altra. Vanno ricostruite le filiere delle responsabilità e delle competenze interne ed esterne al luogo di lavoro.

E un ruolo importante lo hanno le associazioni di categoria datoriali spesso, sempre più spesso distratte da operazioni di lobby.

Per quello che ci riguarda dovremmo fare autocritica, riformulare l'equazione organizzazione-sicurezza-territorio. Troppo spesso, quasi sempre, dopo un fatto tragico una morte sul lavoro e di fronte a condizioni di lavoro pericolose o a condizioni igieniche non siamo stati capaci di promuovere uno sciopero, una protesta-locale, o provinciale. Per cui il territorio, la presenza, la cultura rivendicativa, la necessaria unità d'azione diventano elementi indispensabili per la cura.

Questo è quello che desideriamo si realizzi.

Costruire una infrastruttura organizzativa che aiuti i nostri iscritti a vivere un futuro degno delle loro aspettative. Che abbiano un punto di riferimento costante e vicino nella Fillea sia nel territorio che nel posto di lavoro.

E come mi ricordava sempre un mio compagno di lavoro mastro e maestro , delegato sindacale che l'incontro con la Fillea per lui meridionale e semianalfabeta era stato determinante per capire di non scambiare più i diritti con i favori.

Nel nostro settore che non è stato investito da grandi trasformazioni tecnologiche e dove l'elemento della fatica e

del sacrificio rimangono costanti e l'uso delle braccia prevalente, con l'ingresso imponente dei lavoratori immigrati e in presenza di nuovi sfruttamenti, quelle riflessioni sono ancora di grande attualità.

E l'iscrizione alla Fillea non è solo un semplice atto formale o di necessità, ma deve essere una ragione d'orgoglio. Motivo per riconoscersi in una organizzazione impegnata quotidianamente a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori iscritti o non iscritti al sindacato.