

## ASSEMBLEA DI ORGANIZZAZIONE DOCUMENTO POLITICO DELLA FILLEA CGIL DI SASSARI

L'Assemblea di Organizzazione della Fillea CGIL di Sassari, svoltasi in data 18 febbraio '08, nel recepire i documenti della CGIL e della Fillea Nazionale, che fa propri, in considerazione dei profondi cambiamenti che hanno attraversato la società in questi ultimi anni, che impongono alla Fillea, e alla CGIL più in generale, una diversa più forte e qualificata azione rispetto agli interessi, alle esigenze e ai bisogni dei lavoratori e i pensionati che vogliamo rappresentare. Tali cambiamenti ci impongono di attuare forme e modalità nuove per poter rispondere alle nuove esigenze che nel frattempo sono nate all'interno del mondo che rappresentiamo.

Con la Conferenza di Organizzazione la nostra categoria si propone di confermare e consolidare le scelte di politica organizzativa che hanno caratterizzato il lavoro della Fillea, contribuendo così alla realizzazione degli indirizzi e degli obiettivi che stanno alla base della Conferenza di Organizzazione della Cgil Nazionale.

Tali scelte appartengono ad un percorso che si è coerentemente sviluppato ed hanno trovato negli ultimi due Congressi di categoria la loro conferma.

L'impegno diffuso dell'intero gruppo dirigente, interprete convinto delle innovazioni ritenute necessarie, per ridefinire il profilo della categoria, di fronte alle sfide sempre più complesse che il settore delle costruzioni si trova a dover fronteggiare, deve rappresentare oggi la condizione per superare ostacoli e difficoltà che ancora permangono nel lavoro della categoria.

### **Proselitismo.**

Fra i compiti della Conferenza di Organizzazione vi è senz'altro quello di approfondire l'analisi del nostro insediamento con il fine di recuperare ritardi che persistono in alcune aree del nostro territorio, soprattutto con quei soggetti del mondo del lavoro, quali i giovani, che si possono trovare fra i dipendenti delle micro imprese, che risultano oggi il 90% delle aziende del nostro settore.

Se l'edilizia mantiene il primato economico dell'intero settore, l'edilizia stessa si trova a dover fronteggiare sfide nuove per poter mantenere in futuro un ruolo centrale di volano dell'economia e dello sviluppo. Ai problemi legati al nuovo modo di costruire, vi sono quelli legati alle problematiche ambientali, con i quali i Governi Nazionale e Regionale si stanno misurando; di conseguenza, il rapporto tra l'edilizia e l'uso dei nuovi materiali da costruzione, con il relativo sviluppo di nuova ricerca, di nuove professionalità, di nuovi strumenti di tutela contrattuale; è il rapporto tra l'edilizia e gli strumenti di governo del territorio, con i nuovi tratti che la politica urbanistica deve andare assumendo, a fronte della necessità di ridisegnare il profilo delle città, le tipologie dell'abitare, la qualità dei servizi materiali ed immateriali.

Nei settori del manifatturiero industriale del legno, lapidei, dei manufatti in cemento, anche per effetto dei processi di esternalizzazione, la filiera assegna un ruolo sempre crescente alle imprese artigiane e o cooperative, che impiegano diversi dipendenti nel nostro territorio. Per questi lavoratori l'esercizio della contrattazione collettiva è garantito dalle intese confederali ancora in larga parte disattese. Ad oggi, registriamo in questi settori, a differenza di quello edile, un processo regressivo dello sviluppo della contrattazione collettiva a partire da quella di secondo livello. Ciò è dovuto all'atteggiamento ai tavoli negoziali delle controparti, ma anche dalle nostre difficoltà a definire piattaforme unitarie da presentare alle controparti.

La contrattazione è lo strumento principale con il quale la Fillea deve esercitare il suo ruolo di tutela delle condizioni e degli interessi dei lavoratori del settore. In questi anni questa è stata la scelta compiuta dalla categoria ed i risultati premiano la coerenza dell'intero gruppo dirigente. Con il rinnovo del Ccnl artigiano legno e lapidei si è rafforzato il ruolo della contrattazione di 2° livello, per questi motivi l'assemblea ha assunto quale orientamento e definito iniziative che consentano il pieno esercizio della contrattazione collettiva soprattutto nei settori artigiani.

## **Il sindacato Multietnico**

Il massiccio ingresso di lavoratori stranieri, che ha imposto alla Fillea, con il XVI Congresso, l'obiettivo della costruzione di un sindacato multietnico. Anche nel nostro territorio siamo passati dagli 80 addetti stranieri del 2005 agli 888 dell'anno appena trascorso, fra questi registriamo il gruppo etnico più rappresentativo con i suoi 534 è quello Rumeno. Complessivamente risultano attorno al 9,16% degli addetti stranieri in Cassa Edile. In questo senso, vanno promosse politiche ed iniziative di integrazione nei posti di lavoro e nel territorio alla ricerca di equilibri avanzati e solidali per evitare fenomeni di intolleranza, discriminazione o razzismi nei confronti dei migranti, valorizzando e coordinando tutti i progetti e le iniziative della Fillea insieme alla struttura Confederale, allo scopo di evitare inutili sovrapposizioni. I migranti devono diventare Dirigenti complessivi e a pieno titolo della Fillea. I coordinamenti dei migranti oltre a luoghi d'incontro e socializzazione dei lavoratori iscritti e non al sindacato, deve essere inteso quale strumento per la gestione di una fase transitoria, che dovrà essere superata con il pieno riconoscimento dei lavoratori stranieri nella direzione dell'organizzazione.

## **Il modello contrattuale**

In questo contesto viene confermata la validità del modello contrattuale, fondato sui due livelli, con un contratto nazionale che in questi anni ha esercitato una tutela diffusa delle condizioni economiche e normative dei lavoratori ed un secondo livello, differenziato tra edilizia ed impianti fissi.

In edilizia, la contrattazione provinciale resta la dimensione ottimale per esercitare pienamente un secondo livello di contrattazione, in grado di generalizzare il sistema di tutele e prestazioni ad una platea di lavoratori estremamente polverizzata. L'esercizio della contrattazione collettiva, è garantito dalle intese confederali, che se bene ancora in larga parte disattesa, rappresentano una garanzia, soprattutto per i lavoratori delle piccole imprese degli impianti fissi.

La contrattazione è lo strumento principale con il quale la Fillea deve esercitare il suo ruolo di tutela delle condizioni e degli interessi dei lavoratori del settore.

La scelta di rafforzare l'impegno messo in campo in tutti questi anni sul versante delle regole e dell'impianto normativo che regola soprattutto il settore dell'edilizia risulta essere quella vincente. I recenti provvedimenti adottati dal Governo, tanto nel campo della regolarità delle imprese, quanto in quello della lotta al lavoro nero e per la sicurezza, ne sono la conferma. Dare priorità alla contrattazione significa coglierne il nesso con la priorità dello sviluppo economico e sociale, per la ricostruzione di un tessuto di imprese e di un mercato regolare, trasparente, sostenuto in modo finalizzato dalla spesa pubblica. Ecco perché per la Fillea fare contrattazione è processo più complesso che nel tradizionale settore manifatturiero ed ecco perché la nostra azione non può che agire contestualmente su ognuno dei piani ai quali sia connessa la tutela delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

## **I precari del settore**

Tanto più in presenza di un mercato del lavoro la cui composizione ha visto crescere negli anni il fenomeno del precariato. Il precariato nel settore non è solo lavoro irregolare. Si va diffondendo l'uso di contratti di lavoro sostitutivi al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tanto nel manifatturiero, che nell'edilizia. In questo ultimo settore, alla presenza del già noto comparto del restauro, dove l'uso dei contratti atipici è una costante diffusa, le stesse Casse Edili vanno registrando la crescita di contratti a part time, i quali rappresentano una evidente contraddizione con le caratteristiche del lavoro edile e confermano la resistenza di una parte diffusa delle imprese ad invertire la tendenza alla precarizzazione del lavoro, all'utilizzo dei contratti impropri per abbattere il costo del lavoro ricorrendo al lavoro nero, l'elusione e il sottoinquadramento. Pur essendo previsto il licenziamento per fine fase lavorativa, il ricorso ai rapporti di lavoro a tempo determinato e part-time, rappresenta la volontà dell'impresa di attuare un processo di deresponsabilizzazione che è alla base della dequalificazione dello stesso sistema imprenditoriale. Un esempio di come questi fenomeni si manifestino attraverso l'utilizzo di contratti part-time, lo abbiamo riscontrato attraverso i dati della cassa edile, che nel nostro territorio è utilizzato in maniera anomala da diverse imprese.

Si è passato infatti da 17 operai su 6838 iscritti alla Cassa Edile del Nord Sardegna nel 2005 ai 398 su 9158 del 2007, i quali lavoravano in media 93 ore al mese nel 2005 scendendo gradualmente a 63 ore nel 2007, con un picco registrato presso un'azienda che opera in Gallura che ha una quarantina di dipendenti e salvo il capocantiere a cui vengono dichiarate 120 ore i restanti lavoratori sono tutti assunti per 24 ore mensili, in media meno di 2 ore al giorno. La Fillea considera prioritaria l'azione di tutela e di rappresentanza dell'intero mondo del lavoro e, quindi, anche del precariato, verso il quale sceglie di destinare iniziative e risorse necessarie, per dare a questi lavoratori la giusta cittadinanza nelle scelte e nella vita dell'organizzazione.

### **Gli Enti Bilaterali**

In edilizia va sempre più prendendo corpo il rischio di un mercato del lavoro caratterizzato da una quota prevalente di lavoratori riconosciuti e tutelati attraverso il sistema della bilateralità ed un'altra parte quasi estranea al sistema. La bilateralità, infatti oltre ai compiti definiti contrattualmente in ordine alle competenze degli operai iscritti presso le casse edili, deve sempre più svolgere un ruolo di supporto ai processi di qualificazione del lavoro e dell'impresa. Il ruolo delle casse edili nel rilascio del Durc e quello dei CPT e delle scuole edili sui temi della sicurezza e della promozione di una politica attiva del lavoro, né sono l'esempio più attuale. L'implementazione dei ruoli degli enti, sostenuta dalla stessa azione legislativa in tema di sicurezza e stato sociale, necessita una difesa rigorosa del carattere degli stessi, di concerto con la Confederazione, quali strumenti della contrattazione. La bilateralità in nessun caso può e deve esercitare funzioni sostitutive delle istituzioni pubbliche, né promuovere funzioni che si discostino dagli scopi originari, soprattutto nell'ambito delle attività di gestione economica. Qualificare la bilateralità come strumento avanzato di tutele dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori significa combattere posizioni conservatrici e di rendita consolidate nel tempo, che negano al sistema paritetico la funzione innovativa che esso può svolgere. L'anomalia che in Sardegna esiste con la Cassa Edile Artigiana è l'esempio di quanto detto, ma considerato che la Fillea non può essere il sindacato della sola prima parte di lavoratori, è opportuno che ripensi il modo di confrontarsi anche con quei datori di lavoro che fanno capo a quel sistema, che riteniamo anomalo perché gestito assieme ad un'organizzazione non firmataria di contratto, che sicuramente non ha la rappresentatività dei lavoratori iscritti non per loro volontà a quell'Ente.

### **La Confederalità**

L'insieme di queste problematiche rappresenta il terreno sul quale promuovere le sfide di una politica organizzativa in grado di introdurre, a fianco delle scelte consolidate, le necessarie innovazioni sia nelle strutture, che nella rappresentanza. Per questo motivo, si conferma la centralità della scelta che da anni caratterizza la politica organizzativa della Fillea, che assume il territorio e la vicinanza ai luoghi di lavoro quale baricentro della distribuzione delle risorse umane e finanziarie, nell'ambito di una rinnovata e rafforzata confederalità delle Camere del Lavoro Territoriali. Tale centralità va praticata, sapendo che ciò comporta compiere scelte in direzione sia del decentramento di poteri, funzioni e risorse oggi diversamente allocati, sia nel presidio del territorio, così come abbiamo già iniziato a fare, attraverso un rafforzamento della presenza qualificata e diffusa delle nostre strutture ad Alghero, Porto Torres, Ozieri e Castelsardo, lo stesso dovrà essere ampliato in alcune zone del territorio che sono gravemente scoperte, sia infine rispetto ai processi di formazione dei gruppi dirigenti.

#### **1) La Formazione**

La formazione quindi diventa per la categoria, per il ruolo che questa riveste e per il quale è chiamato a svolgere, assume una rilevanza sempre più importante. Riteniamo necessario che la formazione sia strutturata a partire dal livello territoriale in maniera permanente, anche al fine di utilizzare al meglio i fondi destinati in bilancio, sarebbe opportuno programmare anche la quantità di tempo da destinare all'aggiornamento e alla formazione dei quadri, ponendo quali obiettivi principali: la crescita dei funzionari e dei delegati; rafforzare il processo di rinnovamento dei quadri dirigenti con la realizzazione di specifici percorsi formativi destinati da un lato ai dirigenti che hanno già funzioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione, e dall'altro ai giovani

funzionari da poco entrati, creando un meccanismo interno di trasparente fruizione e certificazione della formazione, in modo che questa possa diventare una delle leve di promozione dei quadri all'interno dell'organizzazione.

## **2) I Servizi**

In questa chiave la centralità del lavoro e della condizione sociale, per una rinnovata confederalità, ci impone di mettere al centro il lavoratore, e in particolare, quella fascia di lavoratori più deboli, quali precari o irregolari, che hanno subito un infortunio, una malattia, cui non è stato riconosciuto un diritto, o che ha perso il lavoro. In questo quadro va rivisto il Sistema dei Servizi, che sono per la CGIL e la Fillea in particolare una parte fondamentale delle nostre attività di tutela sindacale.

Va realizzato in maniera più articolata un sistema di servizi integrato, nella cui gestione siano coinvolte le strutture di categoria, in un disegno complessivo di integrazione fra l'attività di rappresentanza collettiva, con un saldo orientamento al proselitismo, che sia fondato sul riconoscimento della centralità dell'iscritto/a, attraverso un servizio qualitativamente alto, un'accoglienza che dia il senso della predisposizione all'ascolto e alla fidelizzazione dell'iscritto/utente e, infine praticare politiche tariffarie tali da incentivare il senso di appartenenza.

## **Il Genere**

Tra gli obiettivi assunti, vi è la lotta alle discriminazioni e agli ostacoli che si frappongono all'occupazione di genere, attraverso lo sviluppo di politiche di conciliazione fra impegni lavorativi e impegni familiari. Non vi è dubbio, per quanto attiene il nostro territorio, che vi sia stato uno sforzo della Fillea in termini di rinnovamento del gruppo dirigente, con la necessaria per quanto difficile valorizzazione di genere, scegliendo a parità di meriti una donna ai vari livelli di direzione. Pertanto per la nostra categoria rimane un obiettivo da perseguire quello del riequilibrio della rappresentanza, nonostante sia in noi sempre presente, che in un territorio come il nostro con il tasso di disoccupazione superiore alla media Nazionale è sempre più difficile trovare Compagne, basti pensare che alla chiusura del tesseramento dell'anno appena trascorso contavamo nei cinque settori che rappresentiamo solo 5 lavoratrici.

## **I Giovani**

L'Assemblea di Organizzazione nel confermare la linea di rinnovamento, ritiene che tale scelta è senza alternative. Così come affermiamo, che la politica di rinnovamento generazionale, non può essere confusa con semplice giovanilismo, poiché si fonda sull'apporto fecondo ed insostituibile di tutte le esperienze maturate all'interno dell'organizzazione, perciò deve essere perseguita proseguendo nell'ingresso, anche incentivato, di giovani e donne all'interno dell'organizzazione, nel pieno rispetto dei percorsi democratici.

## **La Democrazia**

Il tema della partecipazione democratica dei lavoratori è una delle priorità della nostra organizzazione, tanto più alla luce di trasformazioni e cambiamenti che attraversano la società in generale e in particolare del mercato del lavoro. L'assemblea obbliga la categoria a darsi, con questa conferenza nuove strategie, obiettivi mirati alla crescita della sindacalizzazione, perché solo così pensiamo si possano contrastare quelle politiche neo-liberiste che hanno contraddistinto le politiche dei governanti di centro destra, soprattutto nei settori meno tutelati del mondo del lavoro, al fine di rappresentare e difendere gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, iniziando dai più esposti. Coerentemente con la crescita della rappresentanza nei luoghi di lavoro, va promossa una più ampia partecipazione dei lavoratori nelle decisioni che attengono la contrattazione a tutti i livelli, compresa l'attività generale del sindacato. La consultazione dei lavoratori, il loro pronunciamento a sostegno dell'attività negoziale del sindacato, le loro valutazioni finali sui risultati ottenuti debbono sempre più avere carattere vincolante, per un rapporto trasparente con gli stessi lavoratori.

***Documento approvato all'unanimità dall'assemblea. La platea assembleare è stabilita in 36 persone. Presenti 28 delegati, 5 assenti giustificati per malattia, 3 per impedimenti vari.***