

# **FILLEA CGIL TICINO OLONA**

## **CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE**

OSSONA 25 FEBBRAIO 2008

La conferenza di organizzazione della CGIL rappresenta un momento importante di riflessione e di approfondimento del modo di agire, di operare in un contesto territoriale e nazionale in continuo cambiamento, sia nel mondo del lavoro sia nella società.

Il documento approvato dal Comitato direttivo Nazionale arricchito dalle proposte della FILLEA, rappresenta una buona base di partenza per una ampia discussione e riflessione a tutti i livelli, con l'obiettivo di una rielaborazione organizzativa per far vivere sempre di più la CGIL in mezzo ai lavoratori e sempre più radicata nel territorio.

### **IL CONTESTO POLITICO IN CUI SI COLLOCA LA CONFERENZA**

La nostra Conferenza di Organizzazione si colloca in un momento difficile per il paese.

La caduta del governo, - che molte cose ha fatto (riforma ammortizzatori sociali, lotta all'evasione fiscale, D.U.R.C. e altro), - avviene in una situazione economica di ripresa dell'inflazione dovuta all'aumento sfrenato del prezzo del petrolio che, a ricaduta, rischia di peggiorare ulteriormente le condizioni di vita della gente già messe a dura prova dal basso potere d'acquisto salariale che ci vede agli ultimi posti in Europa.

Nella coalizione di governo hanno prevalso più gli interessi di parte che gli interessi generali del paese.

Le modalità e le motivazioni che hanno prodotto la crisi, lo spettacolo indecoroso visto alla tv, consegnano ai cittadini un quadro desolante della condizioni in cui versa la politica Italiana. Se a questo aggiungiamo il fatto che nell'agenda del governo c'erano all'ordine del giorno le grosse questioni sollevate unitariamente da

CGIL-CISL-UIL riguardanti la defiscalizzazioni dei redditi da lavoro e la riforma della contrattazione, la previsione di crescita del P.I.L. molto basso per il 2008 (sarà inferiore all'1%) rende la situazione più difficile, e crea una forte disaffezione da parte dei cittadini nei confronti della politica.

**Il governo e il parlamento dimissionari hanno assunto un impegno importante nei confronti dei lavoratori, quello di rendere operativi i decreti attuativi della legge 123 del 25 agosto 2007 riguardante il testo unico di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.**

La nascita del Partito Democratico, la conseguente formazione del Popolo della libertà, la costituzione della Sinistra Arcobaleno, aprono scenari inediti per la società italiana e per la CGIL.

Nelle crisi precedenti e durante le campagne elettorali, le confederazioni rallentavano le pressioni aspettando la definizione dei nuovi governi, oggi le dimensioni della crisi sociale ci impongono di non sospendere le iniziative.

Bene hanno fatto CGIL-CISL-UIL, ad indire il 15 febbraio il TAX DAY con la raccolta di firme per ridurre le tasse ai lavoratori dipendenti e ai pensionati, per porre al centro del dibattito politico ed elettorale il problema del lavoro e del declino sociale, dell'aumento dei livelli di povertà in strati sempre più ampi della popolazione.

## **I TEMI DELLA CONFERENZA**

**La centralità del lavoro e della condizione sociale, il radicamento nel territorio per lo sviluppo di iniziative di tutela, la trasformazione del modo di produrre merci, la contrattazione confederale, i giovani e i migranti,** sono temi posti al centro della conferenza organizzativa che necessitano di una riflessione politica e di una riorganizzazione a partire dal territorio in cui operiamo.

## **LA FILLEA DEL TICINO OLONA**

La presenza del settore edile in FILLEA rappresenta circa il 90 % dell'insieme degli iscritti  
il rimanente 10% è suddiviso tra i settori dei lapidei (cave) laterizi e legno; fatta eccezione per una azienda con 120 lavoratori, la struttura produttiva è formata prevalentemente da artigiani e piccole aziende.

Nel settore edile si registra una forte frammentazione delle imprese. Secondo i dati della Cassa Edile di Milano la media di addetti per impresa è di 3,6 lavoratori circa, unica eccezione è il cantiere dell'Alta Velocità che con i due campi base di Arluno e Marcallo vedevano la presenza di circa 700 lavoratori altamente specializzati provenienti prevalentemente dalle regioni del sud (parliamo al passato perché proprio in queste settimane si è avviata la procedura per la dismissione dell'attività che vedrà gradualmente una riduzione di personale sino alla chiusura del cantiere per fine attività).

Nel nostro territorio così come in tutta la provincia di Milano, la presenza di lavoratori migranti è di oltre il 40% sul totale degli addetti. Si registra una presenza significativa di imprenditori extracomunitari, mentre gli artigiani rappresentano ormai l'ossatura del sistema delle imprese, ed i subappalti sono la realtà nei cantieri con la quale fare i conti.

## **LA FILLEA E I MIGRANTI**

Sul tema dei migranti, la FILLEA da tempo è impegnata nel rinnovamento dei quadri dirigenti a tutti i livelli.

La presenza di compagni migranti è significativa nei gruppi dirigenti, dalla segreteria nazionale alle segreterie territoriali e regionali, molti sono i funzionari presenti. Nella provincia di Milano i funzionari migranti sono sette, alcuni inseriti nell'organizzazione in base a progetti specifici finanziati dal nazionale e dal regionale e denominati "*PROGETTI DI REINSEDIAMENTO E PROSELITISMO NEL TERRITORIO*".

Nel 2007 il progetto congiunto dei territori Ticino Olona, Milano, Brianza e Lodi mirato prevalentemente alle comunità Albanese e Rumena ha visto l'inserimento in sperimentazione di 2 lavoratori di queste nazionalità. I risultati sono stati estremamente positivi, ben il 60% dei nuovi iscritti sono lavoratori migranti (in Cassa edile la percentuale dei lavoratori migranti sul totale dei lavoratori registrati è del 43%).

L'incremento della nostra rappresentanza provinciale è stata nel 2007 dello 0'66% in più rispetto al rapporto esistente precedentemente con FILCA e FENEAL.

**La nostra struttura** è formata da 4 compagni: oltre a me e a Renato, c'è Dzevad proveniente dalla Bosnia e Agron di nazionalità albanese, tutti e due giovani, che portano valore aggiunto alla nostra organizzazione in termini di relazione ed integrazione culturale molto importanti.

Integrazione significa contaminazione, la CGIL deve farsi contaminare se vuole rappresentare, la FILLEA lo ha fatto e lo sta facendo per motivi oggettivi, facilitata in questo senso dall'enorme presenza nel settore di questi lavoratori, in CGIL questo processo stenta a manifestarsi, la conferenza ne può dare l'avvio.

## **LA RAPPRESENTANZA, LA R.S.U.**

Nella cultura presente tra i lavoratori il "**noi**" è stato abbandonato, per lasciare posto all' "**io**", molto spesso parlando con i lavoratori si scopre che, pur lavorando fianco a fianco, non si conoscono nemmeno, così come non sanno (anche se in regola) quale sia il datore di lavoro (in prevalenza si tratta di lavoratori migranti). In questa realtà è molto difficile operare per far crescere e costituire una rappresentanza sindacale. Le stesse difficoltà si riscontrano anche negli impianti fissi: anche dove ci sono le possibilità numeriche e di legge trovare lavoratori disponibili a candidarsi come R.S.U. è impresa ardua.

Una proposta che riteniamo utile fare è riconoscere il cantiere come "*unità produttiva*" e, in quanto tale, costruire la possibilità di avere

una rappresentanza dell'insieme dei lavoratori presenti, siano essi edili meccanici o del legno.

Su questo argomento occorre aprire un confronto con la CGIL prima e con CISL e UIL poi, coinvolgendo le categorie interessate.

Il ruolo di rappresentanza della R.S.U. nel nostro settore è svolto prevalentemente (salvo alcune eccezioni) dai funzionari di categoria.

Sempre di più i lavoratori si avvicinano alla nostra organizzazione perché sappiamo dare risposte pratiche ai quesiti di natura contrattuale e vertenziale, fiscale o previdenziale, difficilmente l'adesione dei lavoratori alla CGIL avviene per una adesione e condivisione degli obiettivi generali proposti nelle tesi congressuali.

Tutto ciò vale ancor di più per i lavoratori migranti.

Riteniamo necessario che la CGIL metta in atto una politica di formazione continua a tutti i livelli che tenga conto di questo contesto, partendo anche dal modello già strutturato dalla FILLEA Lombardia e Nazionale dove la formazione è per tutti, segretari generali, segreterie e apparati, su tematiche generali e argomenti specifici.

L'obiettivo è quello di avere una struttura in grado di dare risposte ai lavoratori, senza nulla togliere alle competenze dei servizi che la CGIL offre: INCA, CAAF e VERTENZE.

## **PRESENZA E RADICAMENTO DELLA FILLEA NEL TERRITORIO**

La presenza sul territorio è un elemento ormai consolidato. La visita nei cantieri è praticamente giornaliera, nell'arco dell'anno riusciamo a toccare più volte tutti i 50 paesi che compongono il comprensorio, questo ci permette di monitorare costantemente la realtà che ci circonda, e di dare risposte ai lavoratori anche attraverso l'utilizzo costante dei servizi che la Confederazione ha sul territorio. Ruolo importante d'informazione è svolto dal giornalino *"IL LAVORATORE*

*DELLE COSTRUZIONI*” prodotto dal coordinamento Provinciale e spedito a tutti gli iscritti.

## **LA SICUREZZA NEI CANTIERI**

Argomento dolente e scottante è la tutela e la sicurezza dei lavoratori nei cantieri e negli impianti fissi.

Tutti i giorni si registrano infortuni e morti sul lavoro, che coinvolgono anche il nostro territorio.

Nel corso del 2007 secondo i dati INAIL da gennaio a dicembre sono morte 1035 lavoratori - uno ogni 7 ore -, gli infortuni sono stati 1.017.954, gli invalidi 25.448, i morti tra gli edili, sono 235. (dati FILLEA Nazionale).

Nel 2008 in 53 giorni - dal primo gennaio al 22 febbraio -, i morti sul lavoro sono 135, gli infortuni sono 148.056, gli invalidi sono 3701.

**Una vera e propria strage, dove il mandante è il profitto, gli esecutori materiali sono imprenditori senza scrupoli e gli strumenti sono il lavoro nero, la fretta e la scelta di riduzione dei costi.**

E' di questi giorni la presentazione a Roma del film del regista Daniele Segre prodotto con la collaborazione della FILLEA dal titolo **“MORIRE DI LAVORO”** che documenta, attraverso interviste, quale è la realtà odierna nei nostri cantieri; morte, soprusi, lavoro nero, sfruttamento, e menomazioni.

Purtroppo i lavoratori conquistano le pagine dei giornali solo quando muoiono di lavoro o di lavoro rimangono menomati.

Molti passi avanti sono stati fatti dal legislatore, dall'assunzione del lavoratore prima di entrare in cantiere (cancellando la norma preesistente che permetteva all'impresе di regolarizzare il rapporto di lavoro dopo l'avvenuto infortunio), il DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) che vede nella Cassa Edile, nell'INPS e nell'INAIL i soggetti deputati al rilascio del certificato di regolarità. La Cassa edile e gli enti bilaterali di emanazione contrattuale sono strumenti fondamentali del settore e dei lavoratori che rappresentiamo.

Gli enti bilaterali sono una occasione di confronto con le controparti, luogo avanzato di intervento e controllo sui temi della sicurezza, di formazione e di lotta alle irregolarità. Oltre alla Cassa Edile gli enti sono:

L'ESEM per i corsi di formazione professionale, di qualificazione dei lavoratori del settore, di formazione per R.S.P.P. e per i lavoratori sulle norme di sicurezza nei cantieri, (nel 2007 la formazione ha coinvolto circa 6000 lavoratori).

L'ASLE, è la Struttura territoriale che effettua interventi nei cantieri per la tutela della salute e sicurezza (in rappresentanza dei lavoratori).

Il CPT è il Comitato Paritetico Territoriale di consulenza alle imprese sulla norme di sicurezza nei cantieri.

Nel ribadire che gli enti bilaterali sono di emanazione contrattuale e quindi devono applicare e mantenere il ruolo che il contratto prevede, proponiamo che sia istituita una scuola nazionale per gli amministratori sindacali, non solo per aree di competenza utili a svolgere questa funzione, ma anche come luogo di scambio di esperienze e di trasmissione della storia e della vita degli enti stessi, prevedendo anche la presenza di tecnici e di compagni con esperienza.

## **LA CGIL E LA PRESENZA SUL TERRITORIO**

Avere sedi accoglienti è sinonimo di qualità, è uno dei biglietti da visita dell'organizzazione. Moltissimo lavoro da parte della Camera del Lavoro del Ticino Olona è stato fatto nel corso degli anni con l'apertura della nuova sede di Abbiategrasso, la ristrutturazione di Magenta e Castano e la sistemazione di Parabiago. Con l'avvio della ristrutturazione dell'immobile acquistato a Legnano dietro la sede di via Volturmo si raggiunge l'obiettivo di rendere la CGIL più visibile, presente, identificabile e radicata nel territorio.

## **I SERVIZI**

Vista la numerosa presenza anche sul nostro territorio di lavoratori e cittadini migranti, proponiamo alla CGIL la sperimentazione di collaboratori di madre lingua da inserire nei servizi. Questo permetterebbe una maggior fideizzazione degli iscritti e un miglioramento della qualità dei servizi.

Nelle sedi occorre che ci sia un coordinamento stretto tra le categorie e i servizi, con presenze contemporanee tra ufficio vertenze, patronato INCA, CSF in modo da ottimizzare i tempi di risposta all'utenza.

Occorre che ci sia un intreccio forte tra i funzionari di categoria e i servizi attivando una corsia preferenziale, in modo tale che le categorie facciano da filtro tra i lavoratori e i servizi evitando all'utenza le lunghe file e favorendo uno snellimento del lavoro.

A nostro avviso occorre individuare all'interno dell'ufficio vertenze una competenza specifica sugli edili attraverso il coinvolgimento della categoria.

Per la nostra categoria un ruolo importante è svolto dall'ufficio stranieri che a nostro avviso deve essere potenziato.

## **I GIOVANI E L'ORGANIZZAZIONE**

La precarietà del lavoro, la disaffezione nei confronti dell'impegno sociale, l'individualismo, stanno mettendo in crisi un ricambio generazionale in CGIL.

Abbiamo bisogno dei giovani e di giovani funzionari, la confederazione deve adottare strumenti e linguaggio a loro consoni, deve attirare la loro attenzione utilizzando tutta la nostra esperienza e la storia della nostra organizzazione.

Aprire ai giovani significa favorire anche il rinnovamento dei gruppi dirigenti attraverso corsi formativi specifici.

Il tema del rinnovamento dei gruppi dirigenti è un punto importante della nostra riflessione; occorre definire una serie di regole che rendano esigibile il rinnovamento nell'organizzazione. Ad esempio collegare l'età anagrafica e contributiva maturata in relazione agli incarichi esecutivi svolti, può rappresentare un buon avvio.

## **L'AREA METROPOLITANA E LE FORME ORGANIZZATIVE**

Il documento del direttivo nazionale avvia una discussione importante sul ruolo di rappresentanza che devono svolgere le aree metropolitane, giustamente non arriva a conclusioni, ne a ricette organizzative e si pone ***“l’obbiettivo di costruire forme organizzative capaci di assicurare un governo unitario delle funzioni di rappresentanza sociale su scala vasta corrispondente all’area metropolitana, con soluzioni non preconfezionate.***

***Ci sono esperienze diverse tra di loro su come si è affrontato il problema della rappresentanza, terreni particolari di sperimentazione di quella nuova confederalità che è al centro della nostra riflessione. Quelle esperienze andranno attentamente valutate con l’intento di fissare obbiettivi comuni condivisi indipendentemente dal modello organizzativo.***

***In ogni caso le definizioni organizzative dovranno perseguire l’obbiettivo di rafforzare il decentramento politico e organizzativo in raccordo con le politiche regionali”.***

Il nostro comprensorio rientra a pieno titolo in questa riflessione-discussione, in quanto direttamente collegato alla grande area metropolitana di Milano.

La FILLEA del Ticino Olona parte da una realtà già consolidata nel tempo di coordinamento politico e organizzativo con le altre FILLEA presenti in provincia di Milano (comprensori di Milano, Ticino Olona e Brianza ) e Lodi.

Esiste un coordinamento provinciale formato dalle segreterie territoriali, dove oltre agli aspetti organizzativi si discutono le politiche contrattuali, le strategie sindacali, gli interventi comuni da

attuare nei confronti delle controparti e delle istituzioni. Le interlocuzioni istituzionali ci vedono partecipi congiuntamente.

La presenza negli enti bilaterali è suddivisa tra i vari comprensori. Questo modello organizzativo è dettato dalla situazione oggettiva che ha come perno la Cassa Edile che è unica per la provincia di Milano e Lodi, e cosa molto importante la contrattazione negli edili prevede il livello provinciale che ha gli stessi confini della Cassa Edile.

I progetti di reinsediamento sono coordinati e utilizzati nei territori che ne hanno necessità.

**Non vogliamo con questo definire o indicare nessun modello organizzativo, ma far conoscere la nostra esperienza e come funzioniamo.**

**Per decidere occorre conoscere.** Il documento Nazionale fa riferimento a esperienze diverse, noi conosciamo bene come funziona la nostra categoria, il nostro comprensorio e quello di Milano, ma sarebbe opportuno confrontarci con altre esperienze presenti in altre province o in altre grandi città

Per questo motivo pensiamo che la CGIL Regionale debba farsi promotrice di una iniziativa seminariale di analisi, approfondimento e confronto coinvolgendo le diverse esperienze esistenti a livello nazionale, per valutare al meglio le modalità politico organizzative più consone al raggiungimento dell'obiettivo che il documento nazionale pone.

Sin da ora la FILLEA del Ticino Olona si rende disponibile nello spirito del documento Nazionale a **sperimentare** forme organizzative condivise da tutte le strutture confederali e di categoria coinvolte che vadano nel senso di **migliorare i livelli qualitativi e la presenza della rappresentanza e dei servizi già oggi esistenti.**