



**CONFERENZA D'ORGANIZZAZIONE
Regionale FILLEA CGIL Lombardia**

**CENTRO CONGRESSI – VILLA CAGNOLA
GAZZADA (VA)
20 e 21 MARZO 2008**

Relazione di Franco De Alessandri
Segretario Generale FILLEA CGIL Lombardia

Bozza non corretta

Care compagne, cari compagni, l'ultima Conferenza d'Organizzazione della CGIL si è tenuta dal 9 all'11 novembre del 1993. Allora il Segretario generale della nostra organizzazione era il compagno BRUNO TRENTIN, un grande dirigente a cui va un ricordo e un saluto commosso ed affettuoso, un dirigente che ha saputo guidare la CGIL in anni difficili con lungimiranza, unità interna e con le altre Confederazioni, con una grande capacità di innovazione nella cultura e nella strategia politico-sindacale, basti ricordare la risposta alla crisi già allora presente del modello fordista con l'avvio della grande stagione della lotta per i DIRITTI universali dei lavoratori.

Da allora sono passati 15 anni e ben 3 congressi, le trasformazioni del corpo sociale nel quale noi agiamo, categoria e territorio sono state profonde e a volte sconvolgenti, la nostra capacità di rappresentanza è sempre più difficile e complessa, per nulla scontata o standardizzata, sappiamo che va costruita giorno per giorno di fronte ai grandi processi avvenuti in questi 15 anni, processi che attengono ad una fortissima frammentazione e frantumazione del mercato del lavoro, ad un aumento della precarietà e precarizzazione, il dilagare di nuove forme di sfruttamento legati all'aumento del lavoro nero ed irregolare che se a livello generale è oltre il 20%, nel settore delle costruzioni arriva a punte del 40%, soprattutto al Nord.

I cambiamenti dunque sono profondi riguardano il corpo sociale, il territorio, la composizione del mercato del lavoro e la nuova cittadinanza, che è appunto NUOVA per effetto dei grandi flussi migratori, fenomeni sempre più irreversibili, cambiamenti che hanno prodotto NUOVE domande di nuovi bisogni da parte di fasce più deboli, pensionati, immigrati, disoccupati, precari. Bisogno di reddito, bisogno di servizi sociali, bisogni di tutela e di rappresentanza, bisogno di un nuovo progetto e modello contrattuale più adeguato e più inclusivo della nuova realtà.

Quindi il tema è, per la CGIL, e anche per la FILLEA nell'ambito dell'obiettivo di RIPROGETTARE IL PAESE che è emerso dall'ultimo congresso, quello di definire in questa Conferenza, a tutti i livelli categoria, confederazione, un PROGETTO ORGANIZZATIVO in grado di rimodellare e rincentrare le nostre strutture, le politiche delle risorse economiche e umane con un modello organizzativo rispondente alla nuova realtà che è mutata, non solo con una nuova teoria generale di politica organizzativa, ma con proposte concrete, specifiche, misurabili e verificabili.

Essendo al centro delle nostre analisi il tema della centralità del lavoro, del rafforzamento della sua tutela e rappresentanza, ed il TERRITORIO come luogo centrale della nostra azione politico-sindacale, abbiamo l'ambizione di poter dare un contributo specifico alla CGIL a tutti i livelli, che nasce dalla storia della categoria imperniata su un modello organizzativo fortemente confederale e territoriale, un contributo di proposte concrete (politiche contrattuali, enti bilaterali, immigrazione, servizi) di cui sono testimonianza i quattordici ordini del giorno conclusivi delle assemblee provinciali della FILLEA (allegati alla documentazione in cartella) frutto di un dibattito nei territori che ha coinvolto oltre 1.000 tra delegati e dirigenti territoriali della FILLEA.

CONTESTO

Credo sia evidente il trauma che la crisi di governo abbia avuto anche sull'orientamento e sulle condizioni reali dei lavoratori e pensionati.

Non solo le ragioni della crisi, non sono state comprese dai lavoratori, ma forse neanche da chi l'ha provocata, l'onorevole Mastella che si è già pentito, ma i rischi e le incognite di tale crisi rischiano di scaricarsi pesantemente sul futuro dei lavoratori nell'ipotesi di un ritorno alla guida del Paese di una coalizione del centro destra, ed il rischio che la rabbia, delusione ed il disorientamento dei lavoratori e pensionati possa trasformarsi in un orientamento elettorale NON di segno progressista o di astensionismo è del tutto presente.

L'incognita e la preoccupazione riguarda soprattutto il fatto che il processo di risanamento e di riforma avviata da Prodi sui temi economici e sociali, che hanno coinvolto anche i nostri settori con i provvedimenti dei ministri Bersani e Damiano sulla regolarità, dopo l'accordo sul Welfare e l'avvio della riforma delle pensioni, ma soprattutto dopo le politiche di incentivi al sistema delle imprese per il rilancio della competitività, (un intervento che solo per il 2008 prevede uno stanziamento di 5 miliardi di euro) la crisi di governo ha interrotto la fase di provvedimenti redistributivi e fiscali a favore dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, è stato bloccato quel RISARCIMENTO al lavoro dopo una fase in cui si è dato molto all'impresa e molte risorse spese per abbassare il debito pubblico, la crisi di governo non ha permesso ai lavoratori di ricevere il pattuito e il dovuto.

La fase due non solo NON ha funzionato, ma NON c'è proprio stata, la stessa discussione sull'utilizzo del tesoretto, accumulato attraverso la lotta all'evasione fiscale, al processo di regolarizzazione del mercato del lavoro (tra cui più di 200mila edili) e per effetto del risanamento dei conti pubblici, è una discussione che NON promette molto bene per i lavoratori, viste le ultime dichiarazioni del Ministro Padoa Schioppa.

Non meno pesanti sono i riflessi della crisi sul mercato del lavoro, la precarietà ed i lavori usuranti ma anche sui temi dell'immigrazione ed i diritti degli immigrati senza una legge adeguata.

In questo quadro una nota confortante è l'approvazione del decreto sulla sicurezza da parte del Consiglio dei Ministri verso il varo definitivo del Testo Unico sul quale vorrei tornare in seguito.

Ma i temi economici e del potere d'acquisto sono fortemente all'attenzione dei lavoratori, in una fase di aumento generalizzato dei prezzi e delle tariffe, i rischi di una recessione anche mondiale e della ripresa dell'inflazione sono reali ed evidenti, mentre i dati diffusi a fine febbraio da ISTAT e BANKITALIA hanno certificato che nel 2007 il rapporto tra debito pubblico e PIL è sceso al 104%, 2,5 punti in meno del 2006, la cifra accantonata, NON spesa, che doveva abbinare il risanamento allo sviluppo, si stima in circa 8000 miliardi di euro. La politica dei due tempi di Padoa Schioppa non ha permesso di utilizzare queste risorse per l'aumento delle pensioni e l'alleggerimento fiscale per i lavoratori i cui

salari sono al 23° posto - su 30 - nella GRADUATORIA diffusa dell'OCSE persino dietro la Grecia.

STAGIONE CONTRATUALE E RIFORMA CONTRATTAZIONE

Anche nella stagione contrattuale della nostra categoria il tema del salario e del relativo potere d'acquisto assieme ai diritti ha assunto un ruolo importante.

L'obbiettivo salariale nelle nostre piattaforme (edili e impianti fissi) in media oltre 100 euro ha voluto rispondere a due esigenze di fondo, il primo dare risposte alla questione salariale a noi tutti nota, il secondo tema è quello di ridistribuire una parte di produttività attraverso lo strumento del contratto nazionale anche attraverso il superamento del metodo e della logica dell'inflazione programmata.

Lo stato dei rinnovi contrattuali presenta il seguente quadro:

il 19 febbraio è stato siglato il contratto del CEMENTO sul quale esprimiamo un giudizio nettamente positivo per il fatto che il NUOVO contratto nazionale ha colto gran parte degli obbiettivi della piattaforma e in particolare su:

- importanti innovazioni sul tema dell'ambiente salute - sicurezza con l'istituzione dell'RLSSA
- l'affermazione dei diritti individuali importanti come il PART-TIME reversibile, permesso per cura ai familiari e maternità al 100%.
- l'aumento di 107 euro mensili al parametro 140 più 0,50 per ogni scatto di anzianità.

Sull'orario di lavoro e turni, che ha rappresentato un punto particolarmente CONTROVERSO e delicato, il criterio di incontro con le organizzazioni territoriali e RSU per armonizzare eventuali accordi aziendali con la legge 66 del 2003, è una buona soluzione

Le trattative per il rinnovo del contratto degli edili, a differenza delle dichiarazioni del Presidente ANCE all'inizio del negoziato sulla disponibilità a chiudere in tempi brevi, procede lentamente, con intoppi e battute d'arresto dovute alle divisioni interne all'ANCE.

Su alcune normative ci sono aperture disponibilità e riconoscimento della validità della nostra piattaforma, come ad esempio la formazione legata alla sicurezza e quella continua legata alla professionalità. Aperture per risposte salariali per lavoratori a turni, il riconoscimento della pesantezza di alcuni lavori e disponibilità all'istituzione di un fondo per agevolare il pensionamento e su altri aspetti normativi c'è un lavoro stringente di confronto sui rispettivi testi.

Ma i nodi centrali sui quali è stata bloccata e si è aggiornata la trattativa sono oltre al salario 105 euro pieni, sono la regolamentazione del Part-Time, del quale strumento se ne fa un largo abuso ed uso improprio anche qui al Nord, per aggirare le norme sulla regolarizzazione risparmiando sui costi, e la mancata risposta positiva sul superamento della carenza malattia, che è ormai diventata la richiesta STORICA della categoria molto sentita e sostenuta dai lavoratori soprattutto in Lombardia.

Credo che possiamo ribadire anche da questa assemblea che questo è il contratto della carenza malattia e che senza una norma contrattuale nazionale che sancisca questo diritto ai lavoratori in modo chiaro e concreto, NON c'è il contratto.

Lunedì 31 marzo terremo un attivo unitario regionale delle strutture, bisogna attivare una campagna di informazione ai lavoratori sullo stato della trattativa, produrre comunicati e ordini del giorno e chiedere la disponibilità dei lavoratori ad iniziative di mobilitazione in caso di un'ulteriore chiusura dell'ANCE al prossimo incontro.

Il negoziato del legno-arredo è quello che si presenta più complicato e difficile e procede in modo insoddisfacente.

Il ristretto orizzonte di Federlegno, l'assenza di politiche industriali in grado di rilanciare il tema della competitività con investimenti sulla qualità, anziché sui risparmi del costo del lavoro, ma anche una certa protervia e arroganza di alcuni esponenti di questa associazione complicano un negoziato oggettivamente già difficile.

Nei tre incontri effettuati, non sono venute risposte sulle richieste salariali, di chiusura ad un confronto proficuo sulla gestione articolata su orari, flessibilità, mercato del lavoro, assieme ad una continua ossessione delle risposte, hanno creato una situazione di disagio e difficoltà.

L'1 e 11 aprile sono fissati i prossimi incontri, che dovranno essere preceduti da iniziative con assemblee, attivi per un coinvolgimento dei lavoratori per sbloccare questa trattativa che appare molto difficile e che dopo la scadenza della moratoria del 31 marzo terrà in aprile una grande iniziativa dei delegati nazionale a Milano come sostegno al negoziato e deciderà le adeguate forme di lotta.

Per il settore dei laterizi/manufatti è stata siglata la prima parte sul Comitato Paritetico Nazionale. La responsabilità sociale dell'impresa e la sicurezza, il prossimo incontro è fissato per il giorno 4 aprile.

Per i lapidei i prossimi incontri sono fissati nei giorni 2 e 7 aprile.

MODELLO CONTRATTUALE

Sulla riforma della contrattazione il cui dibattito si è avviato in CGIL con il confronto su un documento unitario che vede l'assenza del capitolo sulla democrazia e sulla rappresentanza. Metodo che ha creato disagio, critiche e dissensi per il capovolgimento del percorso, e su alcune questioni di merito, credo che la FILLEA possa e debba stare pienamente in questo confronto, facendo leva sulla storia del proprio modello contrattuale.

La premessa è che un progetto di adeguamento del modello contrattuale avremmo dovuto avanzarla dopo un serio confronto interno noi, autonomamente come CGIL prima di giungere ad una (pur necessaria) mediazione con CISL e UIL ed al rischio di un condizionamento della forte pressione politica e mediatica della Confindustria.

Quindi credo che la riforma della contrattazione, fissati alcuni capisaldi da salvaguardare, risponde a diverse necessità che sono evidenti.

Il primo punto è che dopo la conclusione e l'esaurimento dell'accordo del luglio 93 è necessario ridefinire un nuovo strumento di tutela salariale.

Il secondo tema è quello di adeguare, strutture, poteri funzionali della contrattazione alla modifica merceologica (di cui NOI siamo un esempio evidente) degli ultimi decenni, che ha visto un restringimento dei settori industriali (grande e media fabbrica) e settori produttivi, aumento terziario, servizi, artigianato, polverizzazione produttiva.

Il terzo tema riguarda la ridefinizione delle aree contrattuali, la diminuzione dei contratti, l'accorpamento e la semplificazione degli stessi con l'obiettivo di INCLUDERE fasce di lavoratori, nuove figure professionali, nuova modalità di prestazione lavorativa, spesso prodotti dai cambiamenti e dalle trasformazioni merceologiche e dei mercati, dei territori (sempre più globalizzati), figure e fasce che oggi sono esclusi dall'attuale modello e assetto contrattuale.

Il quarto tema riguarda l'obiettivo e l'esigenza di allargare e rendere ESIGIBILE la contrattazione di secondo livello aziendale/territoriale/di filiera/ di sito che oggi copre circa il 20% dell'insieme dei lavoratori, tranne che in edilizia.

Detto ciò, se questo sono le esigenze che depongono sulla necessità di una riforma e adeguamento del modello contrattuale il tema centrale è quello di definire una proposta equilibrata che RICONFERMI i due livelli contrattuali.

Un ruolo del contratto nazionale con una funzione solidaristica e di coesione nazionale, di difesa dei diritti e di tutela normativa universale, e di tutela del reddito che sia superiore alla semplice difesa del potere d'acquisto, redistribuendo una parte di produttività di settore e con un secondo livello (esigibile) che affronti il tema della produttività con relativa detassazione e decontribuzione.

In questo quadro la bilateralità deve mantenere la propria natura da carattere contrattuale e non deve esercitare altre funzioni, di carattere sostitutivo delle istituzioni pubbliche o peggio ancora non può diventare uno strumento di finanziamento del sindacato.

Per quanto riguarda l'edilizia va estesa la contrattazione d'anticipo, un nuovo livello che abbiamo applicato negli scorsi anni per la costruzione di grandi opere pubbliche e infrastrutturali, nell'alta velocità, per la costruzione di ospedali, e che stiamo definendo con le organizzazioni confederali regionali per l'avvio della Pedemontana sui temi della trasparenza, regolarità e sicurezza.

CENTRALITA' DELLA SICUREZZA

Il tema della SICUREZZA rimane per la FILLEA la priorità delle priorità, la dinamica degli incidenti sul lavoro sembra NON arrendersi, i dati sono drammatici, la media

rimane di 3/4 morti al giorno, dal 1 gennaio ad oggi registriamo 225 morti, 225.988 infortuni, 5649 invalidi, mentre in edilizia il numero delle morti bianche è di 42 unità, e neanche dopo la tremenda vicenda della Thyssen Krupp e di Molfetta che hanno creato un grande impatto, oltre che mediatico, EMOTIVO, i numeri e gli incidenti non diminuiscono.

Ormai tutte le istituzioni, le più alte cariche dello Stato hanno preso posizione ed espressa indignazione, ma sembra che una nuova cultura sulla sicurezza, soprattutto nel fronte padronale NON stia emergendo.

Trovo semplicemente VERGOGNOSO, che a fronte dell'approvazione del Decreto Legislativo 123 sulla sicurezza da parte del Consiglio dei Ministri il 6 marzo e che dopo un ulteriore passaggio di due Commissioni diventerà definitivo, fatto sul quale esprimiamo un giudizio complessivamente positivo (anche a fronte di alcuni limiti sulle sanzioni penali) dicevo che è VERGOGNOSO l'atteggiamento e la reazione furibonda del Presidente di Confindustria che ha bollato i provvedimenti come posizioni da comunisti di Cuba degli anni 60.

L'importanza del decreto legislativo, come sappiamo è fondamentale per invertire la rotta della tragedia, avvia di una grande campagna informativa nazionale sulla sicurezza, estende a tutte le prestazioni lavorative le direttive sulla sicurezza, sancisca che il lavoratore deve essere tutelato in quanto TALE, come persona, a prescindere dalle dimensioni dell'azienda, dal sesso e dalla nazionalità, le norme interessano anche gli appalti e la valutazione dei rischi va estesa a tutti il processo produttivo, appalti compresi e l'estensione a tutte le imprese il diritto di elezione delle RLS.

Ma proprio per questi elementi di novità la Confindustria ha deciso una posizione così dura e quindi bisognerà VIGILARE attentamente perché nei passaggi alle Commissioni Parlamentari ed alla Conferenza Stato-Regioni NON stravolgano il testo, e se necessario indire anche forme di mobilitazione sindacale.

Al sindacato quindi a noi, alla luce di queste novità TOCCA UN RUOLO STRAORDINARIAMENTE IMPORTANTE un ruolo di messa in rete e maggiore sinergia coordinamento degli strumenti a disposizione RLS e RLST con gli strumenti bilaterali CPT e Scuole, ma soprattutto vanno definiti i programmi di intervento prevenzione e visite nei cantieri con le ASL territoriali, territorio per territorio. La rete e la sinergia con tutti gli altri soggetti preposti alla sicurezza sarà il nostro primo obiettivo.

In questa direzione si colloca anche la piattaforma regionale CGIL CISL UIL Lombarda per il potenziamento della contrattazione aziendale e territoriale sulla sicurezza ed il relativo consenso sul piano sicurezza 2008-2010 varato dalla Regione. Il piano prevede un coinvolgimento ed un confronto tra ASL e sindacato per la definizione dei piani territoriali di presentazione, l'introduzione di 1 ora di formazione sulla sicurezza negli Istituti di formazione, una cabina di regia nella quale il sindacato può verificare l'attuazione del piano e lo stanziamento di 35 milioni di euro in materia di sicurezza.

Nella piattaforma sindacale unitaria, tra gli obiettivi principali è quello di tenere una assemblea all'anno convocata congiuntamente tra RSU - RLS - RLST, e percorsi di informazione e formazione per lavoratori precari e per immigrati.

Infine sulla sicurezza e la lotta contro le morti sul lavoro, la FILLEA Regionale ricordo è stata l'unica struttura che ha indetto uno sciopero di categoria che a visto una manifestazione con oltre 2000 lavoratori edili davanti alla sede della Regione Lombardia e ciò lo diciamo non per farci vanto, ma semplicemente per sottolineare, che a fronte di una situazione drammatica delle morti bianche la lotta può essere possibile ed efficace.

BILATERALITA'

Molti obiettivi sindacali in materia di sicurezza dipendono anche dalla capacità di saper coniugare risultati contrattuali e legislativi con uno sviluppo della bilateralità del settore potenziando e rilanciando i CPT in tutti i territori.

E a proposito di bilateralità in edilizia è opportuno ribadire alcuni punti fermi:

- nel confermare le caratteristiche contrattuali del nostro sistema bilaterale Casse Edili, Scuole, CPT, la gestione di tali enti deve essere caratterizzata da un forte controllo nel rigore della gestione, a partire dai bilanci tali da rendere trasparente l'utilizzo delle risorse esclusivamente legati agli scopi ed alla gestione degli istituti contrattuali.
- E' necessaria la definizione di un codice etico sui comportamenti degli amministratori, sulla trasparenza nella gestione economica-finanziaria attraverso la certificazione di qualità nei bilanci e l'obiettivo della costituzione del bilancio sociale che deve permettere all'utente finale (il lavoratore) di poter conoscere come vengono impiegate le risorse.
- Dopo la Conferenza proporremo ai territori l'istituzione di UN MODULO PERMANENTE di formazione per gli Amministratori degli Enti, una sorta di scuola regionale che recuperi anche la storia e l'esperienza passata degli Enti.

Sulla bilateralità del settore dobbiamo fissare una strategia precisa a tutti i livelli se vogliamo impedire rischi di snaturamento del ruolo degli Enti Paritetici, che sono sempre più insiti nelle proposte confindustriali, governative, ma anche con CISL e UIL, anche superando una sorta di delega della gestione degli Enti ai singoli compagni, preposti attraverso una discussione costante su queste tematiche nei direttivi, negli apparati e nelle segreterie delle nostre strutture.

LA FILLEA REGIONALE

La FILLEA in Lombardia ha visto nel corso degli ultimi anni una forte crescita organizzativa, un importante rinnovamento e consolidamento del gruppo dirigente (compreso giovani, donne, immigrati) in tutti i territori, ha aumentato le proprie rappresentanze e rappresentatività sia nei confronti dei lavoratori sia tra gli iscritti rispetto a FILCA e FeNEAL, nonostante gli addetti in edilizia sono 3,6 unità per impresa, i risultati della contrattazione di 2° livello territoriale e aziendale sono di qualità, anche se troppo limitati nel numero degli impianti fissi.

Con la Conferenza di oggi però noi ci poniamo l'obiettivo di individuare le nostre criticità e di definire un INSIEME di proposte organizzative e sindacali per aumentare l'efficacia della nostra AZIONE nei confronti dei lavoratori e degli iscritti.

Sul tesseramento registriamo il dato più significativo, alla chiusura del 2007 gli iscritti alla FILLEA Regionale sono 65.392, nel 2006 eravamo a quota 62.490.

Siamo la seconda categoria negli attivi in Lombardia, cresciamo costantemente e uniformemente dal 1995, ma il dato più rilevante riguarda l'ultimo quinquennio che ha registrato un balzo da 53.391 nel 2002 agli attuali 65.392.

Siamo la prima categoria regionale per il numero degli immigrati iscritti che sono il 29%, (mentre la composizione del mercato del lavoro in edilizia sfiorano la percentuale del 40%).

La nostra RAPPRESENTANZA fra gli iscritti è del 42,73%, quella della FILCA è del 36,67% e la FeNEAL registra il 20,61%.

Come è evidente abbiamo 6,06 punti in percentuale di distacco con la FILCA e 20,21 dalla FeNEAL, mentre sull'insieme degli addetti la FILLEA è al 28,93%, la FILCA il 24,83% e la FeNEAL il 13,95%.

Questi ultimi dati ci confermano che gli spazi di sindacalizzazione sono ancora consistenti. Questi dati sono da fonti Casse Edili e riguardano naturalmente l'edilizia.

Anche per ciò che riguarda la media tessera i dati testimoniano di un sensibile rafforzamento della nostra organizzazione, passiamo da un valore di media tessera da 96 euro nel 2002 a un valore di 135 euro nel 2007.

Qui, insieme ai grandi risultati in edilizia sul tesseramento che sono EVIDENTI a tutti, registriamo un primo punto di criticità, come dato in se, e anche come tendenza, negli impianti fissi e soprattutto nel legno registriamo una flessione negli iscritti, fenomeno da analizzare attentamente, e che molte volte viene sottovalutato dalle nostre strutture e da noi stessi.

Assieme al bilancio dei dati organizzativi, voglio solo riprendere alcuni capitoli che hanno caratterizzato l'attività della struttura regionale nel territorio.

La qualità degli integrativi provinciali è positiva soprattutto sui diritti, a partire dagli accordi sulla carenza malattia, risultati importanti nei grandi gruppi soprattutto del cemento sui temi legati al salario / qualità / produttività, gestione flessibilità orari e organici.

La FILLEA Regionale in questi si è caratterizzata per una grande battaglia ed un'iniziativa costante e presente, a partire da Milano ed in tutti i territori di lotta contro il lavoro nero, il caporalato ed il mercato delle braccia (stranieri e clandestini) come

conseguenza della profonda destrutturazione del settore e delle normative sugli appalti, lotta per la regolarità e trasparenza e lotta contro gli infortuni e per la sicurezza.

Qualche anno fa, quando denunciavamo i gravi pericoli del lavoro nero, che toccava soglie del 40 e 50%, di mercato delle braccia, di presenza ed infiltrazioni criminali nel settore in Lombardia, siamo stati poco ascoltati e quasi derisi.

In seguito con le grandi opere il fenomeno è diventato stabile e permanente, quindi il nostro contrasto oltre che di carattere sindacale/vertenziale, è stato di carattere culturale e di denuncia sociale.

Sul terreno sindacale e contrattuale ci abbiamo provato con accordi Milano, Brescia ed altre realtà sulla regolarità e trasparenza nel meccanismo degli appalti tra Istituzioni locali, Prefetture, sindacato, committenti e grandi imprese appaltatrici. Sulla sicurezza significativi sono gli accordi di alcuni Comuni della Brianza per l'utilizzo dei vigili urbani con relative formazioni per l'ispezioni nei cantieri. E su regolarità e sicurezza sono stati raggiunti risultati importanti di controllo del mercato del lavoro negli accordi (contrattazione d'anticipo) per la costruzione degli ospedali di Bergamo e Legnano, metropolitana leggere Brescia ecc.

In tutti i territori provinciali la battaglia per la regolarità l'applicazione del DURC è stata ed è incessante e quotidiana.

Sul terreno della denuncia sociale e azione culturale ci sembra significativa l'esperienza fatta in Lombardia con ARCI-LIBERA e la Carovana Antimafia.

Un'esperienza, che ha prodotto un libro, un film che ha visto decine di iniziative pubbliche in tutte le province lombarde, che ha coinvolto centinaia di studenti, magistrati, istituzioni e soggetti del volontariato e ha coinvolto tutte le Prefetture in progetti contro il lavoro nero.

Un'esperienza che trova una propria continuità anche oggi attraverso un progetto di formazione per il Marocco, di cui capofila è l'ARCI con il sostegno unitario della categoria, e con la Veleggiata della legalità promossa da Libera che partirà in aprile dalla Liguria ed alla quale noi aderiamo.

Sul tema dell'immigrazione e della costruzione del sindacato multietnico, abbiamo provato avvicinare il dire con il fare.

Nelle nostre strutture provinciali sono presenti 12 funzionari stranieri, abbiamo costituito la Consulta Regionale degli Immigrati, che ha definito un progetto di intervento sia sui temi di carattere legislativo sia sui temi dell'interculturalità e dell'integrazione.

L'azione di promozione di quadri e dirigenti stranieri è un obiettivo costante. Già oggi questi compagni NON sono solo dirigenti per gli immigrati, ma il nostro obiettivo è quello di un riconoscimento pieno di direzione di tutta l'organizzazione.

Dal 2003 la FILLEA Regionale ha individuato il tema della Formazione Sindacale per delegati e funzionari uno degli assi strategici per la crescita della nostra organizzazione.

Nel 2004 l'attività di formazione regionale rientra nell'attività più complessa, che ha contribuito a far nascere da programma nazionale di formazione.

Dall'inizio dell'attività di formazione che è divenuta costante e permanente nel tempo per i funzionari sono stati 30 e per i delegati sono stati di 21 moduli più 8 realizzati autonomamente nei territori, inoltre diversi compagni delle strutture territoriali hanno partecipato al MASTER NAZIONALE FILLEA AL PERCORSO FORMATIVO GIOVANI DIRIGENTI, al PERCORSO FORMATIVO MULTITETNICO ed a quello per formatori TERRITORIALI.

La formazione ha anche caratterizzato un importante momento dell'attività delle Commissione Regionale Politiche Femminili con due moduli annui sui temi legislativi e analisi delle politiche sindacali di genere.

Un ruolo di questa Commissione, credo debba essere riconosciuto pienamente per l'importante elaborazione sulle proposte contrattuali di genere, messo in rete con il lavoro di Fillea donna Nazionale.

Credo che se nel contratto del CEMENTO abbiamo conquistato diritti di CIVILTA' come il Part-Time reversibile, 100% retribuzione della maternità, permessi per la paternità e per la cura familiare per gravi motivi di salute sia in buona parte anche merito del lavoro svolto dalle compagne della Lombardia, le quali hanno promosso anche progetti di cooperazione e solidarietà internazionale con l'adozione a distanza per la scolarizzazione dei bambini dopo il Tsunami, la costruzione di un reparto di maternità con l'associazione di volontariato di Barzana a Goundi nel CIAD e stanno attuando un progetto di sostegno a diverse Cooperative lavoro per donne in ETIOPIA.

E sempre con una responsabilità femminile si è costituita FILLEA RESTURO Regionale che in questi mesi ha definito un progetto di intervento sia nei confronti delle politiche e degli investimenti delle Belle Arti in Regione, sia nei territori dove sono presenti attività di restauro.

Da questo sintetico quadro su alcune iniziativa della categoria lombarda, e tornando al tema degli obiettivi contenuti nei vari documenti base per la conferenza confederale e di categoria nazionale che sono condivisi, è utile indicare alcune indicazioni e proposte di merito.

Rispetto al tema delle CENTRALITA' DEL TERRITORIO come baricentro dell'attività sindacale, significa attuare un decentramento di qualità, di poteri e funzioni in grado di attuare una nuova confederalità attraverso la CONTRATTAZIONE TERRITORIALE. Decentramento delle categorie nel territorio, NUOVA capacità di lettura e conoscenza approfondita della realtà che ci sta intorno in un nuovo intreccio tra categoria e confederazione anche per superare la desertificazione sindacale presente in diverse realtà delle Camere del Lavoro territoriali.

E' necessario un processo di risindicalizzazione dei servizi per allargare la tutela individuale e collettiva, tema molto caro alla FILLEA, superando la distanza o addirittura la separazione delle categorie, ma al contrario puntare ad un'ottica integrata nella gestione dei servizi.

In particolare per la FILLEA Regionale questo significa definire un progetto di intervento da proporre alla Conferenza Regionale della CGIL su:

- Le sedi sindacali con i relativi servizi Ufficio Vertenze, INCA, CAAF debbano rimanere aperte dopo l'orario di lavoro per una reale fruibilità da parte dei lavoratori, muratori e familiari, anche se in molte realtà i nostri funzionari si recano a casa loro la sera.
- Rispetto alle caratteristiche della categoria ed alto tasso di vertenzialità individuale, è necessario individuare negli uffici vertenze confederali delle competenze che si occupino esclusivamente della FILLEA, acquisendo conoscenze e competenze specifiche.
- Necessario definire con l'INCA in tutti i territori e a livello regionale un PROGETTO specifico di intervento sugli infortuni (e i relativi contenziosi) e le malattie professionali, costituire un pool di legali specifico che segua queste problematiche.
- Sul tema dell'immigrazione è necessario creare tra la categoria e gli uffici immigrati confederali luoghi e strumenti per affrontare temi come permessi di soggiorno, assistenza sanitaria, e ricongiungimenti familiari.
- Anche al fine di superare la concorrenza delle altre organizzazioni sindacali nell'utilizzo del servizio CAAF è necessario individuare convenzioni che permettano ai lavoratori che pagano oltre 1% tra delega e quota di servizio di avere il servizio gratuito o con forme di diminuzione delle tariffe.

L'integrazione dei servizi, l'andamento dell'efficacia, della qualità degli stessi, l'acquisizione di nuove competenze ed un maggiore intreccio tra Confederazione e categoria è anche la condizione, da una parte per attuare un nuovo livello di confederalità, tenendo conto che oltre alle Leghe dello SPI, la FILLEA è la categoria più presente nelle Camere del Lavoro periferiche, ma può e deve anche rispondere alle necessità di dare risposte alle debolezze ed alla criticità delle nostre rappresentanze.

Il tema della rappresentanza in edilizia e della sua criticità deve essere un punto cruciale delle riflessioni in questa Conferenza. Sappiamo quanto sia difficile avere delle RSU stabili e permanenti in un settore così fortemente destrutturato e polverizzato, ed è per queste ragioni che vogliamo proporre il DELEGATO di cantiere cioè la rappresentanza dell'insieme dei lavoratori presenti nell'unità produttiva cantiere, (edili, meccanici, elettrici ecc.) assieme all'applicazione dell'accordo interconfederale sul delegato d'impresa.

Sul piano legislativo chiediamo alla Confederazione di fare propria la ripresa di una battaglia di carattere nazionale nei confronti delle forze politiche perché il Parlamento approvi in tempi brevi le nostre proposte ed il nostro progetto sui REQUISITI MINIMI D'IMPRESA nel settore delle costruzioni.

Sappiamo bene, che la criticità riguarda anche la presenza delle RSU negli impianti fissi, che con l'esaurimento del ciclo e l'uscita del processo produttivo dei DELEGATI STORICI, che erano anche i più politicizzati, il rinnovamento generazionale è molto faticoso e difficile e ancora di più quello femminile.

Quindi l'obiettivo che ci dobbiamo porre da qui al prossimo congresso deve essere quello di attuare un grande progetto di reinsediamento per la costruzione di una NUOVA RETE di RSU di giovani, donne e immigrati, un progetto con obiettivi specifici di carattere regionale, provinciale ed in ogni zona dei nostri territori.

Il primo strumento per realizzare questa campagna di rinnovamento dei delegati è quello della FORMAZIONE SINDACALE di BASE, una formazione che deve diventare PERMANENTE e che nei territori crei sinergia con l'attività formativa delle Camere del Lavoro, evitando doppioni e sovrapposizioni.

Gli obiettivi generali della formazione sindacale di categoria che proponiamo sono i seguenti:

- Un aggiornamento costante sui temi della categoria.
- Strumenti per l'attività sindacale per le tutele dei lavoratori, nell'azione sindacale nei luoghi di lavoro nei confronti delle controparti e delle istituzioni.
- La formazione nazionale come strumento per la crescita di NUOVI giovani quadri dirigenti della categoria.

I moduli che PROPONIAMO PER IL BIENNIO 2008/2010 riguardano i seguenti temi:

- L'immigrazione, interculturalità legislazione relativa.
- Regolarità legislazione sugli appalti.
- Sicurezza, testo unico, valorizzazione esperienze RLST, ruolo RLS.
- Formazione sulla politica di genere, legislazione pari opportunità - diritti.
- Contrattazione d'anticipo, regolarità sicurezza nelle grandi opere.
- Enti bilaterali, gestione, bilanci Casse Edili.

Una particolare attenzione nel programma di formazione va riferita al funzionario dell'edilizia, sul proprio ruolo e sulla funzione che svolge, che spesso è l'UNICO soggetto di rappresentanza, e che contemporaneamente svolge il ruolo di funzionario, di RSU, di ufficio vertenze mobile, di consulente fiscale ecc.

I risultati di questa attività di formazione, che tutti definiamo di carattere strategico, sono strettamente e intimamente legati alla nostra capacità e volontà di destinare (struttura per struttura) un'adeguata quota di RISORSE in BILANCIO da una parte, e dall'altra di destinare un'altra risorsa che è la "quota di tempo" dei quadri e dei funzionari.

LE RISORSE

Il tema delle RISORSE diventa cruciale nella nostra scelta di assumere il territorio come luogo centrale della nostra attività. La conferenza deve decidere e dare mandato agli

organismi dirigenti della CGIL per un progetto di decentramento e REDISTRIBUZIONE delle risorse verso il basso, a favore delle Camere del Lavoro territoriali, ma soprattutto per rafforzare le categorie territoriali con la scelta della centralità del territorio.

Come è noto la FILLEA Regionale in COERENZA CON QUESTI OBIETTIVI ha già operato un decentramento del 2% di quote di propria competenza ai territori in modo strutturale e permanente, ed un ulteriore ristorno di risorse ai territori viene effettuato con il finanziamento dei progetti di reinsediamento attraverso un ristorno di un ulteriore 10% delle risorse da canalizzazione della FILLEA Regionale e 20% della struttura nazionale.

Riconfermiamo con forza, in questo ambito la scelta per il raggiungimento del valore tessera al 1% per tutte le strutture, definendo modalità e tempi certi.

Nel settore delle costruzioni dobbiamo attuare la scelta congressuale di operare un RIEQUILIBRIO tra quota delega e quota di servizio abbassando progressivamente il valore delle QUAC ed alzando la quota tessera.

Questo punto chiama in causa il rapporto e la competizione con FILCA e FeNEAL, che come sappiamo hanno strategie e obiettivi molto differenti della nostra impostazione, ed è per questa ragione, che entro giugno ci proponiamo di definire un accordo regionale, un CODICE ETICO DI REGOLE, COMPORTAMENTI e TRASPARENZA.

IL RINNOVAMENTO

L'altro tema cruciale della conferenza di organizzazione è la questione del rinnovamento della CGIL, un rinnovamento dei quadri e dirigenti che deve essere anche generazionale e di genere.

Quello del processo di rinnovamento nelle grandi organizzazioni in genere, ma anche in quelle democratiche come la CGIL, NON è mai un processo scontato, o neutro, poiché spesso prevalgono anche in CGIL, resistenze burocratiche, spirito di conservazione e chiusure.

Per QUESTO il rinnovamento, soprattutto quello generazionale (ringiovanimento) e la promozione di quadri femminili va perseguito con costanza e tenacia e spesso attraverso forature.

Parecchi risultati si sono ottenuti a livello nazionale, ma anche nella nostra regione (basti guardare la nostra platea) ma non possiamo ne accontentarci, ne ritenerci completamente soddisfatti.

Il problema oggi, per noi è la CONTINUITA' di questo processo, perché le risorse, la formazione, i progetti di sperimentazione, la rappresentanza di figure nuove del mercato del lavoro sono importantissime, sono un buon risultato, ma senza una forte e costante determinazione del gruppo dirigente ai massimi e a tutti i livelli, NON è detto che questo processo proceda automaticamente ed in modo spontaneo.

E' anche per ciò che bisogna individuare alcuni obbiettivi concreti che aiutino questo RINNOVAMENTO generazionale non solo nei quadri, delegati e iscritti, ma anche nel gruppo dirigente e negli apparati sindacali.

Per esempio dobbiamo definire alcuni criteri che accompagnano questo processo, come la riconferma delle scadenze dei due mandati come processo di mobilità certa e decidere che al conseguimento dei requisiti di anzianità e/o vecchiaia che consentano l'accesso alla pensione pubblica, i membri degli organismi esecutivi delle categorie degli attivi decadono AUTOMATICAMENTE.

Sarà poco, ma sono punti fermi che potrebbero segnare concretamente una direzione di marcia inequivocabile.

Quindi promozione di una nuova leva di giovani quadri dirigenti, ma anche e assieme valorizzazione delle rappresentanze di genere e promozione dei quadri femminili, nonostante le difficoltà oggettive che ci consegna la composizione altamente maschile del mercato del lavoro della nostra categoria.

L'importante lavoro svolto da FILLEA DONNA Nazionale e delle compagne della Lombardia, i risultati già presenti, due compagne segretarie generali di comprensorio, diverse componenti femminili delle segreterie provinciali dimostrano che è possibile darci obbiettivi più ambizioni entro il congresso, ma anche, che bisogna battersi perché nonostante le nostre difficoltà oggettive l'obbiettivo delle PARITA' di GENERE rimane un impegno di tutta l'organizzazione.

Ci auguriamo infine, con tutta la modestia del caso, che i lavori della Conferenza Organizzativa Regionale della FILLEA, attraverso il proprio dibattito, i materiali prodotti compreso il documento conclusivo, possano fornire un contributo UTILE alla CGIL Regionale ed alla FILLEA Nazionale per allargare e rafforzare la nostra rappresentanza e i diritti delle lavoratrici e lavoratori.

Buon lavoro a noi tutti.