

FILLEA-CGIL DEL TRENTINO



Costruzioni e Legno
F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L.

CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE

**Il territorio, la centralità del lavoro e della condizione sociale per
riprogettare il Paese, per una rinnovata confederalità.**

ROVERETO, 21 MARZO 2008



Massimo Bertolini
Segretario Generale

Sommario

SALUTI:	3
PREMESSA:	3
SIMILITUDINE 2001 - 2008:.....	4
L'EUROPA:.....	6
LA FILLEA RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITÀ:	7
RAPPORTI F.L.C.:	17
IL SETTORE EDILE IN PROVINCIA DI TRENTO:.....	18
CONTRATTAZIONE:	20
LE COMUNITÀ DI VALLE:	21
CONCLUSIONI:	22

SALUTI

Care compagne e cari compagni, gentili ospiti, innanzitutto porgo a tutti voi un affettuoso e cordiale saluto ed un ringraziamento per la vostra presenza a questa nostra importante giornata di lavori. In particolare ringrazio coloro che, nonostante i numerosi impegni di questo periodo, ci onorano della loro presenza: rivolgo questo ringraziamento, quindi, ai segretari delle altre categorie, a tutti i funzionari ed operatori dei servizi della CGIL.

PREMESSA

Come tutti ben sappiamo, nel Congresso della CGIL che si è svolto nel marzo del 2006 ci siamo dati l'impegno di convocare la Conferenza di Organizzazione per discutere e rinnovare orientamenti ed impianto della nostra Organizzazione, al fine di ottimizzare la capacità di rappresentanza e di contrattazione delle nostre strutture. La denominazione stessa del Programma della Conferenza di Organizzazione racchiude il senso pieno e coerente di questo impegno: **“il territorio, la centralità del lavoro e della condizione sociale per riprogettare il Paese”**.

Le profonde trasformazioni che hanno attraversato il sistema produttivo, le complesse ed articolate realtà del lavoro e l'intera società, italiana e trentina, rendono non più rinviabile l'impegno per un'organizzazione sempre più vicina ai bisogni dei lavoratori e dei cittadini, più incisiva nel rappresentare interessi e negoziare soluzioni. L'ultima Conferenza di Organizzazione della CGIL si è tenuta nel lontano 1993 e per questo avvertiamo la necessità che su questi temi si sviluppi una discussione rigorosa e si realizzi un efficace progetto organizzativo. Per quanto riguarda la FILLEA, poi, l'ultima Conferenza di Organizzazione si è tenuta nel 2001 a Baia Chia, dove furono decise scelte rilevanti che, applicate con grande coerenza, hanno consentito alla nostra categoria di rafforzarsi e crescere costantemente, pur attraverso un periodo storico che per le costruzioni è stato devastante, mi riferisco a “Tangentopoli”.

Queste esperienze, vissute in particolare dalla FILLEA, sono la chiara indicazione che ci possono essere gli strumenti e le modalità per consentire un ammodernamento ed una crescita di tutta la Confederazione.

Durante questi quindici anni fa abbiamo realizzato tre congressi della CGIL ed abbiamo rinnovato i gruppi dirigenti senza rivedere il modello organizzativo delle strutture della CGIL: su questo ora è importante intervenire perché i cambiamenti del mondo del lavoro e dell'intera società hanno reso ormai l'articolazione degli interessi e dei bisogni più complessa e diffusa.

Per questo l'impegno di adeguare le strutture della nostra Organizzazione alle esigenze diffuse dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini deve individuare nel territorio il luogo strategico in cui operare per elaborare e negoziare proposte di politiche sociali che il territorio in grado di salvaguardare le condizioni complessive dei lavoratori cittadini.

SIMILITUDINE 2001 - 2008

Vi è, purtroppo, una similitudine, negativa, tra il 2001 ed il 2008: infatti, teniamo la nostra conferenza di organizzazione in una situazione di crisi di governo ed oggi, addirittura, con un governo ormai soltanto "facente funzioni" fino alle prossime elezioni di Aprile. Anche nel 2001 c'era stata la crisi del governo di centro sinistra, seguita dall'avvento di un governo di centro destra; ed anche allora la caduta del governo di centro sinistra avvenne a causa, per così dire, del "fuoco amico".

Oggi dobbiamo sperare e scongiurare che i corsi e ricorsi storici non si ripetano: autonomia della CGIL dalle forze politiche, infatti, non significa indifferenza alle vicende del quadro politico ed istituzionale.

Nonostante le difficoltà e le incertezze palesate dal recente governo di centro-sinistra sappiamo tutti perfettamente, per esperienza, che per le categorie di persone che rappresentiamo, non sono irrilevanti gli orientamenti ed i programmi dei governi che guidano il Paese.

Nel 2001 il governo Berlusconi vinceva le elezioni, sostenuto da Confindustria, alla quale promise di ridurre sensibilmente ogni vincolo per le imprese, eliminando i "**lacci e laccio-
li**", cioè i **diritti**, a cominciare dal più importante, **l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori**.

Contro ogni atto di quel programma la CGIL si è opposta in difesa dei diritti e della democrazia contro ogni tentazione autoritaria, così come ha sviluppato una forte campagna anche contro la violenza folle del terrorismo che in un vile attentato ha assassinato, l'economista Marco Biagi.

È stato un periodo di intenso impegno per tutta la CGIL: abbiamo ancora caldo il ricordo della manifestazione di Roma in una straordinaria pacifica giornata di lotta con 3 milioni di persone.

Sono seguite altre iniziative della sola CGIL contro leggi che introducevano pesanti elementi di precarietà nel mercato del lavoro e per denunciare il declino nell'industria del nostro Paese.

In questi anni siamo stati accusati, e non solo dal centrodestra, di sostituirci ai partiti e quindi di **“fare politica”**: le nostre iniziative spesso sono state giudicate improprie ed eccessive in opposizione *pregiudiziale* ad un governo che disponeva in Parlamento di una maggioranza schiacciante e di un ampio consenso nel Paese.

In realtà la CGIL **non “ha fatto politica”**, svolgendo un ruolo di supplenza dei partiti disorientati, ma semplicemente ha esercitato il suo ruolo sindacale di rappresentanza sociale, opponendosi al governo e al padronato, uniti nel programma di aggressione ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori questo è e rimane l'agire del sindacato.

Quelli anni sono stati segnati anche da una profonda crisi dei rapporti unitari che ha visto prima la pesante divisione nel sindacato metalmeccanico con il contratto nazionale non firmato dalla Fiom e che ha avuto poi il suo apice nell'accordo con il Governo sul “Patto per L'Italia”, siglato solo da Cisl e Uil, ma non dalla CGIL.

Con coerenza e passione abbiamo resistito alla politica reazionaria del governo e del padronato di firmare accordi solo con Cisl e Uil, per dividere il sindacato ed isolare la CGIL.

Poi la stagione, densa di aspettative, del governo Prodi, in un quadro di debolezza istituzionale e di incertezza politica, come abbiamo già sottolineato.

Certo, molte speranze di vero cambiamento sono rimaste disattese, a io penso anche che se non ci fosse stato il governo di centro - sinistra, non saremmo riusciti nemmeno a discutere di un accordo, come quello sul welfare che, invece, seppure con i limiti che abbiamo criticato, ha modificato l'impianto della *controriforma* del precedente governo e poteva rappresentare l'inizio di complesso processo di vera riforma, equa ed efficace, dei diritti sociali.

Per questo, dopo un dibattito anche aspro con il governo, abbiamo deciso di sottoscrivere quel protocollo, di cui rivendichiamo piena e rigorosa attuazione.

Purtroppo ora quel percorso rischia di interrompersi in un Paese segnato da vecchi e nuovi problemi, a partire da quella questione salariale che tutti ormai riconoscono come vera emergenza.

Al congresso CGIL di Rimini, l'on. Romano Prodi dichiarò che per risanare il paese ci sarebbero volute due legislature e che i primi anni sarebbero stati di sacrificio e difficoltà per tutti.

Le difficoltà per la nostra gente, lavoratori e pensionati, potrebbero essere ancora maggiori rispetto a quelle affrontate fino ad oggi.

Corriamo il rischio che a lavoratori e pensionati non venga riconosciuto il giusto risarcimento per i sacrifici fino ad oggi sopportati per il Paese: infatti, le risorse accumulate grazie a questi sacrifici potrebbero essere destinate a beneficio di quei ceti che formano il blocco sociale che storicamente sostiene il governo di centro destra e, in particolare, ancora una volta alle imprese.

L'EUROPA

La proposta organizzativa di cui discutiamo ora in CGIL individua nel territorio *sociale* la dimensione strategica della definizione dei bisogni e dell'azione di rappresentanza e di contrattazione, ma senza cadere nelle logiche di un localismo miope, perché l'azione organicamente radicata nel territorio deve svilupparsi in una sintesi aperta a prospettive più ampie, nazionali ed anche europee.

Ricordiamo in questo senso la manifestazione di Lubiana che è stata la naturale prosecuzione della campagna "all'offensiva" che la Ces ha lanciato nel congresso di Siviglia lo scorso maggio: le principali rivendicazioni sono l'aumento dei salari dei lavoratori europei e una riduzione delle diseguaglianze.

Non solo in Italia, ma in tutti i Paesi Ue, infatti, si registrano una insufficiente dinamica dei salari e, di pari passo, la riduzione del peso dei redditi da lavoro nei rispettivi redditi nazionali, mentre allo stesso tempo dentro i processi di globalizzazione e le tendenze alla finanziarizzazione aumentano i profitti e soprattutto le rendite.

La situazione, dunque, penalizza pesantemente i lavoratori e rischia di produrre ulteriori gravi danni perché è reale il rischio che anche in Europa vengano importati gli effetti della recessione

che colpisce gli USA che nel “villaggio globale” rappresenta ancora il principale mercato di esportazione dei produttori europei.

Per fronteggiare quadro di difficoltà economiche e di disuguaglianze sociali e per consolidare il mercato europeo, l'Europa ha bisogno di rilanciare la crescita, qualificando i processi produttivi e valorizzando il lavoro.

E in questa chiave è fondamentale l'aumento dei salari, perché, a dispetto di quanto afferma la BCE, l'aumento dei salari rappresenta anche una spinta alla crescita economica.

E sempre più appare necessario cominciare a pensare ad una politica salariale europea, affrontando progressivamente gli ostacoli oggettivamente posti dalle profonde differenze nazionali.

In Europa, infatti, convivono situazioni e tradizioni molto diverse: Paesi dove la negoziazione collettiva è sempre stata forte ed altri caratterizzati da contrattazione debole. In questo contesto l'introduzione di un salario minimo garantito per legge - proposta che pure si deve considerare con attenzione - solleciterà risposte diverse, specie per i settori come il commercio, l'agricoltura ed i servizi.

Su questi temi occorre sviluppare una riflessione approfondita in grado di rispondere anche alle perplessità di chi considera l'introduzione di un salario minimo per legge, sotto un certo punto di vista, un fallimento per il sindacato, che dovrebbe essere in grado di determinare il salario autonomamente con la contrattazione collettiva.

Comunque, il cammino da compiere è ancora molto lungo, perché noi siamo capaci di mobilitare i lavoratori molto di più su questioni nazionali che europee, ed il sindacato Ces è ben lontano dal rappresentare un sindacato negoziatore a livello europeo, mentre le imprese, invece, hanno già fatto passi significativi e sanno muoversi in un contesto europeo o globale.

LA FILLEA, RAPPRESENTANZA, RAPPRESENTATIVITA'

Nel tracciare dal punto di vista organizzativo un bilancio dell'attività sindacale svolta nei sei anni passati, è importante mettere in evidenza i cambiamenti che hanno interessato la nostra categoria, e sottolineare i risultati raggiunti in termini di proselitismo e di rappresentanza.

Per rafforzare la capacità della categoria di rappresentare e di tutelare gli interessi economici, professionali e morali e per il migliorare le condizioni di lavoro e di vita di tutti i lavoratori, negli ultimi sei anni la FILLEA ha vissuto una fase di rinnovamento.

Prestando sempre attenzione al coinvolgimento del C.D., delle RSU e dei RLS, sono cambiati i quadri dirigenti della categoria, con l'ingresso di giovani, di stranieri e di donne, che giorno per giorno si stanno costruendo le competenze necessarie per questa esperienza.

Abbiamo fatto nostro il problema della rappresentanza di genere, aumentando il numero delle donne funzionarie, anche se siamo ancora distanti dal rispetto delle quote previste. Il problema deriva dal fatto che nei nostri settori la presenza femminile è palesemente minoritaria, con alcune lavoratrici solo nel settore del Legno: sicuramente potremmo avere un incremento della presenza delle donne, se riuscissimo a superare le barriere che ancora oggi separano il mondo impiegatizio da quello operaio.

Una categoria che intenda consolidare il proprio radicamento nel territorio deve tenere conto delle trasformazioni anche sociali e culturali della propria realtà lavorativa e, in particolare nel nostro settore, della presenza sempre più diffusa di lavoratori stranieri.

Si tratta di un fenomeno denso anche di problemi, pure nelle relazioni tra gli stessi operai, ma che dobbiamo affrontare con incisività e coerenza.

Operare per la dignità e la libertà dei lavoratori non può significare altro che difendere la dignità e la libertà di **tutti** i lavoratori, anche perché le discriminazioni colpiscono determinate categorie, ma creano divisioni tra lavoratori locali ed immigrati che indeboliscono la forza contrattuale di tutti i lavoratori.

Per essere più vicini ai lavoratori stranieri, ma rappresentando comunque gli interessi di tutti i lavoratori, abbiamo inserito nell'organizzazione un giovane lavoratore rumeno proveniente dal settore edile: una decisione in linea con la scelta della Conferenza di Organizzazione FILLEA di Baia Chia di aprire ai lavoratori stranieri le porte della CGIL e delle categorie per un sindacato multietnico in grado di rappresentare la nuova composizione del mondo del lavoro.

Nella prospettiva del rinnovamento, inoltre, importante è stata la scelta di inserire in Categoria una compagna proveniente dal settore Legno Artigianato, un compagno dal settore porfido con 25 anni di esperienza di cava, ed un giovane compagno proveniente da una cartiera che ha portato esperienze diverse, ma indubbiamente utili per un'azione collettivamente più efficace per la tutela degli interessi dei lavoratori.

Abbiamo fiducia che questi nuovi ingressi di compagni e compagne provenienti da vari settori contribuiranno a rilanciare la nostra azione sindacale, riportando le adesioni alla Categoria su livelli più consoni alle potenzialità della FILLEA, sempre a condizione che il settore edile mantenga il trend degli ultimi anni.

Infine, abbiamo strutturato la Categoria con un funzionario che a tempo pieno si occupa delle vertenze della FILLEA, interfacciando con UVL della CGIL: questa scelta consentirà ai funzionari di assicurare una più costante presenza sul territorio e maggiore disponibilità nei confronti dei problemi dei lavoratori.

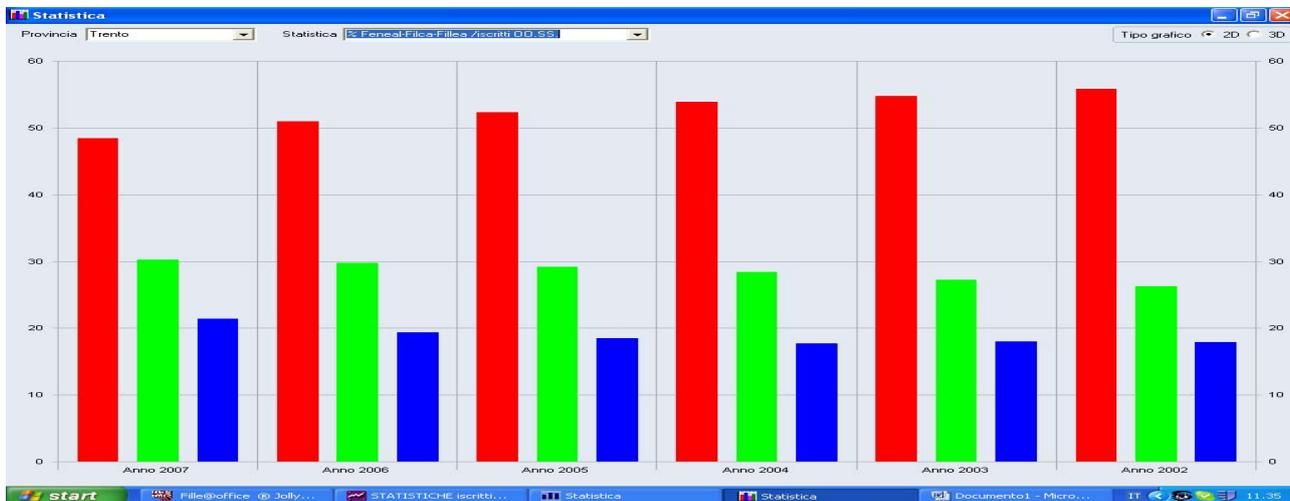
Alcuni dati e grafici:

Andamento percentuale di Fillea (rosso) – Filca (verde) – Feneal (blu) sugli iscritti alla Cassa Edile di Trento (giallo) dal 2002-2007.



Si evidenzia una forte crescita della Feneal Uil e una buona tenuta della Filca Cisl, mentre risulta evidente che dal 2005 in avanti vi è una costante discesa degli iscritti alla FILLEA Cgil. Pertanto, occorre urgentemente recuperare una politica organizzativa per invertire la tendenza, in considerazione anche alla crescita del numero degli addetti complessivi.

Andamento percentuale di rappresentatività: Fillea (rosso) – Filca (verde) – Feneal (blu) dal 2002-2007.



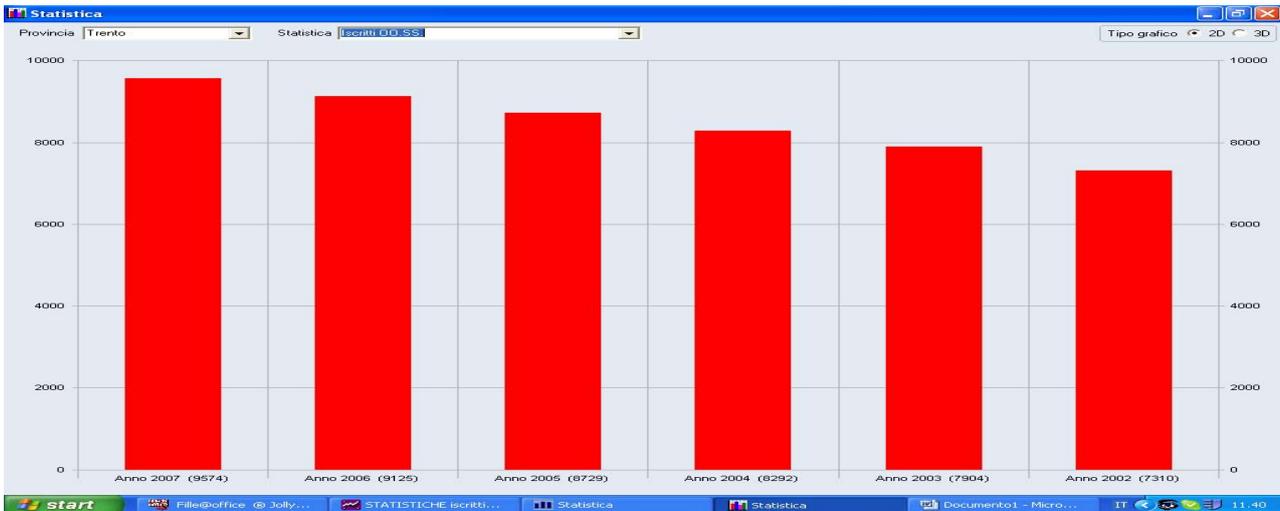
Appare evidente che la Fillea, pur rimanendo la prima organizzazione provinciale, è in calo, mentre la Filca ha una crescita costante e la Feneal ha una crescita super accelerata a partire dal 2005.

Andamento numero deleghe di Fillea (rosso) dal 2002-2007.



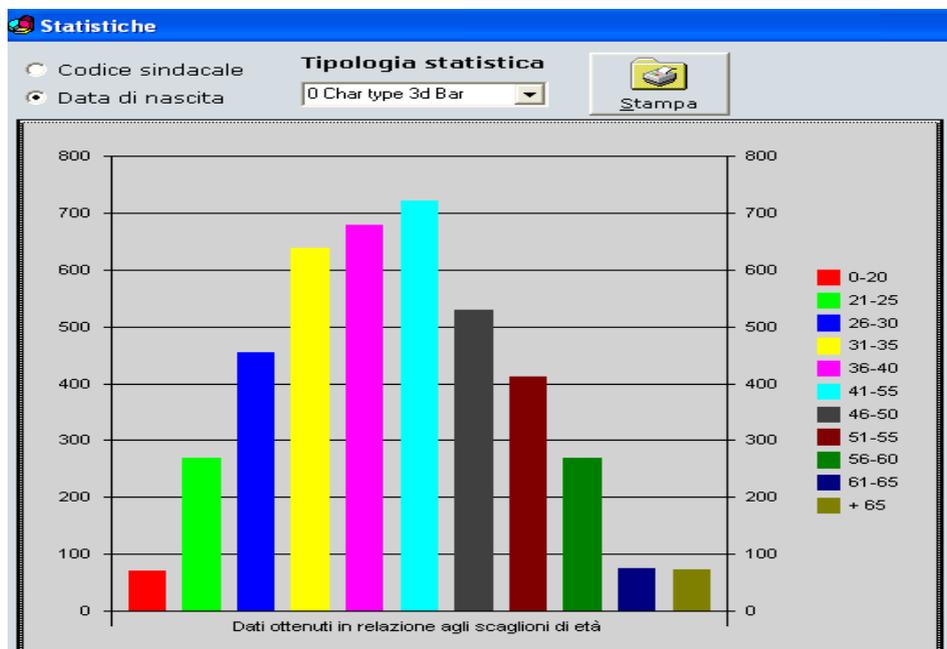
Nel periodo considerato il numero assoluto delle deleghe Fillea risulta in aumento, ma va tenuto in considerazione che il tasso di crescita di Filca e Feneal è maggiore.

Numero di lavoratori iscritti a una organizzazione sindacale (Fillea, Filca, Fe-neal).

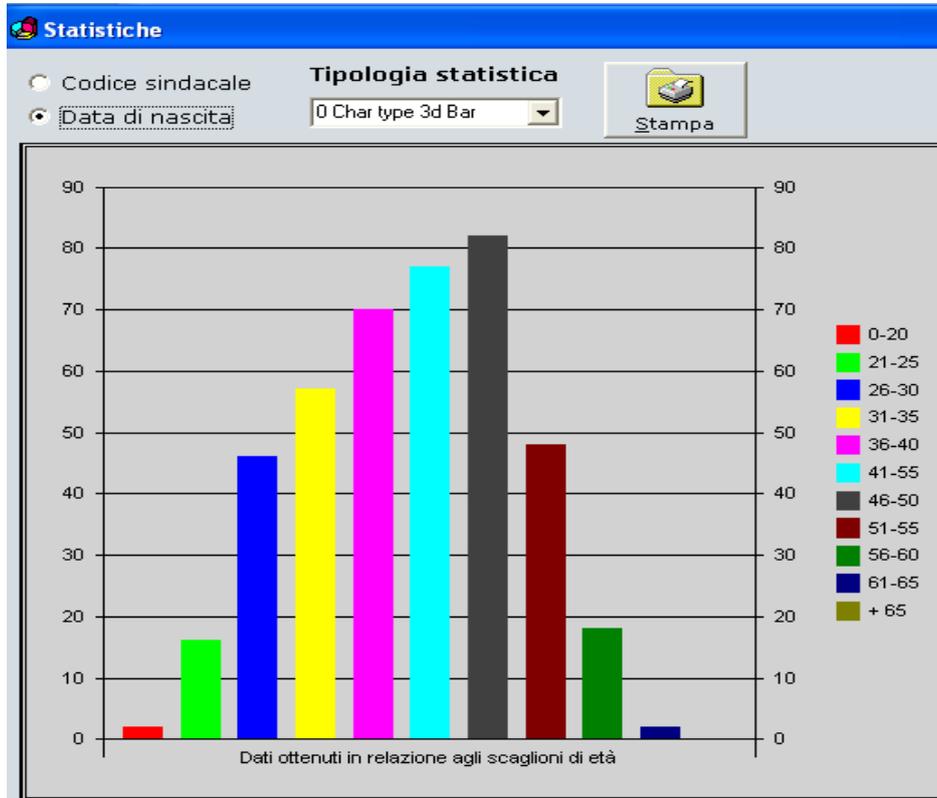


Il dato relativo alla sindacalizzazione complessiva della provincia di Trento è positivo.

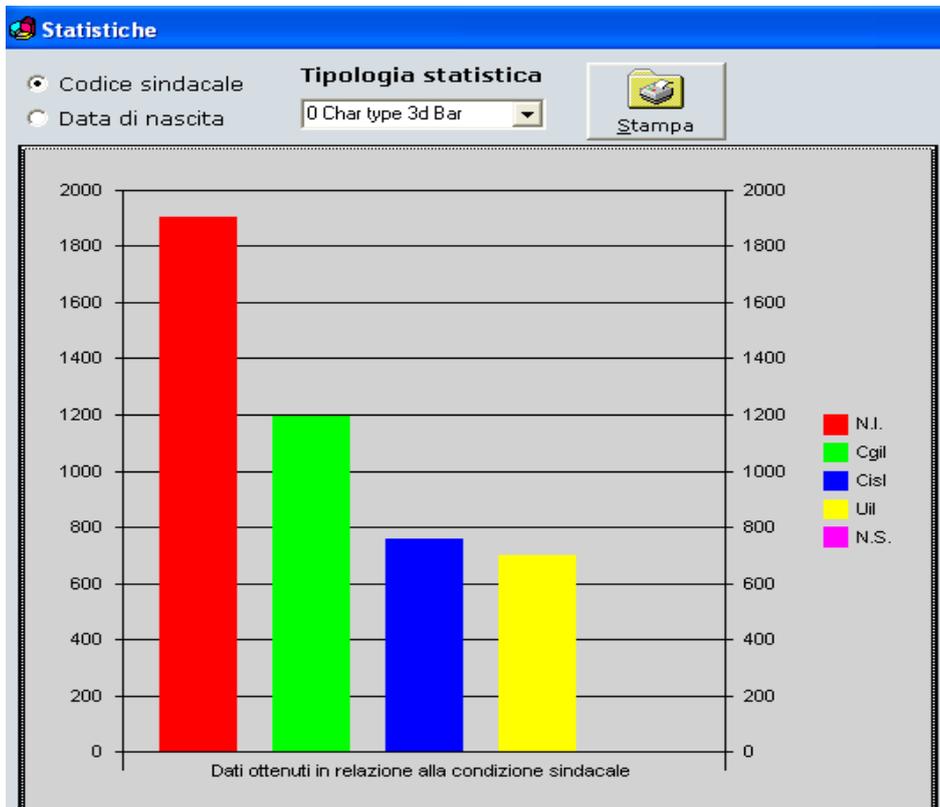
Età media dei lavoratori edili iscritti alla FILLEA di Trento.



Età media dei lavoratori edili iscritti alla FILLEA di Trento impianti fissi.



Presenza dei lavoratori edili stranieri in provincia di Trento.



Le comunità maggiormente presenti sono Rumeni e Albanesi.

Alla fine di febbraio 2008 gli iscritti alla FILLEA di Trento erano 4713, fra impianti fissi ed edili.

Gli iscritti sono distribuiti in 1256 aziende edili e 166 impianti fissi per un totale di 1422.

La FILLEA in questi anni ha perseguito tre obiettivi fondamentali: rafforzare la visibilità della categoria all'interno della CGIL e, all'esterno, fra i lavoratori, rendere più incisivo il contributo nell'elaborazione delle proposte politiche per il miglioramento delle complessive condizioni sociali della comunità trentina, oltre ad aumentare, naturalmente gli iscritti alla Categoria.

Per rendere realistico il raggiungimento degli obiettivi è stato necessario dedicare energie importanti alla formazione del gruppo dirigente, ed in particolare al rinnovamento e all'apprendimento dei nuovi mezzi di comunicazione (pc portatili, stampanti portatili, palmari, telefonini, ecc.): la nuova strumentazione e le competenze acquisite attraverso i corsi di **Fillea@office** hanno consentito di aggiornare la nostra cassetta degli attrezzi e di passare, tra il 2002 ed il 2008, dalle pratiche cartacee all'informatizzazione.

Siamo stati anche fra le prime categorie della CGIL ad organizzare esperienze di formazione continua, anche di un certo livello, su più giornate: interessanti ed utili sono stati in particolare i corsi sulla comunicazione tenuti nel 2003 e nel 2004 da docenti dell'Università di Parma.

Abbiamo partecipato anche ai corsi formativi caparbiamente voluti dalla FILLEA nazionale, corsi certificati con l'introduzione del libretto formativo, per i quali ci sono stati consegnati i primi attestati di frequenza: si è trattato di corsi nell'ambito del PFN - Programma Nazionale di Formazione dei Quadri Sindacali FILLEA - su argomenti attinenti al nostro lavoro quotidiano, quali ad esempio Contrattazione, Enti Bilaterali, Sicurezza, Normative, ecc.. I problemi ed i bisogni della "nostra gente" sono diventati sempre più complessi e vari e per questo avvertiamo l'esigenza di aggiornare continuamente la nostra "cassetta degli attrezzi" e delle nostre competenze: l'organizzazione e la partecipazione di corsi di formazione rappresenteranno perciò un impegno costante.

Proprio per sostenere questa scelta che consideriamo strategica, nel bilancio di previsione 2008 abbiamo aumentato le risorse destinate alla formazione.

Con la stessa convinzione intendiamo proseguire l'esperienza di organizzare convegni su temi centrali della produzione e del lavoro dei settori di nostra competenza. Ricordiamo l'interesse suscitato dai tre convegni organizzati negli anni scorsi:

- Il primo nel 2004 su **“Regolarità del Lavoro nelle Costruzioni – Appalti-regole-trasparenza-qualità-formazione-sicurezza”** che ha prodotto come esito positivo il recupero del tavolo degli appalti, fermo da parecchio tempo, e la presenza della nostra categoria a quel tavolo di confronto e di elaborazione.
- Nel 2005, il dibattito su **“Quale sviluppo economico per i processi produttivi del sistema legno trentino”** che ha contribuito ad accelerare la certificazione **“PEFC”** anche in Trentino ed ha posto all'attenzione delle istituzioni e dell'opinione pubblica l'esistenza in provincia di una ricchezza - il legno, un **“petrolio rinnovabile”**, come è stato definito - purtroppo così scarsamente valorizzato ed utilizzato da essere sostituito addirittura da importazioni dall'estero.
- Il convegno del 2007 **“ Distretto del porfido: vincolo o opportunità?”**, organizzato unitariamente con la FILCA-CISL, ha rappresentato la premessa di incontri ai vari livelli ed ha fornito sollecitazioni importanti all'iter della nuova Legge n.° 7 del 26 ottobre 2006. Questa esperienza, inoltre, ha promosso l'elaborazione della proposta di un protocollo d'intesa con le Giunte Comunali proprietarie dei lotti cava, ricavando un impegno formale al confronto con la parte sindacale sullo stato occupazionale del settore e sulle tutele a salvaguardia della salute dei lavoratori del porfido.

È mia convinzione che i convegni rappresentino non solo un'occasione per promuovere la visibilità della FILLEA, ma soprattutto un'esperienza fondamentale di riflessione e di approfondimento per comprendere e meglio governare, nell'interesse dei lavoratori, i processi di trasformazione del sistema della produzione e dei rapporti sociali.

La FILLEA già da tempo è impegnata a realizzare un sistematico insediamento nelle realtà territoriali su cui si svolge l'attività produttiva delle imprese diffuse dei settori di nostra competenza. Come Categoria abbiamo chiesto ed ottenuto dalla CGIL del Trentino di utilizzare le sedi decentrate per essere più vicini ai lavoratori ed oggi i funzionari sono in grado di operare con piena autonomia, grazie all'attrezzatura disponibile, nelle sedi di: **Trento, Mezzolombardo, Cles, Male, Pergine, Borgo Valsugana, Tione, Storo, Riva del Garda, Rovereto, Cavalese, Transacqua, Lases**. La costante presenza nelle diverse aree territoriali è importante anche per consentire ai funzionari una partecipazione più incisiva ai problemi della comunità locale, contribuendo così anche ai percorsi di contrattazio-

ne sociale, estremamente importanti per definire le condizioni di vita e di lavoro. All'organizzazione di questa partecipazione dobbiamo dedicare particolare attenzione in modo da conseguire una utilizzazione ottimale delle energie e del tempo.

Oggi, infatti, nella nostra Categoria l'attività di proselitismo, di rappresentanza e di contrattazione, variamente composte (rinnovi contrattuali, enti bilaterali, assemblee con i lavoratori, ecc.) assorbe circa l'80% del tempo di ogni funzionario (oggi ne contiamo **10** contro i **4** del 2002).

È chiaro, allora, che poco tempo rimane per l'attività politica nei territori: per sviluppare un protagonismo significativo diventa fondamentale, di conseguenza, migliorare la capacità collettiva di analisi dei problemi, anche con la collaborazione della Confederazione, stabilire le priorità di intervento cui il funzionario di zona si deve dedicare, contribuire a sviluppare una presenza incisiva, cooperando con il sistema dei servizi e con gli operatori confederali.

Un'esperienza importante di intervento su problemi del lavoro con forti implicazioni politiche abbiamo vissuto nel settore del porfido, dove la diatriba tra ASUC, Comune di San Mauro e Cavatori aveva paralizzato l'attività produttiva.

Grazie alla nostra mediazione, svolta in vari incontri con la Provincia, con gli imprenditori, il Comune, le ASUC e gli operai, si è giunti alla ripresa dell'attività produttiva e del lavoro per 100 operai lavorativa nella zona di San Mauro.

In questa vicenda abbiamo svolto un ruolo delicato e difficile perché il nocciolo del contendere - "l'aumento del canone" - vedeva le parti interessate aspramente contrapposte in un gioco di interessi che appariva inconciliabile.

Durante un'assemblea molto animata a Miola di Pinè, lo scontro di lavoratori e di imprenditori contro i dirigenti delle ASUC proprietarie delle concessioni, è stato risolto dalla nostra proposta di formare un tavolo ristretto con la presenza di tutti gli attori istituzionali e sociali interessati.

Qui, dopo interminabili ore di trattative, il 27 febbraio si è raggiunto un accordo condiviso, che prevede anche l'impegno di mantenere gli attuali livelli occupazionali per la durata dell'accordo.

La tenuta occupazionale nel settore porfido è oggi una delle nostre principali preoccupazioni. Per la prima volta ditte storiche del settore hanno iniziato la procedura di riduzione del personale, certamente a causa di errori di gestione aziendale, ma anche per una si-

tuazione sfavorevole del mercato, testimoniata dai grandi cumuli di materiale non venduto che stazionano nei piazzali.

Molti fattori contribuiscono a prospettare un futuro di difficoltà per il settore: la aspra concorrenza con i paesi emergenti, la deregolamentazione dell'attività produttiva che registra una presenza sempre più diffusa di pseudo artigiani, il mancato rispetto della Legge Provinciale con la vendita del "tout venant".

Ritengo che se in tempi brevi non si va alla definizione del distretto, e non si regola l'intera filiera del porfido, come previsto nella Legge Provinciale n° 7 del 26 ottobre 2006, il settore rischia di subire pesanti conseguenze.

Le difficoltà di tenuta occupazionale nel porfido, ma anche nel settore edile, iniziate verso la fine del 2007 a causa del rallentamento del trend di crescita, sommate alle nostre tensioni interne hanno determinato effetti negativi sul versante del tesseramento e della rappresentatività: infatti, abbiamo chiuso il 2007 con un calo degli iscritti, che speravamo di riuscire a contenere in maniera più efficace. Amareggia particolarmente dover segnalare questo arretramento, perché in termini di iscritti la categoria è cresciuta a tutti i livelli, tranne che nel Trentino.

Ora, però, siamo in grado di riprendere il cammino verso il recupero della nostra vera rappresentatività sul territorio, anche grazie al ruolo importante svolto dai Centri regolatori sia nazionale che provinciale per dirimere le diatribe interne.

L'impegno per rilanciare capacità di rappresentanza e di tutela, accompagnato da esperienze davvero costruttive di una rinnovata collegialità, potrà consentire una nuova fase di crescita degli iscritti, sostenuta dal progetto di insediamento che la Confederazione intende realizzare in vari ambiti del territorio provinciale.

Per sostenere questo percorso chiediamo alla CGIL di investire cospicue risorse in formazione, così come ha fatto la FILLEA in questi ultimi anni: avvertiamo tutti l'esigenza di maggiore formazione a tutti i livelli, coinvolgendo oltre ai funzionari dirigenti delle Categorie i componenti dei C.D., i RSU ed i RLS. Riteniamo, infatti, infatti la formazione continua, sempre aggiornata sulle tematiche del lavoro, ma anche integrata con le competenze dei servizi INCA, CE.SE e UVL, uno strumento fondamentale per offrire risposte rigorose e corrette alle domande sempre più complesse dei lavoratori, e per contribuire con competenza ai processi di contrattazione sociale.

I RAPPORTI F.L.C.

Con FILCA e FeNEAL in Trentino già da tempo i rapporti sono molto buoni, basati sul rispetto reciproco; è vero che in passato ci sono state delle discussioni sulle politiche concorrenziali relative al proselitismo, specialmente attuate da parte dei nuovi entrati in categoria, ma le tensioni sono state risolte con la sottoscrizione, l'11 giugno 2003, di un accordo molto importante, che ha permesso a FILLEA-FILCA-FeNEAL di aumentare considerevolmente gli iscritti e/o associati.

Questo accordo ha il merito di porre delle basi minime di comportamento uniforme verso i lavoratori, a partire dal calendario delle assemblee unitarie con una rotazione per tre uscite F.L.C. sul territorio nell'arco dell'anno, impegnando la F.L.C. nelle assemblee Unitarie, nei cantieri delle grandi opere, nell'elezione delle R.S.U. e delle R.L.S.

Questo patto di non concorrenza, che prevede procedure e regole da rispettare, evitando liti inutili, ha reso più efficace l'azione sindacale, con il risultato di portare a casa dei contratti Integrativi (2002-2006) nel settore edile e nel Porfido (2004), fra i più alti in Italia.

Siamo anche impegnati nel rinnovo del CCPL Legno Artigianato Territoriale, scaduto da molto tempo, per il quale unitariamente ci siamo proposti - ed in questa direzione stiamo operando - di portare quel secondo livello di contrattazione territoriale al suo termine naturale.

Altri temi che ci vedranno unitariamente impegnati sono rappresentati dalla lotta al lavoro nero e per la sicurezza sul lavoro.

Su questo terreno di iniziativa così importante già nel 2007 abbiamo investito molto e anche il 2008 ci vedrà in prima linea negli interventi di informazione e di formazione dei lavoratori per dare concretezza al valore e all'obiettivo per cui **si lavora per vivere e non si lavora per morire.**

Per questo occorrono certamente buone leggi, una rete di competenze e di interventi di formazione-controllo-sanzione, in cui anche noi dobbiamo svolgere un ruolo più incisivo di presenza nei luoghi di lavoro e di controllo sull'organizzazione del lavoro e del processo produttivo.

Dobbiamo operare a 360 gradi per coniugare qualità della produzione e qualità del lavoro, per creare le condizioni di un lavoro più umano e rispettoso della dignità del lavoratore i lavoratori e persone che operano quotidianamente del lavoro: al centro dell'attività economica deve essere davvero la persona del lavoratore, valore umano e ricchezza sociale, non il costo, al quale tutto si sacrifica.

Uno strumento utile in questa direzione è rappresentato dal Documento Unico di Regolarità Contributiva (D.U.R.C.), introdotto su tutto il territorio nazionale dal 1° gennaio 2006, il quale prevede che le Casse Edili rilascino il documento alle imprese che avranno effettuato la denuncia ed i versamenti ai tre Enti - INPS, INAIL, Cassa Edile - in modo regolare in relazione ai lavoratori presenti nei cantieri.

Il rilascio del Durc dovrà essere richiesto da parte delle imprese anche per i lavori privati, con sanzioni per le imprese irregolari e la sospensione della Dia (denuncia inizio attività).

Il Durc sta producendo un'emersione del lavoro sommerso e sta estromettendo dal mercato le imprese irregolari, con evidenti vantaggi per le aziende corrette ed i lavoratori che lavorano in regola.

Per rendere più completo ed efficace il processo di emersione del lavoro nero avremo bisogno anche in tempi brevi della Congruità contributiva, che stabilisca l'entità dei lavori da eseguire e la misura minima di ore lavorative necessarie per completare l'opera.

Ai colleghi di FILCA e FeNEAL chiederemo di tentare delle sperimentazioni più avanzate quali, ad esempio, la contrattazione di anticipo nei grandi cantieri, la promozione di campagne di proselitismo unitarie e l'attuazione di progetti unitari di formazione per la gestione degli Enti Bilaterali, come peraltro stabilito dal patto unitario siglato il 12 ottobre 2007.

Altra proposta sarà quella di utilizzare meglio gli Enti Bilaterali, a cominciare da **Centrofor**: proponiamo di coinvolgere maggiormente nelle visite di cantiere oltre alle ditte anche i lavoratori ed i RLS, con momenti di confronto e di interazione all'interno del cantiere, per sviluppare sul posto, con la partecipazione diretta dei lavoratori, dei ragionamenti in relazione al proprio lavoro.

Soprattutto in questi ultimi anni la CGIL ha costruito la sua iniziativa sulla scelta della partecipazione, della rappresentanza e della democrazia: resta una scelta fondamentale che deve vederci uniti per estendere la contrattazione di secondo livello, per completare l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di quelli territoriali, per generalizzare le Rappresentanze Sindacali Unitarie e per conquistare nuove forme di partecipazione.

IL SETTORE EDILE IN PROVINCIA DI TRENTO

Sicuramente il sistema economico provinciale mostra qualche segnale preoccupante: non siamo ancora alla crisi, ma le prospettive non si presentano rosee per i nostri settori, edilizia compresa.

, se da una parte sulla carta abbiamo ancora molti appalti pubblici in fase di assegnazione, dall'altra parte diverse aziende stanno prospettando, e per alcune sono in atto riduzioni del personale con tutto quello che ne deriva per i lavoratori interessati e con le ricadute a domino sul Territorio.

Il settore dell'edilizia ha goduto di un periodo di forte espansione sia a livello nazionale, che locale, che ha registrato per più di 17 anni un trend di continua crescita, ma evidenzia dalla fine del 2007 segni di rallentamento, che si sono accentuati nei primi mesi del 2008: diverse aziende stanno prospettando riduzioni di personale, che peraltro sono già in atto in alcune imprese, con effetti pesanti sui lavoratori e con il rischio di determinare ricadute negative a cascate sul sistema economico e sociale del Trentino.

Per fortuna vi sono molti appalti pubblici in fase di assegnazione, offrendo prospettive importanti di lavoro. Beneficiarie di questi programmi pubblici sono soprattutto le zone del fondovalle, sull'asta dell'Adige, dove sono previsti i grandi cantieri per il nuovo ospedale Santa Chiara, ex Michelin, per la cittadella militare di Mattarello, per l'interramento della ferrovia del tunnel del Brennero, e per alcune gallerie e svincoli a Chiusole (Vallagarina) nel Basso Sarca, in Val Rendena. La sofferenza è più sentita in alcune realtà periferiche - le valli Giudicarie, la Val di Non, la Val di Sole e la Valsugana dove le aziende faticano ad aggiudicarsi gli appalti. Oltre che dalle grandi opere pubbliche il settore attende effetti positivi dalla realizzazione del programma straordinario per la casa, che prevede di mettere a disposizione 9000 alloggi ITEA.

Con riferimento agli appalti noi continuiamo a denunciare il sistema del massimo ribasso, rivendicando l'adozione da parte delle amministrazioni della scelta di altri sistemi che premiano la qualità come "**l'offerta più economicamente più vantaggiosa**". Per portare un esempio di qualche giorno fa, il Comune di Trento ha deciso lo stop per gli eccessivi ribassi, fino al 36,7% in meno, dalla base d'asta sull'interramento di via Sanseverino.

Ancora sul fronte degli appalti dobbiamo denunciare che giace ferma negli uffici della Provincia la nuova legge sugli appalti, che ormai rischia concretamente di non essere approvata entro il termine della legislatura. Sarebbe un esito molto negativo perché il disegno di legge contiene strumenti importanti sul versante della sicurezza, da noi fortemente voluti, come il libro di cantiere, che potrebbe efficacemente contribuire ad esercitare un'incisiva vigilanza sul versante dei subappalti, vera piaga del settore edile.

:

LA FOTOGRAFIA DEL SETTORE EDILE IN PROVINCIA DI TRENTO

dati Cassa Edile 2007

- **2.695 imprese: 748 industriali, 1908 artigiane, 39 altre (coop. scarl.ecc.).**
- **dipendenti occupati nell'indotto, compresi gli impiegati: circa 21.000 di cui 3.000 impiegati e 17.725 operai**
- **dipendenti residenti Trentini: 11.591 (11.076 nel 2006)**
- **imprese extra provinciali: 472 (447 nel 2006), con 6.134 lavoratori (5.060 nel 2006)**
- **lavoratori stranieri 5.418 (4.302 nel 2006), pari al 30,57% degli occupati (25,98% nel 2006). Nazionalità prevalenti: Rumeni 1.276 (726 nel 2006); Albanesi 1.159 (1043 nel 2006); Maghrebini 637 (561 nel 2006).**

NOTA: a confermare la frammentazione del settore edile, la Cassa Edile di Trento è a conoscenza degli indirizzi di soli 16.112 lavoratori contro i 17.725 che risultano iscritti: 1613 lavoratori, quindi, sono senza indirizzo.

CONTRATTAZIONE

Un ragionamento serio sulla contrattazione, che non è solo problema della FILLEA, deve essere messo in calendario, aprendo un confronto fra Confederazioni e Categorie.

Il problema della contrattazione di 2° livello è grave specialmente nei settori del Legno Industria, dei Lapidei Artigianato e Laterizi, perché la maggior parte dei lavoratori di questi settori a tutt'oggi è coperta solo dal solo CCNL ed è quindi priva del 2° livello di contrattazione, sottoposta a tutti i ricatti possibili e alle molte pratiche di contrattazione individuale.

La realtà è che non riusciamo a coinvolgere più di tanto i lavoratori, perché la paura ed il ricatto prevale sui ragionamenti per una contrattazione aziendale.

Ad alimentare queste paure comprensibili peraltro gioca un ruolo importante la debolezza sociale dei lavoratori stranieri, diffusamente presenti nel settore, estremamente ricattabili

dal legame tra contratto di lavoro e permesso di soggiorno, dalla difficoltà dell'alloggio, e dalle procedure di ricongiungimento familiare.

Credo che la soluzione per tutte quelle aziende che sono sprovviste del 2° livello di contrattazione sia l'attivazione a tutti i livelli della contrattazione territoriale (pensando anche ad accorpamenti): riteniamo, quindi, che sia necessario un accordo Interconfederale fra le parti, che modifichi il richiamo alla contrattazione aziendale, inserendo la possibilità di prevedere la contrattazione di territorio.

In altri settori, vedi l'edilizia ed il porfido, invece, abbiamo conquistato contratti territoriali tra i migliori d'Italia, che molte province ci invidiano.

Alla Confederazione chiediamo con forza di rendere compartecipi i compagni della FILLEA dei vari tavoli pubblici sui quali si affrontino tematiche di specifico e rilevante interesse per la nostra categoria, come, ad esempio, la partita degli alloggi ITEA, di cui è importante, per noi, essere a conoscenza dei tempi, delle modalità, delle aree, degli interventi di costruzione del nuovo e di acquisto degli alloggi dai privati. Queste conoscenze ci sono utili per capire se si mantiene, e per quanto tempo, l'attuale trend edile.

LA COMUNITA' DI VALLE

La recente riforma che ha introdotto in Trentino un terzo livello istituzionale, le Comunità di Valle, alle quali vengono assegnati ampi poteri e competenze in materia di pianificazione e di programmazione territoriale e socio-economica: le comunità, anche attraverso forme di partecipazione consapevole ed attiva, saranno dunque coinvolte nelle scelte che incidono sulle condizioni dei cittadini. Anche in questo ambito istituzionale la CGIL deve operare pertanto per mettere al centro il lavoro e le condizioni sociali dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini. Per svolgere efficacemente questo ruolo di contrattazione sociale nel territorio provinciale la CGIL deve rafforzare la propria presenza sul territorio.

Coerentemente con questo obiettivo la CGIL del Trentino ha deciso di decentrare e creare sul territorio Trentino nove Camere del Lavoro, con la presenza stabile delle categorie e con il coinvolgimento e la partecipazione di lavoratori e pensionati e dei cittadini in prima persona. Si tratta dunque di un impegno complesso che implica la promozione e l'organizzazione di momenti di discussione fra RSU, RLS, pensionati, componenti dei C.D. di categoria e della CGIL per affrontare le problematiche che emergono nelle Comunità di Valle e per concertare e contrattare decisioni a favore del miglioramento delle condizioni di vita e di reddito dei cittadini trentini. Si tratta d'altra parte di un impegno irrinunciabile per-

ché sempre più la contrattazione nazionale e di secondo livello dei salari e dei diritti del lavoro si intreccia con la “contrattazione territoriale” di situazioni che fortemente incidono sulle condizioni complessive di reddito e di vita dei cittadini, definendo quindi il cosiddetto “salario sociale” a tutela dei giovani, degli anziani, dei pensionati e delle famiglie e dell’intera comunità locale. Anche nei territori dunque dobbiamo rafforzare la nostra capacità di rappresentanza e di negoziazione su temi quali politiche abitative, trasporti, scuola, servizi pubblici, prestazioni assistenziali, non autosufficienza, sanità, ambiente e sicurezza, fiscalità locale, prezzi e tariffe. A questi temi noi della FILLEA aggiungiamo anche, laddove si lavora con concessioni pubbliche come nel settore porfido, le garanzie sull’occupazione come da noi richiesto per San Mauro.

Questi sono interventi di tutela sociale che incidono significativamente sul reddito e sulle condizioni di vita di larga parte del mondo del lavoro, dei giovani, degli anziani, delle pensionate, dei pensionati e delle famiglie, e delle Comunità.

Condividiamo la scelta della CGIL di individuare nel territorio un luogo dove esplicitare con maggiore efficacia la nostra azione di tutela più complessiva dei lavoratori e dei cittadini, rafforzando la nostra rappresentanza e la nostra rappresentatività, e contribuendo insieme allo sviluppo di esperienze di partecipazione democratica. E, quindi, sosteniamo il progetto organizzativo che promuove l’insediamento organico del nostro sindacato nel territorio provinciale, rafforzando una rinnovata confederalità, ma anche sostenendo la presenza delle Categorie.

CONCLUSIONI

Questa nostra Conferenza di Organizzazione pone le basi per la sfida di riprogettare il Paese, partendo dal territorio come luogo di lavoro ed il lavoro come valore centrale all’interno di una rinnovata confederalità.

Concludo con un ringraziamento a tutti i compagni e le compagne, che con il loro impegno hanno contribuito a costruire questa grande FILLEA, e ricordo quei compagni che non sono più tra noi, ma che grazie al loro lavoro hanno contribuito a far sì che la CGIL diventi un faro per i diritti dei lavoratori e per tutta la società.

Grazie per l’attenzione, ed auguro a tutti noi un Buon Lavoro.