

CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE FILLEA DI MONZA E BRIANZA BESANA IN BRIANZA 22 FEBBRAIO 2008

Due anni fa, nel 2006, abbiamo celebrato i cento anni di storia della nostra Organizzazione che, va ricordato, è il più grande sindacato italiano sia per numero di iscritti attivi, sia per numero di iscritti al sindacato pensionati.

Cento anni che hanno visto la Cgil passare attraverso, ed essere attraversata, da due guerre, il fascismo, il terrorismo, la trasformazione del mondo del lavoro, che l'ha vista evolversi, cambiare, com'è naturale che avvenga, senza mai per questo venire meno alla sua missione: la difesa dei diritti – che ha contribuito a scrivere – delle lavoratrici e lavoratori.

In questo senso non ci deve preoccupare il percorso che iniziamo oggi che ci obbliga a guardare dentro di noi e a provare a immaginare come potrebbe essere dal punto di vista organizzativo la Cgil del futuro.

La difficoltà ovviamente sta tutta nel governare il cambiamento, nel coniugare passato, presente futuro.

Questa conferenza di organizzazione si svolge in un momento difficile per il nostro paese.

Dopo appena 20 mesi è caduto un governo che, seppur non accogliendo totalmente le richieste sindacali, era tornato ad occuparsi dei problemi delle lavoratrici/tori, dei pensionati, dei giovani, fino ad arrivare alla stipula dell'accordo del 23 luglio 2007, ratificato poi dall'esito del referendum. Era tornato a riconoscere un ruolo al sindacato.

Sembrava che poter sperare in una società diversa, migliore, tornasse ad essere possibile.

Poi la fine della legislatura, un governo che cade perché uno dei suoi ministri, ironia vuole quello della giustizia, fa l'offeso, si risente proprio perché la giustizia fa il proprio lavoro.

Se non fosse una tragedia, sarebbe una farsa !

Ad aprile torneremo a votare, ma per noi sindacato, per la Cgil, la questione salariale e l'abbassamento delle tasse rimane la priorità assoluta, qualunque sarà il futuro assetto politico.

Il documento della Conferenza d'Organizzazione è vasto e molto articolato, è perciò necessario individuare alcuni punti su cui focalizzare la nostra discussione e, se dovessi stringere molto direi che il cuore del documento sta in due capitoli: la **rappresentanza** e le **risorse**, perché da qui passano trasversalmente quasi tutti gli altri argomenti: i giovani, il genere, il territorio, il rinnovamento.

E naturalmente ogni riflessione deve partire dall'osservazione della nostra realtà di **Fillea Brianza**. Sulla **rappresentanza** un primo elemento di riflessione: abbiamo difficoltà, negli impianti fissi, a rinnovare le RSU che sono la nostra linfa e la loro attuale composizione è nella quasi totalità dei casi di genere maschile e di cinquantenni e, tranne rarissime eccezioni, quando abbiamo i "giovani" hanno quarant'anni.

Anche nel nostro apparato il più giovane ha quarant'anni.

Io credo che la Cgil dovrebbe indagare il fenomeno, perché il problema del rinnovo delle RSU non è solo della nostra categoria, fatta eccezione nella funzione pubblica, dovrebbe indagare il perché una lavoratrice/tore non ha più voglia di spendersi, di impegnarsi in prima persona, cosa l'ha deluso del nostro agire se non più giovane o non lo attrae se giovane.

Noi cinquantenni siamo figli di una cultura condivisa e sottolineo condivisa perché poi ci tornerò; abbiamo vissuto un periodo storico di grandi battaglie e conquiste sia sindacali che sociali: lo statuto dei lavoratori è degli anni settanta, le battaglie per il diritto al divorzio e all'aborto anni settanta, il concetto stesso di lavoro, vissuto non solo come mezzo necessario di sostentamento ma come momento di affermazione personale e, per molte donne, come momento di emancipazione; noi cinquantenni siamo cioè figli del nostro tempo e di una società che è profondamente cambiata. Siamo figli di un sentire che, probabilmente, non è più condiviso.

Credo si debba partire da qui: promuovere una indagine, una ricerca per capire chi sono oggi i nostri iscritti, il loro "sentire", quali sono i motivi di questo "disimpegno", quali sono le loro aspettative rispetto alla Cgil e da lì elaborare nuove strategie per continuare a crescere anche sotto questo profilo.

Lo sforzo che possiamo e dobbiamo fare da subito come categoria è cercare di andare al rinnovo delle RSU o alla costituzione di nuove cercando di costruire liste che tengano conto dei giovani, e si è definito giovane una lavoratrice/tore fino a 35 anni, e del genere, indicazioni in questa fase da non ritenersi comunque vincolanti.

Insisto molto sul tema delle RSU perché sempre più la contrattazione nazionale demanda alla gestione delle stesse parti importanti del contratto, per non parlare della contrattazione di secondo livello, sempre negli impianti fissi, che è impraticabile senza di loro.

Come sta diventando sempre più importante l'altra figura di rappresentanza: **il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, la cui attività istituzionale si implementa di nuove funzioni: diventa **il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente**, deve cioè occuparsi della relazione tra ambiente interno ed esterno.

Questo tipo di figura di rappresentanza è ovviamente indispensabile in ogni luogo di lavoro ma lo è ancora di più in un settore come il nostro, soprattutto in edilizia, dove è sotto gli occhi di tutti la continua **mattanza**.

In edilizia dove sappiamo essere presente la micro impresa va perciò potenziato il numero degli **RLST**, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale per monitorare capillarmente il territorio e, laddove ci sono i grandi cantieri gli **RLS di sito**.

In questo senso come Fillea-Filca-Feneal delle provincie di Milano e Lodi abbiamo deciso di aumentare da 6 a 9 dal 1 gennaio 2008 gli **RLST** della nostra provincia: di questi nuovi tre soggetti uno è donna, uno è migrante.

Quando prima parlavo di una generazione di cinquantenni che hanno un "sentire" comune rispetto alla Cgil, al suo ruolo, e che, probabilmente, nei giovani questo sentire è diverso, credo si possa affermare con sicurezza che per il popolo dei migranti il "sentire" è sicuramente diverso. Abbiamo come Cgil definito un cambiamento epocale la presenza così numerosa dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro, li abbiamo definiti una risorsa, gli abbiamo dedicato la tesi 6 nell'ultimo congresso, sono passati due anni, è doverosa la riflessione.

Le lavoratrici, i lavoratori migranti sono altro da noi, per cultura, per religione, per esperienza, ma sono lavoratrici/tori come noi, lavorano con noi, a volte per noi (l'universo delle badanti), e sono produttori di ricchezza di cui poi tutti beneficiamo, sono però portatori di bisogni in parte uguali a quelli di tutti gli altri lavoratori: un lavoro regolare, sicuro, giustamente retribuito, in parte diversi: riconoscimento dei diritti di cittadinanza.

Come possiamo tutelarli al meglio ?

Anche qui, come prima cosa l'ascolto.

L'ascolto nella Fillea, che può dirsi il primo sindacato multietnico e che ha dovuto interrogarsi prima di altre categorie su questo fenomeno perché i lavoratori migranti nei cantieri edili sono il 30% della manodopera regolare da qualche anno ormai e la percentuale tende a salire, ha portato al

coordinamento regionale della Lombardia e al coordinamento nazionale dei lavoratori migranti, di cui Lassaad fa parte, quale luogo di incontro e socializzazione dei lavoratori e quale luogo di elaborazione di linee politiche da indicare alla categoria, vissuto non come un momento di separazione ma come strumento di una fase transitoria.

Questa attenzione alla rappresentanza ha portato la nostra categoria in Brianza ad essere l'unica struttura ad avere come funzionario un lavoratore migrante.

E' necessario perciò che sia la Fillea nel suo insieme, sia la Cgil compiano ulteriori sforzi permettendo il pieno inserimento e la rappresentanza di questa parte importante di lavoratrici/tori.

Certamente il quadro politico che è mutato e di cui al momento è difficile prevedere il nuovo assetto farà la differenza, ovviamente su tutti gli aspetti della vita di ciascuno di noi come cittadine/i, lavoratrici/tori ma in particolare sui migranti.

Bossi-Fini docet.

Rispetto sempre alla **rappresentanza** la Fillea registra un altro aspetto di criticità: i nostri Direttivi sono composti per la quasi totalità da compagne e compagni provenienti dagli impianti fissi, eleggere delegati edili è possibile solo dove esistono imprese medio/grandi che sono la minoranza del nostro settore.

Ovviamente questa non può essere solo una presa d'atto, a fronte di un tesseramento che continua a crescere soprattutto in edilizia dobbiamo provare a riflettere se è possibile trovare nuove forme di coinvolgimento andando oltre il tradizionale permesso sindacale necessariamente passando tramite interventi legislativi e/o contrattuali.

Appare più difficile parlare di **rappresentanza di genere**, a tutti i livelli, in una categoria come la nostra a presenza prevalentemente maschile, anche se in Brianza abbiamo un numero consistente di aziende sempre negli impianti fissi, che impiegano mano d'opera femminile e, in qualche rara realtà sono la maggioranza.

Indagare il fenomeno rispetto alla rappresentanza di base rientra nel discorso più generale che abbiamo fatto prima e vale per tutti: giovani e uomini.

La Fillea ha comunque cominciato un percorso di valorizzazione dei quadri femminili presenti dalla data dell'ultimo congresso e ha dimostrato che "se si vuole, si può".

Al nostro interno abbiamo presenze femminili negli organismi dirigenti a tutti i livelli, siamo la categoria con 12 Segretarie Generali a livello nazionale, due in Lombardia.

La conferenza di organizzazione deve essere un momento di verifica della reale applicazione della norma antidiscriminatoria (norma che abbiamo assunto condividendola).

Non deve essere imposta astraendola da un contesto dato ma se c'è ragioniamoci seriamente, altrimenti e lo dico in modo assolutamente provocatorio, perché l'abbiamo scritta ?

Chiudendo il capitolo "rappresentanza" e sempre pensando ai nuovi delegati e ai giovani funzionari la **formazione** nell'agire della Confederazione e della categoria dovrà essere elemento irrinunciabile, per i delegati perché dovrà supplire a quella che una volta veniva fatta sul campo, in fabbrica, per i funzionari strumento di conoscenza che ci permetta di essere sempre più incisivi nel fare una buona contrattazione e nello svolgere al meglio il compito di difesa dei diritti delle lavoratrici/tori.

Anche per tutti i "non nuovi" la formazione deve essere continua.

Inoltre, soprattutto per i giovani, penso alla formazione come luogo di aggregazione, un luogo in cui si cerchi di far crescere il senso e il valore dell'appartenenza.

Rispetto alle **risorse** la Fillea registra una situazione particolare.

Mentre per gli impianti fissi la trattenuta sindacale è già oggi dell'1% della retribuzione, la quota tessera dell'edilizia per la cassa edile provinciale è pari allo 0,50 % della retribuzione, perché bisogna tenere conto che tutti i lavoratori edili iscritti e non iscritti al sindacato versano come quota di adesione contrattuale lo 0,963 % della propria retribuzione.

Di fatto un lavoratore edile iscritto paga di più rispetto agli altri, perché vengono canalizzate anche le quote di servizio. E' chiaro che qualsiasi tipo di riflessione si voglia affrontare rispetto a questo argomento non possa che essere fatto in raccordo con la confederazione, meglio ancora se con la regia del livello regionale categoriale e confederale, in raccordo con Filca e Feneal, Cisl e Uil.

Per un problema di equità vogliamo provare ad aprire un confronto con le camere del lavoro perché i lavoratori edili, proprio in virtù del fatto che contribuiscono di più possano usufruire dei servizi in maniera diversa.

Dalla lettura del documento pare di capire che in questa conferenza di organizzazione non si parlerà di una diversa percentualizzazione dei valori della canalizzazione.

Ma se d'altra parte si afferma che il territorio inteso come l'insieme delle camere del lavoro, i luoghi di lavoro: fabbriche e cantieri sarà il cuore dell'agire della Cgil, lì bisognerà far confluire più risorse.

E' opportuno ricordare che la Fillea regionale qualche anno fa aveva deciso in modo autonomo di ridurre la propria quota di canalizzazione di un punto percentuale a favore dei territori. Così come da qualche anno in Fillea esiste un sistema di finanziamento in combinato Fillea nazionale / Fillea regionale che mette a disposizione parte delle risorse per i territori.

Il metodo è condiviso, oggettivo e con verifica finale. Questo metodo potrebbe essere assunto come buona prassi dall'insieme della Cgil.

Rispetto al governo del **territorio** credo che nella nostra camera del lavoro ci debba essere una maggiore sinergia tra le categorie e i servizi.

Al di là della collaborazione che c'è a livello personale su un problema dato, manca un quadro di insieme: quanti sono e chi sono le lavoratrici/tori che ai nostri servizi si rivolgono, per quali problemi; potremmo ricavarne dati utili al fine di un sempre più puntuale proselitismo e potremmo elaborare insieme nuove strategie per essere sempre più vicini alle necessità delle lavoratrici/tori.

Anche perché per la nostra categoria, soprattutto nell'edilizia e per la sua natura di grande frammentazione e per la presenza massiccia di lavoratori migranti, i servizi assumeranno sempre più un ruolo importante.

Così come credo sarebbe importante verificare se in camera del lavoro ci sono le condizioni rispetto ad un infortunio mortale o gravemente invalidante di seguire e sostenere il soggetto interessato o i suoi familiari in un iter non solo legato ai compiti istituzionali dei servizi: per esempio è possibile pensare ad una prassi dove la confederazione si costituisce parte civile ?

Rispetto al **territorio** la FILLEA è ben radicata e per la natura stessa del suo agire: la frequentazione quotidiana dei cantieri che sono ovunque e in continuo movimento e per la presenza dei propri funzionari in diverse sedi periferiche, oltre che a Monza, con una o due permanenze settimanali.

Siamo presenti a: Meda, Lentate, Cesano, Lissone, Seregno, Desio, Solaro, Carate, Giussano, Vimercate, Brugherio.

C'è poi da affrontare un tema interno alla vita dell'organizzazione: gli otto anni di mandato. Per ovviare al problema dell'"attendeismo" come viene definito dal documento basterebbe un'attenta, programmata politica dei quadri che dia certezza alla compagna/o che opera a tempo pieno nella Cgil della propria collocazione a "fine secondo mandato" come si dice in gergo. In assenza di questa politica di un piano generale di mobilità interna od esterna il problema si ripresenterebbe alla fine del terzo o quarto mandato.

La nostra organizzazione dovrà occuparsi anche del proprio rinnovamento se davvero vuole fare crescere le giovani e i giovani in tutti i livelli dell'organizzazione e, comunque offrire a tutti i suoi quadri percorsi di valorizzazione.

Pertanto oltre che confermare e rendere esigibile la regola che non si possono assegnare a dirigenti pensionati incarichi di direzione nelle strutture degli attivi, sarebbe eticamente auspicabile che al raggiungimento dei 40 anni di contributi la compagna/o lasciasse non solo la direzione ma la struttura stessa degli attivi.

Questo presuppone un patto con lo SPI che oggi è il naturale sbocco delle compagne/i che uscendo dalle strutture degli attivi hanno comunque ancora voglia di spendersi.

Sapendo inoltre che i cambiamenti di un'organizzazione complessa come la nostra non si realizzano in tempi brevi e che, in fase transitoria è indispensabile la flessibilità.

Auguro a tutti noi un lavoro proficuo ed efficace !