



Cari compagni e care compagne,

arriviamo a questa assemblea organizzativa a conclusione di un percorso nel quale gli 11 territori hanno svolto un lavoro di analisi della propria realtà, della efficacia delle scelte realizzate per lo sviluppo della propria iniziativa, delle ulteriori scelte che vanno compiute per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici che rappresentiamo.

A differenza della confederazione, la Fillea Nazionale, all'inizio del terzo millennio, ha svolto una conferenza di organizzazione nella quale si sono definiti gli orientamenti per l'avvio di una politica organizzativa di insediamento in un mercato del lavoro che andava assumendo modificazioni strutturali, dove la precarietà e la destrutturazione del processo produttivo minavano le fondamenta dell'iniziativa sindacale.

Quelle politiche sono poi state messe a punto nel corso della campagna congressuale conclusa dal congresso di Pesaro, ora si tratta di fare un primo bilancio del percorso svolto e indicare le strade per completarlo.

Le conferenze territoriali non hanno potuto fare a meno di associare la discussione di merito sulle politiche organizzative con la fase sindacale.

Siamo nel pieno di una campagna elettorale non prevista e non richiesta dal sindacato, anzi noi avevamo indicato le nostre priorità all'agenda politica, lo avevamo fatto a fine 2007 con la piattaforma confederale su fisco e potere di acquisto di salari e pensioni, alla quale si sono affiancati tutti i rinnovi contrattuali scaduti il 31 dicembre 2007, sono oltre un milione di lavoratori coinvolti, gli edili, il legno, i materiali da costruzione. Restava poi da consolidare le politiche alla base dell'intesa del luglio oltre alla prosecuzione della lotta al lavoro nero, precario e insicuro, perché ancora oggi non passa giorno che non ci siano vittime sul lavoro.

Le priorità erano date dagli indicatori economici e sociali, dopo 5 anni di governo di centro destra nei quali gli unici redditi non cresciuti, sono stati quelli dei lavoratori dipendenti, dopo la politica di risanamento dei conti pubblici realizzata dal Governo Prodi che, però non ha mutato la distribuzione del reddito, questa, doveva essere almeno per noi, la stagione delle misure a favore di lavoratori e pensionati.

La caduta del Governo ha modificato radicalmente l'agenda politica, gli effetti sociali sono sotto gli occhi di tutti, mentre l'America sta scaricando sulle economie globali le sue scellerate politiche economiche e di guerra, se l'Italia e con lei l'Europa non avvierà una politica che rilanci la crescita economica a partire dalla necessità di dare impulso ai consumi, la situazione si farà insostenibile.

Ora spetta a noi ridisegnare un percorso della nostra iniziativa affinché quelle politiche non restino solo delle richieste.

Siamo consapevoli che ciò sarà possibile solo se uscirà sconfitta l'idea liberista, quella del "fai da te", che si basa sulla centralità della "proprietà e delle scelte individuali" come unico centro regolatore sociale. Questa politica non ha alla base un'idea di tutele ridistribuite in ragione dei bisogni, che mettono al centro le persone, la cultura, il welfare inclusivo, promuovendo un efficace sistema formativo per i giovani, di tutele nel lavoro, e di accompagnamento nelle varie fasi della vita, tutta questa ideologia dell'individualismo mentre sta sviluppando ingiustizie ci sta portando ad una drammatica solitudine.

La politica che abbiamo conosciuto nella precedente legislatura, ha dato precarietà ai giovani, con la legge Bossi Fini ha reso "schiavi di un datore di lavoro" i cittadini stranieri che vengono nel nostro paese a lavorare, quella stessa politica non ha consentito un coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici alle scelte di sviluppo della propria condizione lavorativa e sociale, in poche parole è stata unilaterale e di conseguenza antidemocratica e classista, ciò si legge anche nelle ricerche sulla evoluzione dei fenomeni sociali. La legislatura che si sta concludendo non ha avuto un'idea forte di distribuzione dei poteri e delle risorse ed ha finito per restare vittima dei trasformismi.

Come in ogni stagione di consultazioni elettorali una forza sociale come la nostra deve stare in campo, lo deve per gli interessi che rappresenta, forte del fatto che la nostra autonomia è garantita dalle nostre politiche costruite assieme ai lavoratori, ai nostri iscritti, il sindacato non può stare alla finestra, le nostre piattaforme sindacali unitarie non hanno alcuna possibilità di avere risposte adeguate se lo schieramento che uscirà vincitore sarà quello di centrodestra, contemporaneamente dalla lettura anche dei programmi dello schieramento di centrosinistra, vanno segnalate carenze programmatiche e una certa "vaghezza" nelle proposte, ora, non chiediamo programmi di 250 pagine, non hanno portato bene, ma qualcosa di meglio per convincere lavoratori e pensionati della efficacia delle proprie proposte, bisogna fare.

In particolare segnalo alcuni temi a noi cari: "vogliamo più o meno contrattazione collettiva?", l'organizzazione del lavoro è materia di negoziazione o no? la formazione è prerogativa aziendale o un diritto individuale del lavoratore?; in sostanza: l'impresa è un luogo dove vivono tanti individui ed uno solo (o qualche eletto) pensa e comanda e gli altri eseguono senza poter esprimere la propria opinione, oppure, è un luogo dove uomini e donne, rappresentati dal sindacato, se lo desiderano, vivono con pari dignità la propria esperienza lavorativa partecipando alle scelte che riguardano la loro condizione?. Per quei milioni di lavoratori che per svariate ragioni non hanno avuto l'opportunità di acquisire in sede aziendale una distribuzione della produttività realizzata, si può avere un sistema di riconoscimento della produttività realizzata su base nazionale oppure no? Ovviamente non sono stato esaustivo ci sono altri temi che andrebbero approfonditi, il welfare, la qualità dello sviluppo che non c'è, ecc.... Il 13 e 14 aprile il mondo del lavoro deve essere protagonista consapevole delle scelte da compiere nell'esercizio del diritto dovere di voto. Le nostre priorità programmatiche debbono aiutare i lavoratori a fare la scelta giusta.

Noi, in questa campagna elettorale, anche a seguito di eventi drammatici, siamo riusciti, dopo tanti anni, a imporre come argomenti di rilievo i temi del lavoro, della sua sicurezza e della sua remunerazione, ora dobbiamo pretendere che le ricette elaborate nei programmi di governo siano in sintonia con le nostre piattaforme, ma soprattutto che l'azione del prossimo governo sia conseguente, in questa legislatura sono state fatte scelte importanti, è stato mandato un messaggio chiaro, è sicuro che il nuovo quadro politico ne continuerà l'opera? Noi lo dobbiamo pretendere

Il 15 aprile avremo un nuovo parlamento, noi saremo preparati a misuraci con il nuovo quadro politico? La conferenza di organizzazione serve anche a questo, a dare strumenti operativi per fare camminare le nostre proposte rappresentate nelle piattaforme di categoria e confederali presentate. Per realizzare ciò emerge con forza il bisogno di accrescere la nostra rappresentanza, questo mi pare che sia il primo impegno di questa conferenza.

Come è messa la Fillea dell'Emilia Romagna? I dati in carpetta danno uno spaccato analitico della nostra realtà, in sintesi io li riassumo in una frase: siamo un'organizzazione in salute che, se vuole reggere le sfide del futuro, ha bisogno di rafforzarsi.

Crescono ovunque gli iscritti, questo trend lo registriamo già da alcuni anni, dal 2002 al 2007 la Fillea è cresciuta del 15,8%, nell'ultimo anno, nonostante la chiusura di grandi cantieri con migliaia di licenziamenti, siamo cresciuti del 2,3%, ciò è stato possibile grazie ad un lavoro svolto nelle imprese artigiane e del subappalto.

Sono, però evidenti i segni di una mutazione della composizione sociale nei cantieri edili che ci consegnano una realtà sempre più complessa, nella quale convivono ancora in forma rilevante: lavoro irregolare, precarietà, insicurezza; siamo consapevoli che è in questo ambiente che trova spazi il malaffare. Le vicende che riguardano cantieri e aziende edili e del calcestruzzo sono note a tutti, credo utile mettere in agenda un'iniziativa in regione sul tema: Regolarità, trasparenza, sicurezza del lavoro, per cantieri che siano al riparo dalle ingerenze malavitose.

Mentre noi rivendichiamo una maggiore integrazione sociale ed organizzativa del sistema produttivo, registriamo una regressione della qualità dell'organizzazione del cantiere.

I dati delle casse edili della regione ci consegnano una categoria che abbassa il livello medio della professionalità degli addetti, una delle contraddizioni è rappresentata da una categoria, quella del settore edile, dove il 40% dei lavoratori dipendenti è inquadrato come manovale, lo stesso lavoratore a distanza di qualche giorno, quando si presenta alla camera di commercio, gli sono riconosciuti requisiti per avviare una attività imprenditoriale senza dover dimostrare alcuna competenza.

Si parla di sicurezza, se questa è la qualità dello sviluppo delle attività produttive in cantiere, di sicurezza non se ne fa, anzi si buttano fuori del mercato le imprese sane e si foraggiano nuovi caporali di partite Iva.

All'art .27 del decreto ministeriale in attuazione della delega in materia di sicurezza sul lavoro, in merito ai requisiti minimi per avviare un'attività imprenditoriale, si indicano alcune misure che speriamo siano applicate in fretta e bene a partire dalla nostra regione.

Su questi temi abbiamo avviato un'iniziativa rivendicativa e contrattuale con vertenze territoriali e piattaforme nazionali per il riconoscimento della professionalità, già in alcuni contratti territoriali abbiamo acquisito importanti risultati. Sul versante qualificazione delle imprese, assieme alle confederazioni abbiamo aperto vertenze con le commissioni provinciali delle rispettive Camere di Commercio che rilasciano l'abilità per l'avvio di un'attività imprenditoriale artigiana, è partita prima Parma, oggi è impegnata Reggio Emilia, credo che sia la strada da percorrere in tutte le province, sapendo che l'obiettivo è una normativa nazionale e regionale, già ora però non ci sono alibi, intanto si debbono controllare le competenze necessarie in materia di sicurezza, le attrezzature ed i requisiti economici minimi per avviare un'attività, ad esempio si è in possesso di un regolare contratto di subappalto.

Quando parliamo di condizioni di lavoro non ci dimentichiamo il tema della regolarità del mercato del lavoro e della sicurezza nei cantieri, da anni ogni due giorni ci sono tragedie come quelle di Torino, il settore delle costruzioni da sempre convive con una rilevante quota di irregolarità, lo confermano i dati delle casse edili, ci sono centinaia di imprese che da mesi non richiedono un documento di regolarità contributiva pur essendo attive. Sempre nella nostra regione ci sono centinaia di imprese che evadono contributi e fisco, come interpretare diversamente i dati dei part-time denunciati, sono migliaia, ci sono casi limite di imprese che hanno tutti i lavoratori regolarmente assunti a part-time per fare i muratori, questo non è credibile.

Altro capitolo è la sicurezza (siamo già a *4 morti in 3 mesi*, confermiamo il trend del 2007 che è finito con *16 vittime*), con questo tipo di imprese la sicurezza non può essere affidata alla autodifesa dei dipendenti che nel frattempo si è notevolmente abbassata in questi anni, oramai il 65% della forza lavoro opera in imprese con meno di 15 dipendenti, il delegato aziendale di cantiere per molti è un ricordo.

Tutte le strutture della nostra regione sono impegnate in un lavoro di ricostruzione della filiera produttiva con programmi di intervento, c'è chi ha già sviluppato programmi, interessando centinaia di imprese, ci sono inoltre territori che hanno definito nelle conferenze territoriali nuovi programmi di intervento mirati.

Questa si è dimostrata la strada giusta sia per consolidare il nostro rapporto con i lavoratori sia per intervenire sulla qualità del lavoro, là dove i territori hanno usato questo criterio di intervento è aumentata la nostra rappresentatività, ciò si è dimostrato valido soprattutto per le imprese artigiane.

Se si è superata la quota dei 37.000 iscritti è stato grazie a questo lavoro, se siamo di gran lunga l'organizzazione maggiormente rappresentativa con il 60% è grazie a questo lavoro, se il 30% dei nostri iscritti edili arriva in regione con una tessera in tasca diversa da quella della

CGIL e da noi sceglie la FILLEA è grazie a questo lavoro di presenza sul luogo di lavoro che va implementato.

Di grande aiuto allo sviluppo delle nostre politiche di regolarità e sicurezza si è dimostrata inoltre l'attività degli RLST che nella nostra regione ha alcune punte avanzate sul piano operativo, penso a Ravenna dove la rinnovata intesa prevede un intervento nel 30% dei cantieri privati, ma anche ad altri territori dove la loro operatività è solida e in crescita.

Con l'approvazione definitiva dei decreti emanati dal governo in materia di sicurezza, avremo una nuova normativa che potrà essere utilizzata per allargare le tutele e il diritto alla salute nei luoghi di lavoro.

Sicurezza, regolarità, esigibilità dei diritti, sono la base dalla quale partire per avere un'opportunità nella conquista di nuovi diritti e quindi migliori condizioni.

Questi risultati sono stati possibili grazie al lavoro di preparazione e sviluppo di una nuova generazione di dirigenti della categoria, rinnovata nel genere e nelle basi generazionali, oggi la FILLEA dell'Emilia Romagna conta tre segretarie generali, ci sono poi compagne nelle segreterie di Parma, Reggio, Modena e Ferrara, che hanno svolto un importante lavoro in preparazione dei contratti e che dovranno continuare a svolgerlo dando così un contributo a Fille@onna nell'esercizio dell'iniziativa rivendicativa e contrattuale in regione. In questi anni ci siamo rinnovati molto, sono tantissimi i nuovi compagni componenti le segreterie territoriali, di questi un numero rilevante non sono quarantenni. Questa politica è stata supportata dai piani di formazione nazionali che hanno coinvolto tutto il nostro apparato regionale e parte consistente di delegati RSU.

L'obiettivo è chiaro, garantire costanti momenti di formazione e aggiornamento, favorire la crescita di un gruppo dirigente senza la presunzione di essere autosufficiente, individuare percorsi di crescita interni, fino all'assunzione della massima responsabilità di direzione ai vari livelli dell'organizzazione.

Oggi fare il dirigente in FILLEA significa visitare almeno 5 cantieri il giorno, iniziando il primo tra le 7.00 e le 7.30, fare una assemblea al giorno durante l'orario di pranzo, seguire 500 iscritti suddivisi in 100 aziende e fare una permanenza fino alle 19.00, con una variabile, se si seguono cantieri delle grandi opere la permanenza finisce nei cantieri dopo cena, qui ci sono compagni che possono testimoniare, poi ci sono gli impianti fissi del legno, cemento, lapidei, laterizi, aziende anch'esse complesse, appartenenti a gruppi nazionali e multinazionali .

Ho ricostruito la giornata lavorativa dei nostri compagni perché non è sempre uguale ad altre esperienze di direzione di categoria in CGIL, da qui per noi la priorità di costruire dei dirigenti, meglio dire, delle "squadre" di dirigenti, perché la FILLEA funziona se è una squadra, diversamente non porta risultati anche quando è affidata a buone individualità.

Nei processi di rinnovamento, in regione, credo giusto usare questo criterio come base per la definizione dei gruppi dirigenti, il pluralismo una ricchezza, l'unità un valore irrinunciabile, legittime e giuste le aspirazioni individuali, ma nel contempo essere al servizio del gruppo.

Da alcuni anni in regione è aumentata la competizione con le altre organizzazioni di categoria, siamo alla presenza di forti investimenti sviluppati da FILCA e FENEAL che hanno evidenziato alcune nostre difficoltà a interpretare la nuova fase, non spetta a me dare giudizi, i dati distribuiti evidenziano queste difficoltà alle quali le conferenze di organizzazione territoriali hanno cercato di dare risposte, nelle prossime settimane a conclusione di questo lavoro di discussione sul nostro modello organizzativo, verificheremo con le segreterie territoriali prima e poi con le Camere del Lavoro, i percorsi per rafforzare e aggiornare le nostre iniziative.

Una delle nuove sfide che dovremo superare è la rilevante mutazione del mercato del lavoro con l'irruzione di quote rilevanti di manodopera proveniente da altri paesi, partiamo dal 29% di Ferrara per raggiungere il 53 % di stranieri a Rimini, questo significa che la priorità è quella di costruire una rappresentanza adeguata a cogliere tutte le opportunità e le sfide che il nuovo mercato del lavoro ci consegna. Per i lavoratori stranieri la CGIL e la FILLEA debbono superare la logica del sindacato per il cittadino straniero che a volte si nasconde dentro i nostri centri stranieri.

Questi ultimi svolgono un lavoro importantissimo ma che non è sufficiente in quanto, a volte, si limita ad affrontare ed a rispondere ai bisogni del cittadino e non del lavoratore. La realizzazione di una politica multiculturale passa da una contaminazione, per questo servono progetti territoriali, in grado di coinvolgere nella direzione politica della categoria il cittadino straniero che ha optato per un progetto di vita nel nostro paese.

La ricerca svolta da IRES Emilia Romagna evidenzia diverse criticità del rapporto sindacato e immigrazione, dovremo provare a dare alcune risposte, costruendo esperienze anche sperimentali, questo percorso è alla portata di territori come Reggio, Parma, Modena, Bologna, Ravenna, ma anche nei territori più piccoli è possibile realizzare progetti eventualmente condivisi tra diverse strutture.

Questo percorso dovrà partire dalla costruzione di un coordinamento regionale dei delegati stranieri e dalla individuazione di un portavoce del coordinamento invitato permanente alla direzione regionale.

La nostra rappresentatività non deve crescere solo nel settore edile, ci sono spazi anche in altre direzioni, sia tra gli operai ma soprattutto tra gli impiegati. Nella nostra regione sono presenti molte imprese industriali di piccole e medie dimensioni nelle quali non sviluppiamo una contrattazione di secondo livello.

La discussione sul modello contrattuale avviata in ritardo e con un deficit democratico, deve rispondere alle esigenze di riunificazione del mondo del lavoro, siamo consapevoli che è la qualità della contrattazione che è in grado di offrire tutele attraverso uno sviluppo della stessa a livello nazionale e di secondo livello.

Fare una conferenza d'organizzazione che non si rapporta a quella discussione è singolare, pertanto ritengo utile affrontare almeno alcuni aspetti.

La crisi del modello contrattuale dell'artigianato, l'evidente inadeguatezza del modello del 93, il mutato quadro economico e sociale inducono a ridefinire le regole, è bene, però non farsi illusioni, oggi non mi sembra che tiri aria "buona e pura" per il sindacato confederale ed in particolare per la CGIL.

I pericoli sono evidenti, la variabile quadro politico del 15 Aprile, la strategia della Confindustria che ha messo a nudo la stessa tenuta del fronte sindacale unitario in previsione del negoziato sul sistema contrattuale, se pensiamo che gli stessi programmi elettorali dello schieramento di centrosinistra non sono sempre in sintonia con la nostra elaborazione, viene naturale essere prudenti.

Più passa il tempo e più si accentuerà la difficoltà a dare una svolta positiva ai rinnovi contrattuali, anche dopo alcuni contratti rinnovati, I meccanici, il cemento, I contratti più importanti della categoria sono al palo, penso in particolare al legno ma non solo, o rafforziamo la nostra rappresentatività o rischiamo grosso, la caduta dei salari non ci aiuta nei rinnovi, non rafforza il modello contrattuale, non crea spazi per una sua qualificazione, se la priorità è il salario si riducono gli spazi per i diritti, i rapporti di forza sono ancora decisivi nelle democrazie, per questo serve un ampio coinvolgimento dei lavoratori, se li rendiamo protagonisti ci saranno vicini nei momenti difficili anche del confronto, diversamente saremo consegnati ad un negoziato con molte incognite.

Non è per dimenticanza o scarsa convinzione delle delegazioni trattanti, se nei rinnovi contrattuali dove abbiamo chiesto più diritti a contrattare in azienda, stiamo facendo fatica ad acquisire risultati su questo punto.

Di sicuro serve un'azione di coordinamento politico vero della contrattazione, ridurre il numero dei contratti non è solo ingegneria organizzativa e razionalizzazione, la CGIL parla a milioni di lavoratori e lavoratrici, a decine di controparti nazionali a volte vere e a volte meno, con il sistema contrattuale noi interveniamo sugli spazi nei quali esercitare il diritto a partecipare collettivamente al governo della condizione di lavoro, il Direttivo Nazionale della CGIL è chiamato a scelte che peseranno sulle nostre politiche future, farlo senza un coinvolgimento dell'insieme delle strutture e dei lavoratori è un azzardo.

Nel merito del documento unitario il cui impianto mi sembra condivisibile, credo che la confederazione in materia di artigianato farebbe bene a guardare al modello edile che è quello che ha mantenuto una dinamica omogenea tra i lavoratori dell'industria e quelli dell'artigianato, gli edili dipendenti dalle imprese artigiane non hanno un differenziale accentuato come quello di altri settori industriali. Lo stesso sviluppo della bilateralità non può essere disgiunto dalla contrattazione di categoria pena il rischio di organismi autoreferenziali, per non dire di peggio.

Se parliamo di sviluppo della contrattazione di secondo livello non possiamo che pensare alla riunificazione del processo produttivo e dei soggetti che vi operano con una pluralità di contratti e di forme contrattuali applicate, qui non possiamo continuare a dividerci tra aziendale e territoriale, meglio concentrarci sugli argomenti della nostra iniziativa e da questi poi si trova le sedi naturali della negoziazione dei processi sui quali si intende intervenire, l'importante comunque è l'esigibilità.

Per quanto ci riguarda questa conferenza, credo che si debba decidere di dare risposta alla necessità di un forte coordinamento regionale delle politiche contrattuali di secondo livello, individuando nell'ambito della direzione regionale dei coordinatori con il compito di definire orientamenti per la contrattazione di secondo livello, superando limiti tuttora presenti nella nostra azione non sempre coordinata.

Ciò dovrà avvenire per i settori del cemento, legno, laterizi, manufatti e lapidei e per i gruppi, l'esperienza della Ferretti è un esempio che va assunto come indirizzo.

Resta comunque aperto il tema della sua preparazione e diffusione della contrattazione di secondo livello, su scala regionale e nazionale, qui vanno assunte linee di intervento specifico a partire da un'analisi dei risultati raggiunti e gli obiettivi da raggiungere nella stagione di rinnovi tra un contratto nazionale e l'altro.

Segnalo inoltre i documenti di Forlì, Cesena, Imola e Bologna che hanno confermato una volontà di dare corso a politiche di coordinamento della contrattazione collettiva a partire da quella in edilizia.

La nostra contrattazione non si ferma alle nostre controparti naturali, i datori di lavoro, ma c'è tutto il tema delle pubbliche amministrazioni, degli appalti di opere pubbliche e dei servizi per la promozione e vigilanza in materia di sicurezza e regolarità nei luoghi di lavoro.

Qui non sempre alle parole ed agli impegni seguono fatti che modificano la realtà, in particolare, alla sottoscrizione di protocolli di intesa relativi alla regolarità e sicurezza nei lavori di pubblica utilità, non seguono atti amministrativi coerenti con gli impegni, su questo terreno dobbiamo insistere assieme alla confederazione nel definire protocolli che portino modifiche sostanziali nella definizione degli appalti e nella loro esecuzione, così come per quanto riguarda la vigilanza servono indirizzi precisi con interventi che non sviliscano o vanifichino il lavoro svolto.

Dobbiamo inoltre garantire una qualità dei nostri enti bilaterali, con il DURC abbiamo assunto un ruolo di certificatore pubblico che va svolto con particolare attenzione, contemporaneamente nell'ultimo contratto rivendichiamo la centralità della formazione, per una crescita delle competenze e per la sicurezza.

Il nostro sistema formativo professionale è sicuramente uno dei più avanzati in Italia, noi in regione con la costituzione del Formedil Emilia Romagna, abbiamo proiettato il nostro sistema formativo professionale nell'alta formazione, con il materiale distribuito all'ingresso rendiamo conto dell'attività svolta, nel prossimo futuro il nostro sistema formativo dovrà incrociare, con le proprie attività, la generalità della forza lavoro, favorendo un'evoluzione professionale in grado di dare maggiore competitività in materia di innovazione tecnologica organizzativa e di sicurezza al nostro sistema produttivo, ciò sarà possibile solo se sarà in grado di sviluppare programmi che parlino al nuovo mercato del lavoro, fatto di giovani italiani a volte diplomati e di tanti stranieri. Noi siamo amministratori di questi enti, la loro qualificazione spetta a noi.



Alla definizione di politiche dovrà essere affiancata una formazione dei quadri, nel corso del 2006 e 2007, si sono fatti passi avanti, la formazione è uno degli strumenti con i quali fare crescere la propria capacità di iniziativa, pertanto il documento conclusivo di questa conferenza dovrà indicare le priorità di un piano di formazione regionale che riguardi i delegati impegnati nella gestione e contrattazione delle condizioni di lavoro in azienda e quadri impegnati nella direzione territoriale della FILLEA.

L'obiettivo è semplice, tutti i militanti di questa organizzazione dovranno essere interessati da un piano formativo in funzione delle responsabilità e delle funzioni assegnate.

Le linee guida sono quelle del piano nazionale che sarà implementato con corsi dedicati in ragione delle esigenze politiche a partire dai temi della sicurezza sul lavoro.

Nel documento conclusivo dovremo indicare i contenuti di un primo piano formativo regionale che prepari i delegati e dirigenti della categoria per la contrattazione di secondo livello, la costruzione di un sindacato multi-etnico, la regolarità e la sicurezza della filiera produttiva, le competenze necessarie per essere buoni amministratori degli enti bilaterali.

Una formazione che alterni momenti di innovazione che arricchisca la base culturale e politica con momenti di socializzazione di esperienza sul campo fatta da compagni e compagne delle strutture.

Infine voglio indicare alcune ulteriori priorità della categoria in materia di strumenti e servizi.

La categoria in questi anni per crescere si è trasferita sul territorio, aumentando le permanenze, individuando nuove sedi e in questa direzione si dovrà muovere ulteriormente senza disperdere energie preziose ma coprendo tutto il territorio regionale.

Questa scelta è imposta dalla necessità di presidiare tutti i cantieri e le imprese del territorio, assicurando ai lavoratori che spesso sono costretti a risiedere in provincia per il "caro affitti" dei capoluoghi, una tutela sindacale anche individuale di qualità svolta dalla categoria.

La struttura dei servizi della CGIL, la qualità delle nostre banche dati, sono strumenti fondamentali per dare risposte di qualità e in tempi rapidi al lavoratore che si presenta in una delle nostre sedi.

Le banche dati degli iscritti della regione, della contrattazione di secondo livello, il loro aggiornamento e la loro disponibilità costante per gli operatori della Fillea è importante.

Mi auguro che finalmente i funzionari della Fillea non debbano più scorrere migliaia di nomi e cognomi su elenchi cartacei per fare la verifica del turn over, che lo possano fare da uno dei PC in categoria, eliminando un lavoro che spesso porta via diversi giorni. È inoltre indispensabile che queste banche dati possano essere aggiornate automaticamente sulla base dei dati che ci sono forniti dalle casse edili, evitando così l'invio errato di centinaia di comunicazioni a iscritti che nel frattempo hanno cambiato indirizzo.

Mi auguro che presto la storia lavorativa e sindacale dei nostri 37.000 iscritti sia anch'essa consultabile da un PC.

La Fillea Nazionale ha dato vita a FILLEA office, in tempi ragionevoli, vorremmo entrare nel circuito utilizzando le nostre banche dati e senza dover reimpostare il lavoro svolto, compresa la possibilità di dare comunicazione agli iscritti anche attraverso uno sms.

Ultimo punto riguarda la tutela fiscale, spesso registriamo diversità non marginali nelle metodologie operative e della contribuzione per gli iscritti tra le province, questo ci ha creato problemi con nostri iscritti, l'edile spesso è in trasferta e si avvale di diverse strutture.

Come vedete mi sono limitato ad offrire alcuni spunti per una discussione che vi chiedo di approfondire attraverso i vostri interventi, consentendoci di fare le scelte più opportune.