



Foggia

**Conferenza d'organizzazione
20 Febbraio 2008**

Intervento di apertura
(V. Pasqualicchio)

Care Compagne, cari Compagni,

i cambiamenti avvenuti nel nostro Paese impongono a tutta la CGIL di dare attuazione alle scelte politiche che abbiamo sancito nel nostro XV° congresso, fra le quali vi era anche quella di tenere la conferenza d'organizzazione al fine di riposizionare la nostra struttura organizzativa all'interno dei mutamenti epocali che hanno interessato il mondo del lavoro nel tempo che ci divide dalla precedente conferenza organizzativa. L'esigenza di dare centralità al lavoro e alla condizione sociale di uomini e donne c'impongono di ragionare su come ricollochiamo la nostra organizzazione in tutti i luoghi in cui sia possibile il contatto con i soggetti che intendiamo rappresentare.

Mi consentirete di rivolgere per alcuni attimi un pensiero al passato e a quello che ho sempre definito un errore strategico imperdonabile, questo non per autocelebrazione, non serve, ma per fare in modo che non si corra il rischio, in questa fase delicata e importante per la nostra Organizzazione, di commettere gli stessi errori.

Sarà forse un retaggio culturale che ci portiamo dietro, ma in momenti come quello di cui siamo protagonisti oggi il tentativo di ricercare a tutti i costi "LA LINEA" che deve essere dettata da altri (da chi poi non si capisce), in questo caso in merito ai sistemi organizzativi interni è sempre molto forte.

Nella scorsa conferenza d'organizzazione, sono passati solo 15 anni circa, ma sembra un secolo, quello che allora era il tentativo di riposizionamento della CGIL fu visto solo come rilancio dell'organizzazione sui posti di lavoro con l'abbandono del territorio. Io continuo a credere, forse sarò ingenuo, che quello non era l'obiettivo, e, in ogni caso la capacità di un gruppo dirigente, quale noi eravamo e siamo, che viveva e vive, che lavorava e lavora in una realtà come quella meridionale, pugliese, foggiana, avrebbe dovuto farci riflettere maggiormente sulle scelte che andavamo ad effettuare e a non disimpegnarci dal territorio.

La condizione di precariato presente oggi in modo diffuso in tutto il Paese, e che deve essere ed è, la condizione su cui devono profondere tutti i nostri sforzi perché questa si trasformi in certezza occupazionale e di sviluppo, in passato noi la

conoscevamo bene. Cosa era se non precariato la condizione vissuta dal lavoro agricolo stagionale, dal lavoro in edilizia, da sempre presenti nelle nostre aree. E quel lavoro precario dove, se non nel territorio, poteva e doveva essere intercettato.

Oggi noi abbiamo la stessa necessità, approfondendo la lettura del nostro territorio, la reale situazione nella quale versano i soggetti che intendiamo rappresentare, siamo chiamati a dare alla CGIL e per essa alle categorie in essa presenti, un'organizzazione che sia quanto più rispondente alle esigenze che quotidianamente a noi si pongono.

Questa conferenza d'organizzazione ci consegna, nei suoi documenti preparatori, in merito al ruolo delle Camere del Lavoro, la necessità di *“riprogettare il sistema CGIL territoriale anche con forme flessibili, ma al tempo stesso codificate, regolate ed esigibili”*, cosa significa questo se non la consegna a tutto il gruppo dirigente regionale e territoriale della responsabilità di trovare, all'interno di regole definite e precise, la migliore indicazione possibile per il riposizionamento dell'organizzazione.

L'esigenza di oggi, qui nel nostro territorio, è quella di coinvolgere le lavoratrici, i lavoratori, i pensionati, i giovani in una fase che li deve vedere protagonisti non solo sui temi della contrattazione all'interno dei loro luoghi di lavoro in tema di tutela di un'innumerabile serie di diritti che spesso sono negati; dal principale e prioritario della salute e della sicurezza a quello dello sviluppo, da quello di un giusto salario a quello di un orario di lavoro contrattato e non selvaggio, ma anche in quella fase che noi definiamo di *“contrattazione sociale”* che lega tutti i soggetti che noi vogliamo rappresentare. Per fare ciò abbiamo, e non è cosa semplice, l'esigenza di dare slancio alle camere del lavoro comunali, che devono svolgere, oltre alla funzione propria che in questi anni hanno svolto nell'offerta di servizi, anche la funzione di elaborazione, coordinamento e attuazione delle politiche sociali del territorio.

Indispensabile in questo processo è la riconferma ed il rafforzamento della confederalità della CGIL .

“Più partecipazione e più politica per il sindacato significano necessariamente più confederalità”. La profondità della crisi politica attuale con il tentativo del neo-liberismo di frantumare gli interessi economici e sociali dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani abbisogna di una forte risposta che contenga al suo interno la caratteristica principale della nostra storia e della nostra cultura, la confederalità.

La Fillea di Foggia, ho già avuto occasione di dirlo e qui lo ripeto, ha per alcuni versi anticipato alcuni dei temi organizzativi presenti nel dibattito aperto da questa conferenza d'organizzazione. Ha, infatti, da tempo iniziato un'opera di decentramento vero del suo gruppo dirigente nel territorio. La creazione di gruppi che quotidianamente girano i cantieri della provincia con l'intento di informare, sui posti di lavoro, i lavoratori dei diritti a loro spettanti in merito a sicurezza, salario e diritti previdenziali; l'investimento di nuovi quadri che presidiano alcune delle nostre strutture di lega unitamente alla permanenza di quadri di segreteria all'interno delle stesse, non solo ha contribuito ad un inevitabile aumento dei dati del tesseramento per l'anno 2007, dati resi noti dallo scorso comitato direttivo della CGIL di Foggia e che

vede la nostra categoria aumentare di oltre 350 iscritti la quota 2006, ma ha sicuramente contribuito nella consapevolezza e nella scelta, che sono convinto sarà riconfermata e rilanciata nella conferenza d'organizzazione della CGIL provinciale del 25 Febbraio prossimo, che è necessario un rilancio delle politiche di reinsediamento, con un salto di qualità che vede interessate, da queste scelte, non solo i 5 grandi centri ma tutte le nostre strutture periferiche, procedendo ad una verifica dei risultati della prima fase di reinsediamento e dare definitivo avvio alla fase successiva. È ovvio che questo comporta anche un investimento da parte di tutti in risorse economiche, con strumenti che possano garantire la garanzia e la certezza della copertura delle spese occorrenti per il funzionamento del territorio. La Fillea assume qui un impegno che va sia in questa direzione sia nella direzione di trasformare il risultato positivo del tesseramento 2007 non solo in un dato da consolidare e rilanciare nel futuro, ma della creazione, nel territorio, di un consistente numero di comitati degli iscritti di lega e/o territoriali cercando di far crescere, nel ruolo di direzione, i quadri attuali impegnati nel lavoro di RSU, RSA ed RLS e le donne e i giovani che dal lavoro di proselitismo svolto hanno iniziato a conoscere la Fillea e per essa la CGIL.

Questo lo ritengo un impegno possibile, sono convinto che uno sforzo in questa direzione sarà attuato anche dalla CGIL di Foggia nell'attuazione di progetti finalizzati alla formazione e valorizzazione di queste figure che dovranno diventare referenti importanti nelle politiche contrattuali sia sui posti di lavoro sia nella vita di tutti i giorni. Così come indispensabile diventa, in una logica di "riorganizzazione funzionale delle attività di servizio" un raccordo ed un coinvolgimento di queste figure al fine di dare risposte sempre più qualificate alla domanda che ci è posta in termini di servizi previdenziali, fiscali e di politiche del lavoro per i giovani e non ultima quelle che riguardano i lavoratori migranti sui quali negli ultimi mesi abbiamo speso un notevole sforzo organizzativo che sta dando risultati eccellenti sia in termini di tutela sia di proselitismo verso la nostra organizzazione.

Un esempio valido di questa integrazione è il tentativo messo in atto due anni fa, e riproposta anche quest'anno, del progetto sulle domande di disoccupazione che vede l'impegno, ancora non pienamente profuso ma potenzialmente possibile, di tutte le categorie in una offerta di tutela previdenziale che prescinde dall'appartenenza categoriale ma che vede l'organizzazione tutta protesa nel tentativo di monitorare l'effettiva adesione dei lavoratori, tramite questo servizio, alle categorie di appartenenza al fine di conoscere meglio l'entità vera del tesseramento. Questo può essere l'esempio di come, con il contributo fattivo delle risorse umane presenti in tutte le categorie, si può dare a tutta l'organizzazione in tutto il territorio l'offerta di un servizio che al tempo stesso sia puntuale ed efficiente.

Una struttura meglio organizzata è sicuramente più capace di rispondere ad una esigenza di tutela contrattuale sia essa individuale, quale può essere quella appena citata, o quella di carattere fiscale che quella di natura collettiva, in un intreccio che non è sempre, nella realtà, così schematico. Il tentativo di dare maggiore tutela contrattuale sui posti di lavoro, ad esempio, richiede un intreccio maggiore con il pezzo dei servizi che riguarda il Patronato dell'INCA (che può sembrare tutela individuale ma che nei fatti non lo è), con il quale è necessario produrre progetti

d'intervento finalizzati, in modo particolare, alla tutela della salute e alla sicurezza sul posto di lavoro. La mia recente esperienza quale direttore dell'INCA mi porta ad affermare che un collegamento maggiore fra le RSU, gli RLS, del nostro settore e non solo, e i "sindacalisti dei servizi", come oggi sono opportunamente definiti gli operatori INCA, non solo deve servire ad una maggiore tutela nei confronti delle aziende e dell'INAIL quando l'incidente è già successo, cosa che sicuramente è di notevole importanza, ma deve servire, di converso, nel momento della stesura e della discussione di una piattaforma contrattuale sia essa di 1° o 2° livello, nell'analisi e quindi nella definizione e nel superamento delle cause, spesso monitorate con sufficienza e superficialità, che determinano il grave fenomeno degli infortuni siano essi mortali che invalidanti.

È vero spesso abbiamo notevoli difficoltà, me ne sto accorgendo soprattutto in questo settore, nel confronto unitario per la definizione di piattaforme rivendicative su questi argomenti, mentre vi è un interesse legittimo da parte dei nostri colleghi sulle questioni inerenti inquadramenti, assunzioni, salari non tanto interesse si riscontra sugli aspetti di tutela della salute, se è vero come lo è che si continua a ragionare, al di fuori di qualsiasi logica di politica contrattuale, di monetizzazione del rischio.

Quello dei rapporti unitari nella categoria è sicuramente un problema, lo è forse in termini oggettivi, visto che gli interessi che girano intorno agli enti bilaterali sono cospicui. Quello degli enti bilaterali è un argomento su cui è puntata l'attenzione complessiva di tutta la CGIL su cui il contributo della Fillea è, oltre che necessario, indispensabile visto che siamo gli unici ad avere esperienza diretta e consolidata in materia. La capacità, non voglio certo fare il saputello, deve essere quella di spostare le finalità degli enti in questione verso una logica di ammodernamento del settore. Il futuro nell'edilizia non è nero, le politiche ambientali che negli ultimi anni hanno assunto e sempre più assumono consapevolezza da parte dei cittadini, portano ad una modifica sostanziale dei sistemi di pianificazione urbanistica, dei materiali utilizzabili, del prodotto finito identificato come "bene durevole" sia esso privato che pubblico. Questo necessita di una forte riqualificazione delle professionalità interne al settore, alla capacità dei lavoratori di rispondere sempre più alle esigenze d'utilizzo di materiali nuovi e di capacità di utilizzare metodi e strumenti corrispondenti a quelle necessità di natura eco-ambientali che oggi si richiedono. Gli enti devono dare questa risposta in termini di formazione finalizzata e di conoscenza sia per il lavoro sia per l'impresa. La struttura di FORMEDIL da poco inaugurata a Foggia è una struttura, fatemelo dire da neofita, che non potrà reggere l'impatto se non ha una progettualità ben definita per il futuro. È una struttura che ha, di fatto, moltiplicato le sue spese di gestione, data la sua notevole mole. Se quell'investimento non si traduce in un consistente lavoro fatto di progettualità formative intenso avremmo fallito tutti. Altro che lotta a chi deve detenere la presidenza o la vicepresidenza o a chi deve essere affidata la direzione.

L'importanza del ruolo affidato alla Cassa Edile non è solo quella relativa ai compiti a lei affidati contrattualmente in ordine alle competenze spettanti ai lavoratori ivi iscritti. Fondamentale è il ruolo affidatole dalla legislazione di sostegno che, grazie ai risultati raggiunti nella vigenza del governo Prodi oltre che dalla

legislazione regionale Pugliese contro il lavoro nero ed irregolare, consiste nella facoltà di rilascio del DURC e quindi di un ruolo importante che, in un rapporto serrato con le Istituzioni deve consentirci, anche da qui la necessità di strutture comunali adeguatamente rispondenti a queste necessità, una lotta al lavoro nero all'evasione ed elusione contributiva, al rispetto delle norme contrattuali.

È forse la diversità nel come s'intendono i ruoli in questi enti che producono le difficoltà nei rapporti con FENEAL e FILCA e che sicuramente si aggiungono a quelli storici con CISL e UIL. Ma la nostra capacità deve essere quella di risolvere i problemi dei lavoratori e delle lavoratrici che a noi si rivolgono partendo dai loro bisogni più veri che non sono certo solo quelli del gadget (sicuramente apprezzato come si apprezza un qualsiasi regalo ricevuto) ma soprattutto quelli relativi alla condizione di disagio sociale e soprattutto economico nel quale vivono.

La mia recente elezione a segretario della Fillea di Foggia, la qual cosa mi riempie d'orgoglio, non mi consente di entrare nel merito di alcune realtà specifiche territoriali e/o aziendali, ho già assunto con i compagni e le compagne presenti nel territorio l'impegno a promuovere assemblee degli iscritti che mi aiuteranno in questo compito, non posso però chiudere questo mio intervento senza citare un settore nel quale abbiamo in piedi un confronto che non si annuncia tranquillo, quello del settore Lapideo. In questo settore come sapete siamo impegnati nel rinnovo del contratto integrativo provinciale che, nonostante sia scaduto da più di 1 anno, le difficoltà di rapporti con FENEAL e FILCA, hanno portato alla stesura e all'invio della piattaforma solo ad ottobre scorso, ad ora sostanzialmente non vi è stata ancora nessuna convocazione da parte di Assomarmi e dell'API tanto da costringerci alla proclamazione dello stato d'agitazione del settore con la possibilità di arrivare ad azioni di sciopero a breve. Questa vicenda denota in quale situazione d'arretratezza culturale si trova l'imprenditoria di capitanata. Un'imprenditoria pronta quando vi è all'orizzonte la possibilità di sfruttare possibili aiuti finanziari ma sostanzialmente incapace di fare rete se questi aiuti sono subordinati ad un ragionamento serio di filiera. È appunto il caso del settore marmo nel quale grazie soprattutto alla capacità del sindacato abbiamo ottenuto dalla Regione Puglia una legislazione di sostegno ai settori trainanti dell'economia regionale, fra cui appunto il marmo, con la possibilità di istituire i distretti interprovinciali di settore. Noi ribadiamo il nostro convincimento nell'attuazione e realizzazione dei distretti, ma affermiamo con altrettanto convincimento che senza delle regole contrattuali che vedano ripagare in termini di diritti (nel contratto si chiede la costituzione delle RLST oltre ad un serio percorso formativo) e di salario il duro lavoro svolto nel settore, non vi può essere uno sviluppo nel comparto lapideo convinti come siamo che sviluppo e contrattazione sono un binomio inscindibile, come abbiamo affermato nell'assemblea svolta ad Apricena il 15 febbraio scorso.

Proprio in quell'assemblea, e mi avvio alle conclusioni, è emerso un tema che necessita di attenzione da parte di tutto il gruppo dirigente della Fillea di Foggia. Quello del lavoro dei migranti. Spesso la presenza dei lavoratori migranti viene vista come una concorrenza nei confronti del lavoro indigeno, certo che questo è vero nella misura in cui il lavoratore migrante si trova nella condizione di clandestinità e quindi soggetto ad un ricatto continuo così come avviene per i lavoratori italiani assunti con

contratti precari o tenuti in nero. Questo dei migranti, soprattutto se clandestini, è diventato un vero business. Spesso, grazie ad una legge (la Bossi/Fini) che il governo Prodi non è riuscito a modificare, l'ingaggio avviene in maniera fraudolenta, gli immigrati sono costretti a pagare cifre astronomiche solo per avere un visto per il nostro Paese, ed una volta entrati grazie ad un rapporto di lavoro falso sono lasciati alla mercè di "imprenditori" senza scrupolo (in edilizia e soprattutto nel settore lapideo ne conosciamo alcuni), che ne fanno dei veri e propri schiavi contrapponendoli al lavoro regolare. La nostra battaglia in tal senso deve essere quella di modificare le norme della Bossi/Fini (qualsiasi sia l'orientamento del prossimo Governo) consentendo a questi lavoratori di uscire dalla loro condizione di fantasmi, consentendo loro di denunciare gli abusi perpetrati nei loro confronti, e quindi di emergere sia nel loro ruolo di lavoratori che in quello di esseri umani con stessi diritti e doveri prescindendo dalla loro collocazione religiosa e/o culturale. La presenza qui con noi della Compagna alla quale la CGIL ha affidato il compito di seguire i lavoratori migranti e la proposta che vi sarà fatta di eleggerla come delegata alla conferenza d'organizzazione confederale di Foggia proprio dalla nostra categoria, non è un atto formale, ma un impegno che la Fillea di Foggia si sente di assumere nei confronti di questa battaglia di civiltà. Nel nostro settore è in crescita la presenza di lavoratori migranti così come abbiamo sentore che numeroso è anche il loro utilizzo in nero. La lotta all'emersione del lavoro irregolare deve vederci impegnati anche nei loro confronti alla pari dello sforzo che la Fillea nazionale sta attuando con i progetti di formazione e informazione direttamente nei paesi d'origine. Un lavoratore straniero in un'intervista contenuta nel filmato prodotto dalla CGIL Regionale in occasione del centenario dalla nascita della CGIL e quale apertura delle celebrazioni del 50° dalla scomparsa di Giuseppe Di Vittorio "Muretti a secco" che sarà divulgato nell'iniziativa della Festa dei diritti che svolgeremo alla fine di Aprile prossimo, dice che le sue informazioni sul lavoro e sul tenore di vita in Italia erano quelle trasferite dai media italiani, fatti di spettacoli dove è semplice guadagnare danaro (basta rispondere ad alcuni quiz), mentre quando è arrivato qui nel nostro Paese ha constatato quanto difficile e diversa è la realtà. Spesso le storie sono diverse, spesso non c'è più, manco a volerlo, la possibilità di tornare indietro, e a noi che abbiamo, appunto, una storia di 100 anni di sindacato confederale alle spalle (anche se non lo dimostriamo), che abbiamo avuto maestri come Peppino Di Vittorio (del quale io non condivido l'idea per cui l'autorevolezza di un sindacalista la si vede dal fatto che deve indossare sempre la camicia bianca e la cravatta, a me mi vedrete poco con questo look) ma dal quale ho preso un grande insegnamento quello per cui "la nostra causa è giusta e per una causa così nobile vale la pena di battersi anche a costo di enormi sacrifici", (ed è ciò che faremo insieme in Fillea a Foggia), tocca l'onore e l'onere di sindacalizzare tutti i lavoratori anche se migranti in una logica di sindacato multietnico.

Grazie.