

**CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE
DELLA FILLEA\CGIL DELLA PROVINCIA
LUCCA. (bozza non corretta).**

Seravezza, 26 febbraio 2008.

“Quando vuoi innovare e contrapporre alla logica padronale della deregolamentazione selvaggia, una nuova logica e nuovi momenti di unificazione e solidarietà, ti accorgi che non fai i conti solo con il padronato, ma anche con le culture della corporazione e conservazione che si sono consolidate nel corpo della classe lavoratrice, molto spesso con coperture politiche e culturali....” (B. Trentin).

RELAZIONE ALLA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE DELLA FILLEA\CGIL DI LUCCA. 26\2\2008.

1 - Perché una Conferenza di organizzazione?

Tenere una Conferenza di organizzazione, in un contesto politico nazionale ed internazionale così complesso ed instabile, può sembrare rituale o secondario.

In realtà, dopo la conferenza di Montesilvano di oltre 25 anni fa, pur in presenza degli apprezzabili appuntamenti della Conferenza organizzativa della Fillea\Nazionale, di Baia di Chia del 2001 e della CGIL Toscana del 2005, la CGIL non si è più organicamente, complessivamente e diffusamente misurata, sul rapporto esistente tra la sua struttura organizzativa ed il mondo reale in cui questa è chiamata ad agire.

Di questo ritardo, ne vediamo chiaramente gli effetti, le nostre iniziative spesso sono ancora ed erroneamente pensate, su un sistema di grande impresa e di rappresentanza sindacale operaia tradizionale, oggi circoscrivibili a poco più del 10% del sistema nazionale produttivo e dei servizi.

L'occasione per ripensare la propria macchina organizzativa, è quindi preziosa e probabilmente irripetibile. Per dare un senso costruttivo a quest'opportunità, occorre avere il coraggio di superare un quadro di certezze e di verità consolidate, questo implica rimettere in discussione, assieme al modello organizzativo, anche il ruolo di ognuno di noi all'interno di quel modello e sappiamo come questo sia molto più facile da chiedere ad altri, che praticarlo in prima persona.

Fare questo in un contesto generale come quello attuale, è tanto faticoso quanto indispensabile, ma i documenti nazionali della CGIL e della Fillea, offrono un'ampia serie di analisi e proposte, condivisibili ed utili alla nostra discussione.

L'incertezza, e l'instabilità sono i due fenomeni sociali e politici, con cui più frequentemente ci confrontiamo nel quotidiano.

Sul piano internazionale, la globalizzazione ha spostato poteri che fino a tempi recenti erano esercitati dagli stati nazionali, ad un sistema misto politico\economico, spesso invisibile e privo di controlli politici.

La conseguenza di questa situazione, è una diffusa incertezza sociale, l'assenza di un interlocutore politico con cui confrontarsi sulle scelte strategiche, in materia di economia, ambiente, giustizia sociale, la condizione subalterna che come attori sociali viviamo, rispetto ai contenuti ed alle modalità di queste scelte.

Un "mondo liquido", come lo definisce il sociologo Z. Baumann, in cui l'insicurezza ci accompagnerà, per un lungo periodo, renderla meno terribile e penetrante, è l'unica soluzione sociale possibile, almeno al momento.

I fatti nazionali, confermano questo quadro, aggiungendovi le nostre storiche debolezze, l'ingovernabilità, il frazionamento politico intriso di logiche personalistiche e di parte, estraneo agli interessi generali, la frattura sempre

(1)

più larga fra la politica e la società reale, l'avanzare di preoccupanti fenomeni di antipolitica e qualunquismo, l'intolleranza razziale, culturale e religiosa, che mette radici anche nella nostra area di rappresentanza.

Alla politica spetta far fronte a questi frangenti, tornando ad interpretare il sentire di coloro che rappresenta, con programmi di alto profilo, chiari, efficaci, da realizzare concretamente. Per farlo deve saper superare lo scoglio della frammentazione partitica e dal veto incrociato su ogni decisione, che consente a chi ha una rappresentanza marginalissima, di immobilizzare e delegittimare chi invece ne ha una vastissima, beneficiando di in un sistema elettorale astruso ed inappropriato, che ha contribuito anche alla recente crisi di governo

E che dire del mondo del lavoro, immerso in questo sistema di insicurezza generale, vittima di una condizione di salari insufficienti, di precarietà e nocività, titolare di uno status privo di considerazione sociale, ignorato dal sistema mediatico, che plaude a valori effimeri e di immagine, trascurando e talvolta disprezzando il lavoro, in particolare quello fisico. Per questa strada si rischia lo sgretolamento della rappresentanza sociale e l'annichilimento della democrazia.

E' il sindacato confederale, in quanto portatore di valori generali, che può e deve rappresentare l'argine a questa pericolosa deriva, facendo tornare il lavoro come asse e valore centrale del nostro paese, coerentemente con i valori fondanti della nostra Costituzione. Apprezziamo perciò le iniziative nazionali di CGIL - CISL e UIL, per affrontare le 2 emergenze nazionali più eclatanti, i bassi salari e le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, collocabili in una direzione coerente con il ruolo confederale.

Non può sfuggire, che per una confederalità di alto profilo, solida e radicata, anche i rapporti unitari con CISL e UIL, debbono continuare a rafforzarsi progressivamente. Sottolineo questo ultimo aspetto, perché se vogliamo affrontare seriamente la riforma della contrattazione nazionale e il problema della rappresentatività e della democrazia nei luoghi di lavoro, dobbiamo avere chiaro che occorrono posizioni confederali comuni. In particolare sulla rappresentatività e sulle modalità di consultazione democratica, è auspicabile una legge, ma per ottenerla, il requisito minimo è la piena condivisione dei contenuti, da parte di tutte le sigle confederali, altrimenti continueremo a tenerci quello che c'è e che non ci piace.

Tornando ad affrontare l'insieme delle tematiche del lavoro, possiamo asserire che sul come farlo in termini politici, la CGIL lo ha definito nell'ultimo Congresso nazionale di Rimini e tornerà a ridefinirlo in quelli futuri.

Sul come farlo in termini organizzativi va discusso oggi, con la consapevolezza che ciò implica l'impiego di tutte le risorse umane e materiali, attraverso un forte processo di rinnovamento, favorendo l'intreccio tra categorie, confederazione e servizi, superando la logica dei compartimenti stagni, valorizzando l'azione sul territorio. Nel fare questo, non deve sfuggirci, che le scelte organizzative sono altrettanto urgenti ed importanti di quelle politiche, anzi ne rappresentano l'attuazione concreta, facendo diventare i valori generali, atti quotidiani e percepibili di giustizia e solidarietà.

(2)

Ma le nostre scelte organizzative, così come quelle politiche, saranno autorevoli ed efficaci, se alla passione nel sostenere le nostre idealità, saremo capaci di affiancare comportamenti coerenti, basati sul rispetto delle regole democratiche che ci siamo dati nel Congresso. Questo significa che la democrazia, il pluralismo, l'unità sindacale, requisiti vitali per la nostra organizzazione, debbono essere vissuti e condivisi da tutti allo stesso modo. Evitando perciò la deriva dei personalismi, dei frazionamenti, o peggio disconoscendo il rispetto delle regole democratiche, su cui si regge l'organizzazione, interpretandole di volta in volta, secondo logiche di comodo.

Pluralismo ed autonomia sono elementi imprescindibili alla nostra vita organizzativa, certo la CGIL non può essere equidistante fra destra e sinistra, ma l'autonomia dai partiti è un requisito sempre più necessario e richiesto dai lavoratori ed il pluralismo non può sconfinare in logiche correntizie, dove i gruppi dirigenti più che rispondere su come operano per la realizzazione del loro mandato congressuale, rispondono ad un sistema di autoconservazione, basata su patti di potere fine a se stessi, seguendo un metodo autoreferenziale e condizionato da fattori e soggetti esterni alla CGIL.

Talvolta qualche episodio del genere è accaduto in CGIL, non serve far finta di nulla, o peggio negarlo, occorre invece discuterne, per evitarne il ripetersi.

Ecco perché è necessaria una conferenza di organizzazione, discutiamo di questi temi tenacemente e serenamente, affronteremo meglio le sfide della rappresentanza sociale del nostro universo di riferimento, che dobbiamo conoscere, sa ambiamo a rappresentarlo al meglio.

2 - **Il contesto produttivo.**

Sapere qual è il mondo nel quale operiamo, è il primo e più importante passo, per svolgere la nostra funzione di rappresentanza e tutela sociale, sia sul piano sindacale che su quello dei servizi. Acquisire questa conoscenza, può riservare delle sorprese, obbligarci modificare comodi schemi di ragionamento, costringerci ad una profonda revisione delle nostre certezze, non è certo un esercizio facile, come si può ben comprendere.

Partendo dal conoscere l'attuale mondo del lavoro, si constata come il modello organizzativo, costruito negli anni '80 e fin qui adottato, con qualche restauro, non sia più conforme alla realtà odierna.

In categorie come la nostra, è da molto tempo che esiste questa consapevolezza, in questo senso siamo una categoria di frontiera, aperta all'innovazione, alla sperimentazione, accettando i rischi conseguenti che questo comporta.

Se analizziamo l'esperienza provinciale di categoria, che è poi il compito del lavoro di questa giornata, possiamo dimostrare su basi oggettive e verificabili, come la Fillea\CGIL della provincia di Lucca, si sia misurata con coraggio sul proprio mondo di riferimento, mettendo in campo limiti e capacità, vivendo entusiasmi e delusioni, qualche volta faticando a portare su questo metodo di lavoro tutto il gruppo dirigente.

(3)

Ma in tutta sincerità e senza alcuna presunzione, possiamo dire, che mentre ancora si discute di come dare un ruolo e fare delle politiche per i lavoratori stranieri, i precari, sul come affrontare la transizione dal sistema delle grandi imprese, ad un sistema industriale frammentario e destrutturato, noi già oggi abbiamo fatto i conti con quei processi, riposizionandoci positivamente sul terreno delle rappresentanza.

Per questo ci sentiamo nei fatti il sindacato multi-etnico, multiculturale, dei lavoratori delle piccole imprese, della lotta quotidiana contro illegalità e lavoro nero, dove i lavoratori più deboli, provenienti dalle realtà più frammentate e destrutturate, trovano ascolto, cittadinanza sociale ed anche soluzioni concrete ai loro problemi.

Nella scheda tecnica che abbiamo redatto, troverete informazioni dettagliate sulla composizione di imprese ed occupati della nostra provincia ed anche quella riferita agli iscritti e delegati, utilizziamo alcuni dati da quei testi, per sostenere le nostre affermazioni.

Le grandi imprese, rappresentando il 3,5% degli occupati complessivi, nel settore provinciale delle costruzioni non esistono più da tempo, quelle che potevano considerarsi tali, hanno comunque una struttura dimensionale assai contenuta rispetto alle medie europee e nazionali, dove per grande impresa s'intende quella con oltre 500 addetti.

In edilizia delle 1.163 aziende censite, 417 industriali (con 2.585 addetti), 727 artigiane (con 1.991 addetti) 19 cooperative (con 137 addetti), nessuna supera i 100 addetti, appena 9 sono comprese fra i 50 ed i 100, l'85% delle imprese ha meno di 10 addetti. Emerge un dato del tutto nuovo rispetto al passato, il moltiplicarsi di titolari d'impresa stranieri, sono 128 a fronte delle poche unità di 2-3 anni fa.

Nel lapideo, delle 304 imprese censite, 2 sole imprese si collocano fra i 100 ed i 150 addetti, nessuna oltre quella soglia, di cui 103 artigiane e 201 industriali, l'83% ha meno di 15 addetti. Nello specifico dell'attività produttiva, il 67% dei lavoratori è nella trasformazione, il 10,5% nell'estrazione, il restante 22,5 % è diviso tra inerti, indotto ed attività commerciali.

Il legno conferma dati analoghi ai due maggiori comparti, nessuna azienda sopra i 50 addetti, 2 fra i 30 ed i 50, e per finire, 75 su un totale di 91 aziende censite, si collocano sotto i 15 addetti.

I contenuti non cambiano se consideriamo gli addetti provinciali, dei 4.713 operai edili, di cui ben 1.525 stranieri (33% del totale), iscritti alle casse edili provinciale e regionale, quasi 3.000 sono in aziende sotto le 10 unità lavorative. Nel lapideo, su 1.797 addetti appena 237 sono in aziende con oltre 100 lavoratori, 1.034 (il 57%) è in aziende sotto i 15 addetti. Nel legno, il dato è ancora più frammentario, su 1.049 occupati, il 62% è presso aziende con meno di 15 addetti, nessuno in imprese con oltre di 50 addetti.

Come si vede il nostro contesto produttivo, è composto di gran lunga da microimprese, spesso sottocapitalizzate, a gestione familiare, senza struttura organizzativa produttiva, ed in buona parte al di fuori delle tutele della legge 300/70, con una forte presenza di lavoratori stranieri.

(4)

E' interessante esaminarne la suddivisione per fasce di età. Scopriamo così, che su circa 5.000 addetti provinciali in edilizia, nessuno ha meno di 18 anni, 1.325 sono fra 19 e 29 anni, 2.647 fra 30 e 50, 603 fra 51 e 60 e 138 oltre i 60.

Le fasce più giovani sono in larga misura derivanti dai lavoratori stranieri, la manodopera più anziana è quella locale. Il nostro comparto non appare certamente giovanissimo nella sua dimensione anagrafica, soprattutto nel lapideo si assiste ad un inarrestabile invecchiamento generazionale, maggiore che in edilizia, determinato dalla crisi degli ultimi 10 anni, ma anche da altri fattori, legislativi, culturali e sociali, che allontanano le nuove generazioni dai lavori manifatturieri.

Siamo un settore dove regge il lavoro stabile, seppur con diversità visibili al suo interno. Le tipologie contrattuali prevalenti negli impianti fissi, sono rappresentate dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Part-time e tempo determinato non superano mediamente il 3-4% dei rapporti di lavoro in essere, anche in virtù delle garanzie sulla stabilità del rapporto di lavoro, contenute nei CCNL e CCRIL di comparto. Più preoccupante è la situazione in edilizia, dove dopo l'introduzione del Durc, , sono cresciuti vertiginosamente i contratti part-time ed in misura minore quelli a tempo determinato, che assieme sono pari attualmente, a 675 rapporti di lavoro sul territorio, ben il 14 % del totale, rispetto a poco più del 3% di pochi anni fa.

Il part-time, com'è comprensibile, non ha alcun senso, nell'attività produttiva, se non quello di mascherare rapporti di lavoro a tempo pieno, in modo formalmente corretto. Nel rinnovo del CCNL edili ne chiediamo pertanto l'abolizione, in deroga alla legge. Rilevante in edilizia anche la componente dell'apprendistato, pari a 589 rapporti di lavoro, il 12,5% del totale, mentre negli impianti fissi il dato dell'apprendistato appare trascurabile, per quanto non aggiornato con dati recenti.

Altro dato interessante su cui riflettere, riguarda la composizione professionale del settore. Negli impianti fissi gli impiegati ed i tecnici sono in crescita ed ormai vicini al 40 % del totale degli addetti, nell'edilizia si stima una media intorno al 15 % piuttosto stabile. Questo aspetto avrà in futuro ricadute rilevanti sulle nostre politiche organizzative e contrattuali, visto che a fronte di circa 1.500 impiegati e tecnici, gli iscritti alla nostra organizzazione sono poche decine.

I titoli scolastico-professionali, registrano un preoccupante impoverimento nel lapideo, dove sono in netta diminuzione i lavoratori con laurea o diploma di scuola media superiore, il dato si presenta più stabile nell'edilizia e negli altri impianti fissi.

Ed infine, l'esame del profilo evolutivo dell'occupazione, ci consegna due realtà antitetiche, nei 2 comparti principali. Mentre nel lapideo l'occupazione cala sistematicamente negli ultimi 10 anni del 42%, passando da 3.096 addetti del 1997 a 1.797 nel 2007, in edilizia le dinamiche sono opposte, dai 2.470 addetti del 1997, si passa ai 4713 del 2007, con un incremento del 90%.

Sia detto per inciso, dopo 10 anni di flessione, nel 2007 il lapideo ha registrato un modesto recupero sul dato del 2006 con la crescita di 9 unità, che significa anche la ripresa del turn over. Importanti accordi in Savema ed in Henraux, hanno introdotto sotto forme contrattate, nuove assunzioni a tempo indeterminato.

(5)

3 - La nostra identità, iscritti, delegati, dirigenti della Fillea\CGIL.

Appreso come e da chi è popolato il contesto produttivo, bisogna passare ad un secondo elemento indispensabile di conoscenza, riferito a come la Fillea\CGIL è presente e rappresenta quel contesto.

TESSERAMENTO.

Anno	edilizia	lapideo	legno	altri	totale
1996	1.377	1.205	172	11	2.765
1997	1.472	1.014	142	5	2.633
1998	1.298	929	147	5	2.379
1999	970	1.028	171	5	2.173
2000	1.029	815	107	4	1.955
2001	1.174	910	108	16	2.208
2002	1.176	888	98	14	2.176
2003	1.456	851	107	26	2.440
2004	1.605	867	140	31	2.643
2005	1.748	834	146	42	2.770
2006	1.750	831	159	50	2.790
2007	1.897	753	134	51	2.835

I dati su tesseramento sono eloquenti, la nostra rappresentanza ha seguito, con qualche ritardo, l'evoluzione occupazionale, crescendo in edilizia e diminuendo nel lapideo. Ciò ha richiesto dinamismo, scelte organizzative nuove, non sempre facili. Noi abbiamo da tempo praticato l'invito, recentemente lanciato da Epifani, secondo il quale il Sindacato deve tornare nei luoghi di lavoro, confrontarsi con i problemi ed i lavoratori reali, non con quelli immaginari. Se non avessimo fatto questa scelta, le nostre dimensioni e la nostra rappresentanza, avrebbero altra consistenza, eppure sappiamo che tutto ciò non è ancora sufficiente.

Edilizia. Operai Iscritti in Cassa Edile Lucchese, con permanenza superiore al semestre.

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
2.470	2.410	2.363	2.494	2.586	2.664	2.875	3.206	3.274	3.417	4.014	4.658

Lapidei (operai, impiegati dato stimato su censimento IMM, CPM, Copam).

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
3.096	2.968	2.794	2.593	2.587	2.307	2.220	2.200	1.955	1.879	1.788	1.797

(6)

La scelta strategica suddetta, ha comportato anche un consistente miglioramento delle condizioni economiche e finanziarie dell'organizzazione. Siamo passati dal processo di risanamento del periodo 2001\2003, al rilancio organizzativo, di investimento nel rinnovamento dei

quadri e delegati. Questa situazione ha reso possibili anche le politiche di solidarietà verso la Confederazione. Tutto questo si è determinato in virtù della continua crescita economica, che dal 2001 ci ha permesso di chiudere i bilanci sempre con buoni margini di attivo, crescita derivante quasi unicamente dal consistente aumento dei contributi sindacali, come dimostrato anche dai seguenti dati:

Contributi sindacali. (dato in euro)

Anno	edilizia	lapideo	legno	altro	totale*
1997	103.831	116.444	10.783	660	231.718
1998	115.763	116.444	9.993	583	230.140
1999	108.455	129.820	16.982	991	256.248
2000	125.611	101.545	9.558	625	237.339
2001	129.640	115.538	7.303	901	253.382
2002	156.708	101.712	6.743	1.622	266.786
2003	188.408	102.120	8.201	2.738	301.467
2004	218.070	107.450	10.245	3.355	339.120
2005	249.257	98.212	14.250	5.957	367.676
2006	279.092	109.506	14.308	7.280	410.186
2007**	320.000	123.000			443.000

*Le quote di servizio dell'edilizia sono mediamente il 29% delle entrate.

** il dato 2007, potrebbe avere qualche lievissima variazione, nei 123.000 euro ci sono anche le quote di tutti gli impianti fissi, il che conferma un calo sensibile nel lapideo.

I risultati qui evidenziati confermano alcuni concetti essenziali:

- il tesseramento è uno strumento vitale per la nostra organizzazione;
- senza le risorse sufficienti, le iniziative sindacali per quanto nobili e necessarie, sono impraticabili;
- occorre adottare politiche organizzative di crescita basate sul proselitismo, parallelamente ad una gestione equilibrata fra costi e ricavi,
- l'iscrizione alla Fillea\cgil, è un atto di riconoscimento per la nostra organizzazione e di tutela sociale per i lavoratori, non un atto burocratico;
- l'edilizia si è rivelato un settore indispensabile per le risorse, consentendo con le sue entrate, politiche solidaristiche all'interno del comparto, che altrimenti, data la crisi del lapideo, sarebbero state impraticabili.

Oggi la Fillea\CGIL, da tre anni consecutivi, è la prima organizzazione per numero di iscritti all'interno della CGIL provinciale, è tornata ad avere 4 funzionari a tempo pieno, con l'aggiunta di un distacco su un progetto, rivolto ai lavoratori stranieri, partecipa con proprie risorse assieme alla Fiom, al progetto del referente unico nella Darsena viareggina, unico esempio provinciale di attività sindacale intercategoriale.

(7)

Per raggiungere questi risultati, è necessario un lavoro sindacale oscuro, duro, quotidiano, consistente nel tesseramento.

I dati sotto riportati danno l'esatta percezione di quali risultati medi debbono essere realizzati per consentire la nostra attività politica, sindacale contrattuale, considerando che, al contrario di altre categorie, solo il 3% delle deleghe proviene dai servizi e dalle iscrizioni senza delega, quindi l'intera attività di proselitismo, è a carico interamente della struttura Fillea. A questo va aggiunto un ulteriore onere, rappresentato da un metodo concorrenziale delle altre sigle, fin troppo competitivo, tale da mettere a volte a rischio gli stessi rapporti unitari di categoria.

NUOVE DELEGHE.

Anno	edilizia	lapideo	legno	altro	totale
1997					387
1998	187	93	14	-	294
1999	130	124	48	-	302
2000	122	75	--		197
2001	218	85	32	11	346
2002	242	101	16	-	359
2003	447	142	35	12	636
2004	401	122	31	3	557
2005	401	87	30	15	533
2006	359	90	30	8	487
2007	440	58	22	2	522

Entriamo adesso maggiormente nel dettaglio degli organizzatori e degli organizzati nella Fillea\CGIL.

La Fillea\CGIL, ha complessivamente 2.835 iscritti al dicembre 2007, il 67% in edilizia, il 26,5% nel lapideo (inerti inclusi), il 6,5% fra legno, cemento, laterizi, di questi nel totale, 402 sono stranieri pari al 14,2%, 48 donne (1,7%).

Le aziende in cui siamo presenti con almeno 1 iscritto, sono 541, di cui 383 edili, 119 lapidee, 36 nel legno, 2 nel cemento ed 1 nei laterizi.

I nostri iscritti sono prevalentemente collocati nelle micro e piccole imprese, come si evince dai seguenti dati, su 505 aziende, appena 2 sono ricomprese fra 100 e 150 addetti, superano la soglia dei 15 addetti solo 54 aziende, 451 ne hanno meno di 15.

Il dato è omogeneo fra i comparti, l'83% delle imprese con iscritti nel lapideo è con meno di 15 addetti, nell'edilizia si sale al 92%. Impressionante è il dato della collocazione di iscritti in imprese con meno di 5% addetti, sono 278 pari al 55% del totale.

(8)

Da qui ad affermare che la Fillea è il sindacato delle piccole imprese, è solo una constatazione di fatto, determinata dalla strategia di seguire i lavoratori dove sono, che spesso nel nostro caso, significa anche dove sono più deboli.

Le considerazioni svolte sul dato anagrafico, rispetto ai livelli occupazionali del settore, sono confermate anche dal dato degli iscritti per fasce di età.

Abbiamo appena 34 iscritti sotto i 20 anni di età (1,2%), migliora il dato fino a 30 anni 11,2% in edilizia ma solo 2,3% negli impianti fissi (lapideo etc..), il peso quantitativo maggiore è nella fascia da 30 a 50 anni, dove c'è il 63 % degli iscritti.

Il fenomeno dell'invecchiamento generazionale più evidente nel lapideo, è confermato anche nel dato degli iscritti ultracinquantenni, in edilizia sono il 20%, negli impianti fissi il 28% che riferito al solo lapideo sale al 31%.

Infine, 253 iscritti, sono oltre la soglia dei 55 anni , (172 edili ed 81 lapidei), questo significa che la prossima attività di proselitismo, dovrà recuperare ulteriormente nuove deleghe, per far fronte ad un inevitabile calo di iscritti, prossimi alla pensione.

La distribuzione territoriale degli iscritti, è la seguente, per le tre zone provinciali (Lucca e piana, Garfagnana e media valle, Versilia).

Lucca e la piana hanno 615 iscritti, Garfagnana e media valle 818, la Versilia 1.273. Gli edili sono sostanzialmente presenti in percentuali simili nei tre territori, con una prevalenza della Garfagnana, dove si rintracciano anche le imprese più strutturate e più dimensionate del settore, tra i lapidei complessivamente gli iscritti sono per l'85 % dislocati in Versilia, mentre la maggioranza degli iscritti nell'estrazione lapidea è in Garfagnana.

Ultima considerazione sul rapporto tra iscritti ed addetti, riferita ai 3 comparti principali. In edilizia il rapporto è pari al 40,25%, nei lapidei è al 41,9%, nel legno al 12,7%. Su quest'ultimo comparto e sull'edilizia esistono margini di recupero, ovviante minori in edilizia dove si avverte anche un certo rallentamento occupazionale, mentre la nautica continua nella sua vorticosa crescita.

Passiamo alla descrizione di chi gestisce il quadro organizzativo sopra descritto.

La Fillea\CGIL ha 4 funzionari a tempo pieno, che formano la Segreteria Provinciale, nella quale ed in aggiunta, è anche il referente del progetto Darsena, inoltre da un anno e mezzo finanziamo un distacco a tempo pieno su un progetto stranieri, con un contributo economico anche dalla Fillea\nazionale, partecipiamo al progetto Darsena, con la Fiom, finanziandone il 20% del costo, nel 2000 i funzionari erano 3 di cui solo 2 a carico della Fillea.

I delegati, fra RSU, RSA, membri del Direttivo, presenti nelle 541 aziende organizzate sono 108, prevalentemente presenti in piccole aziende.

Sono infatti 43 i delegati in imprese con meno di 15 addetti, appena 6 in quelle sopra i 50 addetti e 9 nelle uniche due aziende sopra i 100 addetti.

Questo risultato, esprime che anche dove le tutele di legge e le condizioni di lavoro sindacale sono meno favorevoli, come in edilizia e nelle microimprese, si è stabilito e sviluppato un livello di rappresentanza sindacale diffuso.

L'età dei nostri quadri, riflette quanto abbiamo constatato sul versante occupazionale e degli iscritti. Più bassa mediamente l'età dei delegati di edilizia, cemento, laterizi, più alta nel lapideo.

(9)

Nessun delegato con meno di 20 anni, 2 fino a 30 entrambi edili, va meglio nella fascia d'età fra i 31 ed i 40 anni, dove sono 25 delegati, ben 57 fra i 41 ed i 50 anni, infine 21 oltre i 50 e 3 oltre i 55 anni di età. Ringiovanirci, pur avendolo già fatto negli ultimi anni, è più una necessità di sopravvivenza, che un tema di discussione.

4 - Il lavoro da fare: formazione - rinnovamento – servizi –

Il lavoro da fare è molto per la Fillea\CGIL di Lucca, perdipiù in un quadro di continuo mutamento produttivo, sociale, culturale. Per farlo efficientemente, oltre alla coesione del gruppo dirigente, occorre una forte volontà innovativa, capace di interpretare e rappresentare il mondo del lavoro che ci circonda, senza recidere o trascurare le esperienze storiche, maturate nel tempo. Non è un lavoro semplice, eppure in un contesto così complicato, oltre ai risultati sul tesseramento, a quelli sulle risorse, anche sul versante sindacale abbiamo ottenuto risultati lusinghieri, schematicamente così riassumibili:

- La concreta realizzazione dei due livelli di contrattazione, nazionale e provinciale, o aziendale e regionale dove sono previsti questi livelli di riferimento, è avvenuta o è in corso in tutti i comparti del settore.
- La capacità di proposta ed analisi nel Distretto Lapidario apuo\versiliense.
- La sigla con le istituzioni comunali e le Asl, di protocolli avanzati sulla legalità e la sicurezza sul lavoro nei cantieri edili, antesignani di spirito e contenuti del T.U. della legge 123\2007.
- La sigla di protocolli innovativi sull'occupazione, lo sviluppo aziendale e le condizioni di lavoro, l'ambiente, come in Savema ed Henraux.
- L'acquisizione di importanti risultati negli enti bilaterali dell'edilizia, attraverso le prestazioni extracontrattuali, quali lo storico superamento della carenza malattia.

- L'attività di sperimentazione ed innovazione, nell'attività formativa sulla sicurezza sul lavoro, all'interno del CPM e del Copam per il settore lapideo.
- Il rinnovo sistematico delle molte RSU territoriali e la costituzione di nuove, in presenza di oggettive difficoltà sia nel rinnovare gli incarichi ed i delegati.
- Le centinaia di assemblee ed i coordinamenti e direttivi provinciali, con cadenza mensile, vera eccezione nel panorama regionale e nazionale della nostra categoria.

Non intendo proseguire con questo elenco, ampiamente esaminato nel precedente Congresso provinciale, ma voglio ricordare, dato che si è più portati a vedere le proprie lacune che a riconoscere i risultati positivi, che per quanto modesti essi siano, vanno conquistati e conservati, con un lavoro incessante e talvolta con la lotta, nessuno regala niente nel mondo del lavoro, tantomeno le imprese del settore.

Per queste ragioni abbiamo una necessità continua di formazione ed aggiornamento, per tutti i livelli dell'organizzazione, per dare gli strumenti necessari ai nostri quadri, a fare meglio questo improbo lavoro.

Proprio su questo tema abbiamo già lanciato la nostra iniziativa per i prossimi mesi; formazione globale e mirata, per i dirigenti della Segreteria e per i delegati, su moduli diversi, adeguati al ruolo ed alle responsabilità ricoperte, in linea con le scelte della Fillea e della CGIL nazionale in materia.

(10)

In parallelo alla formazione, prevediamo anche l'aggiornamento su corsi precedentemente tenuti, oltreché sulle novità del momento, puntando sui temi relativi alla contrattazione, alla busta paga, alla riforma previdenziale, alle nuove normative in materia di sicurezza del lavoro, per i quali sarà necessaria la collaborazione dell'Inca e dell'Ufficio vertenze provinciali.

Alla CdL provinciale, chiediamo una maggiore progettualità su corsi territoriali intercategoriale, sulla storia della nostra organizzazione e sulla comunicazione, temi tra il vecchio ed il nuovo ma entrambi necessari ai futuri delegati.

C'è poi la formazione sul campo, quella che si svolge ai tavoli contrattuali, per questa ragione continueremo a far partecipare delegazioni di RSU ed RSA ai rinnovi contrattuali nazionali, provinciali, aziendali.

Un progetto di formazione diffusa quindi, ma soprattutto rivolta ai quadri più giovani e meno esperti, ai quali va consegnata anche la memoria storica della nostra organizzazione, i soli strumenti tecnici per quanto indispensabili non sarebbero sufficienti. Una formazione da vivere come momento creativo e di crescita personale complessiva, della quale si deve anche vedere il ritorno, altrimenti sarebbe un inutile momento rituale e burocratico, oltreché uno spreco di risorse che non possiamo permetterci. Oltre alla formazione, dobbiamo continuare nel processo di rinnovamento e di diffusione della rappresentanza aziendale e degli RLS, sforzandoci tutti di favorire anche il necessario ringiovanimento del nostro quadro dirigente, come ci chiede inequivocabilmente la condizione attuale. Questo non significa certo chiedere di farsi da parte ai compagni più anziani, anzi essi sono una risorsa preziosa, da tenere in rispettosa considerazione e da utilizzare al meglio, nel passaggio generazionale della memoria storica sindacale.

Il processo di rinnovamento, per una sua maggiore compiutezza, deve valorizzare e saper tenere conto anche della provenienza dei compagni che guideranno la CGIL futura. In questo senso, bisogna investire prevalentemente in quadri che provengono dalla produzione, delegati di fabbrica, di cantiere. L'esperienza della vita vissuta nei luoghi di lavoro è un requisito indispensabile, come l'impegno, la passione, lo studio ed il sacrificio che richiede la scelta di fare sindacato. Insomma aver provato in prima persona il fiato sul collo del capo o del datore del lavoro, rimane la migliore credenziale per capire la funzione del Sindacato. Credo di poter dire che abbiamo posto solide basi per veder realizzato nell'imminente futuro, nella nostra categoria provinciale, l'affermazione di un

gruppo dirigente giovane, motivato, rinnovato e di provenienza operaia. Aggiungo, per rafforzare quest'ultimo concetto, che la scadenza del mandato di segretario generale, ormai prossima, vede le condizioni per essere effettuata nei tempi previsti dalle regole statutarie, con soluzioni di ricambio presenti all'interno della categoria provinciale, coerente con l'impegno assunto 8 anni fa e confermato nell'ultimo congresso della Fillea\CGIL del 2005.

E' in corso un confronto fra i centri regolatori nazionali, regionali e provinciali che porterà assai presto, ad una proposta complessiva al Direttivo provinciale della Fillea\CGIL, relativa anche alla sostituzione del compagno Vezzosi, uscito di recente dalla segreteria provinciale.

(11)

Sappiamo quanto risulta carente la presenza di genere femminile, in ruoli di direzione della nostra categoria, le cui cause sono facilmente individuabili.

E' noto che il genere femminile, nella manodopera operaia di settore, è pressoché assente, una quantità più ragguardevole è presente nell'area impiegatizia. Le donne sono l'1,7% degli iscritti, gli impiegati ancora meno, probabilmente dovremo pensare a come costruire un sistema di partecipazione e di rappresentanza per questo segmento produttivo, ciò consentirebbe anche di veder crescere la rappresentanza di genere.

Peraltro, abbiamo fatto un tentativo per insediarla, con uno stage specifico sul proselitismo, al termine del quale la compagna coinvolta, ha preferito fare altre scelte piuttosto che confermare la sua partecipazione ad altri progetti possibili.

Assume contenuti diversi, la rappresentanza degli oltre 1.500 lavoratori stranieri, quasi del tutto presenti in edilizia, i cui iscritti alla Fillea superano le 400 unità.

Su questo versante, abbiamo un progetto stranieri, affidato ad un compagno del Direttivo, che sta dando ottimi risultati in termini di proselitismo. Naturalmente, i lavoratori stranieri, nell'avvicinarsi al Sindacato, chiedono una specifica assistenza, che va dal permesso di soggiorno per sé ed i familiari, ad iniziative di integrazione, di inserimento sociale ed abitativo, a cui la sola categoria non può far fronte, ma è disponibile ad un'azione congiunta con la CGIL, come del resto già sta facendo. Lavoreremo per far crescere anche una rappresentanza sindacale per gli stranieri, il compagno che segue il progetto ha già caratteristiche che si legano particolarmente alle loro esigenze, parlando il rumeno, può comunicare agevolmente con almeno il 40% dei lavoratori stranieri dell'edilizia.

La CGIL ha intrapreso la strada del rinnovamento a livello generale, deve insistere di più e con più coraggio, continuando a dotarsi di condizioni che consentano di ampliarne la portata a tutti i livelli.

In fondo la regola degli otto anni di mandato, per tutti gli incarichi di direzione elettivi e di nomina, inclusi quindi i responsabili dei servizi e delle Zone, che le Conferenze provinciali, regionali e nazionali della CGIL, ribadiranno integralmente, si è rivelata una garanzia, nello stimolare il rinnovamento a tutti i livelli dell'Organizzazione.

Certamente questa regola, costringe anche la CGIL a definire per tempo i percorsi e le modalità di ricambio, nei vari incarichi di direzione. L'auspicio è che si introducano modelli trasparenti, obbiettivi, basati sul riconoscimento delle capacità e competenze complessive dei compagni e delle compagne interessate. Criteri rispondenti a valutazione sul merito obbiettivamente verificabile, non orientati alla discrezionalità di chi occupa i ruoli di maggiore responsabilità, siano singoli o gruppi, con il rischio in tal caso, di fare scelte più consone agli equilibri di potere, che alle esigenze dei lavoratori e dell'organizzazione.

Abbiamo bisogno di migliorare i nostri standard di efficienza, di qualità, per farlo è fondamentale un'interazione maggiore fra i servizi e la categoria e fra questi e la Camera del lavoro, elemento centrale nelle politiche del territorio.

(12)

Noi crediamo che i compagni dei servizi siano una risorsa preziosa, ad essi chiederemo un contributo significativo di presenza e di ruolo nella politica formativa e di rapporto con i lavoratori.

Siamo certi che il loro manifestarsi agli iscritti, a un'importanza non sempre riconosciuta, anche fra noi. Avere ascolto, fiducia, rispetto, è per lavoratori e per i nostri iscritti qualcosa di importante, al pari dell'attività sindacale dei delegati e della categoria.

Per queste ragioni crediamo che il sistema dei servizi possa essere un importante veicolo di proselitismo, sia per fare nuovi iscritti che per consolidare quelli già presenti.

La Fillea ha bisogno di poter contare su un efficiente sistema di servizi, nel quale sono certe anche le prestazioni in quantità e qualità spettanti agli iscritti ed alla categoria, senza dover affrontare situazioni differenziate o da ridefinire in continuazione, a seconda dei territori e degli interlocutori.

Pare a tal fine assai utile, il progetto di un coordinamento regionale degli uffici vertenze, condizione che permetterebbe una tutela territoriale più ampia e sicura, soprattutto per quei lavoratori a confine fra più province ed una maggiore contaminazione di esperienze ed uniformità operativa interna agli uffici, sicuramente preziosa, probabilmente anche l'avvio di economie di scala.

Insistiamo sulle esperienze miste, servizi-categorie – spi, poiché come il caso della sede di Seravezza dimostra, mettere a disposizione un'insieme di prestazioni agli iscritti, decentrandole sul territorio, rivitalizza le sedi stesse ed aumenta il bacino di riferimento per l'intera organizzazione, anche ai fini del proselitismo.

Lavoriamo per superare la logica dei comportamenti stagni, tenere legato alla CGIL un lavoratore ha bisogno di un lavoro di gruppo. Un'accoglienza positiva a chi ha un problema fiscale, o una vertenza con il datore di lavoro, o un calcolo della pensione, o una prima assistenza agli stranieri, sono servizi sui quali l'iscritto deve poter contare, in virtù della sua appartenenza alla Fillea\CGIL, possibilmente compatibile anche con i suoi orari di vita e di lavoro, che debbono orientarsi ai suoi bisogni, più di quanto ora non avvenga.

Probabilmente per dare attuazione ad alcuni di questi aspetti, occorrono maggiori risorse da indirizzare al sistema servizi, la Fillea\CGIL non si tirerà certo indietro in presenza di progetti seri e concreti, ma nessun progetto può realizzarsi, se non ci credono i diretti interessati.

Questo in ultima essenza è il fare sistema che tanto intensamente chiediamo alle imprese, credo siamo coerentemente in grado di saperlo fare anche noi.

5) La categoria e la Camera del lavoro.

Il territorio torna ad avere centralità nella nuova configurazione organizzativa della CGIL, questo è quanto si desume dai documenti nazionali della Confederazione e della Fillea.

(13)

In tal senso è quasi automatico attenderci un trasferimento di risorse umane, professionali ed economiche, dal centro alla periferia.

La Fillea in questa direzione ha preso a muoversi ben prima di altri, attraverso una redistribuzione di risorse economiche dal nazionale ai territori, ad un dimagrimento della struttura regionale, assegnata ad un solo compagno, laddove altre categorie hanno ben altri apparati, con un lavoro contrattuale da svolgere non dissimile da quello della Fillea.

La Fillea nazionale, ha seguito molte delle nostre iniziative e si è sempre mostrata disponibile alla soluzione dei problemi politici ed economici della nostra struttura provinciale. Consideriamo questo comportamento un riconoscimento di fiducia, che deve continuare anche per il futuro, visti i risultati positivi a cui ha condotto. In particolare, vogliamo sperare che nella contrattazione nazionale del lapideo, si mantenga la considerazione per il nostro ruolo, da sempre determinante in quella vertenza.

La Fillea regionale, che ha visto di recente la nomina del nuovo segretario, può svolgere un ruolo rilevante sul territorio. Il coordinamento regionale sulle politiche contrattuali e negli enti bilaterali dell'edilizia, quello sull'attività nel distretto lapideo apuo – versiliese, sommate ai rinnovi dei contratti regionali artigiani del comparto, sono le sfide prossime e più importanti, che attendono il livello di direzione regionale. Su tutti questi appuntamenti, la Fillea di Lucca è pronta a dare il suo contributo, per una maggiore omogeneità ed uniformità nell'iniziativa sindacale di categoria, più di quanto finora si sia verificato, in particolare sulle questioni attinenti il Distretto Apuo\Versiliese.

Ritengo debba proseguire il processo di integrazione, recentemente positivamente ripreso, dopo un periodo di criticità nei rapporti fra le 2 strutture della Fillea\CGIL di Lucca e Massa Carrara, confidando nell'impegno su questo versante delle strutture nazionali e regionali di categoria.

Quest'esigenza è resa ancor più necessaria, avendo davanti a noi la gestione delle problematiche distrettuali, oltre a due appuntamenti rilevanti, quali il rinnovo del CCNL lapidei industria, attualmente in corso ed il futuro rinnovo del CCPL lapidei industria, che ci auguriamo passi dalla veste provinciale a quella Distrettuale, in coerenza con le iniziative ed affermazioni congressuali della CGIL e della Fillea, nazionali e territoriali.

Nel tornare al tema della centralità del territorio, osserviamo che la Camera del lavoro, rispetto a questo argomento, consolida un ruolo progressivamente importante nella vita sindacale della nostra provincia.

Per questa ragione, convince l'idea della CGIL Regionale Toscana, sul superamento dell'anacronistico sistema separato, per sostituirlo, con uno circolare ed interagente fra categorie e CGIL.

(14)

Dare seguito a questo disegno, significa un reciproco coinvolgimento sulle tematiche delle politiche sociali, contrattuali, della difesa dei diritti individuali e collettivi. Situazioni confederali rilevanti come la contrattazione sociale con le Istituzioni territoriali e le Asl, il decentramento territoriale ed in particolare la costituzione del Circondario della Versilia, i programmi di formazione, i protocolli sulla sicurezza, debbono vederci coinvolti a tutti gli effetti.

La CGIL provinciale, si è data da oltre un anno, un governo unitario ed un nuovo sistema organizzativo, basato su un maggior coinvolgimento delle categorie sulle tematiche confederali, attraverso l'esecutivo ed i dipartimenti.

La scelta organizzativa merita oggi una prima verifica, per saperne coglierne e valutarne i risultati, rispetto ai livelli di partecipazione, a quanto e cosa è stato prodotto, alle risorse impiegate in questo nuovo assetto organizzativo.

Sul versante delle risorse, è noto che da tempo la CGIL provinciale versa in una condizione di difficoltà. In ragione di ciò il Direttivo provinciale ha approvato un piano di riorganizzazione e di risanamento, con il quale superare la situazione di crisi.

La riduzione dei costi, l'efficienza dei servizi, la definizione delle scelte immobiliari sulle sedi camerali di Lucca e Viareggio, l'incremento delle entrate attraverso la crescita del tesseramento delle categorie, sono alcuni dei contenuti sui quali dovremo, anche in questo caso procedere a verifica, per capire se e come si sta andando nella direzione decisa.

Non sfugge la necessità anche futura, di interventi solidaristici alla Confederazione, peraltro da noi effettuati ripetutamente in tutti questi anni, nell'acquisto della sede di Castelnuovo, negli interventi straordinari di bilancio, nel finanziamento di progetti dei servizi. Avendo noi stessi risanato una situazione di difficoltà in Fillea, sappiamo come sia complesso per la confederazione compiere atti in questa direzione, siamo perciò a confermare la nostra solidarietà, su iniziative strutturali, mirate e verificabili, non crediamo invece più, agli interventi a fondo perduto,

automatici e senza l'individuazione e rimozione delle cause delle difficoltà e una reale verifica sui risultati.

La solidarietà, presuppone anche un costruttivo rapporto tra categoria e CDL, nel senso che le risorse che mettiamo a disposizione non sono solo di carattere economico, vorremmo assistere anche ad un apprezzamento per quelle umane, politiche, tecniche, evitando che ci si ricordi di noi solo per difficoltà finanziarie dell'organizzazione.

Abbiamo bisogno di una segreteria confederale autorevole, più visibile sui temi dello sviluppo e dell'economia locali, incisiva anche nei rapporti unitari, non sempre facili, anche in categoria, ma fondamentali, in vista dell'imminente redazione di un programma comune nazionale con CISL e UIL, per costruire una nuova unità sindacale, politica ed organizzativa.

L'attività della Segreteria e dell'esecutivo, sono connesse anche al ruolo delle Zone, che nella nostra provincia sono 3 con rispettivi responsabili, 2 dei quali ormai vicinissimi alla scadenza del mandato degli otto anni e per i quali dovranno trovarsi adeguate sostituzioni, secondo i criteri di un governo unitario dell'organizzazione, come scelto 2 anni fa circa. (15)

La scelta sulla direzione delle Zone, acquista un rilievo indiscutibile, dato il grado di autonomia politica che le stesse hanno dimostrato di avere nella gestione complessiva della vita politica ed organizzativa della Camera del lavoro di Lucca.

E' importante, per le Zone, valorizzarne ruolo ed esperienze, magari con maggiore insistenza, verso un'attività più interattiva fra i vari organismi territoriali. La specificità del territorio, si avvalora molto di più in una logica circolare, complessiva, che non accentuando l'esclusività e la competitività fra territori, sia nelle iniziative politiche che in quelle organizzative.

Questo è, secondo il nostro modesto parere, il modo per far crescere l'organizzazione, i gruppi dirigenti, i delegati, affrontando il mondo che cambia intorno a noi, con la massima apertura mentale, la dovuta curiosità intellettuale,

la capacità di assumersi le responsabilità, il saper anteporre gli interessi generali a quelli personali o di fazione, superando e combattendo le tentazioni conservatrici di lasciare tutto com'è. Tutti temi cari al compianto Bruno Trentin che ci ha lasciato di recente, donandoci un enorme patrimonio umano e politico, a cui va il nostro affettuoso pensiero, onorandone il ricordo con il nostro agire quotidiano.

Seravezza, 26 febbraio 2008,

Enrico Profetti
Segr. Generale della Fillea\CGIL
della Provincia di Lucca.

(16)

**SCHEDA DEI DATI DELLE IMPRESE E DEGLI ADDETTI DEL SETTORE EDILE –
LAPIDEO - LEGNO
DATI AL DICEMBRE 2007.**

AZIENDE ED OCCUPATI EDILIZIA.

OCCUPATI EDILIZIA

(riferito ai solo operai in C.E, manca
il dato degli impiegati, stimato intorno al 15%
di quello degli operai)

4.713

TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO:

589 apprendisti

675 part\time e tempo determinato.

Le Imprese presente in Provincia iscritte in Cassa edile, sono 1.163 così composte:-----

IMPRESE INDUSTRIALI	417	occupano	2.585	addetti
IMPRESE ARTIGIANE	727	occupano	1.991	addetti
IMPRESE COOPERATIVE	18	occupano	82	addetti.
CONSORZI	1	occupano	55	addetti

A) Dimensioni delle Aziende:

da 0 a 5	6\9	10\19	20\49	50\99	oltre 100
779	205	141	29	9	0

B) Addetti per azienda

Fino a 5	da 6 a 9	da 10 a 19	da 20 a 49	da 50 a100	oltre 100
1.718	1.212	729	599	455	0

C) Addetti per fasce di età:

fino a 18 anni	19\29	30\50	51\60	oltre 60
0	1.325	2.647	603	138

AZIENDE CON TITOLARE STRANIERO **128**
LAVORATORI STRANIERI EDILIZIA **1.525 (32,8%)**

Nazionalità dei lavoratori stranieri:

Rumeni	516	34%
Albanesi	484	32%
Marocchini	224	14%
Altri paesi	301	20%

Pag. 2

AZIENDE ED OCCUPATI NEL LAPIDEO.

OCCUPATI NEL LAPIDEO **1.797**

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E DI LAVORO

47 **p\time**
tempo determinato
lavoro interinale

le imprese presenti in provincia sono 304 tra artigiane, industriali e commerciali

N. occupati 1.797 (operai circa 60% - impiegati circa 40%) così ripartiti nelle aziende:

A) Dimensioni delle Aziende:

fino a \5	6\9	10\15	16\30	31\50	51\100	oltre 100
187	70	24	18	2	1	2

B) Addetti per azienda.

Fino a 5 add.	6 \ 9	10 \ 15	16 \ 30	31 \ 50	50 \ 100	100\150
444	314	276	406	66	54	237

C) addetti per settore lapideo:

aziende per settore lapideo

Trasformazione:	1.203	198 (di cui 103 artg.ne)
Estrazione	190	16
Granulati	174	18
Commerciale	230	72
(valore stimato)		
Totale	1.797	304

Pag.3

AZIENDE ED OCCUPATI NEL LEGNO.

Occupati nel legno 1.049

di cui 569 addetti nell'industria
270 nell'artigianato
210 atipici.

imprese censite, in particolare nella darsena viareggina : 91

a) dimensioni delle aziende:

fino a 5	6\9	10\15	16\30	31\50	51\100	oltre 100
18	22	35	14	2	0	0

b) addetti per azienda;

fino a 5	6\9	10\15	16\30	31\50	51\100	oltre 100
70	140	441	328	70	0	0

GLI ISCRITTI ED I DELEGATI DELLA FILLEA\CGIL DI LUCCA.

ISCRITTI EDILIZIA	1.897 (67%)
ISCRITTI LAPIDEO	753 (26,5%)
ISCRITTI LEGNO	134 (4,7%)
ISCRITTI CEMENTO	31 (1,1%)
ISCRITTI LATERIZI	20 (0,7%)
LAVORATORI STRANIERI ISCRITTI Edilizia.	363 (12,8% degli iscritti)
LAVORATORI STRANIERI ALTRI COMPARTI ISCRITTI ALLA FILLEA\CGIL	39 (1,4%)
LAVORATRICI ISCRITTE ALLA FILLEA	48 (3%)
TOTALE ISCRITTI FILLEA\CGIL	2.835

I Delegati Fillea\CGIL.

N. totale delegati	108
N. apparato Fillea\CGIL	4

**Aziende organizzate con almeno
1 iscritto: 541**

Di cui: 383 edili - 119 lapidee – 36 legno - 2 cemento – 1 laterizi.

Le Aziende dove sono presenti delegati Fillea\CGIL per dimensione di addetti:

Fino a 5	6\15	16\30	31\50	51 \100	100\150	oltre 150
14	39	31	9	6	9	0

I 108 delegati Fillea\CGIL divisi per classi di età, sono i seguenti:

fino a 20 anni	21\ 30	31\40	41\ 50	51\55	oltre 55
0	2	25	57	21	3

Gli iscritti Fillea

per dimensioni aziendali:

	0\5	6\10	11\15	16\30	31\50	51\100	100\150
edili	222	97	34	19	7	4	0
lapideo	56	28	14	16	2	1	2
cemento	---	---	---	1	1	-	-
laterizi	----	---	---	1	---	-	-
totali	278	125	48	37	10	5	2

per età:

	Edilizia	lapidei\ legno\ altri	totali
0\20	30	4	34
21\30	321	65	386
31\40	549	236	785
41\50	604	378	982
51\55	221	174	395
0ltre55	172	81	253
totali	1.897	938	2.835

per territori:

	Lucca e piana	Garf.na e M.valle	Versilia	altre prov.ce
Edilizia	570	681	517	129
Lapidei	15	99	639	--
Legno	10	11	113	--
cemento	-	27	4	--
laterizi	20	--	---	--
totali	615	818	1.273	129

RAPPORTO ISCRITTI ADDETTI.

Comparto	iscritti	addetti	%
Edilizia*	1.897	4.713	40,25%
Lapidei	753	1.797	41,9%
Legno	134	1.049	12,7%

* negli occupati dell'edilizia non è ricompreso il dato degli impiegati, stimato intorno al 15% di quello degli operai.

Nominativi degli eletti all'unanimità alla Conferenza di organizzazione della Camera del Lavoro di Lucca del 4/3/2008.

Nome:	settore:	azienda:
BACCI RICCARDO	lapideo artigiano	Artmarmo snc
VANNONI MORENO	lapideo industria	Henraux spa
MBENGUE THIAMBA	lapideo industria	Gabrielli G.
MALATESTA ALESSIO	Edili industria	Cipriano costruzioni
BIAGIONI MANUEL	Edili industria	Giacchini G.
MUSSINI ROBERTO	laterizi industria	Nuova lam
ALQUATI LUCA	cemento industria	Fassa Bortolo
TOMMASI EMANUELE	legno industria	cantieri Viareggio.

Fanno parte di diritto, della Conferenza di organizzazione della CGIL provinciale, i membri del Direttivo Provinciale di seguito riportati:

ENRICO PROFETTI	FILLEA\cgil
FERRARI GIOVANNI	FILLEA\cgil
QUADRELLI LEONARDO	FILLEA\cgil
VEZZOSI VALERIO	Scuola edile – edilizia
VEZZONI CLAUDIO	SAVEMA SPA
BERTOZZI ERMETE	HENRAUX cave SPA

Nominativi degli eletti all'unanimità alla Conferenza di organizzazione della Fillea\CGIL Toscana del 14/3/2008.

- FABBRICOTTI ANDREA	lapideo ind.	Savema spa
- MATTEI SAURO	lapideo ind.	Henraux cave spa
- FERRARI GIOVANNI	Fillea\CGIL	

fanno parte di diritto della Conferenza di organizzazione regionale della Fillea\CGIL Toscana, i membri del direttivo regionale della Fillea\cgil:

PROFETTI ENRICO	FILLEA\CGIL	
QUADRELLI LEONARDO	FILLEA\CGIL	
VEZZOSI VALERIO	Scuola Edile – edilizia	
BAZZICHI MASSIMILIANO	lapideo ind.	FREDA SPA
LORENZI MICHELE	Edilizia ind.	CPF COSTR.NI