



*Fillea Cgil*  
*Comprensorio di Milano*

# *Conferenza di Organizzazione*

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

*22 Febbraio 2008*

*Camera del Lavoro di Milano - Sala Buozzi*

## DOCUMENTO CONFERENZA ORGANIZZAZIONE FILLEA CGIL MILANO

22 Febbraio 2008

Attraverso la Conferenza d'Organizzazione la CGIL e le Categorie intendono affrontare i temi che da tempo necessitano di una rielaborazione politico organizzativa.

Il Comitato Direttivo allargato della Fillea Cgil di Milano riunitosi Venerdì 22 Febbraio 2008 ha elaborato alcune valutazioni, considerazioni, contributi e proposte da portare ai livelli categoriali e confederali (territoriali, regionali e nazionali) della Conferenza. Conoscere i cambiamenti della realtà in materia di mercato del lavoro, frammentazione d'impresa (3,6 lavoratori per unità produttiva nel settore edile), manodopera migrante (40% su totale nel settore edile), individualismo (il privilegiare il "per se" al "per tutti") sono elementi utili a comprendere i problemi di criticità della rappresentanza, in particolare non solo nei cantieri ma anche negli impianti fissi di piccole dimensioni (compresa la difficoltà di trovare candidati alle RSU) rende difficilmente applicabile l'accordo interconfederale sulle RSU.

Noi proponiamo il delegato sindacale di cantiere e l'RLS di cantiere in quelli di grandi dimensioni, ovvero la rappresentanza dell'insieme dei lavoratori operanti nell'unità produttiva "cantiere" (edili, meccanici, elettrici, trasporti ecc). Inoltre proponiamo l'applicazione dell'accordo interconfederale sul delegato d'impresa (confermando la centralità della RSU aziendale).

Sugli impianti fissi è necessario definire un progetto di re insediamento.

In questo contesto va fortemente perseguito anche un progetto di sindacalizzazione e coinvolgimento delle lavoratrici, pur essendo la nostra una categoria *al maschile* va rafforzato l'impegno a valorizzare la presenza femminile, non tanto per rappresentare le quote di salvaguardia della presenza di genere o ancor più quella di democrazia paritaria, ma per riflettere nelle politiche e nelle pratiche sindacali il valore aggiunto della presenza femminile nel nostro mondo del lavoro.

Inoltre va approfondita e riconsiderata l'esperienza degli RLST territoriali in rapporto all'esperienza della categoria raccordata alle strutture confederali.

Il funzionario sindacale nei nostri settori (tranne qualche eccezione, grandi sedi impiegatizie e impianti fissi) spesso svolge la duplice funzione, quello di funzionario e quella di RSU (prevalentemente per i servizi), l'utenza (operai e impiegati) pone al funzionario quesiti di natura fiscale, previdenziale, vertenziale individuale, difficilmente l'adesione alla CGIL è dettata dal "senso di appartenenza" o dalla condivisione di orientamenti definiti nelle sedi congressuali (questo ancor più vero per la manodopera migrante), quindi il rapporto quotidiano con l'insieme dei lavoratori è prevalentemente basato sulle problematiche individuali, dalle quali acquisire gli spunti utili all'aggiornamento delle politiche sindacali.

E' quindi necessaria una politica formativa continua, per funzionari e non solo, che tenga conto di questo contesto. Quindi un funzionario sindacale come insieme di competenze, non solo politico/contrattuali, ma anche sui "fondamentali" dei servizi (vertenziali, fiscali, previdenziali). Su

questi temi abbiamo previsto una riunione specifica del nostro apparato per riconsiderare le nostre modalità di lavoro e i sistemi organizzativi di supporto.

Si assume, oltre al programma formativo, l'impegno di fissare un'apparato mensile sulle tematiche emergenti.

La centralità del territorio contro una possibile *desertificazione* sindacale, ovvero il fatto che sempre meno le categorie operano nelle sedi decentrate della CdL di Milano ( anche se è bene ricordare che come categoria siamo presenti in molte sedi ) richiede un impegno straordinario per monitorare le sedi sindacali decentrate in relazione alla residenza dei lavoratori e alla dislocazione delle unità produttive. Noi proponiamo di individuare sedi accoglienti e soprattutto con adeguata presenza delle categorie e dei servizi ( vertenze, Inca, Caaf ) dando la possibilità ai lavoratori di recarsi nelle sedi sindacali anche dopo l'orario di lavoro .

Per poter realizzare questo progetto è necessario dare maggiori risorse ai territori ( confederali e categoriali )

## SERVIZI E CARTA DEI SERVIZI

Come categoria dobbiamo promuovere i servizi della CGIL anche tramite la carta dei servizi, che non va intesa solo come strumento informativo per operai e impiegati iscritti e non alla CGIL, ma deve diventare un'efficace strumento di difesa dei diritti individuali, di chiarezza e tempistica nelle procedure, una delle modalità per recuperare capacità attrattiva nei confronti dei lavoratori.

Le proposte e l'esperienza della Fillea di Milano ( in materia di servizi ) sono le seguenti:

### 1) UFFICI VERTENZE

E' positiva l'esperienza avviata con la CdL di individuare all'interno dell'Ufficio Vertenze Industria una competenza che si occupa esclusivamente della nostra categoria, intendiamo proseguire questa sperimentazione, esaminando i dati relativi alla vertenzialità ( quantitativi e qualitativi ), delimitando il percorso della pratica vertenziale, ovvero, il rapporto della stessa con il funzionario competente di quella unità produttiva.

Delimitare il rapporto tra Ufficio Vertenze centrale e Uffici vertenze di zona, con i legali di riferimento;

### 2) SERVIZIO FISCALE ( CAAF )

La competizione con Cisl e Uil ( mod. 730 gratuiti ) ci impone una scelta conseguente, ovvero verificare con il Caaf di Milano la possibilità di delimitare una convenzione che ci permetta di dare gratuitamente il servizio ai nostri iscritti ( che in edilizia pagano più dell'1%, tra quota delega e quota servizio );

### 3) SERVIZI PREVIDENZIALI (INCA)

Si ravvisa la necessità che l'Inca approfondisca e supporti la categoria su specificità edili e non solo ( infortuni, malattie professionali ecc.), con i relativi orientamenti in materia assistenziale e previdenziale rafforzando i rapporti già esistenti a livello di zona.

In relazione a eventi che coinvolgono un numero rilevante di lavoratori ( ad esempio : estratto conto contributivo ) valutare campagne straordinarie della categoria in collaborazione con l'Inca di Milano;

#### 4) UFFICIO IMMIGRATI

Vista l'elevata presenza di lavoratori migranti nella nostra categoria si propone la possibilità, all'interno dell'Ufficio immigrati della CdL , di inserire una volta ogni 15 giorni una presenza categoriale in combinato con un funzionario dell'ufficio stesso anche per gli aspetti extra contrattuali

( ricongiungimenti, permessi soggiorno, sanità ecc. )

Inoltre nell'ambito della contrattazione Confederale a livello territoriale su queste tematiche chiediamo di essere soggetti attivi è inoltre necessario costituire il Coordinamento Immigrati a livello provinciale e prevedere la presenza dell'ufficio Immigrati anche in altre zone confederali ( oltre alle quattro già esistenti ) .

Occorre approfondire il tema "*portare i servizi nei luoghi di lavoro*" ( grandi cantieri e grandi sedi impiegate ) direttamente agli utenti, consapevoli che il livello di concorrenza ormai riguarda non solo le OO.SS. ma anche altre associazioni , il lavoratore in assenza di una risposta adeguata si rivolge ad altri. E' inoltre importante considerare il tema dell'accoglienza, migliorando i nostri indici di ascolto

Sull'insieme dei servizi si evidenzia la necessità di fornire alle categorie agile materiale informativo, anche multilingue.

#### ENTI BILATERALI

Nel ribadire che gli Enti bilaterali sono di emanazione contrattuale e quindi devono applicare ciò che prevedono i CCNL ( con l'obiettivo della costituzione dei Bilanci Sociali ) riaffermiamo la necessità di tempi certi nell'erogazione degli Istituti contrattuali, rispetto delle norme in materia di rilascio del DURC, omogeneizzazione nazionale dei requisiti per il rilascio delle prestazioni, definendo più adeguatamente il rapporto tra Enti bilaterali e lavoratori.

Proponiamo l'istituzione di una scuola regionale e nazionale per amministratori degli Enti Bilaterali, per formarli non solo nell'ambito delle competenze utili a svolgere questa funzione, ma cogliendo l'evento formativo anche come un momento di trasmissione della storia e della vita degli Enti stessi.

Ravvisiamo la necessità di un'istanza di coordinamento tra i comprensori di Milano, Brianza, Legnano e Lodi su questi temi.

Per la Cassa Edile di Milano chiediamo l'istituzione di uno sportello dedicato ai funzionari sindacali per interloquire direttamente sulle pratiche di competenza e sullo stato di versamento delle aziende.

## RICAMBIO GENERAZIONALE

Il tema del rinnovamento generazionale è uno degli assi portanti della nostra riflessione, con un insieme di regole che rendano possibile il rinnovamento dell'organizzazione ( legame tra incarichi esecutivi e età anagrafica ) non prescindendo dalla necessità di trasmissione di saperi e conoscenze specifiche della categoria;

## INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Consapevoli che raggiungiamo solo una piccola parte dei lavoratori tramite le assemblee nei luoghi di lavoro ,bisogna consolidare l'informazione attraverso il notiziario : "Il lavoratore delle costruzioni ( oggi inviato a circa 20.000 lavoratori dei territori di Milano, Brianza, Legnano e Lodi ) . Tutti i materiali informativi, ad esempio CCNL, Integrativo Provinciale, prestazioni Cassa Edile, ecc devono essere anche multilingue.

## RICOMPOSIZIONE COMPENSORI MILANO E LEGNANO

Concordare una collaborazione tra i compensori di Milano e Legnano.

Approvato all'unanimità