



Fillea Cgil

# Conferenza di Organizzazione Fillea CGIL Novara

Novara 03/03/08



Novara 03/03/08

Care compagne, cari compagni,

La Conferenza d'Organizzazione in cui siamo coinvolti ci chiede di porre l'attenzione su come siamo, qual è la nostra capacità nell'attuare gli scopi per cui la CGIL rappresenta a più di cento anni dalla sua nascita, un'importante parte del mondo del lavoro e della società.

Come operiamo, quali strumenti usiamo, quale consenso otteniamo, sono temi impliciti che spesso affrontiamo e che devono essere meglio discussi nella C.d'O.

Verificare, confrontare l'efficacia delle nostre azioni è il tema di tutte le istanze della Conferenza.

Fermi restando i valori presenti nel nostro statuto, per cui siamo la più grande e la più importante organizzazione sindacale, il confronto fra di noi va serenamente affrontato anche individuando le criticità, per poterle adeguatamente superare

La CGIL cioè noi non siamo propriamente il soggetto principale.

Al centro della discussione vanno posti i lavoratori, con tutte le problematiche che affrontano dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Il legame tra sindacato e il mondo del lavoro, il bisogno di rappresentatività, per rivendicare tutele, negate sempre più dal mercato globale.

Dobbiamo organizzarci, in modo che le nostre politiche non abbiano un ruolo residuale e passivo, nei luoghi di lavoro, nei territori, creando partecipazione e consapevolezza attiva alla vita della CGIL.

In una società che ha subito trasformazioni radicali, che muta velocemente, con situazioni d'aggregazione sempre più ridimensionate, quasi virtuali, dove predomina l'economia senza regole, trovare soluzioni per modelli sociali inclusivi è cosa ambiziosa.

Un denominatore comune che dovrebbe trasversalmente collegare tutti gli aspetti del nostro sindacato è l'accessibilità, cioè l'assenza di distanze, d'ostacoli, veri o percepiti tra noi e chi rappresentiamo, o tra noi e chi a noi vorrebbe rivolgersi.

Esistono delle difficoltà nel costruire le rappresentanze, di carattere tecnico (classica e l'avversità dimostrata da alcuni padroni), ma restano a superare ostacoli anche di tipo culturale.

Il rivolgersi, l'aderire, il partecipare alla vita di un sindacato è un diritto, non deve essere una forma residuale da usare in caso d'emergenza.

Questo problema assume aspetti preoccupanti quando subentra il ricatto, la minaccia della perdita del posto di lavoro, particolarmente nei confronti dei soggetti più deboli.

In questi anni i grandi capitali hanno di volta in volta giocato sulle varie aree del pianeta, scegliendo la forma redditizia preferita: dallo sfruttamento della manodopera alla speculazione finanziaria, entrambe facce della stessa medaglia.

Organizzarsi per reggere un confronto di questo tipo, che pare senza regole, non è semplice. Dobbiamo innanzi tutto guardare alla nostra storia, alle lotte fatte per migliorare le condizioni di lavoro, divulgare questo patrimonio a chi si avvicina a noi e far sapere quanti e quali sforzi compiamo per tentare di migliorare le condizioni di vita della società che intendiamo rappresentare.

Il dato del proselitismo mantiene un andamento di crescita costante, con notevole incremento di cittadini stranieri. Nel settore delle costruzioni in alcuni territori la presenza d'addetti d'origine non Italiana equivale a quella d'origine nazionale.

Anche se il dato generale delle adesioni è positivo, penso sia opinione condivisibile affermare che occorrono sforzi proporzionalmente crescenti per mantenere quest'andamento.

Va fatta anche un'altra valutazione a tal proposito: il dato del consenso è mutato per tipo di riferimento e per andamento temporale.

La componente d'adesione data dalla categoria dei pensionati raggiunge numeri pari al 50% dei totali nelle Organizzazioni Confederali.

Nell'industria le forti ristrutturazioni, le esternalizzazioni, i subappalti e il precariato hanno contratto la vita media del rapporto di lavoro.

Con la conseguenza che l'adesione al sindacato diventa sempre più spesso difficoltosa e precaria.

Nel settore edile, quest'andamento, che per certi versi poteva essere attutito dalla presenza degli enti paritetici, si sta presentando in modo altrettanto significativo.

I dati d'apertura del tesseramento negli ultimi anni per la nostra provincia sono espliciti al proposito.

Il nomadismo accresce d'intensità: le imprese concorrono sempre più ad appalti distanti dalle proprie sedi ed in particolare i lavoratori d'origine straniera e quelli provenienti dal sud ne rimangono maggiormente coinvolti.

Altro fenomeno diffuso ed in aumento è l'alternanza del rapporto di lavoro dipendente ed autonomo. Quest'ultimo purtroppo molte volte fittizio.

Assodato che i luoghi di lavoro si sono trasformati è doveroso porci la domanda di quanto siamo in grado di confrontarci con queste realtà, in che modo riusciamo ad interagire ed ad essere presenti.

Una questione d'importanza fondamentale sono le rappresentanze nei luoghi di lavoro. Ma se questi sono spesso assemblaggi di situazioni differenti, diverse tipologie di contratti applicati, diverse imprese, le difficoltà per dare corpo ad una rappresentanza diventano notevoli.

Il supporto di una normativa contrattuale a tale proposito ed una riduzione dei contratti nazionali di riferimento è fondamentale per realizzare una più ampia rappresentatività. I percorsi d'aggregazione dei CCNL oltre che a seguire una logica d'affinità, vanno visti in relazione al reale impiego delle maestranze.

Le frantumazioni aziendali e la rincorsa al risparmio sul costo del lavoro hanno generato tante e tali differenze che all'interno di una realtà apparentemente omogenea convivono più normative.

In un cantiere è facile incontrare un carpentiere con contratto edile il quale lavora a contatto con un altro a contratto metalmeccanico, un autista di betoniera con contratto lapideo ed uno con contratto del commercio.

Stesso luogo stesse mansioni, contratto differente!

Con alcuni accorgimenti rispetto alle normative sui diritti sindacali e con un miglior coordinamento fra le categorie, sarebbe già oggi possibile convocare assemblee sui temi generali per lavoratori con normative differenti presenti nello stesso luogo, cantiere o sede aziendale.

La rappresentanza può essere anche veicolata con un'altra pratica: la contrattazione d'anticipo. Questa deve essere adeguatamente calibrata rispetto ai contenuti, poiché essendo d'anticipo è priva dei lavoratori interessati.

La contrattazione d'anticipo non è facilmente applicabile, implica spesso condizioni particolari, ed anche il coinvolgimento di strutture differenti rispetto al sindacato ed impresa. È opportuno rivendicarla quando esistono condizioni di carattere straordinario, con importante impiego di manodopera o ricadute notevoli sul territorio.

Posso citare la contrattazione avvenuta prima della realizzazione dei cantieri per la linea ad alta velocità. La cantierizzazione è stata preceduta definendo alcune questioni importanti in tema di sicurezza e vivibilità all'interno dei cantieri.

Quest'azione ha permesso fin da subito l'esigibilità per tutti gli addetti alla realizzazione dell'opera di fruire di condizioni migliorative rispetto agli standard d'abitudine.

Cito solo alcuni punti importanti: monitoraggio di prevenzione e sicurezza su tutta la tratta, un servizio di pronto soccorso a ridosso dei luoghi di lavoro, e un idoneo alloggiamento per ogni lavoratore.

Riprodurre in misura proporzionata quest'esperienza in situazioni che potrebbero verificarsi sul territorio servirebbe a dare agio per una nostra rappresentatività.

Se la contrattazione d'anticipo si inserisce in un'ottica più ampia di governo del territorio l'impegno ad esercitarla va assunto come strategia di carattere più ampio sino a coinvolgere il livello confederale.

Per la Provincia di Novara esiste una questione importante già avviata come lo sviluppo della logistica, ne esistono altre, potenzialmente prossime all'avvio come la realizzazione della nuova struttura ospedaliera.

Questi due significativi esempi, conosciuti da tutti, che, ci permettono di collegare territorio e maestranze per individuare possibili ambiti dove verificare progetti di rappresentatività.

### Fillea Regionale

Parlando del ruolo confederale non va però tralasciato il compito che sta a capo d'ogni singola categoria, per meglio dare corpo alla propria rappresentatività.

Il percorso della C.d'O. propone per la Fillea Piemonte un adeguamento dell'attuale struttura politica, individuando l'incarico del Segretario Generale come compito a tempo pieno. Infatti, ad oggi questo ruolo è assolto a scavalco con il mandato di Segretario Generale per la Provincia di Torino.

A completare il funzionamento dell'istanza regionale vi è l'incarico di segretario organizzativo, coperto a scavalco con il mandato di Segretario generale di una provincia, l'esecutivo composto da tutti i segretari provinciali ed il direttivo.

La discussione che possiamo fare oggi a questo proposito, andrà completata nella assemblea regionale, dove appunto definiremo a tal proposito un nuovo sistema organizzativo.

Il modello che in questi anni abbiamo avuto, deriva da scelte fatte nei primi anni 90, dove una struttura leggera ha permesso alla categoria di destinare più risorse verso i territori.

La scelta fatta a suo tempo fu intelligente e dimostrò la capacità organizzativa della categoria.

Oggi a distanza d'anni dobbiamo fare però considerazioni differenti, che non sono in contraddizione con le politiche di decentramento ed è possibile attuarlo fissando due condizioni essenziali: miglior rappresentatività e mantenimento delle risorse nei territori.

Queste sono conciliabili tra loro, se portate a termine da una miglior efficacia dell'azione sindacale nei luoghi di lavoro.

Credo che in questi anni le iniziative politiche esercitate dalla categoria non abbiano assunto sempre aspetti omogenei; le intese contrattuali a livello territoriale per il settore delle costruzioni hanno alcune volte segnato differenze e contraddizioni.

Se la categoria è organizzata con chiarezza delle contribuzioni, esiste la condizione per un ritorno ai territori di strumenti necessari al proselitismo.

I capitoli d'indirizzo sono molteplici: sicurezza, formazione, informazione.....ecc...

Parlando di risorse dedicate alla categoria, forse in modo ridondante torno a riallacciarmi alle questioni confederali.

Non pretendo fare confronti con le altre categorie, ma indubbiamente il lavoro svolto in Fillea è frutto di contatti brevi diffusi ed intermittenti, a volte mi è capitato di definirlo di frontiera.

Il termine non è di disprezzo anzi per me è affascinante, sì perché spesso nei piccoli impianti fissi così come in alcuni cantieri, l'operato del funzionario Fillea è a 360°.

Lavoro forse oscuro però indispensabile per il proselitismo, dove il dispendio di risorse è importante per ogni singolo luogo con cui si stabilisce un contatto. Questione questa che deve essere adeguatamente tenuta in considerazione anche in ambito confederale.

## Democrazia

La C.d'O. riporta in discussione un tema fondamentale per la CGIL, già d'attualità nell'ultimo congresso e successivamente più volte dibattuto: la democrazia.

Questa è elemento fondamentale per un'organizzazione che si prefigge di rappresentare le molteplici esigenze e sensibilità dell'attuale mondo del lavoro.

La globalizzazione ha modificato condizioni, equilibri, abitudini, interessi ed altro ancora. Creando condizioni tali per cui le pratiche decisionali non possono avvalersi di condizioni d'esclusione.

Un cittadino Italiano che vive in Australia da anni, è forse più rappresentativo alle decisioni del paese di un magrebino che vive in Italia da altrettanto tempo?

La ricerca del consenso e i metodi liberi ed accessibili con cui si prendono decisioni sono un nostro patrimonio, che non ammette privilegiati, altrimenti questa sarebbe una pseudo democrazia, utile ad escludere ed ad autolegittimarsi.

La partecipazione, il pluralismo, l'uso di regole condivise sono priorità che vanno perseguite, nei luoghi di lavoro, nella CGIL, così come nell'auspicio di un'unità sindacale con CISL e UIL.

Il tema dell'unità sindacale non può e non deve rispondere ad interessi che nulla hanno a che vedere con l'essere espressione dei lavoratori.

Ripercorrere a ritroso scelte storiche che portarono alla creazione di tre OO.SS. sarebbe estremamente dannoso se non profondamente sentito nei luoghi di lavoro.

La democrazia è faticosa, a volte logorante, ma è fondamentale per preservarci da modelli sociali che non condividiamo e che molte volte affrontiamo.

Non esiste democrazia in presenza d'ultimatum, ricatti o in assenza d'informazione.

Non voglio riprendere gli argomenti che hanno scosso ultimamente la nostra Organizzazione, così come la discussione poco trasparente che avviene sui modelli contrattuali.

Ma troppo spesso al di là delle valutazioni positive o negative, reputo che a fronte di scelte difficili non siamo stati in grado di creare condizioni appropriate per decidere.

Questo difetto se sottovalutato porta a crisi di rappresentatività.

I numeri sono importanti, ma possono avere valore politico differente da quello matematico; vi pongo questo quesito: abbiamo più rappresentatività con 6 milioni di voti o con 3 milioni di manifestanti?

Non è la prevalenza numerica che mi interessa, ma il livello di partecipazione di consapevolezza che diventa un valore per la democrazia.

Più il coinvolgimento riesce ad essere attivo più la vita democratica ed il ruolo del sindacato si rafforza.

Il valore dei numeri ha sicuramente peso differente se messo in relazione alle scelte consapevoli, la conoscenza è questione fondamentale, forse più importante delle regole per l'esistenza della democrazia.

### Risorse

Ho già precedentemente detto qualcosa a tale proposito, ma provo ad inserire alcuni altri ragionamenti.

Considerando il territorio, i luoghi di lavoro, il rinnovamento e il ricambio generazionale come obiettivi centrali della C.d'O. e dell'azione sindacale, il tema delle risorse deve soddisfare implicitamente queste esigenze.

A monte di questo vi è il reperimento delle risorse. Il proselitismo è per noi la fonte principale. Esso deve essere chiaro egualitario e conforme alle indicazioni del documento della CGIL e della Fillea Nazionale.

Queste indicazioni non possono essere soppiantate da altre priorità, sono un impegno preciso da assumere nella C.d'O.

Oggi a Novara il lavoratore edile che si iscrive al sindacato contribuisce con una quota delega pari allo 0,45% pari a quello della quota di servizio, cui va aggiunta la canalizzazione diretta del contributo nazionale, totale 1,08% calcolate sul montante: p.b., contingenza, pr.pd., e.e.t., g.n.f.; il lavoratore dell'impianto fisso contribuisce con 1%

Abbiamo più volte come Fillea Novara discusso e rappresentato questa impostazione, la quale deve essere motivo di trasparenza ed informazione nei confronti di tutti i lavoratori. Il discuterne con i delegati ci ha permesso di contrastare le pressioni che riceviamo da parte delle altre organizzazioni sindacali di categoria, le quali ripetutamente con metodi più o meno espliciti, pretendono l'aumento delle quote di servizio per i lavoratori edili iscritti alla Cassa Edile.

Noi siamo per un criterio egualitario, da sempre tenuto dalla Fillea di Novara: un edile non deve contribuire di più di un addetto del contratto legno, e per entrambi esiste un limite invalicabile.

Questo deve, dovrebbe essere d'auspicio nel sistema nazionale delle casse edili.

Esistono ad oggi troppe differenze, superamenti e sbilanciamenti delle contribuzioni che la categoria riceve dai lavoratori tramite gli enti paritetici delle varie province.

## Rappresentanza

L'impegno a creare una rappresentanza solida e capillare è indispensabile per una buona contrattazione.

La partecipazione è elemento necessario a contrastare i processi di dequalificazione degli ambiti lavorativi.

La precarizzazione, la perdita del potere d'acquisto, la scarsa sicurezza, troppe volte sembrano essere temi usati opportunisticamente cui non si dà un reale seguito.

Nel nostro paese ricorriamo spesso a strumenti legislativi, per tentare l'esigibilità di pratiche che dovrebbero essere la base di una società.

Negli ultimi anni alcuni importanti dispositivi di legge hanno dato risposte positive in questa direzione.(DURC, legge 123, obbligo assunzione giorno prima.....)

Il senso di responsabilità ci rende però consapevoli nell'affermare che la vera forza motrice per ottenere condizioni di lavoro adeguate è quella contrattuale.

Il percorso di discussione avviato sui modelli contrattuali, con forti connotati rivolti alla contrattazione di 2° livello mi preoccupa.

Sappiamo bene qual è il grado d'esercizio della contrattazione secondaria, come altrettanto conosciamo il valore e gli sforzi necessari per la contrattazione nazionale.

I risultati si ottengono solo se il sindacato rappresenta una reale presenza.

Creare aspettative di risultati positivi nel decentramento dei contratti è inverosimile.

Già l'accordo del '93 ne dà prova, i premi di risultato sono già legati ad obiettivi di produttività, ma i profitti sono aumentati solo per le aziende, i salari, sappiamo quali sono.

Non possiamo permetterci contratti nazionali vuoti; l'unità tra i lavoratori, le solidarietà sociali hanno già subito profonde ferite.

Ho poi un altro timore, che come al solito si presenta con un nome inglese: flexsecurity.

Non lo traduco, ma mi fa venire in mente una vignetta di Vauro, dove due colleghi osservano un terzo che precipitato da un ponteggio pur essendo flessibile non rimbalza.....

Quale tipo di sindacato vogliamo rappresentare se i modelli che ci vengono propinati sono questi? Tipo il sindacato più rappresentativo nelle sedi delle multinazionali dove i dipendenti muoiono arsi vivi?

Il quale non riesce a diramare un comunicato alle rappresentanze sindacali attive nei stabilimenti del gruppo.

Non voglio essere pessimista, ma non siamo distanti da ciò. Viviamo con la cronaca nera nei luoghi di lavoro, le morti nei cantieri nelle grandi o piccole aziende non sono incidenti, sono omicidi.



Le tragiche notizie riusciamo a diffonderle, le istituzioni dello Stato hanno dato un segnale, ma il sindacato è impacciato nell'abbozzare un'azione generale. Nei luoghi di lavoro esiste malgrado tutto la voglia di fare qualche cosa, non possiamo permettere che la rassegnazione pervada.

Il congresso ha stabilito l'impostazione politica, forse mi sbaglio, ma io la ritengo ancora valida.

Diamo quindi spazio alle capacità e volontà, che nei luoghi di lavoro ancora animano la vita sindacale, le risorse umane vanno sostenute.

I modelli usati per molti compagni che oggi ricoprono incarichi a tempo pieno nell'Organizzazione, vanno rimodellati alle nuove dinamiche, intersecando tra loro esperienze di delegato, di distacco anche intercategoriale.

La C.d.L. di Novara dovrà rispondere nell'arco di pochi anni ad un ricambio importante del quadro dirigente. Occorre fin da subito orientarsi a tale proposito. Come Fillea dobbiamo proporci un ruolo attivo, chiedo questo a tutti i compagni/e della categoria, ai delegati ed in particolare ai funzionari a tempo pieno. La situazione generale non ci pone ad avere il vento in poppa ed appunto per questo siamo chiamati ad una maggiore responsabilità.

Citavo in precedenza il fattore percezione legato al proselitismo. Nella non casuale confusione dei servizi d'informazione anche il sindacato ed in particolare la CGIL hanno subito attacchi pesanti. Anche noi siamo stati additati come la casta, ovvio è il tentativo di logoramento di cui siamo sottoposti.

Non è l'intimidazione a preoccuparmi, ma il persistere di uno scadimento culturale e il tentativo di sgretolamento della coesione sociale.

Non sottovalutiamo questi fenomeni, rilanciamo a partire proprio dal nostro ruolo. Nell'organizzarci dovremmo considerare l'adozione di un modello di bilancio sociale riferito al nostro agire. Competenza in capo a noi funzionari a tempo pieno, atta a verificare all'interno dei valori in cui agiamo, il funzionamento e le scelte dell'attività sindacale. Rapportare periodicamente almeno in sede di direttivo le problematiche affrontate e le operazioni adottate per superarle, servirebbe a creare una condivisione di esperienze necessarie a tutti i compagni.

## Sicurezza

La sicurezza è uno dei temi prioritari che trasversalmente accomuna ogni luogo di lavoro. Affrontare la questione seriamente, significa modificare sostanzialmente il modo di operare di questo paese.

Le leggi non sono sufficienti, così pure i controlli se non si modifica il modo di fare impresa e di lavorare.

E' forse credibile che in una larga situazione di evasione fiscale e contributiva si applichino correttamente le prevenzioni dei rischi?

Anche gli standard qualitativi possono subito indicare la consapevolezza alla sicurezza.

I prodotti migliori, non necessariamente i più cari, sono spesso qualitativamente migliori se realizzati in condizione o in luoghi dove si è posta realmente attenzione alla prevenzione.

In un cantiere dove esistono seri rischi per l'incolumità, la qualità del manufatto finale non sarà quasi sicuramente buona.

Abbiamo addirittura dei paradossi: serie difficoltà nel costruire le rappresentanze sindacali e viceversa notevoli presenze di RLS.

Va perciò ripreso un ruolo attivo del sindacato in materia di sicurezza, stiamo però attenti a privilegiare impropriamente i ruoli tecnici.

Il compito che ci spetta è quello di intervenire dove i lavoratori riscontrano situazioni di rischio.

Sono loro che oltre a subire incidenti, troppo spesso, non sono ascoltati dai medici del lavoro o dai servizi ispettivi, ma anche dai loro rappresentanti per la sicurezza.

Con i RLS a tal proposito servirebbe un programma d'intervento, creando innanzitutto dove non esistono le anagrafiche, strumento necessario per poi passare ad un coinvolgimento diretto di orientamento ed informazione.

Per i RLST vanno adottate le stesse modalità di coinvolgimento, creando azioni congiunte per le varie inadempienze riscontrate nei luoghi di lavoro.

### Enti paritetici

Mi permetto per questo tema di fare solo brevi accenni, dovuti per l'importanza che rivestono nel settore delle costruzioni.

Cito tre esigenze organizzative necessarie: formazione specifica per i compagni componenti i vari consigli; azioni rivolte ai lavoratori più coese fra gli enti nei vari territori; implementazione delle attività delle Scuole Edili.

Piccola parentesi per quest'ultimo tema.

Il funzionamento reale delle Scuole Edili è necessario perché i lavoratori migliorino le proprie conoscenze e professionalità, unico vero deterrente al mercato delle braccia chiamato borsa lavoro.

## Conclusioni

In questa mia relazione ho affrontato alcuni temi che considero importanti.

Ho provato anche a prospettare alcune soluzioni per meglio organizzarci, senza alcuna presunzione, considerando che i metodi organizzativi finalizzati a scopi analoghi possono essere differenti.

Nella relazione ho accennato a rilevanti questioni di carattere politico sindacale, questo perché ovviamente lo strumento organizzativo non è fine a se stesso e perché l'esercizio politico di tutela dei lavoratori è l'obiettivo, che la CGIL deve mantenere inalterato.