

RELAZIONE CONFERENZA ORGANIZZAZIONE FILLEA CCGIL ORISTANO

La molteplicità e complessità dei profondi cambiamenti avvenuti nell'ultimo decennio all'interno del mondo del lavoro, e più in generale nella società, fanno assumere alla Conferenza di Organizzazione che ci apprestiamo a svolgere ai vari livelli, un'importanza rilevante per il futuro della nostra Organizzazione.

Conferenza di Organizzazione che mette al centro Temi che attengono alla vita e alle scelte organizzative della CGIL, a sostegno degli obiettivi definiti dal XV Congresso che indicavano come linee programmatiche e organizzative, su cui riposizionare la nostra Organizzazione, la centralità del lavoro e della condizione sociale di uomini e donne, pensionati, giovani, occupati; e l'assunzione del territorio come scelta fondamentale di presidio di rappresentanza.

All'interno di queste Tematiche si inserisce la Conferenza di Organizzazione della Fillea Cgil dando continuità ed attuazione alle scelte di politica organizzativa che hanno caratterizzato il lavoro svolto negli ultimi anni dalla categoria e che rappresentano un contributo importante per la realizzazione degli indirizzi e degli obiettivi che stanno alla base della Conferenza di Organizzazione della Cgil Nazionale.

Và rilevato con moderata soddisfazione che tali scelte furono tracciate in occasione della precedente Conferenza di Organizzazione tenuta nel 2001 a Baia di Chia e svoltasi con la qualificata e importante collaborazione della Fillea Sarda, Conferenza che ebbe ed ha il merito di aver anticipato Temi che sono attualizzati in questa Conferenza.

Da quella data ad oggi, attraverso gli ultimi due Congressi di Categoria, il percorso che si è sviluppato è risultato in perfetta coerenza con tali scelte determinando un bilancio decisamente positivo dell'attività svolta.

In diverse occasioni abbiamo evidenziato l'andamento ciclico tra periodi di crisi e periodi di espansione tipici del nostro Settore. Uno dei periodi più neri sono stati sicuramente gli anni della crisi di tangentopoli. La categoria è riuscita a superare con successo quegli anni difficili. La Fillea ha avuto un costante e progressivo processo di crescita organizzativa e di ruolo politico. È stato attuato un forte progetto di rafforzamento della nostra rappresentanza e rappresentatività privilegiando la centralità del territorio quale luogo ideale di identificazione delle nostre radici storiche e della ricomposizione dei diritti di cittadinanza. Un progetto fortemente voluto e sostenuto da tutti i livelli della nostra Categoria e che ha permesso di realizzare un diffuso rinnovamento delle sue strutture e dei suoi gruppi dirigenti.

Questi risultati sono il frutto di un impegno diffuso dell'intero gruppo dirigente nazionale, regionale e territoriale, interprete convinto delle innovazioni ritenute necessarie, per ridefinire il profilo della categoria, di fronte alle sfide sempre più complesse che il settore delle costruzioni si trova a dover fronteggiare.

Lo stesso impegno che oggi deve essere assunto nello svolgimento delle Conferenze di Organizzazione che rappresentano la sede ideale per ribadire la validità del progetto politico e culturale usciti dall'ultimo Congresso e far discendere coerenti scelte organizzative che permettano di superare ostacoli e difficoltà che ancora permangono nel lavoro della categoria.

La Fillea oggi si pone l'obiettivo di rafforzare la propria azione strategica di sindacato che esercita il suo ruolo di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, cercando di rappresentare nel modo più avanzato possibile le sue caratteristiche attuali, analizzando e interpretando i cambiamenti significativi nella composizione del lavoro e dell'impresa, indirizzando la sua azione verso il giusto riconoscimento di settore altamente innovativo sfatando così una tradizione, che a torto continua a configurare il settore delle costruzioni come estraneo alle grandi e necessarie innovazioni di qualità.

Più volte abbiamo analizzato le modificazioni intervenute negli anni all'interno del nostro settore e le abbiamo messe in diretta relazione con gli effetti economici e sociali ma soprattutto con le significative influenze che hanno condizionato gli interventi legislativi nel Comparto. Abbiamo rilevato che l'edilizia mantiene la centralità dell'intero settore ma che allo stesso tempo l'edilizia stessa si trova a dover fronteggiare sfide nuove per poter mantenere in futuro un ruolo centrale di volano dell'economia e dello sviluppo. In varie precedenti occasioni, in tempi non sospetti e cioè molto prima dell'emanazione del PPR Sardo, abbiamo evidenziato la necessità di utilizzare nuovi metodi di costruzione, riconoscendo l'esigenza di doverci misurare con i gravi problemi ambientali con i quali i Governi di tutto il mondo si stanno misurando. Va quindi modificato il rapporto tra l'edilizia e l'uso dei nuovi materiali da costruzione, privilegiando lo sviluppo di nuova ricerca, di nuove professionalità, di nuovi strumenti di tutela contrattuale, creando un nuovo rapporto tra edilizia e strumenti di governo del territorio, con i nuovi tratti che la politica urbanistica deve andare assumendo, a fronte della necessità di ridisegnare il profilo delle città, le tipologie dell'abitare, la qualità dei servizi materiali ed immateriali.

Analogamente, tale sfida si propone per i settori affini, per i comparti del manifatturiero di settore, dove lavoro e qualità dei prodotti assume il carattere di un binomio ancor più stringente, data l'alta esposizione di questi alla concorrenza dei mercati competitori.

Di conseguenza la nostra azione deve essere indirizzata alla rivendicazione di un'appropriata legislazione di settore. La sostenibilità dello sviluppo impone una legislazione di sostegno più forte e maggiormente finalizzata. Per questo, oltre a creare soluzioni atte a risolvere i problemi inerenti una parte delle attività affini all'edilizia e relative implicazioni ambientali, come la coltivazione delle cave e la bonifica dei territori con attività estrattive dimesse, si aggiungono quelli della promozione e del sostegno delle attività bio-compatibili.

La bio-edilizia, frontiera ancora insufficientemente esplorata, può rappresentare terreno di grande sviluppo, sia in termini di innovazione e ricerca, che di qualità dell'impresa e del lavoro.

La nostra categoria ha dimostrato estrema sensibilità a questi temi . A livello regionale, la Fillea ha portato avanti una importante iniziativa nel settore della bonifica dell'Amianto. A febbraio del 2007 si è tenuto un Convegno su questo Tema che ha visto la partecipazione di 2 Assessori Regionali (Ambiente e Sanità), si è avuta la partecipazione di numerosi rappresentanti delle istituzioni territoriali e del mondo associativo e imprenditoriale locale, il Convegno si è chiuso con le conclusioni del Seg. Gen. della Fillea Nazionale Franco Martini.

E' stato certamente un momento importante per l'alto e qualificato grado di partecipazione e la serietà e importanza dei temi trattati, ma la cosa più importante è rappresentata dal fatto che non è stato un Convegno fine a sé stesso come spesso accade, ma che ha avuto una continuità negli impegni presi in quella occasione che hanno permesso il raggiungimento di positivi anche se parziali risultati.

Oggi non voglio citare tutte le fasi e i risultati che si sono conseguiti nei vari incontri avuti dopo la costituzione del tavolo tecnico da Noi promosso, dove come Fillea, assieme alla CDLT e Il comitato Amianto, siamo stati sempre presenti e che continuerà nel prossimo incontro previsto a fine Febbraio, ma piuttosto Mi preme evidenziare che gli interventi che stiamo rivendicando e in parte ottenendo si collocano pienamente all'interno delle politiche e azioni strategiche della Categoria e certamente si riconoscono nelle più generali politiche di sostenibilità dello sviluppo portate avanti dall'attuale Giunta regionale ma che trovano ampio consenso e attuazione nella legislatura Nazionale ed Europea in materia di tutela ambientale e difesa della salute dei cittadini.

Non v'è inoltre sottovalutato l'impatto positivo che possono avere, per il nostro settore, l'attuazione di alcuni provvedimenti già finanziati ed in particolare la piena attuazione della legge regionale per l'Amianto che prevede ingenti risorse per la bonifica dall'Amianto in tutte le strutture pubbliche e private con importanti incentivi da concedere a Enti e cittadini che attuano ristrutturazioni o procedono allo smantellamento e messa in sicurezza di qualsiasi struttura con presenza di questo pericoloso materiale.

Provvedimenti e finanziamenti che se totalmente possono chiudere la filiera legata alla bonifica, allo smaltimento con impianti altamente innovativi e di massima sicurezza, ed al legame tra bonifica smaltimento, utilizzo residui inerti e conseguente sperimentazione nella bio-edilizia e nelle energie alternative soprattutto nel solare termico e foto-voltaico da utilizzare soprattutto nelle grandi superfici di tetti di abitazioni e capannoni industriali e agricoli oggetto di bonifica.

Come già affermato in precedenza l'azione del sindacato di categoria individua nella legislazione di sostegno alle politiche di settore ed alla contrattazione uno strumento indispensabile per dare esigibilità ai diritti dei lavoratori.

Nell'edilizia importanti risultati sono stati ottenuti nel primo anno di legislatura del Governo Prodi, tanto in materia di sicurezza che di lotta al lavoro nero ed irregolare. Sono risultati che vanno consolidati, a fronte dei tentativi di vanificarne l'efficacia, come in materia di rilascio del Durc- nel caso della nascita delle Casse Edili Anomale. I recenti provvedimenti adottati dal Governo, tanto nel campo della regolarità delle imprese, quanto in quello della lotta al lavoro nero e per la sicurezza, non possono che essere ascritti alla determinazione con la quale i sindacati di categoria hanno sostenuto gli obiettivi di qualificazione del settore.

Non c'è dubbio che la caduta di questo Governo ci preoccupa, soprattutto per l'incertezza di cosa accadrà nel futuro per la parte di provvedimenti ancora parzialmente realizzati che riguardano soprattutto quelli relativi alle misure fiscali di sostegno al settore e le misure legislative a sostegno del consolidamento del tessuto di imprese nel settore edile e di una loro crescita strutturale. Oggi non voglio certamente inserire elementi di analisi dell'attuale crisi politica lo faremo sicuramente in prossime occasioni, certamente la Fillea, per parte sua e con le altre organizzazioni sindacali, deve essere impegnata autonomamente nella promozione di iniziative orientate al conseguimento di tale obiettivo, coinvolgendo i partiti, i gruppi parlamentari e le altre associazioni di categoria e questo naturalmente con qualsiasi governo esca vincitore dalle prossime elezioni che si svolgeranno nell'Aprile prossimo

Ma da sola la Legislazione, anche se favorevole, non produce effetti risolutivi se ad essa non si affianca una efficace Contrattazione. La contrattazione è lo strumento principale con il quale la Fillea deve esercitare il suo ruolo di tutela delle condizioni e degli interessi dei lavoratori del settore. In questi anni la Fillea ha assegnato alla Contrattazione un ruolo preminente nella sua azione conseguendo risultati che premiano la coerenza dell'intero gruppo dirigente.

Veniamo da una tornata di rinnovi positivi degli Integrativi Provinciali, sono state predisposte le piattaforme unitarie per tutti i CCNL in scadenza, che hanno ottenuto l'unanime consenso dei lavoratori interessati. Sono aperti tutti i tavoli di contrattazione con la speranza di arrivare in tempi brevi alla firma di contratti che recepiscano le giuste aspettative dei lavoratori del Comparto sia in termine normativo che in termine di aumenti salariali.

L'impegno positivo sul versante della contrattazione rappresenta, dunque, uno dei tratti più significativi del processo di rinnovamento sostenuto nel corso di questi anni e lo sarà ancora per la fase nuova che si aprirà dopo la Conferenza, soprattutto nei settori dove permane una certa debolezza.

La situazione della nostra regione rispecchia per molti versi quella Nazionale, a fronte di un buon livello di contrattazione nel settore edile, quella nei settori del manifatturiero industriale del legno, lapidei, dei manufatti in cemento presenta sostanziali differenziazioni tra territorio e territorio e tra settore e settore. In particolare nella provincia di Oristano persiste una forte debolezza nel settore

manifatturiero in generale, non vi sono impianti fissi di una certa rilevanza se si esclude la Consultecna di Bauladu, azienda che produce manufatti in cemento e che conta circa 40 dipendenti ma che negli ultimi 10 anni sta utilizzando percentuali importanti di lavoro atipico e a tempo determinato. Il settore Lapideo è presente solo a carattere artigianale con una serie di piccole realtà sparse sul territorio e per le quali l'iscrizione al sindacato e quindi la contrattazione diventa particolarmente difficile, l'unica azienda di un certo livello era la Generale Impianti che è entrata in crisi nel luglio 2007 è per la quale si stanno facendo grandi sforzi per salvare, almeno in parte, i livelli occupativi. Nelle stesse condizioni si trova il settore legno mentre è, per ora, assente il settore con contratto cemento.

Per questi lavoratori l'esercizio della contrattazione collettiva è garantito dalle intese confederali ancora in larga parte disattese e l'unico livello applicato è la contrattazione Nazionale.

Complessivamente la situazione della nostra provincia può essere definita di un comparto, quello delle Costruzioni, che sicuramente rappresenta il settore più vivo e centrale nel processo di sviluppo territoriale, non a caso le statistiche pubblicate la scorsa settimana dalla Camera di Commercio evidenziavano un forte calo delle imprese agricole e del manifatturiero allargato mentre aumentavano sensibilmente quelle del settore edile e in parte quelle del settore turistico. Di contro, anche nella nostra provincia si assiste ad una modificazione di un mercato del lavoro la cui composizione ha visto crescere negli anni il fenomeno del precariato. Il precariato nel settore non è solo lavoro irregolare. Si va diffondendo l'uso di contratti di lavoro sostitutivi al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tanto nel manifatturiero, che nell'edilizia. Le stesse Casse Edili vanno registrando la crescita di contratti a part time, i quali rappresentano una evidente contraddizione con le caratteristiche del lavoro edile e confermano la resistenza di una parte diffusa delle imprese ad invertire la tendenza alla precarizzazione del lavoro, all'utilizzo dei contratti impropri per abbattere il costo del lavoro ricorrendo al lavoro nero, l'elusione e il sottoinquadramento. Pur essendo previsto il licenziamento per fine fase lavorativa, il ricorso ai rapporti di lavoro a tempo determinato rappresenta la volontà dell'impresa di attuare un processo di deresponsabilizzazione che è alla base della dequalificazione dello stesso sistema imprenditoriale.

La sfida difficile per il prossimo futuro per la Fillea è quella di riuscire a svolgere una efficace azione di tutela e di rappresentanza dell'intero mondo del lavoro e, quindi, anche del precariato.

Il patto associativo sottoscritto con Nidil contribuisce, da un lato, a veicolare l'iniziativa congiunta dei due soggetti verso gli obiettivi suddetti. Questo rapporto, la sua efficacia, i suoi risultati debbono essere oggetto di verifica su tutto il territorio nazionale. Dall'altro lato, le scelte politiche ed organizzative della Fillea debbono assumere il tema della precarietà e del suo superamento come uno dei terreni centrali dell'iniziativa sindacale.

A queste difficoltà, per Noi, si aggiunge una peculiarità che negli anni ha creato un disagio sempre più crescente ed è quello determinato dalla disparità di trattamento salariale e normativo all'interno del settore edile tra contratti integrativi nelle diverse Province e tra i contratti Ance – Aniem – Artigiani. Problematiche presenti anche a livello Nazionale ma che si amplificano notevolmente in una regione come la nostra dove prevale la mobilità interprovinciale e quindi una modificazione accentuata delle condizioni stipendiali che mutano periodicamente a seconda della ditta di appartenenza e del territorio sede di lavoro.

Una situazione particolare che da un lato è derivazione dall'eccessiva frantumazione del sistema delle imprese operanti in Sardegna, dall'altro chiama in causa tutto il sistema della bilateralità esistente nella nostra regione. Certamente la presenza di due Enti bilaterali, Cassa Edile ed Edilcassa più la presenza della Cassa anomala della Confartigianato, non contribuisce alla omogeneizzazione dei trattamenti salariali e normativi dei lavoratori. Per questo è necessario trovare soluzioni concordate tra le parti sociali per porre fine a differenziazioni che creano disparità tra i lavoratori non più accettabili. Ma per tentare di raggiungere questo obiettivo, la condizione minima di partenza è l'unità di azione tra Feneal – Filca – Fillea. Una unità che negli ultimi tempi si è fortemente indebolita ma che va ritrovata e rafforzata nel più breve tempo possibile.

La posta in gioco è molto alta, né va di mezzo il futuro stesso degli Enti bilaterali e con esso il nostro grado di rappresentanza. Le partite aperte riguardanti la regionalizzazione delle Casse Edili provinciali, la costituzione e funzionalità dell'Ente di formazione dell'Edilcassa, la firma del contratto Regionale Artigiani, sono impegni a cui dobbiamo dare doverosa risposta e che non possono essere elusi per responsabilità che sono soprattutto nostre e cioè da addebitare alla mancanza di sintesi unitaria nelle proposte da tempo elaborate e da tempo concordate e per le quali come Fillea ci siamo spesi facendoci carico, tante volte in solitudine, della loro elaborazione e sostegno in varie sedi e occasioni.

La risoluzione dei problemi citati diventa condizione indispensabile affinché le potenzialità positive della bilateralità vengano espresse nella loro completezza. In edilizia la bilateralità, oltre ai compiti definiti contrattualmente in ordine alle competenze degli operai iscritti presso le casse edili, deve sempre più svolgere un ruolo di supporto ai processi di qualificazione del lavoro e dell'impresa.

Il ruolo delle casse edili nel rilascio del Durc e quello dei CPT e delle scuole edili sui temi della sicurezza e della promozione di una politica attiva del lavoro, né sono l'esempio più attuale.

L'implementazione dei ruoli degli enti, sostenuta dalla stessa azione legislativa in tema di sicurezza e stato sociale, necessita una difesa rigorosa del carattere degli stessi, di concerto con la Confederazione, quali strumenti della contrattazione. La bilateralità in nessun caso può e deve esercitare funzioni sostitutive delle istituzioni pubbliche, né promuovere funzioni che si discostino dagli scopi originari, soprattutto nell'ambito delle attività di gestione economica.

Qualificare la bilateralità come strumento avanzato di tutele dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori significa combattere posizioni conservatrici e di rendita consolidate nel tempo, che negano al sistema paritetico la funzione innovativa che esso può svolgere. Anche per questo la Fillea deve battersi per affermare nella pratica quotidiana il principio etico nella gestione degli enti, fondato sulla trasparenza gestionale, sulla correttezza degli atti, sulla coerenza della missione alla quale si ispira la bilateralità. La Fillea, pertanto, è impegnata con il massimo rigore nel rispetto dell'accordo unitario del 12 ottobre 2007.

Adeguare e potenziare la nostra rappresentanza vuol dire anche cogliere in modo puntuale le modificazioni del mondo del lavoro, di queste la più significativa di queste è stata l'ingresso massiccio dei lavoratori stranieri. La Fillea ha giustamente anticipato tale analisi ed esigenza ponendo in occasione del II XVI Congresso Nazionale la sfida della multiculturalità, quale terreno per la realizzazione del primo sindacato multietnico.

Anche nella nostra regione la diffusione della presenza dei lavoratori stranieri nel settore Costruzioni risulta costantemente in crescita e va assumendo importante entità. La forza lavoro immigrata si aggira attorno a 1700 unità con la particolarità di un posizionamento territoriale che registra una percentuale del 92% di lavoratori nelle province di Olbia-Tempio e Sassari, ed il resto a Cagliari Nuoro e Oristano. Un fenomeno destinato a crescere e che presumibilmente ad estendersi a tutto il territorio regionale.

La Conferenza di Organizzazione diventa pertanto sede ideale di verifica sulla presenza dei lavoratori stranieri, tanto nella struttura della rappresentanza, quanto in quella della composizione dei gruppi dirigenti, fissando obiettivi di crescita più avanzati, superando resistenze ancora presenti all'interno dell'organizzazione.

In questo senso vanno promosse politiche ed iniziative di integrazione nei posti di lavoro e nel territorio alla ricerca di equilibri avanzati e solidali e conseguentemente vanno costituiti i coordinamenti immigrati a carattere regionale e provinciale, quali luoghi di incontro e socializzazione dei lavoratori stranieri iscritti e non alla Fillea con l'obiettivo creare in Fillea, gruppi dirigenti in cui i lavoratori migranti entrino a pieno titolo.

La Conferenza di Organizzazione rappresenta senz'altro un momento di verifica della natura e della diffusione della nostra rappresentanza nei luoghi di lavoro. L'analisi su tesseramento e proselitismo fatto nell'ultimo esecutivo regionale ha evidenziato un costante incremento del numero degli iscritti alla Fillea soprattutto a partire dal 2001 che è proseguito anche nel 2007. A livello regionale la Fillea si avvicina ai 10.000 iscritti diventando, tra gli attivi, la seconda categoria della CGIL, ad Oristano si sono raggiunti i 1200 iscritti e la Fillea, tra gli attivi, consolida il suo primato in CDLT come categoria più rappresentativa sia in termini di iscritti che di percentuale di canalizzazione. Un risultato lusinghiero che indica un'Organizzazione in crescita, capace anche in momenti economicamente difficili, di far fronte alle sfide dovute alle

modificazioni del mondo del lavoro e più in generale del paese. Ma questo non basta, di contro si riscontra, ancora una volta , il permanere di un elevato tasso di non sindacalizzazione in particolare nelle fasce di lavoratrici e lavoratori giovani ma anche di impiegati, quadri e tecnici. In un contesto così definito si rafforza il livello di concorrenza operato da Filca e Feneal sempre più orientato ad un riequilibrio, a favore delle stesse, all'interno delle percentuali degli iscritti in Cassa Edile e in Edilcassa, un risultato reso possibile dal rafforzamento attuato da Filca e Feneal che hanno potenziato la Loro struttura organizzativa con l'assunzione di nuovo personale. L'appuntamento di oggi, assieme agli altri livelli di svolgimento della Conferenza di Organizzazione ha il compito di approfondire, partendo dal territorio l'analisi del nostro insediamento con il fine anche di recuperare ritardi che tutt'ora persistono.

La Fillea regionale ha da tempo avviato un percorso di rafforzamento dell'intera struttura confermando la centralità della scelta che da anni caratterizza la politica organizzativa della Fillea, e cioè di assumere il territorio e la vicinanza ai luoghi di lavoro quale baricentro della distribuzione delle risorse umane e finanziarie.

Tale centralità è stata sostenuta e praticata, attraverso scelte indirizzate al decentramento di poteri, funzioni e risorse ed al presidio del territorio e con un rafforzamento della presenza qualificata e diffusa delle nostre strutture, sia infine rispetto ai processi di formazione dei gruppi dirigenti.

Un progetto complessivo di rafforzamento basato soprattutto sulla solidarietà tra strutture territoriali che ha permesso anche a territori deboli, come Oristano, di beneficiare di finanziamenti straordinari per il decentramento. Va dato atto che in questi anni è stata praticata una politica di interventi che ha privilegiato il rapporto con i territori consentendo loro l'attivazione di progetti straordinari che stanno creando le basi per una politica di rinnovamento generazionale per la futura composizione dei gruppi dirigenti attraverso l'immissione di nuovi quadri, donne e uomini, anche con assunzione di responsabilità diretta nella direzione dell'organizzazione.

Queste scelte sono state certamente facilitate dal processo di razionalizzazione delle strutture regionali, per le quali sicuramente va confermata la natura di secondo livello congressuale, ma è anche frutto di un oculata gestione delle risorse da parte della direzione generale della categoria e soprattutto di una visione e attuazione di una politica di utilizzo di risorse non egoistica e attenta ad evitare situazioni di favoritismi tra i diversi territori.

La Fillea ha oggi basi solide, ma la strada da percorrere è tanta e difficile, per questo ogni realtà è chiamata ad un'assunzione di responsabilità e mettere in campo tutto l'impegno possibile per consolidare la crescita politica e organizzativa in atto e renderci sempre più competitivi nei livelli di rappresentanza e rappresentatività .

Per questo dobbiamo utilizzare nel migliore dei modi l'apporto e collaborazione che ci viene offerto dai livelli Nazionale e Regionale. Come abbiamo potuto

sperimentare, le sole risorse finanziarie, seppur importantissime, da sole a volte non bastano. Occorre operare un'azione sinergica che si indirizzi verso una piena valorizzazione delle risorse umane presenti in categoria legandola ad un inserimento in modo organico della Fillea nella definizione di un modello organizzativo delle Camere del Lavoro Territoriali, teso a realizzare un effettivo decentramento funzionale delle strutture politiche e dei servizi.

Una piena valorizzazione delle risorse umane non può prescindere da un'adeguata ed efficace formazione sindacale. E' innegabile che in questi anni la Fillea ha impresso una forte accelerazione ai percorsi formativi. La ricostruzione di una attività permanente di formazione sindacale rappresenta uno dei risultati più significativi del lavoro svolto in questi anni dalla Fillea. Attraverso il Piano di Formazione Nazionale la Fillea si è proposta, fin dall'inizio, sostanzialmente quattro obiettivi.

Il primo è quello di creare un sistema di formazione continua interno per l'aggiornamento e la crescita dei funzionari e dei delegati della Fillea. Il secondo è quello di "mettere in formazione" tutti i quadri della Fillea. Il terzo è quello di rafforzare il processo di rinnovamento dei quadri dirigenti della categoria, con la realizzazione di specifici percorsi formativi destinati da un lato ai giovani dirigenti che hanno già funzioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione, e dall'altro ai funzionari da poco entrati (italiani e stranieri). Il quarto obiettivo è infine quello di creare un meccanismo interno di trasparente fruizione e certificazione della formazione, in modo che questa possa diventare una delle leve di promozione dei quadri all'interno dell'organizzazione.

Complessivamente credo si possa considerare positivo il bilancio di attività di formazione fatto negli ultimi anni dal gruppo dirigente della Fillea di Oristano, Restano, tuttavia, delle criticità sulle quali occorre intervenire con decisione. Esse possono essere individuate soprattutto nella formazione di base, quella realizzata direttamente presso i territori.

Persiste tutt'ora un limite nella programmazione dei percorsi formativi a livello territoriale, nonostante il riconoscimento dell'importanza della formazione dei quadri e delegati sia unanimemente riconosciuta e ad essa si destinino importanti risorse in bilancio, si lascia però poco spazio alla quantità di tempo per l'aggiornamento e formazione dei propri quadri e delegati.

Una carenza di formazione che ha interessato soprattutto i delegati di base i quali rappresentando un patrimonio indispensabile nella nostra attività, vanno adeguatamente formati al fine del rafforzamento della struttura della rappresentanza sindacale. Per questo è doveroso che in questa occasione si ribadisca l'impegno di assumere la formazione dei delegati RSA – RSU come condizione indispensabile di crescita complessiva dell'intera organizzazione, formazione da estendere ai delegati RSL/RLST ai quali v'è pienamente riconosciuto il rilevante ruolo di rappresentanza da essi svolto sul terreno della sicurezza e della salubrità, e la cui esperienza rende necessaria l'applicazione in tutti i territori del modello organizzativo contenuto dell'Accordo quadro nazionale sottoscritto con FILCA e FeNEAL.

Affrontare i temi legati all'Organizzazione significa entrare nel merito del modello organizzativo che le Categorie assieme alle Camere del Lavoro intendono attuare per realizzare effettivo decentramento funzionale delle strutture politiche e dei servizi.

I servizi sono, per la CGIL in generale e per la FILLEA in particolare, una parte fondamentale delle nostre attività di tutela sindacale, a partire da quella individuale, del lavoratore "migrante". Va riconfermato e ulteriormente articolato l'obiettivo di realizzare compiutamente un sistema integrato dei servizi confederali. In questo senso va ribadita la complementarità tra le funzioni collettive della rappresentanza e della contrattazione e le attività di tutela individuale.

Il sistema complessivo dei servizi in CGIL è stato sempre un tema che ha provocato al nostro interno differenziazioni di posizioni e creato discussioni anche accese sul come rappresentare il modello ideale di struttura dei servizi per la nostra organizzazione. Questo è il segno tangibile che si tratta di problematiche importanti e delicatissime per la vita della Confederazione. Limitando l'analisi alla nostra situazione territoriale non posso che confermare quanto da Me sostenuto in varie occasioni in sede di discussione di queste problematiche.

Per quanto concerne la Fillea, va sicuramente rilevato che i rapporti tra categoria e servizi sono sicuramente positivi. Esiste un buon livello di collaborazione e comunicazione, c'è un confronto costante sulle esigenze poste da parte dei lavoratori del nostro settore rispetto alla propria domanda di servizio. Certamente questo rapporto può e deve essere migliorato nell'interesse di tutta l'organizzazione. Questo vuol dire soprattutto evitare, da parte di tutti i soggetti interessati, posizioni che possono sembrare di parte o in difesa di posizionamenti settoriali.

Questa Conferenza di Organizzazione ha il compito di porre le questioni come confronto interno tra di Noi al fine di trovare soluzioni condivise. La nostra visione ideale di processo di integrazione dei servizi si fonda su alcuni cardini strategici quali:

- la scelta di mettere al centro il lavoratore, la lavoratrice, il giovane, l'immigrato, il lavoratore precario o irregolare, che ha subito un infortunio, una malattia, cui non è stato riconosciuto un diritto, o che ha perso il lavoro;
- un saldo orientamento al proselitismo, che sia fondato sul riconoscimento della centralità dell'iscritto, attraverso un servizio qualitativamente alto, un'accoglienza che dia il senso della predisposizione all'ascolto e alla fidelizzazione dell'iscritto/utente e, infine, politiche tariffarie tali da incentivare il senso di appartenenza;
- una gestione dei servizi, nella quale siano coinvolte le strutture di categoria, in un disegno complessivo di integrazione fra l'attività di rappresentanza collettiva, a partire dalla necessità di avere una banca dati aggiornata della contrattazione di 2° livello che sappia ricostruire l'anagrafe dei diritti degli iscritti alla FILLEA, e la tutela individuale.

C'è bisogno quindi di un sistema dei servizi, fondato sostanzialmente su quattro aree, che devono concretamente integrarsi sul territorio Regionale e Nazionale:

- il Patronato, con una più marcata predisposizione organizzativa alla materia del risarcimento infortuni e delle malattie professionali;
- la tutela vertenziale e legale (rinsaldando il legame di coerenze con le politiche contrattuali della struttura di categoria comprensoriale);
- il servizio fiscale;
- e ove ci sia la possibilità, l'istituzione di servizi diversi (Sportelli Orientamento Lavoro, Centri Donna, sportelli per Cittadini Stranieri).

cui si affianca la positiva collaborazione e ricerca di sinergie con le Associazioni promosse e / o sostenute dalle CGIL, quali, l'Auser, la Federconsumatori e il Sunia.

Chiudo questa relazione con un tema che per noi ha sempre rivestito grande importanza, quello dell'unità sindacale. L'unità rappresenta uno dei valori centrali nell'azione della Fillea. Il suo perseguimento e la sua tenuta sono il frutto della elaborazione costante delle politiche settoriali e contrattuali, che hanno consentito ad oggi risultati significativi. Purtroppo in Sardegna, ma non solo, stiamo vivendo un momento difficile nei rapporti unitari con Filca e soprattutto Feneal. Noi continuiamo a sostenere la necessità di intensificare ogni attività unitaria che investa le politiche organizzative, sulla base dell'ultimo accordo unitario sul tema della rappresentanza e del reinsediamento del 12 ottobre 2007. In attuazione dello stesso occorre fare uno sforzo per promuovere a livello territoriale iniziative unitarie, campagne mirate, che abbiano come obiettivo la crescita della sindacalizzazione, soprattutto nei settori meno tutelati del mondo del lavoro.

Vanno fissati unitariamente obiettivi di crescita del tesseramento fondati non sulla disdetta, ma su nuova sindacalizzazione, per intervenire sugli ampi spazi presenti in ogni comparto delle costruzioni. In questo contesto vanno moltiplicati gli sforzi affinché si arrivi in tempi brevi alla condivisione di proposte Unitarie tese a risolvere importanti problematiche Regionali, che ho citato in precedenza, quali la Regionalizzazione delle quattro Casse Edili, la costituzione dell'Ente Scuola Edilcassa, la stipula del contratto Regionale Artigiani .

Certamente le questioni che abbiamo davanti sono molteplici e complicate, ma sicuramente la CGIL e la Fillea hanno in sé le capacità e qualità politiche ed organizzative per centrare i difficili obiettivi posti dall'attuale momento sociale ed economico del nostro Paese ed in particolare di tutto il mondo del lavoro.

Oristano 15 febbraio 2008