

Conferenza di Organizzazione Fillea Reggio Calabria – Locri

Roma 23 Agosto 2007



da un incontro con un gruppo di studenti del 30 marzo 1998



Ciao Bruno

Il Territorio, la centralità del lavoro e della condizione sociale
Per riprogettare il paese, per una rinnovata confederalità.

Locri (RC) 29 Febbraio 2008

Achille Scarfò
Segretario Generale

Care compagne e compagni,
prima di iniziare permettetemi di porgere un caloroso saluti a tutti i partecipanti a questa nostra Conferenza di Organizzazione, in particolare ai delegati, alle RSU, ai lavoratori, ai compagni del regionale e del nazionale.

La Conferenza di Organizzazione di quest'anno, è la naturale prosecuzione della precedente tenuta nel 2001 a Baia De Chia, di un percorso confermato e ribadito negli ultimi due congressi della categoria.

L'attuale conferenza ci deve servire per confermare e consolidare tale percorso, impegnandoci per migliorare tali scelte.

I punti focali della nostra discussione devono essere :

La centralità del lavoro, la condizione sociale dei lavoratori ed il territorio nell'ambito del quale operiamo

Nel nostro agire quotidiano, forse prestando maggiore attenzione ai mutamenti interni alla nostra organizzazione, non siamo stati molto attenti ai cambiamenti della nostra società, ai mutamenti intervenuti che hanno interessato tutti i campi, da quello economico a quello produttivo a quello sociale.

Questi cambiamenti impongono alla nostra Organizzazione di rivedere il nostro modo di agire quotidiano, di pensare ad un nuovo riposizionamento della nostra organizzazione.

Un riposizionamento che non vuole assolutamente dire, adeguamento e appiattimento alle nuove regole imposte dalla globalizzazione, al contrario, vuol dire ritornare tra la gente, tra i lavoratori, ritornare in prima linea, usando le parole di Epifani, tornare a sporcarci le mani con la condizione del nostro lavoro.

Certo, oggi in questa sala, queste parole , possono apparire un po' fuori luogo, visto che questo gruppo dirigente a questo livello, è abituato a stare quotidianamente tra i lavoratori, discutendo con loro, relazionandosi con i problemi di tutti i giorni.

Ma questo non basta, dobbiamo tornare tra la gente, dobbiamo ritornare a parlare di politica tra la gente, alla nostra storia, a fare sindacato come molti anni fa.

Come dicevamo, negli ultimi sette anni lo scenario politico, sociale ed economico è mutato notevolmente; di pari passo la categoria è cresciuta sia sul piano organizzativo che su quello politico, in tutte le strutture i suoi gruppi dirigenti hanno conosciuto un diffuso rinnovamento.

La Fillea di Reggio Calabria al pari delle altre strutture ed a volte con punti di eccellenza, ha seguito questo percorso, diciamo completandolo al 99 %.

Spesso però, il ricambio generazionale non è stato accompagnato con un'adeguata presa di coscienza dei reali mutamenti socio economici che la classe operaia ha subito negli ultimi anni; la conferenza di organizzazione deve necessariamente elaborare le giuste correzioni.

Nella nostra provincia, l'edilizia ha sempre rappresentato il vero cuore industriale dell'economia, oggi il settore si trova ad affrontare le nuove sfide per il futuro; il "vecchio" modo di costruire si trova oggi a fare i conti con una nuova concezione dell'edilizia, una modernizzazione legata a nuovi materiali da costruire, nuove professionalità, una nuova politica urbanistica che sta profondamente ridisegnando la qualità dell'abitare.

Per le imprese, molto spesso, l'adeguarsi al nuovo modello che il mercato impone, non corrisponde un'adeguata e parallela qualità del processo di costruire, continua a mancare, come quasi sempre è stato, un vero sistema partecipativo, basato ad esempio, sulla formazione e sui diritti.

Un modello partecipativo come da noi inteso, basato su una contrattazione condivisa, viene contrapposta con un regime di riconoscimenti individuali basati su scelte e criteri unilaterali che alterano e inquinano le regole del mercato.

Crediamo ad esempio, che i riconoscimenti individuali possano coesistere all'interno di regole condivise e precise dettate da una contrattazione partecipata.

I nuovi processi produttivi impongono alla categoria un nuovo rinnovamento che va oltre l'esperienza consolidata. Dobbiamo essere in grado di governare i cambiamenti.

Governare i cambiamenti non vuol dire essere travolti dagli stessi o essere spettatori impreparati e subirne passivamente le conseguenze. Governare i cambiamenti vuol dire acquisire dalla esperienza consolidata della categoria, essere coscienti del secolo di storia della CGIL, delle lotte e delle conquiste dei lavoratori e porsi l'obiettivo di come rappresentare interessi, bisogni e diritti che non trovano più risposte nell'esperienza passata.

Negli ultimi anni, in categoria, abbiamo assistito alla crescita del fenomeno del precariato, che oltre alla forma, definiamola tradizionale del lavoro nero e del lavoro grigio, si è arricchita notevolmente di contratti a tempo determinato e part – time, i quali rappresentano una evidente contraddizione con le caratteristiche del settore.

Ma questa rappresenta l'evoluzione genetica del lavoro nero, altro non è, che un aspetto del processo camaleontico delle imprese, che con la sempre maggiore diffusione di mezzi di contrasto e controllo (tipo DURC), si adeguano senza invertire la tendenza alla precarizzazione del lavoro e all'utilizzo di contratti impropri nel settore al fine di abbattere il costo del lavoro.

IL MODELLO CONTRATTUALE

Per come già ampiamente discusso ed approvato nell'ultimo congresso provinciale della nostra categoria, confermiamo la validità del nostro modello contrattuale basato su due livelli.

Due livelli di contrattazione che rappresentano la peculiarità del sistema contrattuale italiano; due livelli con compiti specifici e precisi, e per molti aspetti complementari :

- a) il CCNL come elemento di tutela dei diritti generali dei lavoratori, del recupero della perdita del potere d'acquisto e come elemento di regolazione e solidarietà nazionale;

- b) un secondo livello come elemento di nuova valorizzazione del lavoro e delle sue condizioni.

Un secondo livello di contrattazione che deve anche misurarsi con il livello di sviluppo delle nostre province.

Inoltre la contrattazione non è solo la rivendicazione di un salario adeguato, è anche la valorizzazione del lavoro, della risorsa umana, del saper e della professionalità, del ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori, in pratica, fattori insostituibili per creare qualità nel settore.

Il nostro modello contrattuale di secondo livello, mi riferisco all'edilizia, con la contrattazione provinciale, si dimostra essere il migliore; essendo fatto di regole strutturalmente definite nel tempo a livello nazionale.

Il nostro settore ha una sua specificità ed una storia originale, che ha visto nel territorio la sua prima e più importante forma di aggregazione; ed è proprio a questo livello che si definiscono le prestazioni ai lavoratori al fine di meglio rispondere alle loro esigenze specifiche.

La partecipazione attiva dei lavoratori e dei delegati, sia nella fase di stesura, sia nella discussione attiva con la controparte, ci ha consentito di ottenere un ottimo integrativo territoriale.

Siamo fortemente convinti che questo metodo determini una crescita complessiva delle conoscenze e del ruolo centrale della contrattazione di secondo livello.

IMPIANTI FISSI

la contrattazione di secondo livello, è un diritto che deve essere esigibile, ma sappiamo che non sempre è così. Le maggiori difficoltà si riscontrano negli impianti fissi, in particolare dove si è privilegiato il livello di contrattazione aziendale.

Rimane il problema di come estendere la rappresentanza e la tutela contrattuale della contrattazione di secondo livello a quelle migliaia di lavoratori che ancora ne sono esclusi.

La quella grande area dei piccoli e piccolissimi impianti, che spesso lavorano al fianco del grande impianto, coperto magari da un' integrativo di gruppo o da una buona contrattazione aziendale, sperimentando in modo diretto una discriminazione che non può non essere vissuta come una violazione dei propri diritti.

In una realtà come quella della provincia di Reggio Calabria, o per meglio dire in una realtà come quella Calabrese, non è più rinviabile una contrattazione Regionale di secondo livello di settore (Legno, laterizi, cemento); in modo da rendere più ampia la platea dei beneficiari; in questo caso il livello regionale è la soluzione ottimale per rendere esigibile tale diritto.

RUOLO DEI DELEGATI

Il ruolo dei delegati rimane nettamente differenziato tra i diversi settori della nostra categoria, con manifestate difficoltà nei piccoli cantieri edili.

Siamo convinti, che il ruolo dei delegati non può essere relegato a semplice soggetto destinatario di informazioni, o al massimo, di procedure inerenti esami congiunti.

È necessario avere dei delegati con piena autonomia gestionale e progettuale, indissolubilmente condivisa con la propria struttura provinciale.

A questo scopo, è necessario avere dei delegati in formazione continua, per questo sono convinto che la Fillea Nazionale abbia fatto bene ad avviare a tutti i livelli il Piano di Formazione Nazionale.

LA FORMAZIONE

Pienamente convinti e consapevoli che sia di primaria importanza la formazione dei delegati, ma non solo dei delegati, anche dei funzionari e quadri della Fillea e di tutta

la CGIL; ribadiamo il nostro pieno apprezzamento al programma di formazione della Fililea Nazionale, che nel corso di questi tre anni ha raggiunto risultati notevoli.

La formazione regionale dei nostri quadri e delegati ha conosciuto dopo un primo brillante avvio consistente, un momento di stasi imposto da vicende che hanno caratterizzato ultimamente la nostra categoria.

Riconoscendo l'importanza primaria della formazione, definita prioritaria anche dal nuovo gruppo dirigente della Fililea Calabria, occorre adesso intervenire e riprendere il programma formazione Calabrese là dove lo avevamo interrotto.

Ma è necessario, oltre alla struttura Regionale, che anche i territori si attrezzino con adeguato un programma di formazione per i delegati.

Abbiamo le capacità per elaborare e programmare la formazione di quadri e delegati su tutto il nostro territorio, sia provinciale che regionale.

Riteniamo la formazione uno strumento essenziale per la crescita dei nuovi quadri all'interno della Fililea e della CGIL, ma siamo anche consapevoli che tutti i nostri dirigenti debbano essere sempre in formazione continua.

Riteniamo indispensabile e non più rinviabile, un corso di formazione di livello "Alto", destinato a tutti i consiglieri degli enti bilaterali, ed in modo particolare un corso molto approfondito sui bilanci delle casse edili.

È indispensabile creare un'attività di formazione permanente sindacale, questo significa investire risorse, ma è un'investimento a cui la Fililea, l'Intera CGIL non possono sottrarsi.

L'ideale sarebbe creare delle vere e proprie sedi di formazione sindacale, strutture permanenti dove poter praticare una formazione continua a tutti i livelli.

LE CAMERE DEL LAVORO

La Fillea da sempre interagisce con le diverse camere del lavoro del comprensorio, finalizzando progetti specifici di proselitismo.

L'esperienza molto positiva di questi progetti, ci ha indotto a ripensare positivamente a tali esperienze, legandoli ad una presenza costante della Fillea in ogni zona.

È chiaro che è impensabile pensare alla presenza Fillea abbinandola alla presenza fisica di un funzionario; il 99 % delle problematiche che espongono i lavoratori ai compagni delle camere del lavoro di zona, sono legati alla lettura della busta paga ed alla corretta corresponsione della retribuzione.

Siamo per questo convinti, che dotare tutte le camere del lavoro del programma Fillea Office e formando adeguatamente i compagni di zona all'uso di tali programmi, possa essere un buon inizio per avvicinare e sindacalizzare tutti quei lavoratori che per la struttura microscopica delle nostre imprese non riusciremmo mai a raggiungere.

Dal versante politico, da sempre punto di forza della nostra organizzazione, le camere del lavoro devono essere riorganizzate; per la loro capillare diffusione sul territorio, devono ridiventare strumento di aggregazione ed elaborazione politica.

Ripensare alle camere del lavoro non solo come punto di erogazione di servizi, ma come punto di aggregazione umana, capaci di elaborare piattaforme politiche locali sulle reali esigenze del territorio e dei bisogni dei lavoratori e della popolazione, da analizzare ed inserire in piattaforme di politica confederale, in continua discussione a tutti i livelli della nostra organizzazione.

IL RINNOVAMENTO GENERAZIONALE

Riconfermiamo la linea di rinnovamento generazionale intrapresa con forza dalla Fillea a tutti i livelli

In questa ottica, consapevoli che la sola formazione non basta, da anni intrecciamo questa con l'impegno pratico giornaliero sui cantieri e nelle fabbriche.

Nello scenario della Fillea Calabrese, siamo gli unici a non aver di fatto effettuato un ricambio generazionale, ma i compagni lo sanno bene, ciò non è dovuto a scelte autoreferenziali, al contrario, da tempo, nel pieno rispetto delle regole statutarie, abbiamo affidato il nostro mandato di fatto scaduto a luglio, nelle mani dei centri regolatori.

Avvenimenti a noi del tutto estranei, inducono la Fillea Nazionale a ritardare ancora per un po' di tempo questo ricambio, condividiamo totalmente questa scelta del massimo organo regolatore.

Siamo altresì convinti, avendo imparata a conoscerla abbastanza bene nel corso di questi anni, che la compagna a cui dovrà essere passato il testimone, comprende benissimo le ragioni di questo ulteriore rinvio.

Ma rinnovamento non deve solo voler dire ringiovanimento, oltre alla naturale formazione dei nuovi gruppi dirigenti, queste scelte vanno abbinate con la pratica sul campo, affiancandole e condividendole a tutte le esperienze maturate all'interno dell'organizzazione.

Solo l'intreccio di tali esperienze, abbinandole con la diretta esperienza sul campo, garantiscono la vera tutela dei lavoratori.

In questo contesto, tale sinergia va ricercata anche tra strutture comprensoriali che condividono gli stessi processi economici, sociali e contrattuali.

Una soluzione in tal senso, va ricercata nel coordinamento provinciale, che rappresenta, non solo una scelta di questo gruppo dirigente totalmente condivisa con la struttura regionale e nazionale, ma anche il naturale potenziamento e il concreto percorso per realizzare sul territorio una contrattazione di qualità.

Un tale percorso progettuale, deve per forza di cose, essere accompagnato da un adeguato processo economico che ne garantisca la dovuta copertura finanziaria.

Nell'ambito di una riorganizzazione della Fillea della provincia di Reggio Calabria, non si può non tener conto della struttura morfologica del territorio, della sua vastità, che si estende su 3.180 kmq, che comprende 97 comuni ed è percorso da circa 2.000 km di infrastrutture viarie primarie.

Per avere un'idea della non facile mobilità sul territorio abbiamo fatto un'esperimento percorrendo tutto il perimetro della nostra Provincia; da Monasterace a Reggio Calabria dalla SS 106, poi da Reggio Calabria a Rosarno con A3, a seguire Rosarno Gioiosa Ionica con la Superstrada Ionio tirreno ed infine di nuovo a Monasterace e infine di nuovo sulla SS 106; ebbene, per fare questo giretto abbiamo impiegato 5 ore, solo per fare il giro, senza fermate.

È evidente l'impossibilità di affrontare politicamente ed a livello organizzativo con le sole risorse umane ed economiche attualmente a nostra disposizione un simile territorio; diventa necessario rafforzare le strutture con almeno 3 validi compagni.

Questo è possibile puntando sulla centralità del territorio, decentrando risorse verso le strutture territoriali, in modo da rendere praticabili serie politiche di reinsediamento.

Il progetto della Fillea Nazionale, che tende a mettere in atto questo tipo di strategia, ci convince moltissimo, ma è chiaro che bisogna puntare, per come si sta già facendo, sulla reale necessità dei singoli territori e sulla concretezza dei progetti messi in campo, e questo può avvenire solo attraverso un monitoraggio costante accompagnato da verifiche periodiche da parte della Struttura Regionale Fillea.

I SERVIZI

Come da sempre da noi ribadito, siamo fortemente convinti che la nostra azione di rappresentanza collettiva, la contrattazione e l'attività di tutela individuale sono l'una completare dell'altra, per questo motivo abbiamo sempre cercato una vera integrazione con il sistema servizi della CGIL.

Tale percorso va migliorato evidenziando i punti di criticità intervenendo drasticamente per eliminarli.

È necessario, anche nella contrattazione, rimettere al centro delle nostre discussioni il lavoratore, non solo come motore del processo produttivo e quindi ingranaggio maestro del sistema economico; ma il lavoratore in quanto persona, per questo è necessaria una maggiore integrazione con il sistema servizi, che sono portatori sani di valori e diritti individuali, e questo interagire deve per forza di cose passare anche attraverso la contrattazione di secondo livello.

CONCLUSIONI

Per noi, tutto questo vuol dire avere un'alta iniziativa sindacale e sociale, capace di conoscere, analizzare i cambiamenti, trarne un bilancio da tutto questo e riprenderci quel ruolo di controparte negoziale che fa parte del nostro DNA.

Fare questo vuol dire ritornare tra la gente, i lavoratori, discutere con loro sulle condizioni del lavoro, sulla qualità e quantità delle prestazioni, sulle trasformazioni del mondo del lavoro che di fatto hanno imposto radicali cambiamenti allo stile di vita quotidiana della gente, creando precarietà, insicurezza e maggiore povertà.

C'è la reale e impellente necessità di superare le incertezze fornendo nuovi diritti e nuove tutele.

Dobbiamo riappropriarci del nostro ruolo di attori protagonisti nello scenario sociale, politico e contrattuale.

Da diversi anni ormai, il nostro modo di fare contrattazione è vincolato all'esigibilità di diritti già acquisiti, spinti dall'emergenza continua, praticiamo una contrattazione difensiva.

Credo siano mutate le condizioni, anche perché i cambiamenti della nostra società, i cambiamenti del mondo del lavoro c'è lo impongono; la gente, i lavoratori c'è lo chiedono; di ritornare alle origini, di ritornare ad essere mediatori sociali, portavoci dei reali bisogni della gente, di ritornare a praticare una nuova contrattazione rivendicativa.