

(Relazione Assemblea di Organizzazione 26.02.08)

(Diapo 1.conferenza di organizzazione)

Care compagne e compagni, delegati... dirigenti e gentili ospiti,

il direttivo di oggi ha una valenza particolare in quanto è convocato in forma allargata per costituire nella sua discussione il passaggio di verifica intermedio tra l'ultimo congresso, il XVI° per la Fillea, ed il prossimo.

Abbiamo tra l'altro il piacere di ospitare i compagni Valentino Minarelli Segretario generale dell'Emilia Romagna; Mirto Bassoli segretario generale della Camera del Lavoro di Reggio Emilia e Franco Martini segretario generale nazionale della Fillea-Cgil a cui diamo il benvenuto.

Svolgeremo quindi l'assemblea di organizzazione di Reggio Emilia che assieme alle assemblee di tutti i territori sia a livello di categorie che a livello confederale porterà a compimento la Conferenza di Organizzazione per cui la confederazione chiuderà i lavori a Torino il 5 e 6 maggio prossimi.

Dovremo parlare un po' della nostra vita e delle nostre scelte organizzative, vedere come è andata e dare un contributo alle scelte di politica organizzativa di categoria e confederali, con gli arricchimenti dell'esperienza maturata assieme ai lavoratori nei nostri stabilimenti, nei nostri cantieri, nei nostri uffici e nel nostro territorio.

Ed è il territorio che resta per noi centrale nell'adempimento della rappresentanza, e sul territorio noi ci stiamo con passione, perché è lì che emergono i bisogni, è da lì che ci arrivano le richieste di aiuto ed è lì che in fine si verifica l'efficacia della nostra azione.

Con l'attuale organizzazione di decentramento in 6 zone distinte riusciamo a coprire i 45 comuni della provincia in modo soddisfacente, per questo la nostra attenzione e i nostri sforzi sono oggi finalizzati non tanto a un insediamento quanto ad una continuità di presenza e controllo che richiede però un grande impegno di tutti e un impiego di risorse.

Nei luoghi di lavoro, sicuramente ci siamo e lo confermano i risultati di proselitismo e rappresentatività che poi vedremo, qualcosa in più si può fare invece per essere più presenti e più ascoltati anche sui tavoli che nel territorio discutono di questioni che ci potrebbero interessare anche come categoria.

Ad esempio su temi quali la riqualificazione urbana e lo sviluppo del territorio avremmo sicuramente osservazioni da fare a partire dalla sostenibilità dello sviluppo avvenuto negli ultimi anni in modo speculativo e irrispettoso della vocazione storicamente agricola e naturale delle aree cementificate alle implicazioni ambientali delle scelte produttive, fino alle possibilità di sviluppo legate al risparmio energetico e alla bio-edilizia (tipologia costruttiva fortemente legata alle origini culturali del territorio e all'impiego dei materiali naturali che si trovano nel territorio interessato). Confidiamo quindi fortemente che là dove non riusciamo ad esserci come categoria, ci sia comunque la confederazione a vigilare anche per noi, per iniziare l'azione di tutela dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie, già a partire dalle scelte che i 45 comuni compiono e che capillarmente interessano i nostri rappresentati. Ed è sempre nel territorio che si misura la nostra rappresentanza a partire dai luoghi di lavoro, nella verifica di organizzazione è giusto allora vedere come sono distribuiti i nostri iscritti nel territorio, per far questo ci aiutiamo con alcune diapositive che riassumono alcuni dei dati che normalmente teniamo monitorati per la programmazione della nostra attività.

(Diapo 2.iscritti per zona)

Viene qui rappresentato il risultato del proselitismo svolto nel territorio nel corso del 2007, le differenze tra le diverse zone non riguardano tanto le estensioni territoriali quanto la diversa presenza di lavoratori dipendenti operai negli impianti fissi e nei cantieri, dico operai perché per gli impiegati occorre fare un diverso ragionamento in quanto per le qualifiche di impiegati, tecnici e quadri non abbiamo ancora trovato la giusta chiave comunicativa, non riusciamo ad avere quel contatto che fa scoccare la scintilla.... Pur essendo un anello molto debole dell'organizzazione aziendale, molti di loro subiscono ancora il fascino berlusconiano dell'individualismo rampante, che a volte aiutato da elargizioni unilaterali dell'azienda a volte dal timore di avere la

carriera preclusa, li dispone male all'iscrizione al sindacato. Non per questo intendiamo abbandonare l'obiettivo di presenza organizzata di questi lavoratori, per il quale dovremo sperimentare approcci nuovi.

Tra le zone, segnalo in forte ripresa S. Ilario dove il nuovo funzionario evidentemente ha portato nuove e più produttive energie e cito Castelnuovo Monti perché vi ricorderete nello scorso direttivo era un nostro motivo di preoccupazione per l'uscita di Corsini...ebbene è con piacere che vi presento il nuovo funzionario che proponiamo come sostituto di Corsini, si chiama Guazzetti Albertina e se siete d'accordo gli diamo il benvenuto e gli facciamo tanti auguri.

La zona della montagna sappiamo tutti che è difficile perché è un territorio difficile sotto tutti gli aspetti, ma noi crediamo in quella zona e ci contiamo per gli iscritti che vi risiedono ma anche per gli spazi di proselitismo ancora presenti, consideriamo poi importante la nostra presenza in montagna anche per il precedente ragionamento sul territorio e sul decentramento che soddisfa una esigenza che è assieme nostra e della confederazione. Riguardo la montagna vi informo che alcuni giorni fa è stato annunciato il finanziamento della variante da Bocco a Canala per 36 ML di euro, opera che impegnerà anche la struttura di Reggio in appoggio a quella di Castelnuovo Monti.

(Diapo 3. iscritti per settore)

In questo grafico si evidenzia quanto ciascun comparto è presente nel dato complessivo di tesseramento. Anche questo è un dato importante per l'organizzazione e ci consente tra le diverse riflessioni di modulare le risorse disponibili per cercare di dare la miglior risposta a tutti i comparti.

Si nota per altro che i settori dei materiali ed impianti fissi comprendono insieme quasi la metà della rappresentanza complessiva. Motivo per il quale la nostra organizzazione territoriale deve avere determinate caratteristiche. Se consideriamo infatti che questi impianti sono distribuiti sull'intero territorio provinciale, ne consegue che ciascun funzionario deve acquisire nelle proprie conoscenze e competenze, la capacità di rispondere a tante problematiche diverse di tutela,

contrattazione, di servizio e sempre più spesso vertenziale con richieste che provengono da diversi comparti.

Non essendo possibile per le nostre dimensioni e la distribuzione nel territorio avere funzionari specializzati in una singola materia o un singolo settore ne consegue che ogni dirigente deve essere molto bravo per poter seguire bene la zona.

Da qui la necessità di essere sempre in formazione. Cosa che cerchiamo di fare compatibilmente con gli impegni di funzionamento della categoria.

Al momento abbiamo 2 funzionari che stanno seguendo i corsi Master, uno dei più giovani e una compagna, stiamo inoltre prevedendo altri percorsi formativi, dando sempre la precedenza ai giovani e alle donne. Ma pensando di coinvolgere anche i più vecchi appena possibile.

(Diapo 4. aperture e chiusure)

Viene qui bene evidenziato un fenomeno importantissimo su cui è bene soffermarsi, è un aspetto di grande rilevanza economica, organizzativa ma anche politica.

Seguendo la linea ideale dei punti alti del grafico osserviamo intanto con soddisfazione l'andamento positivo del totale degli iscritti che dalla chiusura del 2001 ad oggi ha compiuto una crescita lenta ma continua con una piccola eccezione nel 2006 (che abbiamo però analizzato e possiamo motivare), ma le osservazioni che vorrei fare sono relative all'andamento del grafico che lo porta ad ogni riapertura ad abbassarsi dal 17,65% fino al 26,97%, e questo semplificando molto significa:

1. Che in realtà la nostra rappresentanza nel territorio è di peso diverso ogni giorno dell'anno e di conseguenza anche le risorse potenzialmente disponibili a chiusura di bilancio sono ridotte rispetto al dato politico registrato.
2. Che organizzativamente bisogna compiere uno sforzo che non conosce pause solo per confermare i risultati complessivi dell'anno precedente.
3. Che rispetto al progetto di ritesseramento confederale la categoria lo sta già praticando da anni con un ricambio continuo e una riconferma continua.

(Diapo 5. rappresentatività)

Anche questo è un grafico interessante che consente alcune considerazioni sulla rappresentatività. *(in questo caso consideriamo i solo gli edili operai)*

Intanto vediamo che il miglioramento nella rappresentanza si è confermato anche nella rappresentatività, ciò vuol dire che abbiamo fatto meglio anche rispetto ai nostri “cugini”, ma la cosa che non vediamo (*e che però vi spiego io*) è il criterio di misura della rappresentatività reale. Questo grafico è stato ricavato da dati reali e verificati delle ore denunciate è quindi un dato ponderato sul reale peso che ogni iscritto ha nel corso dell’anno nella propria organizzazione. Mentre i dati comunemente utilizzati per determinare la rappresentatività, sono quelli delle presenze complessive annue nelle Casse Edili che personalmente ritengo fuorvianti in quanto oltre a penalizzarci di 5-6 punti, misurano l’iscritto con un peso specifico non corretto.

Tanto per fare un esempio, si dà lo stesso valore a un lavoratore che rimane iscritto per tutto l’anno edile che a un lavoratore iscritto solo per una settimana, poi il lavoratore che rimane una settimana a Reggio Emilia, viene contato per intero anche in tutte le altre province in cui risulta essere passato anche per pochi giorni.

Per questo riteniamo corretto e ci piace di più questo sistema di misura.

Se poi con questo sistema di misura andiamo ad analizzare il posizionamento di Reggio Emilia in quanto a rappresentanza complessiva di categoria a livello regionale, *(Diapo 6. rappresentanza regionale)* scopriamo con un po’ di campanilismo di essere al terzo posto in regione a un pugno di deleghe da Modena.

A proposito di deleghe, visto che oltre alla poesia del risultato politico le deleghe contengono anche la prosa delle risorse, voglio prosaicamente osservare che il sistema attuale di ripartizione delle quote delega con le altre organizzazioni sindacali sta penalizzando in modo forte la nostra struttura e siccome la parte più critica non è legata al patto provinciale ma a dei numeri che vengono da Grottaferrata.....(la possibilità di intervenire in merito è fuori dalla portata provinciale) , lo dico solo per ricordarlo e perché il tema risorse riguarda da vicino l’organizzazione. Resta poi il problema della piena titolarità delle deleghe dei nostri iscritti che dovrebbe essere un obiettivo che va anche al di là della questione risorse.

Sempre a proposito di iscritti, ci corre l'obbligo di osservare come una percentuale rilevante di questi è costituita da immigrati, dai dati delle casse scopriamo che sono presenti 1.541 lavoratori provenienti da 52 nazioni diverse, che costituiscono il 37% di tutti i lavoratori in forza e il 33% degli immigrati è iscritto alla Fillea contro il 8% della Filca e il 6% della Feneal. Dato più interessante è che il 52% di questi non è ancora iscritto con nessuno, quindi vi è ancora un buon margine di proselitismo. Come elemento organizzativo occorre anche tenere conto che il 14% sono Albanesi, il 10% sono Romeni, il 4% Turchi e tutte le altre presenze sono in percentuale minore. Non mi dilungo ulteriormente perché so che altri compagni interverranno in merito.

Come richiamato in diversi passaggi, il riscontro di molti dei dati analizzati è riferito alle Casse Edili che rappresentano il luogo per eccellenza della bilateralità, bilateralità su cui la Fillea deve vigilare affinché mantenga la sua funzione di strumento della contrattazione e non eserciti funzioni sostitutive delle istituzioni, né si discosti dai propri scopi originari. Condivido e riporto dal documento Fillea Nazionale “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”

Nel rispetto di quanto sopra è utile rafforzare il ruolo svolto dalle scuole edili e dai Comitati Paritetici Territoriali (Che a Reggio si manifestano in ASE Associazione per la Sicurezza in Edilizia), nonché il ruolo delle Casse Edili nel rilascio del DURC

Il DURC infatti si presenta come strumento per contrastare i ben noti fenomeni di irregolarità nel lavoro. In merito voglio solo ricordare l'iniziativa che la Fillea in concerto con la Confederazione ha assunto a Reggio Emilia, presentando prima in conferenza stampa e poi ieri sera alla commissione per L'artigianato una proposta per istituire un criterio minimo per l'iscrizione all'Albo delle Imprese Artigiane, considerato il fatto che oltre 13.000 imprese artigiane sono registrate a Reggio Emilia,

il 18% di tutte le imprese della Regione (72.000 in Emilia Romagna) e la maggior parte di queste sono senza dipendenti.

In realtà si tratta di lavoratori che approfittano della facilità con cui è possibile aprire un'impresa edile per poi entrare in un circuito di sfruttamento ed "irregolarità" che li sottrae dalla tutela normativa e contrattuale, generando nel contempo una concorrenza sfavorevole alle vere imprese artigiane che ne vengono a loro volta danneggiate.... Voi credete che la proposta sia stata accolta....? Vi risparmio i dettagli. Chiaro è che ieri sera la battaglia per noi è solo cominciata ma l'esempio è per indicarvi una direzione, un verso che viene seguito da troppi anche tra coloro che firmano i protocolli e sorridano soddisfatti alle televisioni per poi non dare seguito agli impegni presi tanto poi sarà sempre facile addossare la responsabilità del mancato rispetto ad altri o a cavilli amministrativi o legali.

Sulla stessa linea il segretario provinciale della Confartigianato che solo sabato inveiva sui giornali per il "nuovo modello di dimissioni" (D. 21/01/08) definendolo una procedura da vecchia Unione Sovietica e argomentando anche che inquina l'ambiente per i giri da fare per ritirare il modello....

Evidentemente il decreto ha colto nel vivo.

L'Insieme di questi atteggiamenti, di queste scelte apparentemente non importanti, in realtà costituisce un fertile terreno per questo...

(Diapo 7. violenza di cantiere)

Non si tratta di un montaggio è una foto scattata in cantiere.... in realtà stavano scherzando ma l'elemento interessante della foto è la pistola, quella è vera...dobbiamo ritenere che sia normale avere negli attrezzi di lavoro una pistola ? Allora perché la CPA si aggrappa ai cavilli legislativi per consentire un proliferare di finti artigiani consapevole di quello che fa, ammettendo per altro che in cantiere "sono un mucchio di poveracci sfruttati e senza conoscenze sulla sicurezza..." (*parole testuali*); perché le associazioni si scagliano su ogni provvedimento volto alla regolarità...non voglio accusare nessuno in particolare ma esiste una responsabilità sociale che la Fillea deve esigere da tutti perché serve l'impegno di

tutti e chi si defila ne deve rispondere almeno socialmente. Non dobbiamo consentire loro di continuarsi a nascondere dietro alle burocrazie e ai cavilli colti qua e la nei diversi documenti e circolari.

Dallo sfruttamento alla criminalità comune fino a quella organizzata abbiamo avuto esperienza e conoscenza, ci troviamo ad affrontare questioni delicatissime e tra le oltre 150 vertenze annue seguite dalla sola zona Reggio ve ne sono di molto “particolari” per cui sarà necessario definire assieme alla confederazione alcune modalità per muoverci in questo ambito ma serve anche una consulenza e appoggio legale con competenze penali e con una disponibilità immediata al bisogno, perché sempre più spesso partendo con una banale vertenza di lavoro ci troviamo a che fare con degli art 146 bis.

Restando in ambito di violenza, vi propongo con un'altra violenza quotidiana

(Diapo 8. morti in edilizia)

Secondo Eurispes, dal 2003 al 2006 sono stati 3.520 i morti dell'intera coalizione nella guerra in Iraq, mentre nello stesso periodo le morti “bianche” nei soli settori di edilizia e agricoltura sono stati 5.252 cioè il 49% in più. Si direbbe che è oggettivamente molto più pericoloso guadagnarsi il pane nei cantieri e nei campi che mantenere la famiglia facendo la guerra.

Complessivamente da inizio anno abbiamo avuto 4,1 morti al giorno ma anche 102,9 nuovi invalidi al giorno per molti dei quali la conseguenza sarà drammatica anche a livello familiare, e di questi quasi non si parla....poi vi sono 4.014 infortuni al giorno con conseguenze meno gravi, ma anche di questi bisognerebbe parlare perché dietro ad ogni infortunio c'è sempre un problema che deve essere risolto.

(Diapo 9. Lo Voimorto sulla TAV)

Quando si parla di morti bianche sembrano a volte cose astratte e lontane , quindi ne ho portata una in direttivo per capire di cosa parliamo. Vedete quel lenzuolo bianco...è una morte bianca....

Per un' approccio diverso in segreteria stiamo discutendo di alcune proposte :

1. Costituirsi parte civile ogni qualvolta che ne sussistono gli estremi utilizzando gli eventuali avanzi dei riconoscimenti economici per obiettivi sulla sicurezza.
2. Sostenere e promuovere la concezione per estensione di “sicurezza intrinseca” dell’ambiente, degli impianti, dei processi mediante:
 - Applicazione della formazione continua e certificata
 - Predisposizione di procedure accurate per ogni processo di produzione, attività lavorativa e circolazione nei luoghi di lavoro con idonea informazione e controllo
 - Fornitura di DPI con caratteristiche anche qualitative di portabilità, di formazione per l’uso corretto e controllo di utilizzo.
 - Esclusivo utilizzo di impianti dotati di dispositivi di sicurezza aggiornati con la miglior tecnica disponibile.
 - Manutenzioni eseguite secondo regola d’arte ecc...

Questa proposta vuole solo essere un esempio per dire che tanto si deve ancora fare, altro che “fatalità” come vorrebbe una certa logica padronale o le ancor più vergognose tesi di colpe o negligenze dei lavoratori, tema riscoperto recentemente con la “strage di lavoratori” della **Thissen Kroupp** di Torino ma ancora pochi giorni prima con il lavoratore immigrato morto nello stabilimento di manufatti in cemento della Landini Spa di Castelnovo di Sotto.

Certo di passi da fare ne restano tanti se pochi giorni fa nel tavolo provinciale di concertazione il rappresentante di Legacoop annunciava formalmente una sua presa di posizione sulla consegna di copia del registro degli infortuni agli RLS (*obbligo sancito sia dalla 626/94 che dalla 123/07*). Il rappresentante di Legacoop ha ritenuto

opportuno fare un interpello al garante sostenendo che nell'adempimento della legge intravede un problema di privacy....e questa è la dimostrazione della distanza tra i protocolli, le dichiarazioni pubbliche, e i comportamenti successivi.

Questa è la prima risposta organizzativa in evoluzione nella nostra segreteria:

1. Utilizzare la prossima definizione del testo sulla sicurezza per promuovere una iniziativa specifica della Fillea di Reggio Emilia da cui partire per una campagna in tutti gli stabilimenti e in tutti i cantieri della provincia.
2. Verificare la rete degli RLS per eleggerne di nuovi dove i precedenti non sono più operativi o confermare chi già era in carica, di conseguenza predisporre la necessaria formazione specifica.
3. Mettere mano al capitolo indispensabile quanto insidioso degli RLST alla luce dell'accordo quadro nazionale unitario.

(Diapo 10.conferenza di organizzazione)

Vedete come ogni argomento che proviamo ad affrontare produce subito diversi titoli che andrebbero approfonditi. Questo è in realtà uno dei compiti dell'organizzazione, formare un gruppo pluralista ma coeso nella ricerca delle soluzioni nell'approfondire i titoli e sviscerarli uno ad uno e nel dare risposte coerenti con la linea assunta sia ai nostri rappresentati che alla struttura stessa. A Reggio per mantenere il gruppo attivo e tonico sono state fatte molte "trasfusioni" di compagni (*senso figurato*), dal 2003 vi ricordo Marco Colli, Marinella Severi, Davide Mariotti, Paolo Biso, Anna Messori, Pietro Corsini, Massimo Cerroni e Matteo Alberini.

Il rinnovamento generazionale è per il momento garantito e anche il vivaio non è vuoto, serve tuttavia un ragionamento più ampio circa la regola degli otto anni affinché diventi una opportunità per i compagni e non un rigido foglio di via.

Tra le nostre attenzioni future, dovremo averne di particolari verso le compagne anche per dare maggior forza a Fillea-Donna che sta diventando una nostra bandiera.

Cogliamo l'occasione per ricordare che quest'anno l'8 marzo festeggia il suo centenario ed esprimiamo di cuore gli auguri a tutte le donne, attendendoci in merito anche l'intervento di una compagna.

Una attenzione dovremo avere anche per i delegati, per tenere vive le RSU e renderle partecipi della discussione e del confronto nell'organizzazione dando vigore e vitalità democratica alla formazione delle decisioni e alla loro gestione conseguente.

La difficoltà di avere delegati edili che è dovuta principalmente alla frantumazione delle imprese nonché da tutti i fenomeni correlati potrebbe trovare uno sbocco nella figura di delegato di cantiere, non nascondiamoci però che questo è praticabile solo in grandi o medie opere e quasi impossibile nei cantieri che si chiudono in pochi mesi.

Il delegato di cantiere per altro sarebbe ancor più sostenibile nell'ambito di una visione contrattuale di filiera, argomento questo da approfondire e sul quale cercare di fare una sperimentazione dopo aver deciso se per filiera si intende quella contrattuale di categoria o quella reale che vede nei cantieri lavorare in attività di costruzione sia lavoratori edili, che metalmeccanici, che agricoli, che dei trasporti. Vista in questo senso la filiera la vedo una bella partita da giocare.

(Diapo 11. Gli operai non servono)

Un'ultimo sguardo ai cantieri dove espressamente si dichiara che gli operai non servono, ed è vero, perché dovrebbero servire operai regolarmente assunti quando viene lasciata la possibilità di iniziare e portare a termine un'opera senza compiere un'assunzione. Perché una piccola impresa dovrebbe pagare dei contributi a un lavoratore quando per prime le maggiori imprese italiane anche cooperative, con uno o due tecnici assunti direttamente e utilizzando al meglio le possibilità che questo mercato del lavoro offre riescono a portare a termine anche grandi cantieri?

Tutt' al più si possono usare lavoratori part-time e farli lavorare 12 ore al giorno, fenomeno questo in forte crescita.

(Diapo 12. Mercato del lavoro)

Questa è la situazione anche a Reggio, dopo la conclusione delle opere TAV che è ormai prossima, sui cantieri si andrà all'arma bianca, con una responsabilità in questo anche dei committenti pubblici che con le gare al massimo ribasso diventano anche essi istigatori di certi comportamenti...

Nella migliore ipotesi la formula contrattuale proposta si chiama "Paga Globale", (che nasconde tutto un mondo) a sua volta coniugata ed interpretata in decine di modi da impiegare a seconda del contesto lavorativo.

Questa è la formula contrattuale vincente nei cantieri ma noi che tuteliamo chi lavora nella regolarità dobbiamo prestare molta attenzione che la formula contrattuale legittima non si trasformi in qualcosa di ulteriormente penalizzante per i lavoratori, per questo è importante un percorso democratico e ampio nella determinazione di un nuovo modello contrattuale che al momento sembra eccitare più le controparti che sperano di trasformarlo in un ulteriore strumento nelle loro mani, che non i lavoratori i quali molto semplicemente chiedono solo che il loro lavoro gli consenta di vivere dignitosamente. (cosa ancora non soddisfatta)

Sulla contrattazione voglio osservare che non dobbiamo firmare gli accordi a qualsiasi costo, gli accordi si firmano se producano miglioramenti e non dico una cosa scontata perché a tutti ci è capitato di vedere accordi che non hanno prodotto miglioramenti. Porto un esempio diretto: nell'esperienza TAV a Reggio Emilia abbiamo fatto accordi importantissimi tra cui cito solo l'affermazione del diritto per i lavoratori interinali Romeni ad avere gli stessi trattamenti contrattuali, normativi ed amministrativi degli italiani (è stato un accordo pilota a livello nazionale) oppure l'accordo sulla sicurezza (anch'esso unico in Italia)...ma abbiamo anche sperimentato soluzioni fallimentari quali un premio sulla presenza (preciso che si è trattato di un 3° livello contrattuale) che non è servito a nulla rispetto all'assenteismo.

L'assenteismo è stato invece abbattuto con un accordo sull'organizzazione del lavoro e dei rientri .

(Diapo 13.conferenza di organizzazione)

Un'ultima questione per concludere la dedico al sistema dei servizi, che a Reggio Emilia offre un elevato livello di qualità a tutti i cittadini.

Ed è proprio questo virtuosismo che ci sta mettendo in difficoltà con gli iscritti, non essendo riconoscibile una sostanziale differenza tra l'attenzione posta ad un iscritto, a un non iscritto o addirittura ad un iscritto UGL. Succede sempre più spesso che l'iscritto che magari deve correre a prendere il figlio a scuola si trovi in fila con sei artigiani davanti e non riesca neanche ad avere una consulenza. Per questo chiediamo che il sistema dei servizi pur confermando e garantendo la stessa qualità per tutti, maturi un maggiore orientamento al proselitismo e adotti delle politiche tariffarie e organizzative che premiano il senso di appartenenza dei nostri iscritti.

Concludo ricordando che Di Vittorio ci indicava di seguire alcune regole, Democrazia,Pluralismo, Autonomia, Unità....sono valori che dobbiamo conservare e coltivare perché abbandonarli significherebbe uscire dalla nostra natura, sono valori da tenere stretti in questi cambi di vento politico perché ci assicurano il mantenimento di un'identità che rimane uno dei pochi fari in questo mondo burrascoso, e la confederalità deve costituire per tutti la barriera di protezione naturale da preservare e rafforzare.