

## RELAZIONE INTRODUTTIVA ALL'ASSEMBLEA DI ORGANIZZAZIONE DELLA FILLEA CGIL PROVINCIALE DI SASSARI -18 FEBBRAIO 2008-

I profondi cambiamenti che hanno attraversato la società in questi ultimi anni, che impongono alla Fillea, e alla CGIL più in generale, una diversa e più forte e qualificata azione rispetto agli interessi alle esigenze e ai bisogni che vogliamo rappresentare per i lavoratori e i pensionati. Tali cambiamenti ci impongono di attuare forme e modalità nuove per poter rispondere alle nuove esigenze che nel frattempo sono nate all'interno del mondo che rappresentiamo.

Con la Conferenza di Organizzazione la nostra categoria si propone di confermare e consolidare le scelte di politica organizzativa che hanno caratterizzato il lavoro della Fillea, contribuendo così alla realizzazione degli indirizzi e degli obiettivi che stanno alla base della Conferenza di Organizzazione della Cgil Nazionale.

Tali scelte appartengono ad un percorso che si è coerentemente sviluppato ed hanno trovato negli ultimi due Congressi di categoria la loro conferma.

Il bilancio di questo lungo percorso è sostanzialmente positivo. La categoria, superati con successo gli anni difficili della crisi di tangentopoli, si è riposizionata, sul piano organizzativo risultando la prima all'interno della CdLT, nel settore industria e seconda sola alla FP per numero di iscritti attivi. Con una costante capacità di instaurare rapporti, di capacità di ascolto e di proselitismo, consolidando nel tempo il dato di quasi un terzo di nuovi iscritti ogni anno; la struttura ed il gruppo dirigente hanno conosciuto un diffuso rinnovamento; una nuova soggettività, espressione dei cambiamenti che hanno investito il mercato del lavoro, arricchendo la tradizionale rappresentanza. Tale bilancio consente di poter affermare che la Fillea costituisce oggi uno dei sicuri punti di riferimento dei processi innovativi che coinvolgono la Confederazione, dimostrando che la crisi del sindacato non solo non è dato irreversibile ma, al contrario, è luogo comune smentito dalle forti potenzialità insite nella crescita complessiva che in questi anni ha rafforzato il sindacalismo confederale.

Questi risultati sono il frutto di un impegno diffuso dell'intero gruppo dirigente, 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.

Questo stesso impegno deve rappresentare oggi la condizione per superare ostacoli e difficoltà che ancora permangono nel lavoro della categoria.

In questo senso, la Conferenza di Organizzazione rappresenta sede di verifica degli obiettivi prefissati nell'ultimo Congresso Territoriale e Nazionale quale momento di elaborazione delle correzioni, là dove fossero ritenute necessarie.

Se l'organizzazione è lo strumento per realizzare le scelte strategiche, la Conferenza di Organizzazione è la sede per ribadire la validità del progetto politico e culturale uscito dal XVI Congresso, dal quale far discendere le scelte organizzative.

Fra i compiti della Conferenza di Organizzazione vi è senz'altro quello di approfondire l'analisi del nostro insediamento con il fine di recuperare ritardi che persistono in alcune aree del nostro territorio, soprattutto con quei soggetti del mondo del lavoro, quali i giovani, che si possono trovare fra i dipendenti delle micro imprese, che risultano oggi il 90% delle aziende del nostro settore.

Il profilo culturale e strategico della Fillea è oggi quello di un sindacato che tenta di esercitare il proprio ruolo di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, cercando di interpretare e rappresentare nel modo più avanzato possibile le sue caratteristiche attuali, caratteristiche determinate da cambiamenti significativi nella composizione del lavoro e dell'impresa, che si sono incrociati con il peso di una tradizione, che a torto continua a configurare il settore delle costruzioni come estraneo alle grandi e necessarie innovazioni di qualità.

Se l'edilizia mantiene il primato economico dell'intero settore, 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. Sono i problemi legati al nuovo modo di costruire, a fronte dei gravi problemi ambientali con i quali i Governi Nazionale e Regionale si stanno misurando; di conseguenza, è il rapporto tra l'edilizia e l'uso dei nuovi materiali da costruzione, con il relativo sviluppo di nuova ricerca, di nuove professionalità, di nuovi strumenti di tutela contrattuale; è il rapporto tra l'edilizia e gli 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 settori alla concorrenza dei mercati competitori, utilizzando un termine abusato, si potrebbe dire, per effetto della globalizzazione.

Nei settori del manifatturiero industriale del legno, lapidei, dei manufatti in cemento, anche per effetto dei processi di esternalizzazione, la filiera assegna un ruolo sempre crescente alle imprese artigiane e o cooperative, che impiegano diversi dipendenti nel nostro territorio.

Per questi lavoratori l'esercizio della contrattazione collettiva è garantito dalle intese confederali ancora in larga parte disattese.

Ad oggi, registriamo in questi settori, a differenza di quello edile, un processo regressivo dello sviluppo della contrattazione collettiva a partire da quella di secondo livello. Ciò è dovuto all'atteggiamento ai tavoli negoziali delle controparti, ma anche dalle nostre difficoltà a definire piattaforme unitarie da presentare alle controparti.

Con il rinnovo del Ccnl artigiano legno e lapidei si è rafforzato il ruolo della contrattazione di 2° livello, ragione in più perché nelle conferenze di organizzazione territoriali e regionali, siano assunti orientamenti e definite iniziative che consentano il pieno esercizio della contrattazione collettiva nell'artigianato.

Ma la globalizzazione è portatrice di novità altrettanto consistenti per il settore, la più importante delle quali è sicuramente il massiccio ingresso di lavoratori stranieri, che ha imposto alla Fillea, con il XVI Congresso, l'obiettivo della costruzione di un sindacato multietnico. Siamo passati infatti anche nel nostro territorio dagli 80 addetti stranieri del 2005 agli 888 dell'anno appena trascorso, fra questi il gruppo etnico più rappresentativo è senz'altro dei Rumeni con i suoi 534 seguito a debita distanza dal Marocchino con 61 e 41 degli Albanesi, attestandosi complessivamente attorno al 9,16% degli addetti in Cassa Edile.

In questo senso, vanno promosse politiche ed iniziative di integrazione nei posti di lavoro e nel territorio alla ricerca di equilibri avanzati e solidali per evitare fenomeni di intolleranza, discriminazione o razzismi nei confronti dei migranti, valorizzando e coordinando tutti i progetti e le iniziative della Fillea insieme alla struttura Confederale, allo scopo di evitare inutili sovrapposizioni.

I migranti devono diventare Dirigenti complessivi e a pieno titolo della Fillea. I coordinamenti dei migranti oltre a luoghi d'incontro e socializzazione dei lavoratori iscritti e non al sindacato, deve essere inteso quale strumento per la gestione di una fase transitoria, che dovrà essere superata con il pieno riconoscimento dei lavoratori stranieri nella direzione dell'organizzazione.

Di fronte a questi scenari definire le priorità dell'azione sindacale nel settore sarebbe esercizio puramente accademico se l'obiettivo non fosse quello di rappresentare attraverso tale azione interessi, bisogni, esigenze che non trovano più risposte assolute solo nell'esperienza consolidata della categoria. Il rinnovamento della Fillea consiste proprio in questo, nel saper guardare oltre la tradizione, oltre le pratiche consolidate, per fare dell'esperienza radicata nel tempo la risorsa principale per governare i nuovi processi, senza esserne travolti.

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 questa è stata la scelta compiuta dalla categoria ed i risultati premiano la coerenza dell'intero gruppo dirigente.

Sono stati rinnovati con successo i contratti nazionali; con analoghi risultati sono stati conclusi i bienni contrattuali; con la stessa coerenza ed impegno progettuale sono state predisposte le piattaforme unitarie, che hanno ottenuto l'unanime consenso dei lavoratori interessati.

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, come in quello del legno, settore nel quale la Fillea stenta ancora a dedicare la necessaria attenzione e l'impegno richiesto.

Ma tale scelta è risultata rafforzata dall'impegno messo in campo in tutti questi anni sul versante delle regole e dell'impianto normativo che regola soprattutto il settore dell'edilizia. 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.

Molto vi è ancora da fare e per quanto già fatto occorre vigilare per evitarne la vanificazione, tanto più ora che andiamo a nuove elezioni, la dove si dovesse riproporre la politica neo liberista ispirata dei governi Berlusconi. In primavera saremo chiamati nuovamente alle urne, il fatto che non si sia potuto riformare la legge elettorale, ci consegnerà nuovamente chiunque vincerà un Governo del Paese debole, auspichiamo in tutti i casi, considerato che la strada è avviata, che vi siano almeno le stesse relazioni con le parti sociali, in considerazione del fatto che con l'ultimo Governo, il sindacato di categoria è stato interlocutore privilegiato, e la stessa contrattazione ha tratto beneficio da questo impegno, come si può ben evidenziare dalle questioni legate agli appalti ed al processo di responsabilità delle imprese.

In questo senso, affermare per definizione la priorità della contrattazione senza coglierne il nesso con la priorità dell'azione di riforma delle regole entro le quali l'impresa agisce, significherebbe arroccare la categoria in una visione puramente difensiva e scarsamente in grado di tenere insieme la parte forte con la parte debole del settore.

Dare priorità alla contrattazione significa coglierne il nesso con la priorità dello sviluppo economico e sociale del Mezzogiorno e contemporaneamente con la centralità della lotta alle mafie, per la ricostruzione di un tessuto di imprese e di un mercato regolare, trasparente, sostenuto in modo finalizzato dalla spesa pubblica.

Ecco perché per la Fillea fare contrattazione è processo più complesso che nel tradizionale settore manifatturiero ed ecco perché la nostra azione non può che agire contestualmente su ognuno dei piani ai quali sia connessa la tutela delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tanto più in presenza 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. In questo ultimo settore, alla presenza del già noto comparto del restauro, dove l'uso dei contratti atipici è una costante diffusa, 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.

Anche per questo abbiamo avuto alcune settimane fa un incontro, assieme alla Filca e alla Feneal, con i vertici della D.P.L., ai quali abbiamo segnalato questo fenomeno riscontrato attraverso i dati della cassa edile, che nel nostro territorio è utilizzato in maniera anomala da diverse imprese. Si è passato infatti da 17 operai su 6838 iscritti alla Cassa Edile del Nord Sardegna nel 2005 ai 398 su 9158 del 2007, i quali lavoravano in media 93 ore al mese nel 2005 scendendo gradualmente a 63 ore nel 2007, con un picco registrato presso un'azienda che opera in Gallura che ha una quarantina di dipendenti e salvo il capocantiere a cui vengono dichiarate 120 ore i restanti lavoratori sono tutti assunti per 24 ore mensili, in media meno di 2 ore al giorno.

In edilizia va sempre più prendendo corpo il rischio di un mercato del lavoro caratterizzato da una quota prevalente di lavoratori riconosciuti e tutelati attraverso il sistema della bilateralità ed un'altra parte quasi estranea al sistema.

La bilateralità, infatti 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.

L'anomalia che in Sardegna esiste con la Cassa Edile Artigiana è l'esempio di quanto detto, ma considerato che la Fillea non può essere il sindacato della sola prima parte di lavoratori, è opportuno che ripensi il modo di confrontarsi anche con quei datori di lavoro che fanno capo a quel sistema, che riteniamo anomalo perché gestito assieme ad un'organizzazione non firmataria di contratto, che sicuramente non ha la rappresentatività dei lavoratori iscritti non per loro volontà a quell'Ente.

La Fillea considera prioritaria l'azione di tutela e di rappresentanza dell'intero mondo del lavoro e, quindi, anche del precariato, verso il quale sceglie di destinare iniziative e risorse necessarie, per dare a questi lavoratori la giusta cittadinanza nelle scelte e nella vita dell'organizzazione.

Il Contratto Nazionale degli edili già oggi per i lavoratori a somministrazione e tempo determinato si fa carico dell'equiparazione dei diritti salariali e normativi previsti per gli altri lavoratori presenti nello stesso cantiere, mentre la corretta applicazione delle norme per il tempo determinato incontra invece delle difficoltà per l'indeterminatezza dell'unità produttiva.

L'insieme di queste problematiche rappresenta il terreno sul quale promuovere le sfide di una politica organizzativa in grado di introdurre, a fianco delle scelte consolidate, le necessarie innovazioni sia nelle strutture, che nella rappresentanza.

Per questo motivo, si conferma la centralità della scelta che da anni caratterizza la politica organizzativa della Fillea, che assume il territorio e la vicinanza ai luoghi di lavoro quale baricentro della distribuzione delle risorse umane e finanziarie, nell'ambito di una rinnovata e rafforzata confederalità delle Camere del Lavoro Territoriali.

Tale centralità va praticata, sapendo che ciò comporta compiere scelte in direzione sia del decentramento di poteri, funzioni e risorse oggi diversamente allocati, sia nel presidio del territorio, così come abbiamo già iniziato a fare, attraverso un rafforzamento della presenza qualificata e diffusa delle nostre strutture ad Alghero, Porto Torres, Ozieri e Castelsardo, lo stesso dovrà essere ampliato in alcune zone del territorio che sono gravemente scoperte, sia infine rispetto ai processi di formazione dei gruppi dirigenti.

La formazione quindi diventa per la categoria e per il sindacato più in generale, per il ruolo che questa riveste e per il quale è chiamato a svolgere, assume un ruolo sempre più importante. Riteniamo pertanto necessario che la formazione sia strutturata a partire dal livello territoriale in maniera permanente, anche al fine di utilizzare al meglio i fondi destinati in bilancio, sarebbe opportuno programmare anche la quantità di tempo da destinare all'aggiornamento e alla formazione dei quadri, ponendo quali obiettivi principali: la crescita dei funzionari e dei delegati; rafforzare il processo di rinnovamento dei quadri dirigenti con la realizzazione di specifici percorsi formativi destinati da un lato ai dirigenti che hanno già funzioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione, e dall'altro ai giovani funzionari da poco entrati, creando 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.

Per quanto attiene la rappresentanza di genere, già il Congresso scorso della nostra categoria aveva individuato, tra le frontiere da superare quella delle differenze sociali e lavorative fra uomini e donne, ribadendo la necessità di conoscere in modo più approfondito alcuni settori dove le lavoratrici sono presenti, analizzandone composizione, sindacalizzazione e distribuzione nelle qualifiche. Tra gli obiettivi assunti vi erano oltre a quello di far crescere l'occupazione delle donne nei settori a minor presenza femminile, la lotta alle discriminazioni e agli ostacoli che si frappongono all'occupazione di genere, attraverso lo sviluppo di politiche di conciliazione fra impegni lavorativi e impegni familiari.

Non vi è dubbio, che per quanto attiene il nostro territorio, per quanto vi sia stato uno sforzo della Fillea in termini di rinnovamento del gruppo dirigente, con la necessaria per quanto difficile valorizzazione di genere, a partire dai luoghi di lavoro, nella scelta delle RSU RLS RLST e dei delegati aziendali, la Conferenza di Organizzazione dovrà trovare metodi, strumenti e strategie per far sì che questo impegno si sviluppi ulteriormente e si radicalizzi, anche come valorizzazione delle competenze, conoscenze e capacità di direzione esercitate dalle compagne, scegliendo a parità di meriti una donna ai vari livelli di direzione.

Pertanto per la nostra categoria rimane un obiettivo da perseguire quello del riequilibrio della rappresentanza, nonostante sia in noi sempre presente, che in un territorio come il nostro con il tasso di disoccupazione superiore alla media Nazionale è sempre più difficile trovare compagne, basti pensare che alla chiusura del tesseramento dell'anno appena trascorso contavamo nei cinque settori che rappresentiamo solo 5 lavoratrici.

Uno dei principali problemi che vivono le organizzazioni sindacali e non solo, è rappresentato dal mancato ricambio generazionale, la Conferenza di Organizzazione nel confermare la linea di rinnovamento, ritiene che tale scelta è senza alternative.

Così come affermiamo che la politica di rinnovamento generazionale, non può essere confusa con semplice giovanilismo, poiché si fonda sull'apporto fecondo ed insostituibile di tutte le esperienze maturate all'interno dell'organizzazione, perciò deve essere perseguita proseguendo nell'ingresso, anche incentivato, di giovani e donne all'interno dell'organizzazione, nel pieno rispetto dei percorsi democratici.

Il tema della partecipazione democratica dei lavoratori è una delle priorità della nostra organizzazione, tanto più alla luce di trasformazioni e cambiamenti che attraversano la società in generale e in particolare del mercato del lavoro. Bisogna darsi con questa conferenza nuove strategie, obiettivi mirati alla crescita della sindacalizzazione, solo così potremmo contrastare quelle politiche neo-liberiste che hanno contraddistinto le politiche dei governanti di centro destra, soprattutto nei settori meno tutelati del mondo del lavoro, al fine di rappresentare e difendere gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, iniziando dai più esposti.

Per far questo bisognerà promuovere a livello territoriale iniziative unitarie, sapendo che per quanto ci riguarda l'unità sindacale rappresenta un valore inscindibile per la nostra azione.

Questo nonostante in questi ultimi anni si sia intensificata la competizione tra organizzazioni sul terreno di comportamenti contrari ad una visione corretta e trasparente dei rapporti unitari, con il rischio di una pericolosa degenerazione.

Coerentemente con la crescita della rappresentanza nei luoghi di lavoro, va promossa una più ampia partecipazione dei lavoratori nelle decisioni che attengono la contrattazione a tutti i livelli, compresa l'attività generale del sindacato.

La consultazione dei lavoratori, il loro pronunciamento a sostegno dell'attività negoziale del sindacato, le loro valutazioni finali sui risultati ottenuti debbono sempre più avere carattere vincolante, per un rapporto trasparente con gli stessi lavoratori.

In questa chiave la centralità del lavoro e della condizione sociale per riprogettare il Paese, per una rinnovata confederalità, così come recita lo slogan della conferenza di organizzazione, ci impone 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.

In questo quadro va rivisto il Sistema dei Servizi, che sono per la CGIL e la Fillea in particolare una parte fondamentale delle nostre attività di tutela sindacale.

Va realizzato in maniera più articolata un sistema di servizi integrato così come indicato nella Conferenza di Servizi del 1999, nella cui gestione siano coinvolte le strutture di categoria, in un disegno complessivo di integrazione fra l'attività di rappresentanza collettiva, con un saldo orientamento al proselitismo, che sia fondato sul riconoscimento della centralità dell'iscritto/a, attraverso un servizio qualitativamente alto, un'accoglienza che dia il senso della predisposizione all'ascolto e alla fidelizzazione dell'iscritto/utente e, infine praticare politiche tariffarie tali da incentivare il senso di appartenenza.