

Care compagne e cari compagni,

prima di iniziare rivolgo, oltre che a Voi tutti, un saluto e un ringraziamento al Segretario della FILLEA Nazionale Enzo CAMPO, al Segretario Generale della CGIL di Taranto Luigi D'ISABELLA e al Segretario Generale della FILLEA Puglia Cosimo STASI .

La nostra Conferenza di Organizzazione, che si tiene a circa quindici anni dalla precedente, si svolge in un momento particolare del nostro Paese visto il quadro politico che abbiamo di fronte, con elezioni politiche alle porte che sicuramente ci riconsegneranno un Paese ancora una volta frammentato ed ingovernabile vista l'attuale legge elettorale, ingovernabilità già vissuta dai vari governi susseguiti, incapace di risolvere le grandi questioni che da oltre 15anni sono sospese in tema di:

- INNOVAZIONE TECNOLOGICA;
- COMPETITIVITA' DELLE IMPRESE;
- FORMAZIONE;
- LOTTA ALL'EVASIONE FISCALE;
- CERTEZZA SULLA FISCALITA' LOCALE E QUINDI CONTROLLI SU PREZZI E TARIFFE.

Questi sono alcuni temi che il nostro Paese ha bisogno, con la massima urgenza, di affrontare pena il declino industriale e una bassa crescita che l'Italia ha nei confronti degli altri Paesi Europei.

Il Governo precedente ha cercato di affrontare alcuni temi a partire dalla lotta all'evasione fiscale, al lavoro nero e alla sicurezza.

CGIL, CISL e UIL avevano assunto unitamente al governo nazionale l'impegno di redistribuire l'extragettito riveniente dalla lotta all'evasione fiscale e contributiva, che per noi è di 10miliardi di euro, ai redditi bassi di lavoratori dipendenti e pensionati. Impegno che per noi rimane prioritario ed immediato.

I recenti provvedimenti adottati dal Governo, tanto nella regolarità delle Imprese, quanto quella alla lotta del lavoro nero e per la sicurezza, non possono che essere ascritti alla determinazione con la quale i Sindacati, ed in particolare la CGIL e la FILLEA, hanno sostenuto gli obiettivi di qualificazione di settore. Molto vi è ancora da fare ed occorre vigilare per evitarne la vanificazione. In tema di sicurezza e quindi del nuovo testo unico, il dlgs 123, dobbiamo incalzare l'esecutivo affinché emani i decreti attuativi.

La strada è avviata, il Sindacato di Categoria è l'interlocutore privilegiato delle Istituzioni e delle Parti Sociali, la stessa contrattazione ne ha tratto e ne trae beneficio da questo impegno, come si può ben evidenziare dalle questioni legate agli appalti e al processo di responsabilità delle Imprese.

In effetti grazie ai provvedimenti in materia di regolarità ed emersione solo alla Cassa Edile di Taranto il numero dei lavoratori censiti regolarmente sono passati da 6939 del 2004 a 8159 del 2007 con un incremento di 1220 unità nonostante il settore a Taranto risenta ancora della mancanza dell'avvio di grandi opere pubbliche e del dissesto finanziario del Comune capoluogo.

Basti pensare che siamo ancora in attesa di alcune infrastrutture come la piastra logistica nel Porto di Taranto e la bretella di collegamento della Autostrada A14.

Altro provvedimento importante è la Riforma del TFR che ha portato la nostra Confederazione e la nostra Categoria ad una grande discussione con i lavoratori con una forte adesione alla Previdenza Complementare, importante per le nuove generazioni.

La Riforma del Welfare comprendeva oltre la modifica dello scalone Maroni impegni importanti in direzione dei giovani e dei disoccupati con l'aumento in termini retributivi e contributivi della indennità di disoccupazione. Il Centrodestra ha già dichiarato in tal proposito che se dovesse governare modificherebbe ancora una volta la riforma delle pensioni e quindi reintrodurrebbe la vecchia riforma Maroni che prevedeva la penalizzazione di tre anni per poter accedere al pensionamento.

In questi 18 mesi del Governo di Centrosinistra però abbiamo assistito ad un continuo logoramento dell'Esecutivo ed a paletti invalicabili posti da alcuni Partiti della Coalizione, temi se pur importanti quali la rivisitazione della Legge 30, già modificata in alcune parti, e la riforma fiscale per i redditi da lavoro dipendente e da pensioni. Data però la situazione economica e finanziaria il Governo non li ha potuto affrontare nei suoi pochi mesi di mandato.

Dall'ultima Conferenza il Mondo del Lavoro intorno a noi è cambiato con la nascita di nuovi lavori e tipologie contrattuali e, purtroppo, la continua emorragia di perdita di posti di lavoro nelle grandi Imprese.

Se è vero che tutto è cambiato la CGIL non può rimanere così strutturata. Sono avvenuti cambiamenti importanti che ci riguardano e ci chiedono di riposizionare la nostra Organizzazione, i suoi Gruppi Dirigenti, le sue risorse umane ed economiche.

Quindi dobbiamo fare uno sforzo comune, da qui al XVI Congresso, ragionare su come ricollochiamo la CGIL nei posti di lavoro, nel Territorio, con l'obiettivo di estendere e rafforzare la nostra rappresentanza e la nostra rappresentatività.

Oserei dire, pensandoci bene, che ritorniamo al passato, lì dove è nata la nostra Organizzazione, da dove sono partite le lotte del compagno DI VITTORIO e quindi: il territorio come centralità del sistema e le Camere del Lavoro come luoghi di dibattito e di proposte.

Sono fermamente convinto, così come tutti nella nostra Organizzazione, che il lavoratore va tutelato nel proprio posto di lavoro con la contrattazione e la sicurezza così come nel proprio Comune di residenza dove diventa cittadino e quindi oltre alla centralità del lavoro quella della condizione sociale di uomini e donne, pensionati, giovani e occupati.

Territorio e luoghi di lavoro, quindi, con compiti e funzioni che definiscono il ruolo sindacale nel nuovo contesto, partendo dal significato della proposta politica e delle tesi congressuali 9 e 10 poste al XV Congresso della CGIL. Questo significa:

- Organizzare e formare le nostre rappresentanze nei luoghi di lavoro e nel territorio.
- Il rapporto con la contrattazione confederale, categoriale, settoriale anche alla luce dei cambiamenti avvenuti nel lavoro, nel sistema produttivo, nel mercato del lavoro, in relazione ai nuovi poteri delle Regioni e delle Autonomie Locali anche in tema fiscale, definiti dal nuovo Titolo V della Costituzione, nell'esigenza di un Welfare equo e per questo solidale.

Con la Conferenza di Organizzazione la FILLEA CGIL si propone di confermare e consolidare le scelte di politica organizzativa che hanno caratterizzato il lavoro della Categoria contribuendo così alla realizzazione degli indirizzi e degli obiettivi che stanno alla base della Conferenza di Organizzazione della CGIL Nazionale.

Il bilancio di questo lungo percorso è sostanzialmente positivo. La Categoria, sia a livello nazionale che a livello locale ha superato con successo gli anni difficili della crisi di Tangentopoli, è cresciuta sia sul piano organizzativo che nel ruolo politico; la struttura territoriale e i suoi gruppi dirigenti hanno conosciuto un diffuso rinnovamento, ed hanno arricchito 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.

La FILLEA oggi nel settore industriale rappresenta una esperienza originale nel contesto sindacale della CGIL, perché svolge una funzione di regolazione contrattuale su tutta la filiera delle costruzioni, dalle materie prime, alla loro trasformazione, fino alla realizzazione del bene. Un bene generalmente considerato “durevole”, sia esso uno spazio privato, come la casa, o uno spazio pubblico, come piazze, giardini, spazi commerciali, l’ufficio o il luogo di lavoro.

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 tutti questi anni trascorsi sono stati rinnovati con successo e continuità tutti i Contratti Nazionali e con analoghi risultati sono stati conclusi i bienni contrattuali di tutti i lavoratori del settore delle costruzioni. Con la stessa determinazione stiamo affrontando i negoziati che, molto probabilmente, dureranno per tutto lo svolgimento della nostra Conferenza.

Su alcuni contratti vi informo che le trattative nazionali dei CCNL ancora non sono ad una svolta.

Mentre abbiamo chiuso il 19 febbraio quello relativo al Cemento, un contratto chiuso con aumenti retributivi in linea con la nostra richiesta e un avanzamento in termini di diritti e sicurezza;

per il Contratto degli Edili ci sono timidi segnali positivi, non posso ancora dire che siamo ad una svolta anche se è nell’idea degli imprenditori di sospendere i negoziati in attesa del nuovo governo, idea a cui il Sindacato ha già risposto negativamente;

per il CCNL del Legno, Lapidei e Laterizi siamo ancora bloccati alle prime battute e non si esclude che se le prossime risposte saranno negative avvieremo una campagna di assemblee di tutti i lavoratori con iniziative di mobilitazione.

Su questo tema la FILLEA CGIL ribadisce la validità del modello contrattuale fondato su due livelli, il contratto nazionale che in questi anni ha esercitato una tutela diffusa delle condizioni economiche e normative dei lavoratori ed un secondo livello differenziato tra edilizia ed impianti fissi. In edilizia si conferma la validità della contrattazione provinciale che resta la soluzione ottimale per esercitare pienamente

un secondo livello di contrattazione, in grado di generalizzare il sistema di tutele e prestazioni ad una platea di lavoratori estremamente polverizzata.

Nel settore manifatturiero invece la contrattazione aziendale continua a registrare una difficoltà ad intervenire incisivamente sui processi organizzativi del lavoro, in particolare nei comparti del legno e arredo. Si tratta di una debolezza che va superata a partire da una maggiore capacità di analisi delle dinamiche settoriali e dei risultati acquisiti nel corso di questi anni di contrattazione.

Sui temi della contrattazione si è aperto un dibattito tra CGIL, CISL e UIL Nazionali con Confindustria per trovare una soluzione più snella e accorciare i tempi dei rinnovi con un documento già discusso nell'ultimo direttivo nazionale. Da una prima analisi del documento abbiamo registrato la mancanza di alcuni punti fondamentali cari alla nostra Organizzazione come: la democrazia e la rappresentanza.

Il dibattito è già avviato e a tal proposito saranno impegnate tutte le nostre strutture per i relativi contributi al documento.

In questo quadro la FILLEA CGIL di Taranto in questi anni ha promosso iniziative anche di carattere seminariale che ha coinvolto il quadro attivo, dei delegati e RSU dei settori edili e manifatturieri per determinare una crescita complessiva delle conoscenze e della consapevolezza sul ruolo centrale della contrattazione di secondo livello.

Vanno promosse sia in occasione dei rinnovi degli accordi aziendali e provinciali anche a fronte di problemi aziendali particolari vertenze anche di carattere emblematico, che abbiano al centro la tutela della condizioni di lavoro e la valorizzazione professionale, a partire dalla lotta alla precarietà e all'uso sempre più diffuso dei contratti a termine anche in riferimento alla normativa vigente tentando di migliorarla a livello aziendale con la partecipazione attiva delle nostre RSU.

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 delle Imprese. Il ruolo delle Casse Edili nel rilascio del DURC e quello dei CPT e delle Scuole Edili sui temi della sicurezza, della formazione e della promozione di una politica attiva del lavoro, ne sono l'esempio più attuale.

In questo quadro a Taranto gli Enti Bilaterali giocano un ruolo importantissimo e qualificato in riferimento alla regolarità contributiva, alla sicurezza sul lavoro e alla formazione professionale.

In questi anni abbiamo rafforzato e qualificato il ruolo del CPT per rispondere sempre di più alle esigenze delle Imprese e dei lavoratori nella direzione della sicurezza sui cantieri.

Come già affermato in precedenza l'azione della FILLEA CGIL individua nella legislazione di sostegno alle politiche di settore e alla contrattazione uno strumento indispensabile per dare esigibilità ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La FILLEA, per parte sua e con le altre OO. SS., deve essere impegnata autonomamente nella promozione di iniziative coinvolgendo le Istituzioni e altre Associazioni di Categoria per qualificare sempre più il settore anche alla luce di un maggiore coinvolgimento dei giovani che tendono sempre di più ad allontanarsi dal settore delle costruzioni e a trovare opportunità di lavoro in altre direzioni.

Nonostante questo però dagli anni che ci separano dalla precedente Conferenza il settore delle costruzioni è stato investito da profonde trasformazioni, a partire da quello che hanno ridefinito la composizione del Mercato del Lavoro.

Il ciclo di crescita registrato nel corso di questi anni ha determinato nel settore delle costruzioni un sensibile aumento dell'occupazione, specie in edilizia riportandola ai livelli precedenti la crisi di tangentopoli.

Si riscontra però che presso le Casse Edili, compresa la Cassa Edile Jonica, un addensamento di lavoratori inquadrati nei livelli più bassi. Questo dato sicuramente verrà recuperato nel prossimo CCNL Edilizia Industria con il libretto formativo e la formazione continua a carico delle Imprese che abbiamo inserito in piattaforma nazionale.

Tutto ciò per dare la possibilità ai lavoratori e al Sindacato di avere una mappatura delle qualifiche dei lavoratori e della formazione ricevuta dalle Imprese nel loro percorso lavorativo.

In questo quadro anche a Taranto presso la Cassa Edile, con minor densità rispetto ad altre zone del Nord, si evidenzia una crescita di lavoratori immigrati prima non regolari e che oggi, per effetto delle nuove normative, risultano censiti. In effetti ad oggi i dati ci riportano da 268 immigrati censiti nell'anno 2004 a 391 censiti nel 2007 e sicuramente il dato non corrisponde ancora alla realtà dei lavoratori operanti nel settore.

La difficoltà dei lavoratori stranieri ad avvicinarsi al Sindacato è evidente, abbiamo provveduto ad avviare un corso di alfabetizzazione e nonostante l'invito a tutti i lavoratori immigrati iscritti alla FILLEA lo stesso non ha avuto esito positivo per l'evidente ricatto occupazionale esercitato dalle Imprese.

La Conferenza di Organizzazione deve rappresentare un momento di verifica della natura e della diffusione della nostra rappresentanza nei luoghi di lavoro e nel territorio.

Soprattutto dal 2001, si è avuto un costante incremento, del numero degli iscritti alla FILLEA in tutti i settori. Ciò indica una organizzazione in crescita, capace di far fronte ai grandi processi che hanno attraversato il mondo del lavoro: dalle ristrutturazioni che hanno pesato in qualità e quantità diverse nei settori di riferimento, ma soprattutto con le novità intervenute nel Mercato del Lavoro con l'ingresso nel settore tradizionale dei lavoratori migranti. Con una costante capacità di instaurare rapporti di ascolto e proselitismo in tutta la provincia. Grazie a tutto ciò la FILLEA si conferma e si consolida come una delle più importanti Categorie industriali della Confederazione.

Per quanto esposto abbiamo la responsabilità e la consapevolezza che la FILLEA di Taranto ha il compito nell'immediato futuro di un insediamento maggiore nel territorio e nelle Camere del Lavoro, di concerto con la Camera del Lavoro Territoriale, per intercettare nuovi bisogni e aumentare la nostra capacità di insediamento ed analisi su tutto il territorio.

Riconfermiamo con ciò la centralità della scelta che da anni caratterizza la FILLEA per una politica organizzativa che assuma 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 della CGIL e delle Camere del Lavoro Territoriali.

La FILLEA CGIL di Taranto che da anni è presente in quasi tutte le Camere del Lavoro può essere presa come riferimento da alcune Categorie che non sono ancora consapevoli dell'importanza del territorio.

Tale centralità va sostenuta con più determinazione ma soprattutto praticata, sapendo che ciò comporta compiere scelte in direzione sia del decentramento di poteri, funzioni e risorse oggi diversamente allocate, sia nel presidio del territorio, attraverso un rafforzamento della presenza qualificata e diffusa delle nostre strutture e delle RSU e RLST.

Questo significa una intensificazione del processo di formazione dei gruppi dirigenti e dei delegati della FILLEA, capaci non solo di esercitare il loro potere contrattuale nelle aziende dove operano, ma soprattutto nel territorio di appartenenza, ciò significa delegati in grado di contrattare sul salario, sulla formazione continua ma anche punti di riferimento per il sistema dei servizi della CGIL e delle Camere del Lavoro e cioè quello che un tempo si chiamava Delegato Sociale.

La ricostruzione di una attività permanente di formazione sindacale rappresenta uno dei risultati più significativi del lavoro svolto in questi anni dalla FILLEA di Taranto.

Dal 2004 ad oggi la FILLEA di Taranto per la formazione dei propri delegati ha già organizzato, con l'ausilio della struttura nazionale e territoriale, quattro moduli di formazione.

In linea con il Piano di Formazione Nazionale della FILLEA CGIL sono stati affrontati temi che sono alla base della formazione quali:

- Storia della CGIL;
- Contrattazione di 2° livello;
- Sistema di relazioni industriali ;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Importanza degli Enti Bilaterali;
- Lettura della busta paga;
- Sistema dei Servizi CGIL.

L'obiettivo dei Corsi che abbiamo realizzato e che continueremo a realizzare è quello di creare un sistema di formazione continuo all'interno del Gruppo Dirigente per l'aggiornamento e la crescita dei delegati e dei futuri quadri.

La nostra Conferenza pertanto, deve confermare l'insostituibilità e il carattere vincolante della politica di formazione sindacale. Unitamente al progetto nazionale di formazione dei quadri dovrà rappresentare sempre più la sede di promozione e verifica dell'intero gruppo dirigente, con carattere sempre più vincolante e finalizzato nella distribuzione delle risorse dell'organizzazione finalizzate a processi di reinsediamento.

Per fare tutto questo è evidente una nuova composizione e responsabilità delle Camere del Lavoro a partire da nuove responsabilità e strumenti da affidare ai coordinatori delle stesse e della mappatura delle RSU e degli RLS unitamente ai Comitato degli Iscritti di tutte le Categorie del Territorio a differenza di oggi che solo in alcuni casi i coordinatori riescono, solo con la buona volontà, ad operare egregiamente. Su questo aspetto avrei preferito che i documenti della Conferenza discutessero dell'opportunità di ritornare alle sedi

congressuali delle Camere del Lavoro Comunali. Ciò servirebbe a responsabilizzare e rilanciare il ruolo delle stesse.

La FILLEA territoriale è disponibile a valorizzare questo lavoro sia con le risorse economiche, ripartite in modo equo e solidale da tutte le Categorie della CGIL, che con le grandi potenzialità di risorse umane disponibili sul territorio.

Il Congresso della FILLEA CGIL Nazionale di Pesaro aveva individuato tra le frontiere da superare della nostra Categoria quella delle differenze sociali e lavorative tra uomini e donne, impegnando tutta la Categoria, a tutti i livelli, ad effettuare un grande salto culturale. Allo stesso modo aveva ribadito la necessità di conoscere in modo più approfondito alcuni settori dove le lavoratrici rappresentano una realtà significativa, settore Legno e Comparto del Restauro, analizzandone composizione, sindacalizzazione, distribuzione nelle qualifiche e indagando il fenomeno delle differenze salariali e di carriera tra i due generi.

Tra gli obiettivi assunti dalla Categoria, c'era quello di ottenere condizioni di lavoro più dignitose e sicure per tutti, far crescere l'occupazione delle donne anche nei settori dove la presenza è minore, rendendola più compatibile con una attività che necessita di condizioni migliori tanto per gli uomini, che per le donne; così come la lotta alle discriminazioni e agli ostacoli e all'occupazione femminile attraverso lo svolgimento di politiche di conciliazione tra impegni lavorativi e impegni familiari.

In questi anni la FILLEA di Taranto ha proseguito lo sforzo in termini di rinnovamento del gruppo dirigente sia a livello di direzione della Categoria che a livello di delegati e RSU sui luoghi di lavoro; e con questo impegno seppure in settori difficili come il legno abbiamo raggiunto, nell'arco di due anni, circa 60 iscritte con una rappresentanza all'interno del nostro gruppo dirigente.

Il riequilibrio della rappresentanza deve restare per la nostra Categoria, un obiettivo da perseguire, anche con le necessarie forzature e la difficoltà di applicazione generalizzata della norma antidiscriminatoria e il difficile inserimento e la promozione delle donne negli organismi di rappresentanza.

In questo quadro la FILLEA di Taranto si sente sempre più impegnata ad individuare e a promuovere la rappresentanza delle donne nei vari livelli.

I Servizi sono, per la CGIL in generale e per la FILLEA in particolare una "gamba" fondamentale delle nostre attività di tutela sindacale, a partire da quelle individuali del lavoratore. Va riconfermato e ulteriormente articolato l'obiettivo di realizzare compiutamente un sistema integrato dei servizi confederali, così come indicato dalla Conferenza Nazionale dei Servizi del 1999.

Per la FILLEA c'è bisogno di un sistema dei Servizi fondato sostanzialmente su quattro aree, che devono concretamente integrarsi sul territorio:

- Il Patronato, con una più marcata predisposizione organizzativa alla materia del risarcimento infortuni e malattie professionali;
- La tutela vertenziale e legale;
- Il servizio fiscale;
- Servizi diversi quali: sportello orientamento lavoro, centri donna, sportello per lavoratori stranieri, etc...;

su cui affiancare la collaborazione più incisiva con Associazioni tipo l'Auser, la Federconsumatori e il Sunia.

Posso affermare in tal senso che la CGIL di Taranto ha compiuto in questa direzione negli ultimi anni un grande sforzo organizzativo con ottimi risultati, data però la particolarità della nostra Categoria abbiamo bisogno di un maggiore coordinamento e risposte più immediate e qualificate.

Questo lo chiediamo per far sì che il lavoro svolto quotidianamente e con fatica dalla Categoria non venga vanificato ogni volta che il lavoratore debba rivolgersi alla struttura dei Servizi.

DEMOCRAZIA, PLURALISMO, AUTONOMIA E UNITA'

L'unità rappresenta uno dei valori centrali nell'azione della FILLEA. Il suo perseguimento e la sua tenuta sono frutto dell'elaborazione costante delle politiche settoriali e contrattuali, che hanno consentito ad oggi risultati significativi. In questi ultimi anni però anche a Taranto si è assistito ad una più intensificata competizione tra Organizzazioni su un terreno di comportamenti contrari ad una visione corretta e trasparente dei rapporti unitari, con una pericolosa degenerazione in termini di proselitismo e rappresentanza.

Per la FILLEA di Taranto bisogna intensificare ogni attività unitaria che investa le politiche organizzative, sulla base dell'ultimo accordo unitario sul tema della rappresentanza e del reinsediamento (12/10/2007). In attuazione dello stesso occorre fare uno sforzo a livello territoriale di iniziative unitarie, campagne mirate che abbiano come obiettivo la crescita della sindacalizzazione e dei diritti soprattutto nei settori meno tutelati del mondo del lavoro.

Anche a Taranto vanno fissati unitariamente dalle tre OO. SS. Di Categoria obiettivi di crescita del Tesseramento fondati non sulla disdetta, ma sulla nuova sindacalizzazione per intervenire sugli ampi spazi presenti in ogni comparto delle costruzioni.

Per la CGIL e per la FILLEA vanno promosse tutte quelle forme per la crescita delle rappresentanze sui luoghi di lavoro con una ampia partecipazione dei lavoratori nelle decisioni che attengono la contrattazione a tutti i livelli. Per noi la consultazione dei lavoratori, il loro pronunciamento e le loro valutazioni finali sulle piattaforme e accordi deve essere un sistema vincolante delle decisioni finali rendendo certo e certificabile il rapporto trasparente con gli stessi lavoratori.

Prima di concludere ribadisco che l'impegno sempre costante della FILLEA CGIL di Taranto rimane quello di continuare ed intensificare il proselitismo e l'insediamento mirato su tutto il territorio. Inoltre la valorizzazione dei nostri quadri e delegati anche con forme di incentivazione legate ad obiettivi di sindacalizzazione.

Il problema del tesseramento quindi deve essere assunto da tutto il gruppo dirigente, come scelta politica di straordinaria importanza, attraverso un impegno costante e permanente. Discutere della qualità, quantità e dinamica del tesseramento vuol dire verificare la nostra azione politica, contrattuale, strategica e quale reale consenso ha prodotto.

Quello che voglio trasmettere a tutti voi è la voglia di sentirsi CGIL e cioè parte integrante di una grande Organizzazione che mette al centro i diritti e le tutele dei lavoratori e delle lavoratrici con la consapevolezza

di non essere mai traditi o abbandonati. Parte cioè di quel quadratino rosso che ci accompagnerà per altri 100 anni.

Grazie a tutti e buon lavoro.