

CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE FILLEA TTICINO OLONA OSSONA, 25 FEBBRAIO 2008

DOCUMENTO CONCLUSIVO

La conferenza di organizzazione è lo strumento con cui la confederazione e le categorie intendono affrontare le questioni che necessitano di una verifica e di una rielaborazione politico-organizzativa.

Il Comitato Direttivo allargato del Ticino Olona, riunitosi a Ossoa in data 25 febbraio 2008 ha elaborato alcune riflessioni e proposte da portare ai livelli superiori sia di categoria (regionale e nazionale) che confederale (territoriale, regionale e nazionale).

Conoscere i cambiamenti della realtà in materia di mercato del lavoro, la polverizzazione delle imprese, - aumento spropositato degli artigiani, una media aziendale di soli 3,6 lavoratori per unità produttive nel nostro settore -, la presenza di oltre il 43% di lavoratori migranti, il lavoro nero e clandestino, la non sicurezza nei cantieri con risultati devastanti di morti sul lavoro, infortuni molti dei quali invalidanti.

L'individualismo e la cultura dell'antipolitica ("sono tutti uguali") sono elementi utili per capire le difficoltà esistenti in merito alla rappresentanza e la difficile applicazione dell'accordo interconfederale sulle RSU.

La proposta che facciamo su questo punto, vista la frammentazione esistente, è quella di considerare il cantiere come unica unità produttiva, indipendentemente dal settore di appartenenza per costituire il delegato d'impresa.

Nel nostro settore è il funzionario che quasi sempre svolge il ruolo della RSU: i lavoratori pongono a lui i quesiti di natura contrattuale, previdenziale e fiscale, dal controllo della busta paga agli assegni per il nucleo familiare.

Sempre più spesso l'adesione alla organizzazione non avviene per le convinzioni ideali, condivisione di programmi o progetti, ma per situazioni personali, attraverso un rapporto individuale con il funzionario che viene identificato con l'organizzazione (questa modalità di adesione è molto accentuata tra i migranti).

La formazione continua diventa quindi fondamentale. Ciò vale soprattutto per la figura del funzionario,

Non possiamo trasformare le persone in tuttologi, ma puntare a che siano competenti, in grado di orientare il lavoratore.

La FILLEA Nazionale da tempo attua un programma di formazione continua, che coinvolge tutti, dai segretari generali ai delegati.

La presenza di sedi aperte nei paesi, la qualità dell'accoglienza, le informazioni agli utenti precise e puntuali, attraverso sportelli specifici e comunicazioni visive sono i primi strumenti per mantenere un rapporto positivo con i lavoratori.

Molto lavoro in questi anni è stato fatto dalla C.d.L., per rendere le sedi più numerose e più accoglienti: è questo uno dei biglietti da visita che l'organizzazione può produrre.

Con l'avvio della ristrutturazione dell'immobile acquistato a Legnano situato dietro la sede di via Volturmo si completa l'obiettivo di rendere la nostra organizzazione più visibile e presente nel territorio.

Vista la numerosa presenza sul territorio di lavoratori e cittadini stranieri, proponiamo l'inserimento di collaboratori di madre lingua nei Servizi, per aumentare la qualità delle prestazioni che diamo, a partire dalla nostra capacità di accoglienza.

Nelle sedi occorre costruire un coordinamento tra le categorie e i servizi attivando una corsia preferenziale con i funzionari, con presenze coordinate in modo da accelerare i tempi di risposta ai problemi.

Prevedere all'interno dell'ufficio vertenze una competenza specifica per le tematiche del nostro settore.

La precarietà del lavoro e la disaffezione sempre più evidente dei giovani rappresentano una criticità per la CGIL.

Abbiamo bisogno dei giovani e di giovani funzionari e dirigenti, per far ciò occorre attuare strumenti e linguaggio a loro consoni. Aprire ai giovani significa favorire il rinnovamento dei gruppi dirigenti attuando percorsi specifici e mirati per loro.

Il rinnovamento del gruppo dirigente si può attuare attraverso un insieme di regole, anche collegando l'età anagrafica e contributiva maturate in relazione agli incarichi esecutivi.

Il documento del direttivo nazionale avvia una discussione sul ruolo di rappresentanza che devono svolgere le aree metropolitane: il nostro comprensorio è coinvolto direttamente da questo problema in quanto confinante con Milano.

La FILLEA lo è per motivi oggettivi: la Cassa Edile di Milano coinvolge anche il comprensorio della Brianza, il nostro e quello di Lodi.

Per decidere occorre conoscere, per questo motivo pensiamo che la CGIL Regionale debba farsi promotrice di una iniziativa seminariale, di analisi di

approfondimento e confronto tra le diverse esperienze esistenti sul territorio nazionale, che servono per dare strumenti di valutazione più ampia, in grado di assumere le decisioni migliori per valutare la fattibilità dell'obiettivo che viene proposto.

Sin da ora la nostra categoria si rende disponibile a sperimentare forme organizzative condivise da tutte le strutture confederali e di categoria coinvolte che vadano nel senso di migliorare i livelli qualitativi e la presenza della rappresentanza e dei servizi già oggi esistenti.

Occorre realizzare condizioni e garanzie per mantenere e sviluppare il radicamento territoriale che il Ticino Olona ha sin qui realizzato.

In tale contesto, il nuovo comprensorio metropolitano dovrà fondarsi su un processo di valorizzazione e qualificazione del decentramento che si sostanzia con l'attribuzione in forma permanente a tutte le zone, e non solo al Ticino Olona, di precisi poteri e funzioni di direzione politica, sindacale ed organizzativa.