



Relazione Conferenza di Organizzazione FILLEA CGIL Toscana

Il momento in cui svolgiamo la Conferenza di Organizzazione della CGIL si inserisce in una situazione Politica economica e sociale di particolare complessità.

La decisione, conseguente all' impegno assunto nell' ultimo Congresso di svolgere comunque la nostra Conferenza di Organizzazione si dimostrata giusta anche alla luce di quanto è emerso dalla discussione e dagli interventi che si sono succeduti nelle Conferenze di Organizzazione di Categoria che fin qui abbiamo fatto.

Abbiamo cominciare a ragionare, a partire dal nostro lavoro e dalle nostre esperienze, su cosa pensiamo debba essere la CGIL nel domani che ci aspetta.

Certo, i Documenti Politici prodotti ci hanno fornito la traccia nella quale sviluppare la nostra discussione, senza né semplificazioni né scorciatoie, ma andando direttamente al merito delle questioni.

Il compito che oggi ci aspetta è quello di contribuire con i nostri interventi, le nostre proposte, le nostre idee, alla discussione generale.

Partendo dal Documento della CGIL Nazionale e dovendo necessariamente individuare i punti focali, risulta evidente che il nostro punto di partenza è, in linea con quanto indicato nelle nostre Tesi congressuali, la rivendicazione della " centralità del Lavoro e della condizione sociale di uomini e donne ", individuando la centralità del Territorio come scelta strategica fondamentale.

Partire quindi dal Territorio per estendere la rappresentanza e la rappresentatività, per accrescere la Contrattazione, per sviluppare le politiche rivendicative di carattere sociale, per garantire le tutele e i diritti.

E' in questo quadro che è possibile immaginare una nuova Confederalità, che assegna un ruolo baricentrico alle Camere del Lavoro, ma che contemporaneamente riconosce il ruolo insostituibile delle Categorie.

E' contemporaneamente necessario proseguire sulla strada del rinnovamento e del ringiovanimento del Gruppo Dirigente, favorire la rappresentanza di genere, problema quanto mai aperto nella nostra Categoria, includere i lavoratori migranti nell' attività dell' Organizzazione, tutto ciò per favorire i processi di reinsediamento e di proselitismo.

Attraverso la scelta strategica di progetti finalizzati alla "Formazione Continua" dell' intero corpo dell'Organizzazione, possiamo preparare i dirigenti di domani a partire dai Delegati e dai nuovi Quadri. Tale strumento è necessario ed indispensabile a tutti viste la necessità di aggiornamenti continui necessari per poter svolgere al meglio la nostra attività quotidiana.

Due punti su cui a mio giudizio il documento offre indicazioni ancora troppo parziali sono quelli relativi alle Risorse e alle RSU.

Il nodo centrale delle Risorse non può essere affrontato solo ridistribuendo le risorse già esistenti verso il Territorio cioè verso le Camere del Lavoro e le Categorie Provinciali. Questa è una soluzione ancora parziale del problema.

Ciò nondimeno la nostra Categoria ha già anticipato tale tema. La scelta di avere strutture Regionali di Coordinamento e la razionalizzazione della struttura Nazionale hanno in questi anni consentito di destinare maggiori risorse proprio ai Territori e i risultati dell'attività svolta dalla Categoria dal punto di vista politico, organizzativo e di rappresentanza sono sotto gli occhi di tutti.

Non affrontare il tema delle risorse attraverso politiche dinamiche finalizzate alla crescita dell' Organizzazione ci fa correre il rischio di ritardare i tempi di un sempre più indispensabile rimodellamento della nostra Organizzazione.

E' una discussione difficile, ma la CGIL ha dimostrato nella sua storia centenaria di saper leggere i mutamenti della società e di saper riposizionare se stessa per il compito di rappresentanza che i lavoratori le assegnano.

Questa Conferenza è comunque l'inizio di questa discussione, che è necessario sia fatta senza paletti né steccati da parte di alcuno.

Certo il mondo del lavoro non è più quello che era rappresentato ai tempi della precedente Conferenza di Organizzazione di Montesilvano. Negli anni trascorsi, le politiche di destrutturazione delle Imprese (la filosofia del piccolo è bello) con il moltiplicarsi delle fasi di terziarizzazione dell' attività produttiva e dei servizi, la continua e costante precarizzazione dei rapporti di lavoro, il diminuito senso di solidarietà presente nel tessuto sociale del nostro paese hanno fortemente inciso.

Queste condizioni non hanno sicuramente favorito una crescita del numero dei Delegati. Ma senza Delegati, il cuore pulsante del Sindacato, ogni nostra attività è destinata ad inaridirsi.

Dobbiamo ripartire dalla rappresentanza diretta sui posti di lavoro, per poter noi ricomporre i processi produttivi, per incidere con più forza e dare voce ed azione ad un mondo del lavoro in crescente attesa di diritti e dignità.

Il Documento che la Categoria ha offerto alla discussione è un ulteriore contributo di analisi e di proposta, offre una spaccato che attraversa i temi del documento confederale e lo integra in maniera complementare.

Noi abbiamo svolto nel 2001 una nostra Conferenza Organizzativa e le scelte politiche e strategiche lì individuate sono la base portante della nostra attuale iniziativa politica.

Risulta evidente che per noi la Contrattazione è lo strumento principale per esercitare quel ruolo di tutela delle condizioni e degli interessi dei lavoratori.

Così come è evidente che la sola contrattazione, se non supportata del rafforzamento delle Regole e degli impianti normativi non è sufficiente ad innalzare il livello qualitativo del lavoro che rappresentiamo, specie in Edilizia.

I risultati ottenuti con l'introduzione del DURC sono un chiaro esempio su come è possibile far emergere il lavoro sommerso, combattere il lavoro nero, estendere a tutti i lavoratori i diritti e le tutele contrattuali, in un pezzo del modo del lavoro strutturalmente precario per sua natura.

Proprio attraverso questa azione che obbliga al rispetto delle regole si favorisce la legalità e la trasparenza del settore, cosa questa che consente di promuovere concretamente tutte le iniziative necessarie per il rispetto e l'applicazione delle norme di sicurezza.

Sì la Sicurezza. Perché al di là delle periodiche indignazioni che esplodono ogni qualvolta ci sono infortuni particolarmente gravi, la realtà è che si continua ogni giorno a morire di lavoro.

Va ripresa l' iniziativa sugli RLS per dare piena attuazione all' accordo unitario e cominciare anche noi a sperimentare delegati alla Sicurezza con caratteristiche Territoriali o di Bacino.

Il Testo Unico sulla Sicurezza è una prima risposta a cui va rapidamente data operatività incalzando i soggetti preposti a tale compito, se necessario anche attraverso una rinnovata azione di mobilitazione di tutto il Sindacato.

L'azione della Categoria e della CGIL, continua ad esser tesa ad un sistema di rappresentanza dell' intero mondo del lavoro, condizione per noi necessaria per sviluppare le azioni di tutela dei lavoratori, anche se questo a volte ci porta in rotta di collisione con la Filca e la Feneal, che privilegiano maggiormente l'attività per i propri iscritti.

Ciò nondimeno riusciamo a far passare, a volta con grande fatica, il principio democratico della partecipazione dei lavoratori, dall' elaborazione delle Piattaforme

fino all' approvazione degli Accordi e dei Contratti che sottoscriviamo, confrontandoci continuamente con i lavoratori e chiedendone di volta in volta il mandato.

Il modello contrattuale articolato su due livelli ci ha consentito di esercitare una tutela reale delle condizioni normative ed economiche dei lavoratori, in special modo in edilizia, pur rimanendo aperto il problema della quantità e della qualità della contrattazione di secondo livello negli impianti fissi.

La presenza in continuo aumento dei lavoratori non italiani ci ha fatto affrontare la sfida di voler essere il primo sindacato multi-etnico. Questa realtà pone anche alla Confederazione la necessità di interrogarsi su come favorire l' inclusione dei lavoratori non italiani nell' Organizzazione.

A noi, da domani, tocca il compito di dare seguito alla decisione già assunta per la costituzione a livello regionale del Coordinamento Fillea dei lavoratori immigrati.

Per favorire quanto indicato nel documento CGIL circa le RSU, abbiamo agito sui due versanti della nostra Categoria. Mentre per gli impianti fissi è stato possibile raggiungere un accordo unitario con Filca e Feneal sulle modalità per il rinnovo delle RSU, per quanto riguarda il settore edile abbiamo introdotto nella piattaforma del rinnovo del CCNL una richiesta riguardante la possibilità di sperimentare forme di rappresentanza territoriale e di cantiere visto il sempre crescente ricorso da parte della Aziende alla pratica del subappalto.

Anche per Fillea la Formazione è centrale nei percorsi di valorizzazione e crescita del gruppo dirigente. La Categoria si è attivata con propri percorsi formativi di carattere nazionale, senza dimenticare le altre iniziative territoriali anche quelle connesse alla conoscenza degli strumenti informatici legati alla gestione del programma Fille@office.

La discussione sulle risorse a volte ci porta in rotta di collisione con le Camere del Lavoro. Ricordo a tutti che l' idea della solidarietà è carattere fondativo della nostra organizzazione e pertanto non può venir meno tale impegno nel rapporto con le strutture confederali a partire proprio dalle Camere del Lavoro.

Solidarietà però non vuol dire rinuncia alla titolarità delle risorse e perciò la stessa deve essere vincolata a obiettivi e progetti finalizzati.

Certo tutta questa discussione rischia di sembrare estranea ai problemi che il mondo del lavoro vive oggi.

Una dei meriti del gruppo dirigente è quello di essere stato capace di far vivere questa discussione anche dentro tale quadro.

Del resto il percorso della CdO doveva iniziare nell'autunno dello scorso anno, ma in quel periodo come tutti ricordano siamo stati impegnati in uno dei più alti momenti di democrazia di questo paese: la campagna di conoscenza e la successiva consultazione tramite Referendum dell'accordo sul Welfare del luglio 2007.

Le Assemblee fatte ci hanno consegnato una fotografia di un mondo del lavoro dove il disagio per la tenuta del potere d'acquisto dei salari e delle pensioni è arrivato ad un pericoloso punto di rottura.

Da lì l'immediato varo della Piattaforma unitaria su Fisco/Salari/Prezzi e Tariffe, che ci consente oggi di poter rivendicare autonomamente rispetto all'approssimarsi delle elezioni anticipate la nostra posizione contrattualmente rivendicativa a tutte le forze politiche che si candidano alla guida di questo paese.

E' dentro quest'ottica che va vista e apprezzata la bozza unitaria per la modifica del Modello Contrattuale. Certo dovremo approfondire e discutere al nostro interno, ma gli aspetti centrali del nuovo Modello sono a mio giudizio, quelli sui quali la posizione della FILLEA e dalla CGIL è sempre stata inequivocabilmente chiara:

- 1) Centralità del CCNL, senza svuotamenti impropri, quale strumento di tutela collettiva universale dei lavoratori;
- 2) Rinnovi dei Contratti in tempi certi, per evitare specie nei settori deboli situazioni di mancati rinnovi per anni;
- 3) Estensione reale del 2° livello di Contrattazione, prevedendo un ventaglio di opportunità contrattuali quali la contrattazione di Filiera, la contrattazione di Sito, la contrattazione di Distretto, la contrattazione Territoriale;
- 4) Il riconoscimento del ruolo della Bilateralità, quale strumento di emanazione contrattuale, dentro cui trovano applicazione pezzi del Contratto, esigibilità di diritti e tutele collettivi ed individuali;

Rimane aperto il capitolo su Democrazia e Rappresentanza utile ai percorsi di validazione democratica delle Piattaforme e degli Accordi, punto questo sul quale però continuano ad esserci distanze fra noi e gli altri due Sindacati Confederali.

In tutto ciò innestiamo l'attività che di giorno in giorno entra sempre più nel vivo dei rinnovi di tutti i CCNL del nostro settore.

Dopo aver iniziato con la chiusura dei contratti Artigiani Legno e Artigiani Lapidei, rinnovo che aspettavamo dal 2000, c'è stata la chiusura del primo contratto industria, quello del Cemento.

La novità in alcuni tavoli contrattuali è quella che cominciamo ad essere noi a produrre i testi per le modifiche contrattuali, costringendo la controparte a dover affrontare le richieste contrattuali a partire dalle nostre posizioni.

Tale impostazione ha trovato corpo anche per il contratto ANCE, nel quale lo stato della trattativa, trova forti resistenze sul tema della Carezza Malattia, tema che a

livello Toscano ci ha visto in prima linea nei passati integrativi provinciali dove, anche se in maniera variegata, siamo riusciti a superare la norma nazionale in tutte le Province.

In Toscana siamo ormai in procinto di varare unitariamente con Filca e Feneal le piattaforme per i rinnovi dei Contratti Regionali Legno Artigiani e Lapidari Artigiani anche questi scaduti da anni.

Nello specifico oltre alle partite economiche, sono presenti richieste che riguardano la Sicurezza, la Formazione, la Previdenza, i Diritti. Ricordo a tutti che non solo gli Edili hanno il problema della carenza malattia.

Alle sfide del mercato globale, si risponde facendo sistema. Favorire momenti di integrazione delle esperienze è anche per noi una sfida. Bisogna estendere la Contrattazione, sperimentare forme e modelli utili sia per coprire il maggior numero di lavoratori, sia per prevenire situazioni di crisi latente di alcuni comparti.

E' opportuno iniziare da oggi un percorso per sperimentare anche in Toscana, anche in Fillea, contrattazioni di Distretto.

E' necessario coordinarsi con i Territori e a livello Regionale per poter continuare con la contrattazione d'anticipo, già sperimentata per i cantieri dell' alta velocità, anche per la realizzazione delle quattro strutture Ospedaliere previste a livello Regionale.

Avviandomi a concludere, solo brevi cenni su alcune questioni non marginali.

Sistema dei Servizi della CGIL. Per la Categoria il sistema dei servizi è parte integrante delle attività di tutela sindacale che svolgiamo.

Non c'è separazione tra tutela collettiva e tutela individuale, i due aspetti sono complementari.

E' però necessario un maggiore coinvolgimento di tutte le strutture di categoria nella gestione dei servizi, per favorire un più alto senso di appartenenza, sviluppare politiche attive di proselitismo, elevare una qualità già alta e migliorare le capacità di ascolto e di ricezione.

Progetti. La scelta fatta dalla CGIL Toscana di destinare le risorse non più ad una miriade di micro progetti, ma di individuare progetti mirati alla reale costruzione di nuovi quadri, favorendo le sperimentazioni fra Categorie o con progetti interprovinciali visti anche nell'ottica delle Aree Vaste, non può che trovarci favorevoli. Del resto una di queste esperienze ci riguarda direttamente come partner della FIOM in quattro province. Sicuramente per il settore Edile vanno individuate alcune sperimentazioni a cavallo fra le Province, vista la sempre più alta mobilità dei lavoratori e delle Imprese anche locali.

Circolarità delle esperienze. L'introduzione della regola del doppio mandato, ha determinato una mobilità fin qui mai sperimentata nella nostra Organizzazione, cosa che ha sicuramente favorito il ricambio, ma che lascia aperti alcuni aspetti di criticità. E' indispensabile, partendo proprio dalle esperienze della Categoria in Toscana, cominciare un confronto che ci consenta di costruire percorsi di valorizzazione per tutte le compagne e tutti i compagni impegnati nei ruoli di direzione, percorsi valutati nel tempo che non ci costringano a dover di volta in volta affrontare le emergenze. Un confronto fra pari, dove tutti si devono impegnare per trovare soluzioni condivise utili all'intero corpo dell'Organizzazione e con quello spirito di servizio e di appartenenza che ha sempre contraddistinto la CGIL.

Il Segretario della
FILLEA CGIL Toscana
Antonio Ledda

Impruneta 14 marzo 2008