

# RELAZIONE ALLA CONFERENZA DI ORGANIZZAZIONE DELLA FILLEA CGIL DI TREVISO

29/02/2008

del Segr. Gen. Dottor L.

La riunione che oggi noi della fillea di treviso ci apprestiamo a fare si inserisce nel percorso già avviato dalla cgil nazionale nella seconda metà del 2007 in quella che viene chiamata conferenza di organizzazione.

La Cgil di Treviso ha già svolto le conferenze delle c.d.l.t. (dove molti voi hanno partecipato) nelle zone di Oderzo (Motta di Isonzo), Vittorio Veneto, Montebelluna (Valdobbiadene), Castelfranco Veneto (Onè di Fonte), Conegliano (Pieve di Soligo - Godega), Treviso (Roncade, Mogliano, Paese, Villorba) e il prossimo 6 marzo 2008 concluderà il percorso con la conferenza di organizzazione provinciale, conferenza nella quale noi della fillea parteciperemo con una delegazione composta dai componenti del direttivo cgil eletti al congresso più altri 26 delegati che dovremo eleggere oggi, sempre oggi noi dobbiamo eleggere un'altra delegazione di altri 13 delegati che parteciperà alla conferenza di organizzazione della Fillea Regionale che si aggiungerà ai componenti del direttivo regionale fillea già eletti in occasione dell'ultimo congresso.

Nelle suddette conferenze poi saranno eletti altre delegazioni che poi parteciperanno alle assise della cgil regionale e nazionale e della FILLEA nazionale.

Fare una conferenza di organizzazione significa chiamare a discutere tutti i nostri iscritti, i nostri quadri e gruppi dirigenti per verificare se così come oggi siamo organizzati, per il ruolo che ricopriamo, possiamo rispondere adeguatamente alle sfide e sollecitazioni che ci vengono rivolte dalla società nella quale noi viviamo.

L'ultima conferenza di organizzazione la CGIL l'ha tenuta oltre 15? anni fa, da allora molte cose sono cambiate: il sistema politico, il sistema produttivo e dei servizi, la globalizzazione ecc., molte cose stanno ancora cambiando molto velocemente.

La CGIL decide quindi di ripensare un nuovo assetto organizzativo che sia flessibile e più collegato al territorio con l'obiettivo di far crescere rappresentanza e rappresentatività e capace di ridare centralità e valore ai lavoratori e lavoratrici per rispondere più adeguatamente ai loro bisogni di crescita economica, professionale e di autoaffermazione soggettiva.

Molte cose in questo senso sono già state fatte dalla CGIL di Treviso, la CGIL è già decentrata sul territorio provinciale con 15 Camere del Lavoro, decentramento sul territorio a cui ha contribuito la FILLEA con risorse economiche e uomini e donne che in via continuativa e/o giornaliera e settimanale garantiscono l'apertura delle sedi con proprie attività di permanenza. Molto riteniamo sia ancora da fare per migliorare qualitativamente la ns. presenza sia in termini di categoria sia in termini confederali.

I documenti in discussione propongono di riqualificare il ruolo e riequilibrare l'azione politica delle strutture regionali confederali e di categoria verso il territorio al fine di sostenere il ruolo contrattuale e la capacità di proselitismo **decentrando quadri e risorse.**

Un' azione in questo senso, in FILLEA nel Veneto, è già operativa da tempo, con il ridimensionamento della struttura regionale con conseguente vantaggio economico di tutte le strutture provinciali e senza aver subito alcun effetto negativo nella nostra azione contrattuale.

Attualmente la ripartizione delle risorse derivanti dalle quote delega sono così ripartite:

Quota delega: **Euro 12**

CGIL NAZIONALE : 0,0764 + 0,1186 = 0,1910 ( 1,59% )  
 CGIL REGIONALE : 0,0456 + 0,4674 = 0,5130 ( 4,275% )  
 CGIL TREVISO : 0,0084 + 2,3821 = 2,3905 ( 19,92% )

CGIL VENETO ( FONDO SOLIDARIETA' ): 0,1186 (0,988%)  
 FONDO PREVIDENZA : 0,0593 (0,494%)

FILLEA REGIONALE : 0,6999 (5,833%)  
 FILLEA NAZIONALE : 0,8902 (7,418%)  
 FILLEA PROVINCIALE : 7,1288 (59,406%)

TOTALE EURO 12 (100%)

La FILLEA di Treviso nel 2007 ha chiuso il tesseramento con questo risultato:

**Chiusura  
2007**

SETTORI:	A	DI CUI	B	C	TOTALE	DI CUI	DI CUI
	TESSERE CONSEG. CON DELEGA ATTIVA	TOTALE DELLE NUOVE DELEGHE DA GENNAIO	TESSERE CON DELEGA INPS (DS/223 CIGS/CIG/EX501)	BREVI MANU	GENERALE A+B+C	TOTALE LAVORATORI STRANIERI	TOTALE DONNE
EDILI	2405	701	0	38	<b>2.443</b>	(41,8%) <b>1.022</b>	(0,98%) <b>24</b>
LEGNO	1485	324	0	88	<b>1.573</b>	(30,03%) <b>478</b>	(21,42%) <b>337</b>
LATER.MANUF.	242	26	0	0	<b>242</b>	(35,53%) <b>86</b>	(2,06%) <b>5</b>
CEMENTO	83	4	0	0	<b>83</b>	(3,61%) <b>3</b>	<b>0</b>
LAPIDEI	90	13	0	1	<b>91</b>	(16,48%) <b>15</b>	(5,49%) <b>5</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4305</b>	<b>1068</b>	<b>0</b>	<b>127</b>	<b>4.432</b>	(36,19%) <b>1.604</b>	(9,07%) <b>402</b>
<b>TOTALE TESSERE PRELEVATE ALLA C.T.d.L.</b>				<b>n.</b>	<b>4.400</b>		

Risultati ottenuti con il lavoro di contrattazione collettiva aziendale e territoriale e di tutela individuale svolto da n. 7 funzionari e 162 nostri compagni delegati e delegate eletti nelle RSU costituite in 63 aziende sul totale di 304 aziende di impianti fissi dove siamo presenti con iscritti e 6 compagni delegati eletti in solo 2 imprese edili.

N.56 di questi nostri compagni e compagne svolgono anche l'importante ruolo di RLS, in 45 aziende.

#### SITUAZIONE CATEGORIA GENNAIO 2008

##### CEMENTO

ZONE	n° iscr.	n° az.	n° rsu	n° az. Con rsu	n° rls	n° az. Con rls	n° str.	n° don.
CASTELFRANCO								
CONEGLIANO	4	1					2	
MONTEBELLUNA	22	1	2	1	1	1		
ODERZO								
PIEVE SOLIGO								
TREVISO	36	2	5	1	1	1	1	
VITTORIO VENETO	9	1	3	1	1	1		
<b>totale</b>	<b>71</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

##### EDILI

ZONE	n° iscr.	n° az.	n° rsu	n° az. Con rsu	n° rls	n° az. Con rls	n° str.	n° don.
CASTELFRANCO	162						90	3
CONEGLIANO	169						121	2
MONTEBELLUNA	481		3	1	1	1	257	4
ODERZO	94						51	2
PIEVE SOLIGO	80						40	
TREVISO	454						388	10
VITTORIO VENETO	198		3	1	1	1	75	3
<b>totale</b>	<b>1638</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1022</b>	<b>24</b>

nb: il tot. iscritti con le deleghe fino al 10 gen. sono 2443 compresi impiegati (6) e f.p.

##### LAPIDEI

ZONE	n° iscr.	n° az.	n° rsu	n° az. Con rsu	n° rls	n° az. Con rls	n° str.	n° don.
CASTELFRANCO								
CONEGLIANO	10	3					1	
MONTEBELLUNA	10	2					3	
ODERZO								
PIEVE SOLIGO	1	1						
TREVISO	59	9	5	2	2	1	7	5
VITTORIO VENETO	4	3					3	
<b>totale</b>	<b>84</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>5</b>

##### LATERIZZI MANUFATTI

ZONE	n° iscr.	n° az.	n° rsu	n° az. Con rsu	n° rls	n° az. Con rls	n° str.	n° don.
CASTELFRANCO	6	1					3	
CONEGLIANO	18	6	1	1			17	
MONTEBELLUNA	95	11	17	3	4	2	36	4
ODERZO	1	1						
PIEVE SOLIGO								
TREVISO	87	7	10	5	5	2	30	1
VITTORIO VENETO								
<b>totale</b>	<b>207</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>86</b>	<b>5</b>

#### LEGNO

ZONE	n° iscr.	n° az.	n° rsu	n° az. Con rsu	n° rls	n° az. Con rls	n° str.	n° don.
CASTELFRANCO	20	7					9	3
CONEGLIANO	217	43	26	11	10	7	66	66
MONTEBELLUNA	74	23	4	3	2	2	40	18
ODERZO	450	61	38	13	12	10	219	125
PIEVE SOLIGO	172	46	13	7	5	5	55	36
TREVISO	225	52	20	8	7	7	66	52
VITTORIO VENETO	147	25	12	5	4	4	23	68
<b>totale</b>	<b>1305</b>	<b>257</b>	<b>113</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>478</b>	<b>368</b>

Nonostante il costante lavoro della FILLEA, anche in forte competizione con FILCA e FENEAL, il tasso di sindacalizzazione nei singoli settori della nostra provincia è ancora basso.

Infatti se prendiamo in considerazione i dati forniti dalla CCIAA il potenziale nostro campo di intervento in provincia di Treviso è il seguente:

settore Lapidei

(estrazione di pietra, creta, ghiaia e sabbia-  
lavorazione di pietre e marmo) 140 aziende

settore Laterizi e Manufatti in cemento 130 aziende

settore Cemento,calce e gesso 4 aziende

} con circa 8-10.000  
occupati

settore Costruzioni Edili 13.368 imprese con oltre 14.000 occupati

settore Legno/arredo 2.650 imprese con oltre 35.000 occupati

La provincia di Treviso con i suoi 35.000 addetti del settore legno/arredo è al primo posto per nr. di occupati e rappresenta l'8% degli addetti a livello nazionale e il 40% di quelli regionali di settore.

Il settore è caratterizzato in gran parte da imprese di piccole dimensioni, le aziende sopra i 100 addetti impegnano solo il 17% dell'occupazione.

Il contesto competitivo nel quale operano le aziende del settore ha le seguenti caratteristiche:

- entrata nel mercato di nuovi produttori localizzati nei paesi a basso salario
- riduzione dei consumi interni e aumento della variabilità della domanda
- concentrazione del settore distributivo

Le produzioni delle ns. aziende godono di buone componenti estetiche e di un prezzo più vantaggioso rispetto ai tradizionali concorrenti come ad esempio la Germania.

Però negli ultimi anni il vantaggio del prezzo è stato eroso dalla nuova concorrenza :

- CINA-MALESIA-INDONESIA-COREA
- POLONIA-REPUBBLICA CECA-SLOVENIA
- BRASILE-CILE

Dove ai bassi salari si aggiunge la disponibilità di materia prima (legname)

Le nostre aziende non hanno un mercato nazionale ampio, ma un mercato con una domanda molto sofisticata, che ha portato le imprese a qualificare sempre più l'offerta produttiva in termini di design, quest'ultimo elemento risulta essere la chiave del successo delle ns. imprese.

Lo sviluppo della grande distribuzione sta riducendo il potere negoziale dei produttori. Ciò ha indotto le imprese a cambiare le proprie strategie, anche adottando politiche di integrazione verticale a valle.

Molti produttori

- hanno acquistato altre aziende ampliando la gamma di offerta conseguendo economie sul versante commerciale e finanziario.
- hanno fatto innovazioni tecnologiche finalizzate all'automazione del processo produttivo e al miglioramento della qualità del prodotto, con conseguente aumento della produttività e diversificazione dell'offerta, anche con l'introduzione di nuovi materiali
- hanno migliorato il design, personalizzato il prodotto e migliorato il servizio al cliente

Fino ad ora le ns. aziende mobiliere, a differenza di quanto avviene in altri settori, non hanno puntato su iniziative di delocalizzazione, proprio per il forte intreccio produttivo costruito all'interno del distretto.

La diversità dei parametri operativi e i vincoli di qualità non permettono significativi vantaggi a delocalizzare nei paesi a basso costo del lavoro.

Una presenza all'estero per il momento di alcune aziende si giustifica solo con l'obiettivo di presidiare i mercati di sbocco, in modo da servire in modo più rapido ed efficiente una clientela distante e di garantirsi la disponibilità di materie prime e lavoro a costi più bassi.

Pare che anche la CINA stia attraendo crescenti flussi di investimento da parte di aziende trevigiane, con lo scopo di servire sia il mercato NORD AMERICANO che il potenziale mercato ASIATICO.

L'industria mobiliera trevigiana nel confermare la propria forza non sottovaluta una crescente tensione competitiva. Infatti:

- le attività di design-progettazione stanno assumendo un rilievo cruciale. Su questo piano alcune aziende si stanno innovando, è importante però che tutto il distretto investa in questa direzione.
- Il sistema logistico, le reti di cooperazione sono il successo del distretto. In questa fase, l'aumento dei fattori di incertezza e variabilità del mercato determinano una difficoltà di programmazione delle attività produttive. Le aziende devono coniugare sempre più efficienza e flessibilità, considerata l'importanza che riveste il controllo dei tempi di risposta al cliente. Questo impone una riorganizzazione del sistema logistico delle imprese con la necessità di dotarsi di sistemi informativi efficaci.
- In questi anni c'è una contrapposizione tra gruppi di aziende che hanno possibilità di crescita e gruppi di aziende che stanno vivendo uno stato di forte disagio. Le difficoltà non trovano spiegazione nella contrazione della domanda, ma piuttosto che con l'aumentata competizione, alcune aziende hanno reagito vigorosamente ed altre aziende si trovano impreparate. Questo ha prodotto e sta producendo un processo di selezione dell'offerta. L'attuale fase di ripresa del settore può permettere a quest'ultime imprese di recuperare.

Per il futuro, si può ipotizzare un'accelerazione dei processi di internazionalizzazione produttiva. Infatti è in aumento il numero di aziende che ritengono vantaggioso avere uno stabilimento all'estero per presidiare meglio i mercati lontani, pur nella convinzione che il distretto trevigiano del mobile sia ancora un importante serbatoio di competenze e Know how.

E' però necessario uno sforzo per promuovere e riqualificare tali risorse.

La sottoscrizione del Protocollo d'intesa tra la Provincia e CCIAA, Comune di Vittorio Veneto, Associazioni Artigiane, Unindustria, Ufficio Scolastico Provinciale, Università degli Studi di Padova, CGIL-CISL-UIL unitamente a FILLEA e FILCA avvenuta lo scorso 22 gennaio 2008, per la Costituzione del POLO FORMATIVO "AMBIENTE- LEGNO- ARREDO" costituisce un importante passo in questa direzione e un esempio di come la CGIL possa lavorare in sinergia con la categoria.

Il settore delle costruzioni costituisce un'altra importante parte delle attività di ns. riferimento. E' un settore caratterizzato dal fenomeno delle micro-imprese, come si evince dai dati esposti (oltre 13 mila imprese con 14 mila occupati), che ha attraversato un lungo periodo di crescita produttiva e che invece di consolidarsi nel sistema di impresa si è destrutturato in una miriade di cosiddette "imprese di costruzioni" che non sono altro che singoli lavoratori autonomi e imprese immobiliari senza operai.

Oltre la metà degli operai che operano nel nostro territorio sono stranieri, provenienti prevalentemente dall'Albania, Macedonia, Serbia-Montenegro, Romania e Marocco.

Sono presenti anche molti lavoratori provenienti dal Sud d'Italia.

I lavoratori stranieri vengono per la maggior parte assunti con contratti a termine, poi ripetuti più volte, sono in aumento i lavoratori somministrati, credo anche per effetto dell'approvazione del protocollo sul Welfare che limita l'uso indiscriminato dei contratti a termine.

Nei cantieri poi si riscontra una forte presenza di lavoro nero.

Il settore è purtroppo ancora il settore che detiene il primato dei morti e infortuni sul lavoro.

I lavoratori più colpiti operano in piccole imprese e sono spesso lavoratori autonomi, sono poi lavoratori immigrati e per lo più giovani.

Il sistema degli appalti, la frammentazione del sistema d'impresa, l'insufficiente informazione e formazione dei lavoratori e la scarsità delle attività di vigilanza sono la principale causa di questo fenomeno.

Per combattere questi fenomeni serve definire e rendere applicative regole che permettano di considerare il cantiere come unica realtà lavorativa, avere presente in ogni cantiere il R:l:S:, incrementare le attività di vigilanza che impediscano di lavorare a quelle imprese che non sono in possesso della certificazione contributiva (DURC), e che l'impresa certifichi, anche la congruità dei costi retributivi per la manodopera in relazione all'opera da realizzare, evitando così l'aggiudicazione degli appalti al massimo ribasso speculando non solo sui costi per la sicurezza ma anche sulle retribuzioni dei lavoratori. Serve inoltre che venga fatta obbligatoriamente formazione ai lavoratori dipendenti, agli imprenditori e ai lavoratori autonomi.

Per il prossimo futuro la crescita del settore non potrà avere i connotati della passata stagione, non può più essere di tipo quantitativo, sarà necessario orientarsi verso una riqualificazione delle imprese, in modo da produrre un'azione che vada verso il recupero e il restauro del nostro patrimonio immobiliare in sintonia e nel rispetto del nostro territorio.

I settori dei cosiddetti materiali da costruzione ( cemento, calce e gesso, laterizi e manufatti in cemento e lapidei) stanno risentendo dell'andamento meno favorevole del settore edile ed in questi ultimi mesi molte sono le aziende che sono in sofferenza, molti sono i ricorsi alla CIG e si sta prospettando anche l'avvio di riduzione del personale ed in qualche caso anche la chiusura di aziende.

Problemi questi che mettono in evidenza, un altro fatto: nelle aziende si sono ridotti i livelli occupazionali senza licenziamenti semplicemente non rinnovando i contratti a termine o i contratti a somministrazione.

Problema questo che porta in primo piano una diffusa precarietà del lavoro, motivo di un forte senso di insicurezza fra tutti i lavoratori.

La questione dei lavoratori migranti insieme a quella del lavoro stabile e qualificato in particolare per i giovani, è la questione sulla quale noi dobbiamo assestarci.

In questo contesto la FILLEA CGIL insieme a FILCA e FENEAL ha predisposto le piattaforme che sono state sottoposte a consultazione e approvazione dei lavoratori, per il rinnovo di tutti i contratti, che sono scaduti a fine anno fatta eccezione per il settore cemento che è scaduto nel mese di settembre 2007.

I temi principali di tutti le piattaforme sono le retribuzioni, il cui aumento è la priorità assoluta.

Le richieste superano in tutte le piattaforme i 100 euro/mese. Sono richieste che vanno oltre alle attuali regole e che rispondono alla necessità di recuperare e difendere il potere d'acquisto delle retribuzioni dall'inflazione reale.

Problema questo che richiede al più presto una riforma del sistema di contrattazione, riforma che però dovrà essere fatta con il coinvolgimento di tutte le parti dell'organizzazione a tutti i livelli a partire dai luoghi di lavoro.

Le altre priorità presenti in tutte le piattaforme riguardano l'ambiente e la sicurezza nel lavoro, la formazione professionale e l'inquadramento.

Lo scorso 19 febbraio, è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL del cemento, accordo sottoscritto senza aver fatto alcuna ora di sciopero, sull'accordo raggiunto la delegazione trattante ha espresso un giudizio positivo in quanto sono stati raggiunti gran parte degli obiettivi della piattaforma. In particolare:

- viene istituito il RLSSA e la responsabilità sociale dell'impresa per la cui attuazione entro 6 mesi verranno predisposte le linee guida
- part-time reversibile per le lavoratrici madri fino ai 3 anni del bambino e per entrambi i genitori fino a 2 anni nei casi di cura del bambino
- 100% retribuzione per assenza per maternità
- Un giorno di permesso retribuito al padre in occasione della nascita del figlio
- Tre giorni di permesso retribuito al lavoratore per assistenza familiari malati
- Armonizzate con gli impiegati le normative tra operai e impiegati con riconoscimento di 4 ore di permesso nelle viglie di Natale e Capodanno; 2 giorni aggiuntivi di ferie per operai e intermedi con anzianità oltre 15 anni
- 1,2% di versamento al fondo pensione calcolato su tutto il salario utile per TFR
- Costituita un commissione tecnica per costituire un Fondo di Sanità integrativa entro il dic. 2009, con versamento di 5 euro al mese da parte delle aziende per ogni lavoratore aderente dal 2012
- Aumentati di 0,50 euro gli scatti di anzianità



- Aumenti retributivi di 107 euro mensili (AS3). – 50 euro da feb. 2008  
35 euro da gen. 2009  
22 euro da sett. 2009
- 200 euro di una tantum con la retribuzione di feb. 2008

Nei prossimi giorni saranno convocate le assemblee di informazione e valutazione dell'accordo con tutti i lavoratori.

Le trattative per il rinnovo degli altri contratti sono ancora in corso.

Nel contempo proseguono anche le trattative a livello aziendale per il rinnovo degli accordi aziendali con i relativi premi di risultato che sono in scadenza in alcune aziende, fra le n.60 aziende con accordi vigenti.

Importanti risultati si sono ottenuti con le contrattazioni territoriali in edilizia sia quella provinciale che quella regionale sia in termini retributivi che normativi.

Da segnalare che in edilizia la bilateralità, con compiti definiti contrattualmente svolge un importante ruolo di supporto di qualificazione del lavoro e delle imprese, le casse edili con il rilascio del Durc e Il CTP e Scuola edile con le attività in tema di sicurezza e formazione professionale sono un esempio da imitare.

Rimane ancora aperto il problema del settore artigiano del legno con un contratto nazionale scaduto da 8 anni appena rinnovato e un contratto regionale da rinnovare. Anche se c'è stato un adeguamento salariale, il problema assume un'urgenza primaria.

Dopo che il parlamento ha approvato la finanziaria per il 2008, finanziaria che accogliendo buona parte delle ns. richieste, compreso l'approvazione del protocollo sul welfare e si era in attesa dei decreti attuativi delle misure approvate, su pensioni, riduzione della pressione fiscale e contributiva, riordino degli istituti previdenziali, riforma degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, apprendistato e non per ultimo la distribuzione ai lavoratori dipendenti delle risorse derivanti dalla lotta all'evasione fiscale il governo è caduto vanificando così le ns. aspettative.

La vertenza con il governo perciò rimane sospesa e immutata in attesa, del nuovo interlocutore.

La contrattazione è lo strumento principale con il quale la fillea intende esercitare il suo ruolo di tutela delle condizioni e degli interessi dei lavoratori.

In questo contesto è bene confermare la validità del modello contrattuale fondato su due livelli, con un contratto nazionale che eserciti una difesa estesa delle condizioni economiche e normative dei lavoratori, e un secondo livello che può rimanere differenziato tra edilizia e impianti fissi.

Il mercato del lavoro in evoluzione, la cui composizione ha visto crescere negli anni il fenomeno del precariato, del lavoro irregolare e dell'ingresso massiccio di lavoratori stranieri abbisogna di attività di supporto della confederazione al ns. lavoro

di contrattazione di categoria così come si è svolto fino ad oggi, che risponda in maniera più puntuale alle esigenze e aspettative di questi lavoratori.

A tale proposito serve una maggiore sinergia tra attività della categoria e attività dei servizi:

- l'inca con una più marcata predisposizione organizzativa verso attività di tutela infortunistica e di previdenza complementare
- l'ufficio vertenze con attività coerenti con le politiche contrattuali
- il servizio fiscale a supporto delle attività contrattuali di categoria e confederali
- altri servizi rivolte a esigenze delle donne, dei cittadini stranieri, dei lavoratori con contratti atipici, uffici formazione ecc.

inoltre

coerentemente con l'obiettivo di crescita della rappresentanza nei luoghi di lavoro, la fillea è impegnata a:

- promuovere una più ampia partecipazione dei lavoratori nelle decisioni che attengono la contrattazione a tutti i livelli, compresa l'attività generale del sindacato.
- Costruire programmi formativi finalizzati alla preparazione di giovani delegati e quadri dirigenti.
- Valorizzare e promuovere la partecipazione dei lavoratori migranti nella vita dell'organizzazione a tutti i livelli.
- Valorizzare e promuovere la partecipazione delle lavoratrici nella vita dell'organizzazione a tutti i livelli

La fillea nel perseguire questi obiettivi, in rapporto con la camera del lavoro, è e rimane a disposizione come sempre.