

DOCUMENTO CONCLUSIVO CONFERENZA ORGANIZZAZIONE FILLEA-CGIL LOMBARDIA

La Conferenza d'Organizzazione della FILLEA CGIL Lombarda convocata nei giorni 20 e 21 marzo 2008 a Villa Cagnola (VA) prende atto con soddisfazione dell'andamento delle tredici conferenze territoriali di categoria, e del contributo che esse hanno portato nella discussione politica e nelle indicazioni organizzative che andranno ad arricchire il percorso decisionale della Confederazione.

Si evidenziano altresì le novità, intervenute nel processo che ha portato alla Conferenza, soprattutto sul piano del metodo. I due seminari regionali di categoria, il contributo di merito del Direttivo Nazionale nonché nel confronto con la Confederazione, nei livelli territoriali, ci hanno consentito di portare un contributo fattivo all'elaborazione delle strategie organizzative. Positiva si è rilevata la sinergia che è emersa nella riflessione che categorie e confederazione hanno svolto sui punti nodali, quali il territorio come baricentro della rinnovata CGIL, le politiche contrattuali, le condizioni del lavoro, il rinnovamento e la democrazia di organizzazione.

Il lavoro svolto nel contesto confederale ha consentito a FILLEA, a partire dalle Conferenze territoriali di apportare elementi nuovi di esperienze, di ricerca e di soluzioni organizzative rispondenti agli obiettivi più generali della Conferenza.

Il contributo alla Conferenza di Organizzazione promossa dalla CGIL, ci è stato riconosciuto in più occasioni quale la nostra esperienza di sindacato radicato nei luoghi di lavoro, nelle forme tradizionali di rappresentanza, ma anche in un'esperienza originale che ci vede presenti nel territorio, come sindacato che opera nel rapporto quotidiano e diretto con i lavoratori del cantiere.

Sui lavori della Conferenza grava l'incognita e la preoccupazione per le modalità che hanno portato alla caduta del governo Prodi in prossimità di importanti decisioni attese dal Paese, dai lavoratori e dai pensionati. Dopo aver stipulato con il sindacato un importante e sofferto accordo sul welfare, il governo aveva indicato fra le priorità del proprio calendario riforme, interventi redistributivi e fiscali a favore del lavoro dipendente e dei pensionati e avviato politiche più giuste sull'immigrazione. Problematiche che, insieme a concrete misure a favore dello sviluppo richiedono di essere affrontate con urgenza.

Si valuta come complessivamente positivo il fatto che dopo mezzo secolo dalla legislazione in materia di appalti e infortuni sul lavoro, si sia giunti, pur in una situazione di crisi di governo, all'approvazione del decreto che introduce il Testo unico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. Un varo reso ancor più drammatico perché preceduto da una serie di infortuni mortali che hanno scosso le coscienze della parte più avanzata del Paese e nell'assoluta sordità di Confindustria portando ad un sistema di regole che per la prima volta introduce, anche se molto attenuate, sanzioni per chi non le rispetta.

La CGIL, come CISL e UIL, si devono impegnare in un confronto serrato con le forze politiche che concorrono alla guida del paese, per accelerare i provvedimenti di carattere economico e normativo a tutela del potere d'acquisto di salari e pensioni.

La Conferenza d'Organizzazione della FILLEA-CGIL Lombarda assume i documenti di base presentati dalla CGIL Nazionale ed il contributo della FILLEA Nazionale, comprensivi degli emendamenti e degli arricchimenti derivati dalle Conferenze territoriali.

In particolare si rende necessario per la FILLEA Lombardia e per le strutture territoriali, affrontare:

1. I cambiamenti avvenuti in questi ultimi quindici anni, sia nel mercato del lavoro, che fa i conti con una precarietà esasperata, sia nella nostra rappresentanza, migranti, atipici, artigianato e settori industriali, hanno bisogno di un adeguamento delle nostre politiche contrattuali e di insediamento (le rappresentanze nei luoghi di lavoro e nel territorio, Leghe, RSU, le forme di rappresentanza tipiche, il presidio del territorio con la nostra rete organizzativa, le nuove forme di rappresentanza

in tema di sicurezza e salute dei lavoratori RLS e RLST o nella nuova definizione prevista dalla Legge 123/2007: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, la Salute e Ambiente).

Di queste trasformazioni la più significativa riguarda l'ingresso massiccio di lavoratori migranti nella società, nel mercato del lavoro e nel sindacato. Tutto questo ha portato elementi di rapido cambiamento sia nelle politiche contrattuali sia nell'imporsi di nuove attese sul terreno della rappresentanza. In Lombardia si va affermando, nella esperienza FILLEA, non solo una nuova forma di sindacato multietnico, ma anche un nuovo gruppo dirigente che sempre più aspira a rappresentare aspettative e bisogni nuovi.

2. Democrazia, pluralismo e autonomia. Questioni che sono emerse nella nostra discussione recente e che metteranno ulteriormente alla prova la tenuta della CGIL di fronte all'evolversi delle articolazioni politiche del Paese; fatto salvo il valore indispensabile dell'unità dell'organizzazione e della sua autonomia, temi affrontati in modo chiaro ed esauriente nelle tesi 9 e 10 del Congresso. Non si tratta ora di introdurre strumenti anacronistici di censura, ma di affrontare il tema di regole – che ci sono – ma che devono essere esigibili e da tutti rispettate. La democrazia ed il pluralismo che sono la base dell'unità della CGIL, si devono espletare all'interno degli organismi che necessitano l'assegnazione più precisa di ruolo, percorsi partecipativi e competenze.
3. Sono prioritarie le politiche di rinnovamento dei propri quadri dirigenti, a partire dalla nostra struttura, favorendo con politiche attive l'inserimento di donne, lavoratori migranti e giovani in modo da garantire la pluralità della rappresentanza ed il futuro dell'Organizzazione. Dobbiamo lavorare affinché si affermi una nuova generazione di quadri e di dirigenti sindacali, e dare un forte impulso alla sindacalizzazione, alla rappresentanza e alla presenza delle donne nei gruppi dirigenti della Fillea. Definire un nuovo patto generazionale che favorisca e acceleri il processo di rinnovamento e ringiovanimento della CGIL, che metta nelle condizioni la Nostra organizzazione e Fillea in particolare, di gestire le prossime scadenze di mandato dei gruppi dirigenti promuovendo una nuova leva di dirigenti sindacali.
4. Va sperimentata, partendo dal coinvolgimento del nostro quadro attivo, le RSU prima di tutto, l'individuazione di giovani, donne, migranti, per indirizzarli in percorsi formativi di livello regionale o nazionale improntate su moduli che affermino la centralità di una nuova militanza e rafforzino il senso dell'appartenenza. Va promossa a livello contrattuale la formazione continua, anche utilizzando i finanziamenti messi a disposizione dal sistema. Dobbiamo pertanto coinvolgere il gruppo dirigente diffuso nelle politiche sindacali e contrattuali. Fillea, considerando la formazione quale momento strategico ed indispensabile, aderisce e promuove momenti formativi qualificanti attuati in proprio o dalle strutture superiori, per la formazione delle RSU e per tutto l'apparato, integrandoli con esperienze dirette sui luoghi di lavoro.
5. Occorre che la politica dei quadri assuma a valore il tema della rappresentanza di genere, nelle forme e nei contenuti esplicitati nel documento nazionale così come arricchito dall'esperienza maturata in seno all'iniziativa di Fille@onna e nell'impegno positivo e costante della rete regionale delle compagne. La categoria sta muovendo passi importanti in questa direzione in considerazione delle difficoltà oggettive dettate dalla composizione di genere nei settori produttivi di nostra competenza. In un quadro di continua sperimentazione la Fillea ha saputo trasmettere un messaggio positivo, registriamo presenze negli organismi dirigenti a tutti i livelli e in comprensori difficili, a riprova delle capacità del mondo femminile di mettersi in gioco. Si assume la Conferenza di organizzazione nazionale quale sede di verifica, di metodi, strumenti e strategie che possano contribuire all'applicazione della norma statutaria con l'obiettivo, dentro la contraddizione della nostra categoria, del raggiungimento della parità di genere.
6. Si ribadisce il costante impegno sui temi della sicurezza per la difesa del valore della persona e del lavoro quale indice principale di civiltà e di progresso, che contribuisca alla diffusione di una cultura della sicurezza.

In questo quadro si rende necessaria la divulgazione delle nostre esperienze, interne ed esterne alla confederazione, in tema di sicurezza sul lavoro, per la molteplicità di modelli organizzativi e per le molteplicità di azioni che si possono sperimentare. La “filiera” delle costruzioni che va dal cantiere, con la pluralità di soggetti che vi operano ed un’organizzazione del lavoro spesso caotica, alle forme organizzative delle aziende manifatturiere di prodotto grezzo (prime lavorazioni) a quelle con processi più elaborati, fino ad arrivare agli impianti di processo semi automatizzati.

Un’esperienza, non sempre efficace, sul piano dei risultati, ma comunque utile da sottoporre, come modello di riferimento per altri settori.

Sui temi della sicurezza appunto, occorre costruire un modello di intervento che non preveda solo la prevenzione e la sorveglianza, ma anche forme di assistenza concreta nei confronti di chi subisce l’infortunio. Sarebbe necessario dare corpo ad un decalogo di riferimento che prospetti una serie di iniziative da mettere in campo, sia sul terreno della tutela collettiva sia individuale (patrocinio, assistenza legale, azioni solidaristiche, ecc.).

Il ruolo di rappresentanza dei lavoratori in tema di sicurezza deve sempre più intrecciarsi con l’attività propria del sindacato di tutela e patrocinio.

7. La categoria si pronuncia per la conferma ed il rafforzamento dei due livelli di contrattazione: quello nazionale a vocazione universale e solidaristica che abbia come obiettivi i diritti, le norme e la tutela dei redditi anche attraverso il recupero di una parte della produttività di settore ed un secondo livello aziendale o territoriale -provinciale per gli edili e aziendale per gli impianti fissi-, non escludendo forme di contrattazione territoriale per il settore lapideo.
Un modello contrattuale che garantista l’esigibilità del secondo livello anche per i settori artigianato.
Si valorizza la *contrattazione d’anticipo*, che ha trattato e tratta ad oggi le condizioni di lavoro nei cantieri più complessi.
In questo contesto, nel quadro di rivisitazione del protocollo del 23 luglio 1993, va valorizzato il ruolo delle rappresentanze unitarie in tema di contrattazione di secondo livello.
8. Un manifesto unitario con CISL e UIL sulle regole democratiche, in merito al coinvolgimento vincolante dei lavoratori e sui valori di della democrazia di mandato e in tema di autonomia sindacale, declinabile per la FILLEA in un documento etico con FILCA e FeNEAL sulle regole comportamentali.
9. Sul terreno della bilateralità, è importante ribadire come la nostra presenza negli Enti debba essere caratterizzata dall’assoluto rigore nel controllo e nella verifica di una corretta gestione della bilateralità, operando – a partire dai bilanci – scelte che rendano trasparenti l’utilizzo delle risorse e la loro finalizzazione agli scopi e alle attività istitutive in modo particolare per quanto attiene la gestione di istituti contrattuali. Gli enti emanati dal sistema sono oggi strumenti indispensabili per i lavoratori del settore edile. Ai fini delle esigenze minimali di trasparenze ed efficacia, non è più procrastinabile un protocollo unitario che stabilisca regole esigibili e trasparenti nella direzione degli Enti.
 - L’obbligo ad una gestione trasparente degli Enti e delle risorse economico- finanziarie, con l’obiettivo, applicando le regole definite a livello nazionale e definendo un modello unico di rendicontazione, sia dal punto di vista economico patrimoniale, sia elaborando il Bilancio sociale improntato alla rendicontazione trasparente verso l’utente finale.
 - Lavorare perché tutti i nostri Enti bilaterali arrivino alla certificazione di qualità.

Nel sottolineare che gli Enti bilaterali sono di emanazione contrattuale e quindi devono applicare ciò che prevedono i CCNL riaffermiamo la necessità di tempi certi nell’erogazione degli Istituti contrattuali, rispetto delle norme in materia di rilascio del DURC, omogeneizzazione nazionale dei requisiti per il rilascio delle prestazioni, definendo più adeguatamente il rapporto tra Enti bilaterali e lavoratori.

In tema di bilateralità è infine necessario ribadire che l’esperienza peculiare del settore edile, di assoluta attualità, non deve rappresentare un modello da estendere pedissequamente ad altri settori merceologici.

10. Il tema della centralità del territorio è l'oggetto primario della nostra riflessione politico-organizzativa: esso rappresenta il baricentro attorno al quale ruotano le strategie di insediamento, riqualificazione e rafforzamento della nostra azione.

Ripensare il nostro modo di essere sindacato: in un mondo che tende alla frammentazione diventa necessario mantenere ferma e visibile la scelta strategica del nostro essere sindacato generale.

I temi della confederalità e della centralità del territorio assegnano alle Camere del Lavoro un ruolo strategico di coordinamento e direzione. Coordinare e dirigere non vuol dire prevalere sull'autonomia delle strutture di categoria; viceversa l'obiettivo è ripensare alla nostra azione in un'ottica integrata e più funzionale al contesto, nella consapevolezza che l'elaborazione di una proposta politica generale passa attraverso la capacità di condividere analisi, obiettivi, priorità e modalità di utilizzo delle risorse. Più che affermare "supremazie", si tratta di sviluppare quadri di riferimento condivisi nei quali ciascuna parte possa agire negli ambiti di propria autonomia attraverso una visione generale e confederale. Anche la Confederazione deve interrogarsi sugli obiettivi che pone a se stessa.

Condividiamo l'esigenza di una rivisitazione dell'attuale assetto organizzativo dei Regionali di Categoria, partendo dal pre-requisito secondo cui essi "vivono come istanza congressuale quando esercitano funzioni di soggetto contrattuale". In questo contesto, essendo demandato alle strutture nazionali di categoria ed ai regionali confederali, il ruolo di esplicitare le soluzioni organizzative per i livelli regionali di categoria, la Conferenza conferma il ruolo della struttura regionale FILLEA Lombarda.

Il documento preparatorio della Conferenza ed il documento approvato al Direttivo Nazionale FILLEA aprono uno spazio ad una riflessione sul nuovo assetto organizzativo per i livelli territoriali.

11. Il processo di re insediamento che pone al centro il territorio richiama la necessità di un ripensamento nella distribuzione e nell'utilizzo delle risorse che si muova secondo due coordinate precise: la territorialità degli interventi e il coordinamento confederale delle politiche. Sui progetti di insediamento e re insediamento va ribadita la necessità inderogabile per cui siano strettamente correlati alla possibilità di verifica.

In questo quadro, così come esplicitato nel documento della Confederazione, che propone sostanzialmente due obiettivi: l'unificazione del valore d'iscrizione (1%) ed una suddivisione fra confederazione e categoria (25%-75%) delle risorse, si rende necessaria una riflessione che, in coerenza con gli obiettivi confederali, ci porti a diminuire, nel settore edile, il peso delle quote contrattuali, verso le quote di adesione sindacale.

Gazzada 21 marzo 2008

Approvato con 154 voti favorevoli e 6 astenuti