



29-30-31 Maggio 2008
Roma

Conferenza di Organizzazione

Il Territorio, la centralità del lavoro e della condizione sociale
per riprogettare il paese, per una rinnovata confederalità.



Fillea Cgil

5-6 Maggio 2008 Torino Starhotels Majestic

MOMENTO POLITICO CONFERENZA

Siamo in presenza di un risultato elettorale che afferma un messaggio inequivoco, chiaro che va rispettato come va sempre rispettato il voto democratico e che è indicativo di un orientamento fortemente maggioritario che consegna al centrodestra la guida del paese nei prossimi anni. Il nostro ragionare deve essere come se avessimo di fronte un governo in grado di durare tutta la legislatura, lavoriamo affinché si creino tra loro contraddizioni sul governo.

Nella lettura del dopo voto soprattutto quella sulla sua composizione sociale ci sono state analisi giuste ma anche analisi superficiali.

Da quando è finita la grande appartenenza ideologica ai partiti della prima repubblica anche il voto operaio, come il voto degli iscritti alla CGIL è diventato molto più mobile.

Un voto che si esprime sulla base dei giudizi di soddisfazione e di insoddisfazione, per le scelte fatte dal governo precedente, per quello che si ritengono migliori per la propria condizione o per i propri interessi, con un forte radicamento popolare e territoriale.

Così è avvenuto negli anni '90 soprattutto nelle aree forti del Nord il voto si era riversato verso la Lega, che successivamente è tornato verso la formazione di centrosinistra e questa volta si è diviso di nuovo. Ma la valutazione più incredibile è quello di attribuire alla dinamica del voto operaio una conseguenza diretta per quanto riguarda il sindacato e l'appartenenza al sindacato. Come fa Montezemolo a non distinguere tra le adesioni al sindacato, che rispondono a tante motivazioni, e l'espressione di un voto. Il tentativo è quello di colpire la parte più forte

del sindacato. Ma crediamo che l'analisi del voto debba essere fatta con grande attenzione e puntualità per capire cosa è successo e come dovremo comportarci e perché si vota per il centrodestra pur appartenendo alla CGIL che su molte questioni ha programmi discordanti da quelli del futuro Governo di centro destra. Esamineremo questo in una sessione del Comitato Direttivo convocato a proposito, ma già da adesso siamo nella necessità di rilanciare l'iniziativa a partire dai contratti nazionali. Adesso si tratta di vedere come il Governo terrà fede alle promesse fatte. Per noi la priorità è la restituzione fiscale ai lavoratori ed ai pensionati, per il costo della vita, sempre più pesante. L'aver tenuto comunque la Conferenza d'Organizzazione è la scelta più giusta, che ci permetterà di ricomporre e rilanciare la nostra iniziativa politica a fronte del quadro generale cambiato.

Infatti, la Conferenza d'Organizzazione è un appuntamento importante nella vita del nostro sindacato perché ha lo scopo di verificare la **sintonia tra politica ed organizzazione**, poiché è bene ribadire che nella nostra idea, nella nostra cultura sindacale, non può esistere una organizzazione che non sia ispirata da precisi obiettivi politici, così come difficilmente potremmo conseguire gli obiettivi di una strategia politica, senza il supporto di una organizzazione pensata e fatta vivere in funzione di quella strategia.

Politica ed organizzazione –dunque- sono le facce di una stessa medaglia. Per questo, dobbiamo ogni tanto verificare se l'una e l'altra vanno nella stessa direzione.

La Fillea è da anni impegnata in una esperienza importante e nella discussione aperta in Cgil con la Conferenza, può dare un contributo avanzato, perché su alcuni degli aspetti più significativi ha anticipato le sue scelte, sia con gli ultimi Congressi, che con la Conferenza di Organizzazione che la nostra categoria ha svolto nel 2001 in Sardegna, a Baia di Chia.

Il bilancio di questo lungo percorso è sostanzialmente positivo. La categoria, superati gli anni difficili della crisi di tangentopoli è cresciuta sia sul piano organizzativo che sul ruolo politico; la sua struttura e i suoi gruppi dirigenti hanno conosciuto un diffuso rinnovamento, una nuova soggettiva espressione dei cambiamenti che hanno investito il Mercato del lavoro, hanno arricchito le tradizionali rappresentanze. Tale bilancio consente di poter affermare che la Fillea costituisce oggi uno dei sicuri punti di riferimento dei processi innovativi che coinvolgono la Confederazione.

Questi risultati sono il frutto di un impegno diffuso dell'intero gruppo dirigente nazionale e territoriale, interprete convinto delle innovazioni ritenute necessarie per ridefinire il profilo della categoria di fronte alla sfida più complessa che il settore delle costruzioni si trova a dover fronteggiare.

Se l'Organizzazione è lo strumento per realizzare le scelte strategiche, la Conferenza di Organizzazione è la sede per ribadire la validità del progetto politico e culturale uscito dal XVI Congresso del quale far discendere le scelte organizzative.

Abbiamo "battezzato" il nostro progetto politico al Congresso il "*Cantiere Qualità*" per :

- La "qualità" quale unica via per tutelare, difendere, migliorare le condizioni e i diritti dei lavoratori, ma anche per rendere solida la stessa crescita;
- Il "cantiere" laboratorio anche di innovazione dello stesso modo di essere o di fare sindacato.

La nostra idea di sviluppo del settore le abbiamo affermate in questi anni anche come risultati significativi che al pari dei ponti, gallerie, grandi opere, dia un lavoro che restituisca qualità ed equilibrio allo sviluppo del Paese e alla vita dei suoi abitanti, dando lavoro anche molto qualificato a tanti lavoratori e lavoratrici. Nel tentativo, in parte riuscito, di dare stabilità alla ripresa in atto, perchè dell'attività del nostro settore c'è bisogno e ce ne sarà in futuro.

A questa prima idea-forza si è legata poi la seconda, *restituire dignità al lavoro* nel settore.

Abbiamo detto: il settore tornava a crescere e ad arricchirsi, ma i lavoratori continuavano a lavorare in condizioni lavorative rischiose, faticose, mal tutelate e spesso mal retribuite.

In questo caso, il nostro cantiere-qualità era la lotta per dare diritti e dignità a tutte le persone che lavorano nei nostri cantieri e negli impianti fissi.

Per questo il nostro progetto è diventato la lotta contro la destrutturazione del lavoro, perché è la destrutturazione che porta via i diritti, quelli salariali, quelli alla sicurezza, quelli alla valorizzazione professionale e quelli sindacali.

L'immagine più efficace che descrive la contraddizione dentro la quale eravamo e ancora siamo è –da un lato- la cifra record raggiunta dagli addetti al settore, quasi due milioni, e -dall'altro- l'opposto record negativo, la stragrande maggioranza delle imprese che non arriva a tre dipendenti.

Abbiamo, per questo, fatto della lotta per la sicurezza e contro gli infortuni il nostro primo obiettivo. Di fronte ad una statistica che rischiava di parlare acriticamente di un calo degli infortuni, abbiamo insistito per denunciare la drammaticità del fenomeno, per evitare che potesse allentarsi la guardia, soprattutto durante il Governo di centro-destra, che inseguiva l'obiettivo della depenalizzazione.

La Fillea in tutti questi anni è diventata il principale punto di riferimento per tutti coloro, giornali, televisioni, operatori politici e culturali, che hanno inteso occuparsi del tema degli infortuni sul lavoro. Abbiamo iniziato con l'importantissima iniziativa della pubblicazione quotidiana sul nostro sito di tutti i nomi dei morti sul lavoro, per rompere un anonimato che spesso rendeva questi sfortunati lavoratori dei militi ignoti, tragicamente caduti nella fatalità. Ed invece, quella nostra iniziativa, che descriveva anche la dinamica degli eventi infortunistici dimostrava che quasi tutti gli infortuni hanno a che fare con una responsabilità oggettiva,

principalmente dell'impresa che non rispetta le norme per la sicurezza. Ed abbiamo dimostrato purtroppo, che c'è poco da abbassare la guardia, pur apprezzando la diminuzione statistica, perché i morti aumentano tra gli immigrati, che sono la maggior parte dei nuovi assunti nel settore e anche perché nell'ultimo anno sono aumentate le morti per cadute dall'alto, cioè, le morti più banali, che si verificano perché manca una semplice cintura di ancoraggio o perché un ponteggio non viene montato a norma.

Abbiamo teso ad affermare che il diritto all'integrità psico-fisica dei lavoratori è il primo diritto sul lavoro che va difeso ed un settore che viveva una nuova crescita doveva destinare risorse per rendere più sicuro il lavoro.

La recente tragedia della Thyssen Krupp dimostra ancora una volta quanto grave sia la condizione della sicurezza dei lavoratori, nonostante i ripetuti richiami provenienti dalle più alte cariche dello Stato, a partire dal Presidente della Repubblica Napolitano. Ma occorre sottolineare anche i risultati ottenuti negli ultimi due anni con il Governo Prodi, soprattutto per il nostro settore. Tra i più importanti va ricordata la norma che obbliga le imprese a comunicare l'assunzione il giorno precedente l'inizio dei lavori (dall'entrata in vigore di questa norma sono molto diminuiti gli infortuni mortali del primo giorno, chiaro indizio dell'uso diffuso di lavoro irregolare); il cartellino di riconoscimento individuale; la sospensione dell'appalto in presenza del 20% ed oltre di lavoro irregolare. E poi, ancora, l'estensione del DURC a tutti i settori, e per quanto riguarda il nostro anche al privato; l'inasprimento delle sanzioni per infortuni; l'intensificazione dei controlli effettuati dalla Task Force ministeriale. E in ultimo l'approvazione del Testo Unico alla Sicurezza, (bloccato dal nuovo Governo).

Senza la nostra iniziativa quasi sicuramente gran parte di questi provvedimenti non vi sarebbero stati.

Su questo terreno occorre non allentare di un millimetro l'iniziativa. Anche per questo abbiamo sostenuto tutte le iniziative di tipo culturale, utili a creare e diffondere una nuova sensibilità attorno ai temi della sicurezza: vogliamo a questo proposito sottolineare l'importanza del fatto –e lo diciamo con un certo orgoglio- che una categoria come la nostra sia riuscita a promuovere e sostenere la realizzazione di importanti eventi culturali come la realizzazione del film *Morire di Lavoro*, del regista Daniele Segre, presentato alla Camera e le due rappresentazioni teatrali, *Metello*, che vide inaugurato il suo tour al Congresso Nazionale di Pesaro e *Il Pane Loro*, che verrà rappresentato in occasione di questa nostra Conferenza di Organizzazione, decine di iniziative politico-culturali delle nostre strutture territoriali.

E proprio per rendere più efficace la lotta per la sicurezza abbiamo fatto un forte investimento di iniziativa sulla lotta contro il lavoro nero e irregolare. Sono due facce della stessa medaglia!

Vedete, quando un giornalista intervista un sindacalista dopo un infortunio o durante un convegno sulla sicurezza fa quasi sempre una domanda ovvia "cosa si può fare per combattere gli infortuni?". La risposta a questa domanda in apparenza è altrettanto ovvia "occorre applicare rigorosamente le leggi che esistono!". Perché le leggi ci sono e in Italia sono anche molto avanzate. E questo va detto, va detto che occorre un salto nel rigore applicativo e analogamente nelle sanzioni.

Ma in un settore come l'edilizia, non basta dire che vanno applicate le leggi per la sicurezza. Bisogna creare le condizioni per poterle applicare. Creare le condizioni significa fare i conti con la realtà del sistema di imprese, la cui stragrande maggioranza non arriva a tre dipendenti. Bisogna mettere il dito in questa piaga! Come?

Bisogna combattere la precarietà, sia del lavoro che dell'impresa. La precarietà del lavoro abbiamo cominciato a combatterla con i provvedimenti di cui parlavamo prima, ma occorre fare attenzione alle reazioni di quella parte dell'imprenditoria che non accetta la regolarità e la qualità quali terreni del "fare impresa" . Già con il Durc siamo arrivati

alla falsificazione dei documenti. Ultimamente, è scoppiato un fenomeno aberrante per il nostro settore, il part time, una modalità di lavoro che non c'entra niente con il cantiere (salvo per le donne). Un modo per aggirare il processo di regolarizzazione. Ecco perché dobbiamo tenere alta l'iniziativa contro il lavoro nero, irregolare ed anche contro la criminalità, che in diverse regioni del nostro Paese controlla tutto il sistema degli appalti. E noi sappiamo che dove c'è la mafia non vi sono diritti, sia quelli economici che quelli sindacali.

Quanto detto ha rappresentato e rappresenta il cuore del nostro progetto politico e spiega perché una parte importante della nostra iniziativa si sia rivolta innanzitutto alle Istituzioni pubbliche (Governo, ma anche Regioni e Comuni), perché il nostro, diversamente da tanti settori manifatturieri, è un settore fortemente condizionato da leggi e regolamenti, basti pensare alla normativa sugli appalti, ai decreti settoriali (vedi quelli sui beni culturali), ma anche ai regolamenti comunali sui bandi di gara ed il ruolo ancora centrale che viene dato al criterio del massimo ribasso.

La Contrattazione

Ma in questi anni abbiamo tentato, soprattutto, di portare questo progetto dentro la contrattazione, per fare della qualità la bussola dei nuovi contratti.

Con i contratti nazionali rinnovati nel 2004, con quelli di secondo livello e con le piattaforme che ci vedono in queste settimane ai tavoli dei nuovi rinnovi contrattuali, abbiamo fatto lo sforzo per tenere legati da un filo rosso salario-sicurezza-valorizzazione professionale.

Abbiamo cercato di respingere il tentativo delle associazioni datoriali di essere pagati con buoni risultati economici, in cambio della mano libera sui processi organizzativi dell'impresa. Abbiamo cercato di valorizzare la professionalità, conquistando il IV livello di inquadramento in edilizia; abbiamo cercato di valorizzare la formazione, per qualificare

professionalmente il lavoro; abbiamo posto la sicurezza al centro dei contratti, cercando di rafforzare strumenti e funzioni, a partire dagli RLS e RLST. Stiamo cercando nei nuovi contratti di affrontare nodi irrisolti anche sul terreno previdenziale, per aiutare i lavoratori del nostro settore esclusi dai lavori usuranti a disporre di strumenti in grado di favorire l'accesso al pensionamento anticipato, perché non si può a 60-62-65 in alcuni casi addirittura a 70 anni salire sulle impalcature!

La riforma della contrattazione

Di questa esperienza possiamo ribadire alcuni aspetti prioritari.

Innanzitutto, il ruolo del Contratto Nazionale (Ccnl), quale strumento di tutela universale dei diritti. Un mondo del lavoro nel quale la contrattazione di secondo livello viene esercitata al massimo nel 30% delle imprese non sarebbe più tutelato indebolendo il contratto nazionale. Sarebbe come dire "togliamo un po' di diritti a chi li ha, per darli a chi non li ha!" Il Contratto Nazionale deve assicurare una soglia di diritti, economici e normativi, validi per tutto il mondo del lavoro, a prescindere dalla dimensione delle imprese e dalla loro collocazione territoriale.

Poi, in secondo luogo, dobbiamo valorizzare le potenzialità insite nella contrattazione di secondo livello, che avvicinano l'esercizio negoziale al luogo di lavoro, offrendo maggiori possibilità di intervenire sui processi organizzativi e sulle condizioni materiali di lavoro.

Proprio per questo, la dimensione di questo livello di contrattazione può variare, può essere aziendale, territoriale, di distretto, di filiera, ecc.. Con l'ultimo contratto edile, ad esempio, abbiamo introdotto la contrattazione di anticipo nei grandi cantieri, che rappresenta un'altra dimensione contrattuale, la cui efficacia si è potuto constatare nelle opere dell'Alta Velocità.

Dobbiamo sapere, tuttavia, che i limiti all'esercizio della contrattazione di secondo livello non si superano estendendola "per decreto" e ci sono alcuni settori dove la diffusione della contrattazione aziendale non arriva

al 10% (come nel legno-arredo). Dobbiamo interrogarci sulla caduta del potere contrattuale, fenomeno legato alle profonde trasformazioni del lavoro e della sua rappresentanza, al fatto che la stessa rete dei delegati, che negli anni '70 – '80, aveva sorretto la contrattazione di secondo livello, si è sempre più assottigliata, come nel caso dell'edilizia.

In edilizia non possiamo che confermare la validità della contrattazione provinciale, unica soluzione possibile alla pesante destrutturazione del settore. Qui sarebbe impossibile una contrattazione aziendale diffusa, data la dimensione delle imprese.

La terza questione che la riforma della contrattazione deve affrontare è il tema della difesa del potere d'acquisto e l'incremento dei salari. L'inflazione prevedibile e la distribuzione della produttività sono i due aspetti che devono regolarne la dinamica. Acquisito il fatto che l'inflazione che prendiamo a riferimento è valore sul quale costruire le piattaforme nazionali (per il rinnovo dei Ccnl), sulla distribuzione della produttività siamo contrari ad una separazione netta tra i due livelli di contrattazione, altrimenti negheremmo la possibilità del Ccnl di realizzare un incremento dei salari.

Un tema della discussione sul quale la Fillea può veramente dare un contributo è quello della bilateralità. Permane ancora nella discussione in Cgil uno spirito ostile eccessivo, che spesso deriva da una scarsa conoscenza della realtà. Dobbiamo ribadire con forza che gli enti bilaterali sono strumenti della contrattazione e mai potrebbero sostituirla nelle sue funzioni. Così come gli enti bilaterali non potrebbero surrogare funzioni proprie dello stato, come nella gestione del mercato del lavoro o nelle ispezioni per la sicurezza. Altra cosa è dire che gli enti bilaterali possono essere parti di un sistema che agisce per la regolarità, la sicurezza, la qualificazione del lavoro attraverso la formazione. E' quello che stiamo facendo, noi in categoria e per rendere ancora più forte questa impostazione dobbiamo fare della trasparenza nella gestione degli enti e della qualificazione del suo ruolo vincoli assoluti del nostro modo di starvi

dentro, valorizzando in questo l'accordo unitario siglato nei mesi scorsi con Filca e Feneal.

Allo stato della discussione con Cisl e Uil si è raggiunta un'intesa unitaria anche sul tema della democrazia. Si è lavorato per una sintesi possibile. Ma per la Cgil il coinvolgimento dei lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi non è un "optional", deve rappresentare un vincolo, un impegno solenne ed una pratica concreta. Il modo come farlo può essere diverso, ad esempio, non sempre la forma più elementare del referendum è applicabile, ma, in ogni caso, debbono essere adottate forme e modalità che rendano esigibile dai lavoratori questo diritto a decidere sui contratti e sugli accordi che il sindacato stipula per loro.

Lo stato delle trattative in corso

Questa discussione è iniziata nel momento in cui sono in corso i negoziati per il rinnovo di tutti i contratti di settore.

Con la firma dei contratti cemento e lapidei si è già fatto un passo in avanti importante, poiché i risultati sono giudicati apprezzabili e stanno passando al vaglio delle assemblee.

Degli altri contratti degli impianti fissi (legno, manufatti, laterizi) non si misurano ancora significativi avanzamenti e nei prossimi giorni dovremo cominciare a decidere qualche iniziativa, soprattutto nel settore legno, che rischio nuovamente di essere quello più difficoltoso.

Il tavolo edilizia, invece, potrebbe in questi giorni avviarsi verso una svolta, nel bene o nel male. Cioè, o si va verso la conclusione oppure occorrerà mettere in pista ulteriori iniziative di lotta.

Sono già state raggiunte intese di massima su tutta la prima parte della piattaforma, che riguarda la formazione, la sicurezza, la borsa lavoro.

Ma il momento verità si avrà quando dovremo misurare l'Ance sui punti qualificanti della piattaforma. Oltre a quello del salario, sul quale c'è poco da discutere, data la denuncia generalizzata (anche della Banca d'Italia) del calo dei salari italiani, dovremo decidere se questo passerà alla storia

come il contratto del superamento della carenza malattia. Obiettivo storico del sindacato di categoria, sul quale molte brecce sono state aperte con la contrattazione provinciale.

Il superamento della carenza rientra nel capitolo della dignità dei nostri lavoratori, poiché non è ammissibile che questo settore, peraltro esposto a condizioni di lavoro poco sicure e salubri, debba vedersi negato un diritto che viene riconosciuto a tutti gli altri lavoratori.

Sulla situazione del contratto nazionale dell'edilizia vi informerò l'intervento di Franco. Io vorrei dire che l'iniziativa di lotta del 24 è ben riuscita, tutti i compagni oltre ad aver organizzato una forte partecipazione allo sciopero hanno messo in atto significative manifestazioni che hanno richiamato in molte città l'opinione pubblica sulla situazione del nostro contratto

IL PROGETTO ORGANIZZATIVO DELLA FILLEA

In funzione di questo progetto politico, abbiamo avviato già con la fine degli anni '90 e poi negli ultimi due mandati congressuali un grande processo di trasformazione organizzativa della Fillea, anticipando alcune scelte che sono oggi al centro della Conferenza di Organizzazione della Cgil.

Guardate, potevamo fare anche diversamente! Dopo gli anni della crisi di Tangentopoli, che aveva messo in ginocchio sul piano organizzativo i sindacati di categoria, data la chiusura di innumerevoli imprese e il blocco diffuso degli appalti pubblici, potevamo cullarci nella ripresa, goderne gli effetti positivi, prendendo fiato e rafforzare quello che già eravamo.

Ed invece abbiamo fatto un'altra scelta, abbiamo deciso di cogliere l'opportunità della ripresa per produrre un profondo processo di trasformazione del nostro sindacato.

Per indirizzare questo processo organizzativo, che avrebbe trovato negli ultimi due Congressi la sua importante sanzione politica, la Fillea ha

tenuto nel 2001 la sua ultima Conferenza di organizzazione (mentre la Cgil lo ha fatto nel lontano 1993).

Anche per questo, noi stiamo dentro la discussione di questa Conferenza con l'obiettivo di compiere un bilancio di questo lungo percorso e soprattutto con l'obiettivo ambizioso di portare nella discussione della Cgil, una esperienza avanzata, che possa offrirsi come importante punto di riferimento per l'intera confederazione, per dimostrare che, se vi è la volontà politica, è possibile produrre significative trasformazioni organizzative, *cambiare la Cgil per cambiare il Paese*, come dicevamo all'ultimo Congresso della Cgil.

Le coordinate della nostra riforma organizzativa sono semplici da comprendere, ma altrettanto efficaci nei risultati conseguiti.

Siamo partiti dal primo obiettivo (meglio dire una scelta imposta dallo stesso progetto politico): in un settore destrutturato come il nostro, dentro le grandi contraddizioni che la stessa crescita generava e alimentava, l'azione di tutela dei lavoratori non poteva che passare per **un forte presidio del territorio e dei luoghi di lavoro**. Senza una organizzazione "schiacciata" sulla concreta realtà, senza una organizzazione "in presa diretta" con il mondo del lavoro del nostro settore, noi non avremmo mai potuto esercitare una efficace azione di tutela, individuale e collettiva.

La prima conseguenza di questo obiettivo è stata cosa ovvia: spostare l'asse nella distribuzione delle risorse, destinare maggiori risorse ai territori, sottraendole alle istanze superiori.

Da qui sono derivate due scelte concrete: l'alleggerimento graduale della struttura nazionale e poi, il superamento dei regionali, quali istanze di primo livello congressuale. La Fillea è stata tra le prime categorie (se non la prima) a realizzare attraverso una sanzione Congressuale questa operazione, i cui effetti sono stati immediatamente clamorosi. Da un lato, abbiamo dimostrato che un Regionale di secondo livello può ugualmente svolgere un ruolo altamente qualificato di direzione e di coordinamento politico per il quale è chiamato ad esistere, pur con una struttura

“leggera”, affidata a dirigenti capaci e di esperienza. Dall’altro abbiamo liberato ingenti risorse, modificando la canalizzazione, che sono state messe a disposizione del rafforzamento delle strutture territoriali, punto di forza della nostra organizzazione.

Come?

Per prima cosa, abbiamo finanziato, attraverso la consistente compartecipazione del bilancio nazionale, un vasto progetto di reinsediamento della nostra rappresentanza. Le strutture territoriali sono state incentivate a rafforzare i loro organici attraverso l’inserimento di quadri, giovani, distaccati dalle imprese per sviluppare l’azione di proselitismo al sindacato, coinvolgendo i servizi CCGIL (Inca, Caaf, Uffici Vertenze).

L’effetto di questa scelta sta nel risultato che abbiamo ottenuto in questi anni sul tesseramento: **il 2007 si è concluso con oltre 358.000 mila iscritti alla Fillea, una cifra record, che consolida la nostra categoria ai vertici della Confederazione!!**

Anche per questo voglio ringraziarvi a nome della Segreteria Nazionale per il contributo al raggiungimento di questo risultato.

Il proselitismo è stato e sarà il compito primario per mantenere stabile e solida la struttura organizzativa della categoria, consentendole la piena attività politica e il finanziamento di progetti ed iniziative; va quindi potenziata e confermata questa impostazione del nostro lavoro a tutti i livelli di organizzazione, come di pari passo sarà necessaria una politica dei servizi che veda la persona, i lavoratori, i giovani i precari al centro della nostra offerta di tutela qualitativamente rispondente ai nuovi bisogni.

Infatti questo ci ha permesso di realizzare un forte investimento per il rinnovamento dei nostri gruppi dirigenti. Non potevamo più nascondere o sottovalutare il fatto che quel gruppo dirigente rischiava di non avere più ricambi, dato che la regola degli 8 anni aveva messo in luce il vuoto

generazionale che in quasi tutte le organizzazioni di massa si è prodotto tra gli anni '80 e '90.

Rinnovamento dei gruppi dirigenti ha voluto significare per prima cosa l'ingresso massiccio di giovani nella Fillea. Abbiamo inventato già nel 2000 il progetto *Under 30* sostenendo finanziariamente l'ingresso di giovani in tutte le strutture territoriali della Fillea e non abbiamo mai inteso quel progetto come un conflitto generazionale tra "vecchi" e "giovani". Ci ha sempre guidati la consapevolezza che in una categoria come la Fillea –come tutti sapete molto complessa, soprattutto sul versante contrattuale- tradizione ed innovazione devono andare di pari passo, continuità e rinnovamento sono risorse preziose che devono andare avanti di pari passo. Ma non abbiamo voluto nasconderci dietro un dito, consapevoli che per produrre quel salto generazionale di cui il sindacato ha bisogno occorreva ed occorre anche produrre delle forzature, spingere con decisione nella direzione indicata, per superare resistenze comprensibili, ma sempre più incompatibili con i bisogni della nostra organizzazione.

Oggi possiamo dire con orgoglio che, pur ribadendo la necessità di fare ancora ulteriori passi in avanti, la Fillea presenta uno dei quadri dirigenti più giovani, che dal 2000 sono quasi 10 i giovani diventati "segretari generali", alcuni anche di strutture provinciali molto importanti, come Firenze e Venezia. E la soddisfazione è maggiore per il fatto che questo risultato è il prodotto di un'altra scelta da noi considerata strategica, cioè, la **formazione sindacale**. Tutti questi giovani sono frutto del nostro progetto nazionale di formazione, realizzando quella condizione, che speso rivendichiamo alle imprese (l'obbligo formativo), ma che poi ci dimentichiamo di attuar in casa nostra!

E nel compiere questa opera di rinnovamento abbiamo anche cercato di allargare la nostra rappresentanza.

A partire da quella di genere. *Fille@donna* è forse, tra tutte, "l'invenzione" più originale che abbiamo prodotto in questi anni, data la composizione

fortemente maschile del settore. Eppure, ci abbiamo creduto e la presenza delle compagne negli organismi è molto cresciuta. Anche in questo caso possiamo vantare con orgoglio che le donne segretarie generali in due mandati congressuali sono passate da una a undici!

Abbiamo anche fatto uno sforzo per rappresentare professioni qualificate, più lontane dalla nostra tradizione. Il settore dei beni culturali è forse l'esempio più fecondo. Con la costituzione di *fillearestauro* siamo entrati dentro il mondo dei restauratori e degli archeologi, un mondo molto difficile, ma fatto di giovani che cercano un riferimento per mettere mano alla loro diffusa condizione di precarietà.

Adesso ci stiamo provando con i quadri, tecnici ed impiegati, storicamente massadi manovra delle imprese, ma che sempre più hanno interesse a collocare i loro bisogni di tutela dentro l'azione più generale del sindacato. E poi, abbiamo lanciato a noi stessi quella che può essere considerata la sfida di questa nostra epoca, la costruzione del *sindacato multietnico*, data l'altissima presenza di lavoratori stranieri nel nostro settore. Pensate che tra il XV ed il XVI Congresso della Fillea i lavoratori stranieri iscritti nelle Casse Edili sono più che quadruplicati !

Non siamo più di fronte ad un fenomeno contingente, ma ad un fenomeno effettivamente di natura epocale, che l'Italia sta vivendo con molti anni di ritardo rispetto ad altri paesi europei, come, ad esempio, Francia e Germania.

Ma questo fenomeno ha messo in luce per prima cosa una grave situazione di precarietà e di diritti negati sul lavoro. Lavoro nero, clandestino, sottopagato, sia attraverso il taglieggiamento delle buste paga, che il mancato riconoscimento delle giuste qualifiche (nonostante il più elevato livello di scolarità rispetto ai nativi, gli immigrati sono tutti sottoinquadri). Ed ancora, infortuni in continua crescita (i morti aumentano proprio tra gli immigrati). Insomma, un mondo fatto di sfruttamento, di ricatti, di pesanti condizionamenti, anche in virtù dell'alta

ricattabilità degli immigrati, sempre in cerca o in attesa di un permesso di soggiorno.

Il fenomeno della forte immigrazione ci parla poi dei necessari processi di inclusione sociale, dei diritti di cittadinanza, anche questi in molte parti del Paese negati da un rigurgito xenofobo, che rischia di collocare l'Italia ai margini della civiltà europea.

Abbiamo capito che il problema non era solo quello di mettere qualche immigrato in più, per dare "un po' più di colore" agli organismi dirigenti. Abbiamo capito che la sfida consisteva e consiste nel trasformare il soggetto sindacale, sulla base del valore della interculturalità, un soggetto nuovo in grado di "pensare" e di "agire" in funzione di valori e di culture diverse dalla nostra.

Oggi abbiamo decine di immigrati che operano nelle strutture sindacali. Ma dobbiamo fare di più, soprattutto dove si sono accumulati i maggiori ritardi, alcuni dei quali proprio nelle strutture del Nord, dove il fenomeno è più diffuso e dove sappiamo soffia il vento dell'intolleranza e del razzismo, a volte in grado di contagiare anche la nostra gente.

Per tutte queste ragioni, che in modo sintetico tracciano il quadro del lavoro di innovazione organizzativo da noi compiuto, noi riteniamo che l'esperienza Fillea possa contribuire ad incoraggiare la Confederazione su scelte che a volte appaiono difficili o quasi impossibili. Spesso il problema non è se *si può fare*, ma se *si vuole fare!*

Vorrei anche aggiungere che tutto questo lavoro l'abbiamo fatto quasi sempre condividendolo con la confederazione, con le Camere del Lavoro, che hanno ben presente lo sforzo da noi compiuto.

Noi ci consideriamo una categoria con il DNA confederale e condividiamo l'importanza della confederalità. Com'è facile immaginare, però, non è la stessa cosa organizzare e tutelare mille iscritti di un impianto industriale manifatturiero e mille iscritti del nostro settore, sparsi in centinaia di piccole imprese.

Chiediamo per questo che si guardi alla nostra categoria e a quelle analoghe alla nostra, con sensibilità ed attenzione che merita un mondo

assai diverso dal tradizionale manifatturiero e che –quindi- deve essere destinatario di risorse ed iniziative particolari, più mirate e sicuramente più consistenti.

Chiediamo, cioè, che questa Conferenza d'Organizzazione sappia riproporre in un mondo del lavoro profondamente trasformato il valore della *confederalità*, il valore che più di ogni altro rappresenta l'universalità dei diritti per i quali ci battiamo.

Sarà in grado la Cgil, con questa Conferenza d'Organizzazione, di fare questo salto? E soprattutto, saprà o vorrà la Cgil capitalizzare, valorizzare i suoi laboratori avanzati per favorire quelle innovazioni politiche ed organizzative necessarie?

Tutto quello che abbiamo fatto in questi anni lo abbiamo fatto indubbiamente per i lavoratori che rappresentiamo, ma, soprattutto, lo abbiamo fatto per la Cgil, che deve saper guardare ad un mondo del lavoro dove i fattori della complessità, della micro-diffusione, della precarietà, della multiculturalità rappresentano sempre più i fattori dominanti. Mentre spesso, abbiamo la sensazione che la nostra discussione e lo stesso nostro agire sia ancora troppo prigioniero di una visione arretrata, troppo condizionato da una rappresentanza sempre più virtuale e distante dal mondo reale.

Alle conclusioni del nostro ultimo Congresso, Nerozzi disse testualmente che il problema non è più sentirci dire che siamo stati bravi, perché questo ormai è davanti agli occhi di tutti, ma quanto la Cgil saprà fare di noi un pezzo del proprio rinnovamento. Lo vedremo nelle prossime settimane, quando agli attestati di merito dovranno seguire le scelte di fatto. Noi staremo dentro quelle scelte non per rivendicare premi o riconoscimenti di merito, quanto per voler essere attori concreti del cambiamento della nostra Confederazione. Quello che ci guiderà e che ci ha dato forza in tutti questi anni è che questa nostra battaglia non ha al centro i destini individuali di ognuno di noi, ma, innanzi tutto, il destino dei lavoratori che rappresentiamo. Se avremo fede a questo principio, la Fillea continuerà ad essere anche in futuro un riferimento avanzato del

lavoro per fare forte un sindacato confederale che si batte per migliori condizioni di vita e di lavoro delle donne e degli uomini che cercano in noi fiducia per il loro futuro.

Infine uno sguardo ed un abbraccio a tutti voi e un particolare ringraziamento per il lavoro fatto in questo periodo trascorso, chiedendovi di continuare con questo impegno anche nei prossimi anni che saranno ancora più duri, ma sono sicuro che tutti insieme ce la faremo