

Il Congresso della Fillea di Reggio Emilia, svoltosi il 15 e 16 dicembre 2005, assume la relazione introduttiva del Segretario Generale Provinciale uscente, il risultato del voto delle assemblee di base ed i contributi emersi dal dibattito.

Assume altresì il documento proposto dalla Segreteria Nazionale Fillea sul merito delle questioni di settore e specifiche della Categoria.

In ragione di quanto sopra, sulla base del lavoro svolto e delle esperienze maturate dalla Fillea di Reggio Emilia durante il mandato congressuale che oggi si conclude, il Congresso propone come contributo alla discussione delle successive istanze congressuali della Categoria il presente Documento, integrativo di quello della Segreteria Nazionale Fillea, al fine di contribuire alla definizione degli impegni politici per il prossimo mandato congressuale.

Edilizia

1. Occorre ricercare qualsiasi forma contrattuale e legislativa che combatta la destrutturazione del settore, favorisca la crescita dimensionale delle imprese, con particolare riferimento al calo dei dipendenti con qualifica operaia. Analogo percorso va attuato per ridurre il numero di lavoratori edili titolari di impresa individuale senza dipendenti.
2. Bisogna contrastare il cammino della Direttiva ex-Bolkestone e ragionare approfonditamente sugli effetti dell'Appalto/Distacco internazionale (DLgs. 72/2000), dove segnaliamo la necessità di ribadire anche per via contrattuale l'obbligo alla parità di trattamento normativo ed economico dei lavoratori distaccati, a partire dalla iscrizione alla cassa edile ed alla consegna delle buste paga in Italia anche per quei lavoratori che dipendono da imprese costituite in paesi con cui l'Italia ha stipulato accordi di reciprocità. Vi è infatti l'esigenza di regolare (meglio se per via legislativa) i sistemi di verifica dei reali trattamenti percepiti dai dipendenti di imprese che si avvalgono della possibilità, prevista dalle convenzioni bilaterali internazionali, di assolvere gli obblighi assicurativi e retributivi nel paese di origine.
3. Per le nuove forme di lavoro precario, soprattutto per i rapporti col sistema degli EEBB edili, sussiste un grave rischio di elusione di norme, costi e controlli. In particolare nella fornitura di lavoro temporaneo, la normativa contrattuale deve essere completata e resa più incisiva sulla parità di trattamento dei lavoratori (prevalenza del CCNL edili), potenziato e reso esigibile il fondo dello 0,30% per eventi meteorologici affinché svolga una efficace protezione dei lavoratori interessati.

4. In ogni caso le aziende utilizzatrici si avvalgono di una ennesima forma di lavoro flessibile che per la sua anomalia fatica ad essere monitorata dalle casse edili e dalle OOSS. Sarebbe opportuno – alla luce di una positiva esperienza realizzata a Reggio Emilia nel contesto dei cantieri TAV – definire accordi con le principali aziende di fornitura o con le loro associazioni, al fine di convenire modalità e comportamenti comuni in tutto il territorio nazionale per l'assolvimento degli obblighi contrattuali per questa tipologia di lavoro.
5. In quest'ambito, merita poi particolare attenzione la situazione del restauro, dove un grandissimo numero di lavoratori e soprattutto lavoratrici, giovani, assunti con contratti di collaborazione, sono sottoposti a orari, modalità di lavoro e contatti con sostanze nocive, e per i quali – stante la loro particolare forma di assunzione – è ancora più difficile esercitare efficaci forme di tutela.

Sicurezza

Occorre dotare tutti i CCNL di norme che rendano protagonista l'intera RSU nella “contrattazione” delle condizioni di lavoro e sicurezza, così come occorre definire nei CCNL regole precise e cogenti in merito al finanziamento degli RLST, alle condizioni di accesso ai luoghi di lavoro, ai rapporti da costruire con gli Enti Paritetici, a partire dai CTP.

Cooperazione

1. Occorre creare un tavolo regionale di coordinamento contrattuale in quanto la totalità delle principali cooperative attive nel settore (con dimensioni di assoluto rilievo anche nell'intero panorama nazionale del settore delle costruzioni) ha sede in Emilia Romagna ed intrattiene con le OOSS territoriali una ricca e multiforme rete di rapporti che però faticano a trasferirsi – a livello nazionale – in un quadro coerente che differenzi positivamente le politiche di queste aziende da quelle dell'industria privata.
2. Occorre inoltre, per quelle cooperative che sono ormai imprese generali di costruzioni od addirittura attive in una pluralità di settori coordinati, affrontare il tema di una regolamentazione della contrattazione di secondo livello che permetta, nel quadro degli integrativi provinciali edili e dell'EET, di poter sviluppare a livello aziendale, di gruppo o di unità locale, normative specifiche ritagliate sulle esigenze di quei lavoratori e di quelle singole imprese, anche giocando un ruolo più moderno degli EEBB, in quanto ormai tra i dipendenti di queste imprese i lavoratori con inquadramento impiegatizio ed addetti a mansioni indirette superano per numero quelli inquadrati come operai ed impegnati in mansioni direttamente produttive.

Legno

Occorre governare il processo di crisi della filiera produttiva / delocalizzazione / assenza di trasmissione delle professionalità specifiche che si manifesta nei nostri territori, causa nella nostra regione, tranne che in alcuni limitati distretti specialistici, una moltitudine di piccole imprese prive prodotti e marchi forti, che si possano posizionare nella fascia più alta del mercato del “made in Italy”

Artigianato

Il sistema contrattuale, sia nazionale che regionale, non regge più. Vi è l'esigenza di sperimentare soluzioni nuove, soprattutto per il secondo livello di contrattazione, che andrebbe portato più vicino alle singole realtà settoriali e/o territoriali, che sono ormai troppo diversificate per potenzialità economiche e capacità di stare sul mercato. Si potrebbe mutuare qualcosa dal sistema contrattuale degli artigiani edili, che ha una cornice unica regionale dentro la quale i singoli territori possono trovare risposte alle loro specificità. In questo quadro andrebbe ripensato anche il ruolo degli Enti Bilaterali Regionali per l'artigianato.

Fillea e Rapporti Unitari (capitolo 3 del Documento Nazionale)

1. Bisogna trasformare in pratica quotidiana le affermazioni che sono state oggetto del dibattito congressuale : il percorso di due anni or sono che ha portato alla definizione delle piattaforme per i rinnovi dei CCNL della categoria, ed alla loro successiva stipula non ha permesso un reale coinvolgimento dei lavoratori e delle strutture territoriali. Ha prevalso l'esigenza di trovare preliminarmente sintesi unitarie a livello nazionale che però a quel punto non erano più passibili di modifica “dal basso”.
2. Occorre definire unitariamente, a tutti i livelli, regole certe di prassi sindacale vincolanti, che prevedano :
 - partecipazione e consultazione dei lavoratori
 - trasparenza negli scopi e governo unitario del funzionamento degli EEBS
 - codice etico di condotta nelle attività di proselitismo
 - collegamento tra risorse economiche che derivano da dispositivi contrattuali ed accordi con l'attività sindacale effettivamente svolta nel territorio in favore dei lavoratori
 - ripartizione delle risorse economiche unitarie secondo criteri che tengano conto della reale rappresentatività nel territorio delle singole OOS (modello Reggio Emilia con un sistema che “pesa” la rappresentatività numerica in base alla continuità del rapporto associativo

- disincentivare il perseguimento del cambio di organizzazione degli iscritti attraverso il superamento del semestre di validità della delega e del collegamento diretto tra rappresentanza (numero di iscritti) e ripartizione delle risorse provenienti dai non iscritti.
3. In ogni caso, la revisione dell'accordo di Grottaferrata deve realizzare un abbassamento delle quote di adesione contrattuale in edilizia per favorire invece il canale dalla consapevole iscrizione al sindacato.
 4. Sono invece impraticabili - nell'attuale stato dei rapporti unitari e del disomogeneo funzionamento delle casse edili nei vari territori - sperimentazioni come la delega regionale o le campagne di proselitismo unitario.

Previdenza Complementare

La Fillea si deve impegnare in un processo di unificazione dei Fondi afferenti alla Categoria, in modo da offrire ai lavoratori opportunità più qualificate e sempre meno costose rispetto ai fondi aperti.

Contrattazione e Democrazia sindacale

1. Il ruolo e la funzione del contratto nazionale vanno potenziati e rilanciati nella parte normativa affinché si affermino metodi e processi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro per arginare e cancellare anche sul piano contrattuale gli effetti perversi della Legge 30. Allo stesso modo va rafforzato il ruolo della R.S.U. nella gestione delle flessibilità degli orari , della organizzazione del lavoro e dei fenomeni di esternalizzazione.
2. Rispetto alla parte economica, va riequilibrata la distribuzione della ricchezza verso i redditi da salario e da pensione, con abbandono definitivo dei parametri legati all'inflazione programmata, utilizzando invece il recupero reale del potere d'acquisto e la distribuzione di quote di produttività di settore.
3. Sono necessarie regole sulla rappresentanza da ottenersi anche attraverso la via legislativa, possibilmente dopo un autonomo accordo tra le OO.SS. Così pure per il diritto dei lavoratori ad eleggere i propri rappresentanti in ogni luogo di lavoro su base proporzionale.
4. Va svolta una consultazione certificata sui contenuti delle piattaforme, vanno elette delegazioni trattanti che informino i lavoratori sullo stato delle trattative. Sui mandati a chiudere va svolta la consultazione certificata dei lavoratori, possibilmente attraverso lo strumento referendario , mentre su di un eventuale accordo finale , deve essere prevista la possibilità di referendum abrogativo su

richiesta di una percentuale congrua di lavoratori, di una OO.SS. rappresentativa nel settore o di un congruo numero di R.S.U.

5. Anche su questa materia è auspicabile un autonomo accordo tra le OO.SS., in assenza del quale tale percorso deve intendersi impegnativo per le categorie della Cgil.
6. In ogni caso, anche nella nostra Categoria, anche nel settore edile, esistono luoghi di lavoro strutturati e territori dove il referendum è pratica possibile e praticata. Dove ciò non fosse realizzabile, occorre adottare di volta in volta “la massima pratica di democrazia possibile” attraverso una gerarchia di strumenti di consultazione flessibile non opportunistica ma rigorosamente oggettiva e legata esclusivamente al grado di agibilità contingente.
7. Per i lavoratori edili delle imprese atomizzate o per i trasfertisti, in presenza di uno specifico accordo unitario, si potrebbero sperimentare forme di convocazione ad assemblee o comunque di consultazione da realizzare attraverso il supporto delle case edili.

Approvato alla unanimità.