

**IV° CONGRESSO PROVINCIALE DELLA FILLEA – CGIL
DELLA PROVINCIA DI LUCCA.**

**CASTELVECCHIO PASCOLI – COMPLESSO “il Ciocco”.
6 dicembre 2005.**

Relazione del segretario generale uscente: ENRICO PROFETTI.

(BOZZA NON CORRETTA).

...compagni non abbiate paura delle novità, non rifiutate la realtà perchè non corrisponde ai vostri schemi tradizionali, comodi, ingannevoli, non temete mai di mettervi in discussione.....(L.Lama)

Cari amici e compagni, permettetemi, prima di iniziare la relazione, di ringraziare e salutare i numerosi delegati ed invitati presenti, che contribuiranno oggi allo svolgimento di questo Congresso.

I Congressi sono per la nostra organizzazione, un momento di bilancio e di verifica sul lavoro svolto dal gruppo dirigente uscente, di impegno su proposte e progetti, per chi dirigerà da stasera la categoria.

IL CONGRESSO E I TEMI GENERALI.

Giungiamo a questo Congresso con Documento Congressuale Nazionale Unitario, dopo 15 anni che ci hanno visto al nostro interno, divisi su analisi e proposte, spero che sia il segno della determinazione che metteremo nel raggiungimento dei nostri obiettivi. Dovremo avere la capacità di dare continuità a questa ritrovata unità, che i nostri iscritti ci chiedono e le sfide future ci impongono.

La consultazione congressuale è stata impegnativa, abbiamo svolto 85 assemblee, coinvolgendo 1.376 iscritti su 2.643, pari al 52% del totale, con una partecipazione straordinaria nel comparto edile, fra le più alte d'Italia. Il rapporto fra delegati ed iscritti è stato di 1\35, i 76 delegati eletti sono 37 dell'edilizia (di cui 5 funzionari CGIL), 4 del legno, 1 ciascuno del cemento e laterizi, 33 del lapideo. Il voto sulle tesi ha riconfermato i rapporti fra le aree politiche del precedente Congresso. La complessità e la dimensione del documento e delle tesi, sono apparsi più adatti al sindacato presente nelle grandi aziende, più che al nostro universo di riferimento. Non nascondiamo che questo ha rappresentato una reale difficoltà nel dibattito con i lavoratori, più orientati ad affrontare temi di categoria o argomenti come le pensioni, il Tfr, i contratti. Al termine, possiamo comunque affermare di aver vissuto una straordinaria prova di partecipazione e democrazia, di fiducia ed affetto per l'Organizzazione che è di ottimo auspicio per il futuro.

Il senso primario del nostro Congresso, è sintetizzato efficacemente nel suo titolo, riprogettare il paese, lavoro saperi, diritti, libertà.

Un progetto alto, tanto ambizioso quanto necessaria è l'esigenza di far rinascere sul piano sociale, morale, politico il nostro Paese.

Nella scelta di questo percorso, occorre ripensare profondamente al modello sociale di globalizzazione in atto, tornando a dare al lavoro la centralità che merita.

La strategia impostata su un modello di sviluppo, indirizzato a concentrare la ricchezza in poche mani, è alla causa dei conflitti che in questi anni hanno interessato l'intera umanità. Si stimano trenta milioni di uomini e donne, che vivono la condizione di schiavitù, suddivisi fra Asia, Africa e America. Il 30% degli abitanti di questo pianeta, sopravvive con poco più di un dollaro al giorno. Bisogna dare un futuro a questa parte dell'umanità, esclusa da ogni speranza di vita, disinnescando i tragici conflitti in atto, causa del fanatismo e del terrorismo religioso ed ideologico.

Il fine ultimo del terrorismo è fare della violenza e della paura la normalità, sterminando selvaggiamente persone indifese, come nell'attentato alle Torri gemelle di New York fino all'ultimo grave episodio della metropolitana di Londra. La Cgil, avendo pagato nel tempo un contributo di sangue, respinge e si oppone senza mezze misure ad ogni forma di terrorismo. Con altrettanta fermezza chiama la comunità

internazionale ad intraprendere misure concrete ed urgenti, volte ad impedire il dilagare dei conflitti armati come strumento di soluzione alle questioni politiche, ed a ripudiare la logica della guerra preventiva, tanto cara all'amministrazione Bush.

Il conflitto iracheno, intrapreso senza ascoltare la voce di milioni di cittadini europei ed americani, è l'ennesima risposta sbagliata, al bisogno di libertà e giustizia di quel popolo e di molti altri, ancora obbligati a subire terribili dittature

L'Europa può e deve fare molto, nell'affermare un modello politico pacifista e socialmente avanzato, purchè ritrovi la motivazione politica, nelle sue radici storiche di tolleranza, libertà, solidarietà e giustizia sociale. Ultimamente questa immagine si è molto appannata, in ragioni delle scelte liberiste di alcuni governi europei, inclusa l'Italia, che fanno prevalere l'Europa degli egoismi e degli individualismi. In questo scenario, sorgono e si affermano le peggiori spinte conservatrici, il razzismo, l'ansia di perdere quello che si ha e l'incertezza sul futuro. La conferma a questa involuzione sociale, è confermata dalle recenti elezioni europee del 2004, che hanno visto una preoccupante disaffezione al voto, con una partecipazione di appena il 44% degli elettori, segnando un visibile spostamento a destra nel Parlamento europeo ed un inquietante affermazione di partiti politici apertamente xenofobi e nazionalisti. Questi avvenimenti non sono certo neutrali, perché le scelte del parlamento europeo, a cominciare dalla Carta Costituzionale, finiscono per ignorare o peggio indebolire, le politiche sociali avanzate e quelle internazionali di cooperazione.

Un esempio concreto di questa situazione, è l'ostinata volontà della maggioranza parlamentare europea, nel sostenere la **direttiva Bolkestein**. L'aspetto più odioso che si intende introdurre con questo strumento normativo, è un inaccettabile dumping sociale, volto a mettere in concorrenza i lavoratori più deboli con quelli che hanno una base di garanzia minimale, tagliando i salari ed i diritti in cambio della possibilità di lavorare. A questo tentativo il sindacato europeo ha già risposto energicamente in più circostanze, l'ultima con la grande manifestazione di Roma del 15 ottobre, tuttavia bisogna essere consapevoli che la battaglia per il ritiro della direttiva non è ancora conclusa.

Il modello liberista si sta rivelando incompatibile con la storia sociale europea. Questo modello, in cui si produce più ricchezza per fasce sociali sempre più esigue, contiene in sé i germi di uno sconvolgimento sociale, di imprevedibile conseguenza. La sfida della competitività deve essere vinta **investendo in un'economia solidale**, non sull'imposizione di condizioni di miseria a due terzi del genere umano. Bisogna altresì, saper evitare di emulare quei paesi emergenti, dove le condizioni di miseria, la compressione dei diritti, i salari appena sufficienti alla sopravvivenza, vengono cinicamente usati, come fattori per la crescita economica.

2

Sono paesi dove le contraddizioni sociali prima o poi scoppieranno, le condizioni di semischiavitù in cui vivono decine di milioni di lavoratori nelle campagne, la totale assenza di rispetto per l'ambiente, la negazione di molti diritti civili e sindacali, in presenza di una crescita economica e scolastica vertiginose, obbligheranno i governi

di quei paesi ad una profonda revisione del loro modello economico e sociale, l'Europa può avere un ruolo, nel facilitare questa revisione positivamente.

L'alternativa umanamente sostenibile al progetto liberista è nella valorizzazione del lavoro, del sapere, della solidarietà sociale, della cooperazione internazionale. Il compito di realizzarla spetta alle forze politiche democratiche e di progresso ed al Sindacato Europeo, che per esserne all'altezza, debbono liberarsi dalle troppe resistenze di tipo nazionalistico e corporativo, ancora diffuse al loro interno.

LA SITUAZIONE SOCIALE ITALIANA.

La valorizzazione del lavoro è un concetto che si adatta bene al nostro paese, in quanto la Costituzione Repubblicana, esordisce proprio affermando che l'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro. Il vero problema, è che questo Governo, impegnato in una sistematica opera di demolizione della Costituzione stessa, sta compromettendo i fondamenti sociali e politici su cui è sorta la repubblica Italiana. Il diritto ad un lavoro stabile, legale e tutelato, una scuola pubblica di qualità, basata sul merito e non su distinzioni di reddito, una sanità universalmente estesa a tutti i cittadini, una previdenza che dia la garanzia di una vecchiaia decorosa, sono i nostri fondamenti sociali e storici, non debbono essere compromessi.

Dopo 4 anni di liberismo improvvisato, legato ad effetti televisivi e propagandistici, si deve e si può cambiare radicalmente la situazione, le ultime consultazioni elettorali asseriscono questa voglia di cambiamento. Il Programma del Governo Berlusconi, basato sul contratto con gli italiani, un misto di demagogia da strapazzo e di populismo di convenienza, è fallito. Le promesse di maggior lavoro, ricchezza e libertà per il paese, sono rimaste tali, come dimostreremo con fatti precisi.

In Italia esistono circa 16 milioni di posti di lavoro subordinato, di cui 2 milioni sono a termine, a cui vanno aggiunti 2 milioni e mezzo di lavoratori atipici, in mezzo ed al di fuori di questi si stimano almeno 5 milioni di posti di lavoro irregolari, con un'evasione contributiva annua pari a 16 miliardi di euro.. Ecco cosa rimane del diritto al lavoro, dopo l'introduzione della legge 30 e dei suoi decreti attuativi, il precariato legalizzato, è pari al 25% della forza lavoro complessiva. Il costo del lavoro è al lordo in media con quello di Francia e Germania, da cui si allontana diffusamente se lo si considera al netto. Le retribuzioni sono aldisotto dell'inflazione reale, dal momento che ben il 42 % dei lavoratori non ha rinnovato il contratto di lavoro nazionale e quindi non ha avuto nulla. **Alla precarietà si aggiunge perciò l'insufficienza salariale, problema grave ed urgente per tutto il paese.** Che paese è quello nel quale l'11% delle famiglie vive in miseria, dove 10 milioni di lavoratori guadagnano meno di 1.200 euro netti e sono a rischio continuo di povertà, dove 1 milione di lavoratori immigrati sono sfruttati senza pietà, con la copertura ipocrita della legge Bossi\Fini?

3

E' un paese che non dà fiducia agli anziani e speranza ai giovani, un paese incerto e senza un progetto per il futuro.

E' urgente uno scatto in avanti, una reazione sociale ed economica, è urgente riprendere ad investire a progettare.

Investire nei saperi, nell'istruzione nella formazione, questa è la strada maestra per il futuro. L'Italia in questo senso non dà segni incoraggianti, anzi si rischia un analfabetismo di ritorno, dovuto all'uso di nuove tecnologie ed alle nuove competenze tecniche. Il numero di laureati è da 15 anni intorno al 6% della popolazione, contro il 20% dei paesi più avanzati dell'UE. L'abbandono scolastico è fra i più alti d'Europa, già alla scuola dell'obbligo, sono infine in calo le lauree e diplomi, ottenuti da giovani di famiglie operaie. Quasi tutti i paesi in Europa hanno introdotto l'obbligo scolastico fino a 18 o 19 anni, investendo massicciamente nella scuola pubblica, il Governo sta facendo esattamente il contrario.

Previdenza e Sanità come diritti universali, sono la più grande conquista sociale degli ultimi 50 anni, interi continenti non hanno alcun sistema previdenziale e sanitario, tale da essere così definito. In previsione di un consistente invecchiamento della popolazione, nel 1995 è stata approvata una riforma pensionistiche che dettava regole uguali per tutti, eliminando forme scandalose di prepensionamento, garantendo equilibrio almeno per i prossimi 20 anni al sistema previdenziale, che dà già sensibili segnali di miglioramento, essendo in media con la spesa previdenziale europea.

Le politiche del Governo su previdenza e sanità, hanno seguito la logica dei tagli e del conflitto con il Sindacato, attraverso interventi legislativi devastanti. Nel 2003 è stata introdotta una nuova legge pensionistica che per milioni di lavoratori comporta l'onere di dover lavorare da 1 a 8 anni in più, per avere il diritto alla pensione, senza tenere conto della maggiore precarietà dei rapporti di lavoro e del logoramento fisico di certi lavori come quelli del nostro comparto. A questo deve aggiungersi l'ultima beffa, riguardante il rinvio della riforma del Tfr al 2008, privando milioni di lavoratori della possibilità di avere una pensione più equa.

La spesa sanitaria viene ridotta Finanziaria dopo Finanziaria, lasciando ai Comuni ed alle Regioni la gestione di come reperire le risorse per assicurare il minimo delle prestazioni necessarie, riducendogli allo stesso tempo le risorse statali.

Il risultato è che il rapporto tra la ricchezza nazionale e la spesa sociale, è fra i più bassi in Europa.

Tutto questa serie di misure per un operazione di pura immagine e socialmente ingiusta, il taglio delle tasse. Un taglio che mette a repentaglio la progressività del sistema fiscale, e le entrate pubbliche, elargendo più risorse ai redditi medio alti, dando qualche briciola agli altri, prontamente prelevata dall'aumento delle tasse comunali e regionali e dalle spese sostenute per usufruire di prestazioni sanitarie e previdenziali private, sempre più diffuse. In questo contesto complessivo, l'evasione fiscale sale e contemporaneamente vengono ridotte le risorse agli enti ispettivi, che debbono combattere lavoro nero ed irregolare.

Lo abbiamo sostenuto nel gennaio 2002 con lo sciopero generale unitario, confermato con la più grande manifestazione europea che la storia sindacale ricordi, organizzata dalla CGIL nel marzo 2002 a Roma, in difesa dell'art.18 e dei diritti. Un anno dopo un nuovo sciopero generale della sola CGIL contro il declino industriale, seguito da una imponente manifestazione a Milano nel marzo 2003 per contestare la legge 30 ed il Patto per l'Italia. In una successiva fase di ritrovata e positiva unità sindacale, resa possibile dalla nostra coerenza e tenacia, dalla consapevolezza di Cisl e Uil, che il Governo intendeva utilizzare la frattura sindacale, unicamente per smantellare lo Stato sociale ed i diritti dei lavoratori, è ripresa un'acuta fase conflittuale, con altri 3 scioperi generali nazionali unitari tra il 2004 e il 2005.

Se a queste iniziative generali, aggiungiamo l'interminabile serie di scioperi per i rinnovi contrattuali, per le morti sul lavoro, per problemi territoriali, assistiamo ad un così elevato livello di conflittualità sindacale e di quantità di scioperi concentrati in un così breve periodo, che non ha precedenti né nella storia nazionale, né in quella europea. In questi anni Governo e Confindustria hanno in tutti i modi tentato l'emarginazione e la divisione del Sindacato, evitando di misurarsi con i problemi reali del Paese, **doveva esserci una risposta di lotta chiara e determinata, così è stato e la CGIL è stata in prima fila, anche da sola.** Il Sindacato, quando ignorato o attaccato, non ha altri strumenti che lo sciopero per sostenere i propri valori, le rivendicazioni contrattuali, i diritti. Precisiamo, che **il conflitto è uno strumento e non il fine dell'attività sindacale**, non avere chiaro questo, significa non comprendere né condividere il compito che storicamente ci siamo dati, la giustizia sociale coniugata ad uno sviluppo compatibile, né i metodi con cui intendiamo raggiungerlo. **Dalle lotte deve quindi scaturire un progetto sociale di alto profilo, di cui il Paese ha urgente bisogno.** Per ottenerlo è imprescindibile la massima unità tra i lavoratori e tra sindacati ed un governo diverso dall'attuale, ognuno di noi ha la massima responsabilità nel rendere possibile questi obiettivi.

Il nuovo Patto sociale:coniugare lo sviluppo con i diritti.

L'attuale fase di declino, deve essere affrontata con iniziative adeguate. E' urgente aumentare complessivamente la ricchezza del paese e la produttività del sistema industriale, con un serio progetto di politica economica. Questo aspetto è fondamentale, per una maggiore redistribuzione della ricchezza verso lavoratori e pensionati. **Senza produzione di ricchezza, nessuna politica sociale e contrattuale equa sono possibili.**

Sono molti i limiti e le scelte disastrose che imputiamo a questo governo, a cui manca la consapevolezza e la volontà di affrontare coraggiosamente i nodi cruciali che causano il declino del paese.

La crescita media del PIL negli ultimi 4 anni, ha viaggiato intorno al 4% negli USA, all'8% nei paesi emergenti (Cina, India etc..), nell'area euro è all'1,5%, in Italia aldisotto dell'1%. **Questo indicatore ci dice senza dubbi, che l'Italia è in recessione da 4 anni.**

Ancora più drammatico è l'andamento della produzione industriale, considerata nello stesso periodo, che segna un - 3,8%, a fronte di aumenti pari all'1,3 in Francia ed al 2,4 % in Germania. In calo del 5% anche gli investimenti e del 4% l'export, componente vitale alla nostra economia.

I motivi della crisi sono noti da tempo, ma in particolar modo risiedono nel **nanismo dimensionale delle nostre imprese e nella sua frammentazione**, che ne limitano l'aumento della produttività, gli investimenti nella ricerca, l'innovazione di prodotti e processi produttivi.

In Italia esistono 4.200.000 imprese, 3 milioni di queste non hanno dipendenti, le altre occupano complessivamente 16 milioni di lavoratori, con una media di 3,8 addetti per impresa, la media dei principali paesi europei è intorno ai 14\15 addetti. Il 95% delle imprese ha meno di 10 addetti. Appena il 12,5 dei lavoratori è collocato in aziende da 50 a 250 dipendenti, le più dinamiche del sistema, il 20% è collocato in quella che si può definire grande impresa, rappresentata da appena 3.370 aziende.

Come si vede l'economia italiana si regge su in sistema imprenditoriale prevalentemente familiare, incapace di aggregarsi in dimensioni produttive e finanziarie, capaci di competere con i sistemi economici americani, asiatici ed europei, con una cultura economica più portata ad evadere le tasse che ad investire.

L'ingresso dell'euro, ha impedito la tradizionale politica delle facili svalutazioni, vantaggiosa per l'esportazione dei nostri prodotti, letale per il debito pubblico ed i redditi da lavoro e da pensione. Oggi le imprese stanno sul mercato solo se hanno capacità, competenze, risorse umane e tecnologiche adeguate, altrimenti chiudono e licenziano, indipendentemente dalle nostre lotte.

Si può uscire da questa situazione? Noi pensiamo sia possibile cambiando radicalmente le strategie di politica economica e sociale.

E' vitale tornare ad **investire nella ricerca**, che il 90% delle imprese non fa e la parte restante la commissiona prevalentemente all'estero. Attualmente gli investimenti nella ricerca sono appena pari all'1% del Pil, contro il 3% di Francia e Germania, il 4% degli Usa. In questo settore come in altri, è necessario che lo Stato torni ad avere un ruolo attivo, investendo risorse.

E' urgente **potenziare l'istruzione pubblica**, favorire gli accessi universitari specialistici, investire in cultura, aumentando anche la soglia minima dell'obbligo scolastico.

L'altra grande questione economica riguarda **gli investimenti in infrastrutture, reti idriche ed energetiche, trasporti e telecomunicazioni**. Il Governo ha stanziato ben 320 miliardi, ma ne ha spesi appena 280 milioni, se vogliamo rendere solida e competitiva la nostra economia, è ora di dotare l'Italia di un sistema infrastrutturale adeguato alle esigenze produttive e sociali, compatibile con le risorse ambientali.

Lotta all'evasione e debito pubblico. Ben il 30% del Pil Italiano deriva dal lavoro nero ed irregolare, la media europea è intorno al 10%, 135 miliardi di euro all'anno, vengono così sottratti allo Stato, per finanziare spesso attività speculative ed illecite. La **diminuzione delle tasse non è la scelta giusta, la vera priorità e che**

tutti le paghino. Occorrono misure per il contenimento dei prezzi e delle tariffe, che con l'entrata dell'euro hanno lievitato in modo spropositato ed incontrollato, favorendo rendite di posizione e parassitarie ed arricchimenti spregiudicati. E' necessario associare al blocco dei prezzi, un'azione incisiva e diffusa degli enti ispettivi competenti, che controllino e applichino le sanzioni senza condoni o sconti di nessun genere.

I risparmi pubblici che deriverebbero da questo meccanismo, debbono tornare al sociale, potenziando Sanità e Pensioni, aumentando le risorse per Cassa Integrazione, Mobilità, disoccupazione, ed estendendoli ai quasi 7 milioni di lavoratori artigiani, atipici, etc..che ne sono privi del tutto o in parte.

. Il bisogno di lavoro è ancora molto diffuso, non corrisponde alla realtà, l'affermazione governativa di un'occupazione in crescita. Piuttosto la stessa è in costante calo, i dati diffusi dal Governo sono infondati ed utilizzano il numero di regolarizzazioni di immigrati stranieri come nuove unità lavorative, in realtà questi posti di lavoro al massimo passano dal lavoro nero a quello regolare, di certo esistevano già. **Dare riconoscimento al lavoro, significa eliminare tutte le forme di precarizzazione introdotte dalla legge 30, mantenere e rafforzare gli attuali livelli di contrattazione, quella nazionale universale e insostituibile, quella decentrata da estendere concretamente e diffusamente. Il lavoro a tempo indeterminato deve tornare ad essere la forma prevalente di assunzione all'interno dei contratti di lavoro, bisogna tornare a controllare e contrattare l'organizzazione e gli orari di lavoro.**

Il lavoro è un valore irrinunciabile, altrettanto è vero che non si può continuare a morire di lavoro. Lavorare in condizioni di sicurezza è ancora una garanzia per una parte minoritaria dei lavoratori, ancora troppi i morti e gli infortuni sul lavoro, per la mancata applicazione della legge 626. Siamo oltre la soglia di 1 milione l'anno, di cui 1.500 mortali, per un costo sociale pari a 30 miliardi di euro, Anche in questo caso, abbiamo rilevato le reali intenzioni del Governo, condivise anche da buona parte del sistema imprenditoriale, **nel tentativo di modificare la legge 626, depenalizzando alcune fra le inadempienze più gravi,** emarginando i RLST, ostacolando la prassi partecipativa imponendo quella puramente burocratica. Abbiamo respinto quel disegno di legge, ma con questo Governo, i rischi che sia ripresentato, sono ancora in agguato.

Il Protocollo del luglio 1993 è stato uno strumento di difesa dei diritti e delle retribuzioni in una condizione storicamente data. Sulla scorta di quell'esperienza, considerando che il contesto sociale si è modificato da allora, **dobbiamo costruire un nuovo sistema di relazioni sindacali con il governo e con le imprese. Un sistema meno difensivo, più efficace e diffuso,** in grado di migliorare ed estendere effettivamente i diritti della contrattazione, della crescita salariale, della previdenza, degli ammortizzatori sociali.

Occorre farlo nella consapevolezza che i dissesti prodotti dal Governo Berlusconi, ci obbligheranno a politiche di risanamento dei conti pubblici. Su questo siamo espliciti, i sacrifici necessari alla rinascita del paese, dovranno gravare principalmente su chi

in questi anni si è visto concedere privilegi d'ogni genere, evadendo ed eludendo gli obblighi sociali e fiscali.

LA FILLEA IN PROVINCIA DI LUCCA: INIZIATIVE E PROPOSTE.

Il gruppo Dirigente che in questi 4 anni ha diretto la Fillea Provinciale, ha ispirato la propria attività in coerenza con quanto sostenuto a livello nazionale. Mi limiterò ad intervenire sui comparti dell'edilizia e del lapideo, in quanto sul **legno**, la scelta di costituire un anno fa, assieme alla Fiom ed alla CGIL, la figura del referente unico della Darsena, ricoperta dal compagno Pocaì Lamberto, affida a lui la presentazione delle problematiche del comparto

Su cemento e laterizi, esprimo la piena soddisfazione per aver sindacalizzato le maggiori imprese del cemento e dei laterizi esistenti in Provincia. **Alla Fassa Bortolo abbiamo rinnovato il primo contratto provinciale**, grazie all'apporto dei giovani e nuovi delegati della RSU, **alla nuova Lam la contrattazione si è rafforzata** sul versante economico è fra le migliori del settore, anche in quest'azienda sta crescendo un nucleo di delegati giovani motivati e di qualità, che l'organizzazione dovrà valorizzare nei prossimi anni.

IL COMPARTO EDILE.

La struttura produttiva\occupazionale.

L'edilizia è l'unico comparto industriale in crescita da oltre 7 anni, produce una buona fetta del PIL nazionale, assiste ad incrementi sensibili nell'occupazione. In Italia gli addetti del settore sono circa 1.800.000, di cui ben 700.000 come lavoratori autonomi, il 30% circa dei lavoratori è rappresentato da lavoratori stranieri.

Nella nostra provincia gli addetti, impiegati inclusi, sono cresciuti negli ultimi 4 anni del 23%, passando da 3.300 nel 2001 a 4.000 nel 2004.

Le imprese iscritte in Cassa Edile sono 666, 167 in più rispetto a quattro anni fa, con un incremento del 33%, 396 di queste aziende sono organizzate sindacalmente dalla Fillea\CGIL. Gli assetti dimensionali stanno ulteriormente frammentandosi, la media per addetto è di 4,9 addetti per azienda, contro il 5,4 dell'anno 2001. Nessuna azienda del comparto supera i 100 addetti, il 65% degli edili opera in aziende industriali, il 31% in quelle artigiane, il 4% in Cooperative e consorzi. Ben il 90% dei lavoratori è in aziende sotto i 50 addetti, il 70% è in aziende sotto i 15 dipendenti.

I lavoratori stranieri sono passati da 168 nel 2001 a 688 nel 2004, circa il 25 % del totale degli addetti e risultano tuttora in costante crescita. **Questo dato impone la realizzazione di concrete politiche di integrazione per i lavoratori stranieri**, anche sul territorio, aspetto che abbiamo previsto nel rinnovo del contratto provinciale.

Fatturato e produttività sono in crescita ad una media annua del 5% rispetto ad un Pil nazionale che cresce meno dell'1% su base annua.

Dal punto di vista occupazionale, l'80% dei contratti di lavoro è a tempo indeterminato, il 9% a tempo determinato, il 10% sono i contratti di apprendistato, appena l'1% i contratti part-time e di formazione lavoro.

Sul versante della sicurezza il comparto denuncia una condizione di elevatissima rischiosità, collocandosi per quantità di infortuni denunciati al primo posto fra i settori industriali della provincia. Dal 2000 al 2004 si sono avuti 3671 infortuni, con una media annua di oltre 700 eventi, 8 incidenti sono stati mortali, il 90% degli infortuni verificatisi, secondo le Asl, era prevenibile.

Sviluppo nella legalità nei cantieri edili della provincia.

La crescita del settore è determinata perlopiù da uno sviluppo quantitativo più che qualitativo. L'edilizia privata è circa il 70% del mercato, contro il 30% di quello destinato ad opere pubbliche. In questa crescita vertiginosa, spesso alimentata dalla condizione di crisi del mercato finanziario e dalla ricerca di investimenti immobiliari sicuri e di facile remunerazione, **prolifera un'area di lavoro al limite della regolarità o palesemente illegale, di dimensioni rilevanti.**

La politica dei **condoni edilizi**, praticata dal Governo Berlusconi, incoraggia questa tendenza nei suoi aspetti più speculativi ed immorali. Siamo in presenza di attività immobiliari eccessive, causa della continua lievitazione dei prezzi, non rispondenti ad un'effettiva domanda di abitazioni o immobili industriali. Piuttosto, la precarietà nei rapporti di lavoro ed i salari insufficienti, stanno impedendo di fatto l'accesso ai mutui ed agli acquisti immobiliari per i lavoratori.

Il territorio ha bisogno di imprese di qualità, di progetti infrastrutturali urgenti nella reti viarie e nel patrimonio immobiliare già esistente, che rilancino l'edilizia popolare e la messa in sicurezza di ampie fasce territoriali dagli eventi naturali. Occorre in questo senso un maggior coordinamento tra imprese, comuni e l'amministrazione Provinciale, per dare seguito in modo organico agli interventi.

La crescita disorganica di sapore speculativo, attrae sempre di più forme precarie ed irregolari di lavoro. Ne è una conferma evidente il moltiplicarsi di piccole imprese e di imprese individuali, composte prevalentemente da lavoratori stranieri o da lavoratori espulsi da altri comparti. E' grave constatare che queste imprese possano nascere senza molte formalità o adempimenti normativi, senza alcuna valutazione sul possesso di requisiti in materia di formazione ed esperienza professionale, di conoscenza delle normative sulla sicurezza. In molti casi questi "imprenditori" non parlano né leggono la nostra lingua.

Abbiamo visto che il dato ufficiale sul mercato del lavoro, registra un limitato ricorso alla precarietà, meno del 12% della forza lavoro rispetto al 25% del dato nazionale generale. Ma se teniamo nella difesa dei diritti e della contrattazione con i lavoratori dipendenti, questo crescente flusso di nuovi e presunti imprenditori ci sfugge, andando ad ingrossare il mondo dei subappalti irregolari.

La maggior parte di infortuni sul lavoro si riferisce ormai a questo segmento lavorativo, dove il Sindacato non ha poteri né di rappresentanza né di intervento, pur sapendo che questi imprenditori, sono in realtà dei lavoratori dipendenti, con pessime

condizioni di lavoro e senza diritti. Peggio di loro stanno i lavoratori stranieri, vittime della legge Bossi Fini e del caporalato.

Questa situazione impone iniziative efficaci, idonee a diffondere la cultura e l'obbligo della sicurezza e della legalità nel comparto ed al ripristino di una leale concorrenza, inquinata dal dilagare delle attività edili illegali.

Il Sindacato chiama le Imprese regolari e radicate sul territorio, gli enti territoriali, gli enti ispettivi e le Asl, gli organi dello Stato cominciando dalla Prefettura, ad una azione continua e comune sui cantieri edili.

Non possono esserci esitazioni, i cantieri illegali vanno cercati, con un'intensa attività degli enti ispettivi, quando segnalati, anche dal Sindacato, vanno ispezionati rapidamente ed infine, constatata l'**illegalità, vanno chiusi!**

I protocolli sulla legalità e la contrattazione nel comparto.

La legislazione esistente, è stata di recente rafforzata **dall'obbligatorietà del Durc**, il documento che obbliga qualsiasi impresa delle costruzioni, che intenda esercitare un'attività in ambito pubblico o privato, dagli appalti alle semplici Dia, alla dimostrazione della 'regolarità contributiva, previdenziale e contrattuale, attestata dall'iscrizione in Cassa Edile. Questo risultato, voluto dal Sindacato ed ottenuto dopo una iniziativa lunga e difficile, è sicuramente di grande rilevanza, nei prossimi anni dovrà assumere veste operativa e diffusa. Per dare concretezza a questo percorso, a partire dal novembre 2004., **abbiamo presentato, assieme a Filca\Cisl e Feneal\Uil, a tutti gli enti territoriali pubblici della Provincia, i Protocolli su sicurezza e legalità. In quei protocolli, abbiamo inserito anche concetti concreti ed avanzati sul piano normativo, con il preciso scopo di obbligare le aziende edili destinatarie di appalti e subappalti pubblici, a garantire preventivamente e per tutta la durata dei lavori, condizioni di legalità e sicurezza sui cantieri.**

I punti sostanziali dei Protocolli, sono nell'impegno per le imprese di applicare tutti i contratti di lavoro vigenti ed il il Durc, nell'iscrizione alla Cassa Edile (primo reale requisito di regolarità,). Prevedono inoltre, fasi di controlli ispettivi delle ASL e degli enti competenti, la nomina i del RLS all'avvio dei lavori, ed infine contengono precisi impegni di formazione, attraverso l'utilizzo del CPT e della Scuola Edile e la consegna di strumenti identificativi ai lavoratori nei cantieri, fin dal loro primo giorno di lavoro. **Al committente si affida un ruolo effettivo di controllo e d'intervento, responsabilizzandone tutte le strutture tecniche ed operative.** Questo avviene indirizzando gli appalti alle offerte più vantaggiose, **evitando il sistematico ricorso al massimo ribasso**, che contiene i costi, spesso a pregiudizio dei diritti e della sicurezza di lavoratori e **nel diritto di recesso dal contratto d'appalto, nel caso che le imprese appaltanti e subappaltanti non rispettino le prescrizioni presenti nel Protocollo.** Con impegno continuo, abbiamo già raggiunto accordi con i Comuni di Capannori, Lucca, Castel.vo G.na, Castiglione G.na, Massarosa, Seravezza,

Viareggio, con la Provincia e ed importanti realtà pubbliche, con altri Comuni siamo vicini alla sigla dell'accordo, grazie anche all'impegno svolto dall'Amministrazione Provinciale con i Comuni della provincia.

Questi accordi, fra i pochi in Italia, **sono innovativi, anticipano i contenuti di una necessaria legge regionale sugli appalti, hanno caratteri concreti ed efficaci.** Nei prossimi mesi, dovremo continuare incessantemente nel confronto con gli enti locali per firmare gli accordi ancora mancanti, **ed aprire una fase di verifica** con i Comuni già firmatari. Non deve sfuggire che l'intento previsto dai Protocolli va oltre la tutela dei lavoratori, ma costituisce uno strumento essenziale al mantenimento della coesione sociale e della legalità sul territorio.

Quest'iniziativa ha trovato ostacoli di ogni genere, sia con le Imprese che con i Comuni, oggi in parte rientrate. In particolare **gli organi tecnici e di controllo,** quelli chiamati ad agire direttamente a tutela della legalità e della sicurezza, hanno posto e **pongono le maggiori resistenze, condizionando spesso anche Giunta e Sindaci.** Nei prossimi giorni, faremo una verifica con la Prefettura di Lucca, per superare ritardi ed ostacoli, ancora presenti, alla firma dei protocolli. Possiamo affermare con soddisfazione che finalmente, pur con pressioni, minacce, accuse infondate, scetticismi e perplessità, abbiamo reso centrale nella nostra Provincia, l'attenzione ai temi dell'edilizia, come non accadeva da anni.

Sul versante contrattuale, il rinnovo del CCNL nel maggio scorso, ha sancito la difesa dei diritti, il mantenimento dei due livelli di contrattazione, il pieno recupero del potere di acquisto, con un aumento medio sul 3° livello di 90 euro per il primo biennio, a cui chiediamo di aggiungere ulteriori 80 euro per il prossimo biennio 2006/2007. Si è ridotta al minimo l'applicazione della legge 30 ed abbiamo respinto i tentativi di peggioramento in materia di trasferta ed enti bilaterali sostenuti dall'Ance. Abbiamo introdotto il Durc e la Previdenza complementare con il fondo Prevedi.

A giorni **verrà presentata alle controparti, la Piattaforma Unitaria per il rinnovo del CCPL,** in scadenza il 31 dicembre 2005. Come nell'ultimo rinnovo, formeremo una delegazione di lavoratori, ritenendolo un'esperienza importante per i delegati ed un contributo fondamentale per l'esito della contrattazione. La piattaforma è ambiziosa, tiene conto del buon andamento del settore. Esistono **due punti qualificanti, senza l'acquisizione dei quali il contratto non si chiuderà. Il primo punto riguarda il pieno recupero salariale, relativo alla rivalutazione dell'EET attuale, nella misura del 23% della paga base attuale. L'altro si riferisce al superamento della carenza malattia, a causa della quale oggi i primi 3 giorni di malattia non sono retribuiti. Consideriamo questo ultimo punto una vera battaglia di civiltà,** dopo anni di tentativi non riusciti a livello nazionale, è un impegno irrinunciabile riuscirci in questo CCPL, anche se non nascondiamo che non sarà né scontato né facile. Intendiamo rivedere complessivamente anche alle prestazioni extracontrattuali, erogate dalla Cassa Edile ai lavoratori a seguito di accordo sindacale, già sensibilmente migliorate nel corso del rinnovo contrattuale precedente e passate da 98.000 euro annui a circa 230.000 euro, con l'introduzione di nuove assistenze ed una notevole semplificazione delle modalità per usufruirne.

Nel corso di questi anni abbiamo anche siglato un importante accordo che **prolunga le prestazioni Apes a tutto il 2008** e realizzato attraverso Cassa edile,

Scuola edile e CPT, importanti **iniziative in materia di sicurezza**, complementari a quelle intraprese come sindacato.

Rispetto a 4 anni fa, il rapporto con gli enti bilaterali provinciali è molto migliorato, anche in ragione della disponibilità di tutto il personale degli enti stessi. Registriamo un maggior riconoscimento di ruolo al sindacato ed in particolare alla nostra organizzazione, che da anni non partecipava più attivamente alla vita di questo ente, con conseguenze negative per i lavoratori.

I lavoratori edili dovranno contare sempre di più nella nostra organizzazione e nei suoi organismi dirigenti, così come sono una risorsa per lo sviluppo del paese e del territorio lo sono anche per il futuro della Fillea, su questo chiediamo al Congresso un segnale netto ed inequivocabile.

IL COMPARTO LAPIDEO.

Crisi strutturale e composizione produttiva.

Il comparto del lapideo occupa in provincia circa 2.100 addetti, di cui 1.300 nella trasformazione, 220 nell'estrazione, 250 negli inerti e granulati, 330 in imprese puramente commerciali. Le imprese presenti sul territorio sono poco più di 400, fra industriali, artigiane commerciali, la media addetti per azienda è di 5 unità. Esiste una sola azienda fra 100 e 200 addetti. L'80% dei lavoratori è in aziende sotto i 15 addetti. Il numero dei lavoratori stranieri è trascurabile, si riferisce a qualche decina di operai. Impiegati e tecnici sono intorno al 40% ed in crescita da anni, gli operai sono il 60% degli addetti.

Il numero di contratti a tempo indeterminato rappresenta la quasi totalità dei rapporti di lavoro, in percentuali intorno al 7\8% si collocano complessivamente quelli a tempo determinato, part\time, somministrazione (ex lavoro interinale), con una tendenza alla diminuzione negli ultimi mesi. Nessuna altra mansione precaria, prevista dalla legge 30 e dai decreti attuativi è presente nel settore. Questa realtà, lontana da quanto avviene altrove, deriva dalla validità del nostro CCNL.

Il dato occupazionale è pesantemente in calo, essendo passato da 3.700 addetti del 1993, a 2.100 nel 2004 e continua a diminuire seppur con minore intensità.

L'export, attività primaria del settore è in calo strutturale da oltre 5 anni, pur in presenza di una crescita mondiale della domanda del prodotto lapideo, senza precedenti. L'export nazionale è diminuito costantemente, sia sulle quantità che sui valori, va molto peggio l'andamento del Distretto Apuo Versiliense, passato da 2.210.000 di tonn. a 1.811.000 nel 2004, e da 680 mln di euro del 2000 a 500 nel 2004. Il fatturato nel Distretto è in diminuzione anche per il 2004, in una percentuale intorno al 6-7%, c'è invece una ripresa degli investimenti, quasi unicamente nell'ambito delle imprese più grandi e strutturate, mentre prosegue il saldo negativo fra imprese aperte ed imprese chiuse. Appena 3 imprese hanno un fatturato superiore ai 15 milioni di euro, l'80% delle imprese non supera i 3.000.000.

I dati riferiti lasciano pochi spazi ai commenti, all'interno di un'espansione mondiale del comparto, l'Italia frena ed **il nostro Distretto è all'interno di una crisi strutturale, nella quale la Provincia di Lucca paga i tributi più alti**, essendo prevalentemente operativa sul versante della trasformazione. La crisi non la vuole certamente il Sindacato, ma deve farci i conti inevitabilmente.

Alle difficoltà generali del comparto, derivanti dall'assenza di un piano di politica economica nazionale, vanno aggiunti i noti problemi del settore provinciale. Sinteticamente sono rintracciabili negli **insufficienti assetti dimensionali**, causa di carenza di investimenti innovativi e nella ricerca, nella scarsa vocazione consortile, nell'insufficienza di rapporti economici stabili con le grandi imprese edili, nel progressivo abbandono del territorio di artisti e progettisti di fama mondiale, **nel posizionamento verso lavorazioni di medio basso valore aggiunto**.

La Fillea\CGIL ha offerto a queste problematiche le proposte possibili, sollecitando **la nascita del Distretto Apuo\Versiliese**, al quale ha dedicato nell'aprile del 2004, un convegno alla presenza dell'Amministrazione Provinciale. Da questa iniziativa è scaturita nel luglio 2004 la **Piattaforma sindacale unitaria di Distretto**, che nei mesi successivi il Comitato di Distretto lapideo, partecipato anche dal Sindacato, ha fatto in larga misura sua, riconoscendoci una capacità di analisi, elaborazione e proposta decisamente lusinghieri.

Dobbiamo essere consapevoli che **l'industria lapidea, ed in particolare quella di maggiori dimensioni, è una risorsa economica ed occupazionale insostituibile per la provincia e per l'alta Versilia in particolare**. Non esistono alternative credibili e praticabili concretamente ed a medio termine a quest'attività, per la quale abbiamo la materia prima e questo è un elemento non trascurabile. Siamo convinti che il settore abbia delle priorità, prima fra tutte il riposizionamento sul mercato in termini più competitivi. Per farlo è necessario abbandonare i comportamenti attuali, **fare sistema**, attraverso interventi e progetti concreti, mirati, condivisi fra imprese, istituzioni, categorie economiche e sindacali. In questi principi consiste la filosofia dei Distretti, che nel nostro territorio comporta una vera e propria rivoluzione copernicana, rispetto agli atteggiamenti del passato, intrisi di forte individualismo, campanilismi d'ogni tipo, litigiosità inconcludente come metodo prevalente di confronto, con conseguenze dannose per tutto il territorio. Questa è la sfida "distrettuale" che attende la classe dirigente della Versilia e di Massa Carrara, noi continueremo a fare la nostra parte. Non si deve però ritenere, che il Distretto costituisca la soluzione a tutti i problemi, può dare un serio contributo, ma a questo occorre aggiungere una serie di impegni, che in primo luogo spettano ad imprese ed Istituzioni e che riepiloghiamo in successione.

- Agire per la **costituzione di una filiera del marmo di Distretto**, che privilegi la lavorazione in loco del materiale estratto, in percentuali significative, con incentivi fiscali ed agevolazioni agli investimenti per aziende radicate sul

territorio, scoraggiando con misure urbanistiche e tributarie, quelle imprese che intendono delocalizzare all'estero o trasformare l'attività industriale in attività speculative d'ogni tipo.

- Avvio di **interventi infrastrutturali** per rendere i trasporti di materiale lapideo, più efficienti e meno disagiati per i cittadini e l'ambiente, inserendo nel PISL appositi finanziamenti.

- **Incentivare la formazione** e la specializzazione sulla lavorazione dei nostri prodotti, attraverso una scuola o un politecnico del marmo, seguendo l'esempio di altri distretti, avvicinando i giovani a questi mestieri e favorendo **la nascita di un nuovo management**, indispensabile vista la mancanza di ricambio generazionale sul versante imprenditoriale.

- Realizzare un **marchio di qualità** assieme ad uno etico di Distretto ed un osservatorio del settore che lo monitori con continuità;

- costituire una **rete tecnologico-informatica distrettuale**, per la ricerca di mercato e la promozione dei materiali e dei prodotti del nostro territorio,

- **collegamento con le Università** ed i centri di eccellenza, per attività di ricerca ed innovazione;

- Evitare scelte di nicchia, che puntano all'utilizzo dei soli materiali locali. Senza la lavorazione di prodotti aggiuntivi ai quelli del territorio, rischieremo di avere ulteriori ridimensionamenti occupazionali e produttivi inaccettabili.

Il marmo del Distretto, va estratto con criteri di maggior selezione e programmazione, evitando il taglio e la vendita selvaggi, che finiscono per svilire il prezzo del materiale, causando inoltre, ricadute ambientali spesso negative.

L'attività estrattiva convive da secoli con il territorio, è inevitabile che, come ogni altra di tipo industriale, causi disagi, ambientali e sociali, si tratta di renderla più competitiva e più sostenibile socialmente. **Le cave del distretto non vanno chiuse, tranne situazioni estreme, ma fatte lavorare meglio.** Non possono esserci dubbi che senza l'estrazione del marmo dalle nostre cave la filiera non esiste, così come è evidente che quest'attività contribuisce a **neutralizzare lo spopolamento della montagna**, assicurando stabilità sociale per il territorio. L'impatto ambientale deve essere contestualizzato, **il vero disastro ambientale è nel bacino estrattivo di Carrara**, lì dovrebbero concentrarsi maggiormente le attenzioni del Parco delle Apuane e degli ambientalisti. Questo non significa abbassare la guardia nella nostra provincia, ma avere il senso delle priorità. Non abbiamo bisogno di leggi volte a creare confusione sulla titolarità della proprietà ed a favorire processi di chiusura, come il governo ha recentemente e maldestramente tentato di fare con il disegno di **legge Cicolani**, respinto con fermezza grazie anche alla nostra iniziativa. A Regione Toscana, Parco, Comuni, chiediamo di assicurare una maggiore uniformità normativa nella gestione dei piani di coltivazione e del rilascio dei Via. Le stesse Istituzioni debbono contrastare con decisione, manovre volte a favorire processi di monopolio nella proprietà delle cave, che compromettono la filiera, manovre di cui si avvertono segnali nelle due province del Distretto.

Concludendo sulle tematiche del Distretto, ricordiamo che nell'agosto 2005, con lo scopo di gestire la crisi con i minori effetti sui lavoratori, si è giunti ad un primo e positivo accordo di Distretto, **estendendo la Cigs e il trattamento di**

mobilità, alle piccole imprese ed a quelle artigiane del settore lapideo, attualmente escluse, del tutto o in parte dalle leggi vigenti, dall'utilizzo di questi ammortizzatori sociali. L'accordo, che stanziava 1 milione di euro e che avrà durata fino al 31 dicembre 2006, introduce uno strumento di tutela atteso da tempo dai lavoratori, ed allo stesso tempo obbliga le imprese che vorranno utilizzarlo ad un preventivo confronto ed accordo con il Sindacato,

Crisi e grandi imprese, i casi Savema ed Henraux.

I progetti distrettuali messi in campo per affrontare la crisi, hanno tempi non brevi, nell'attuale fase transitoria, è necessario gestirla attraverso un'efficace azione di tutela dell'occupazione. Purtroppo **la crisi esiste malgrado noi, le imprese chiudono non per colpa del Sindacato o perché mancano le lotte,** in questo comparto provinciale, **le difese messe in campo su occupazione e sviluppo sono fra le più avanzate,** come ci viene riconosciuto dalla prevalenza del mondo politico e sindacale e dai lavoratori. In questi anni, assieme alle RSU ed ai lavoratori, sempre con percorsi condivisi, abbiamo evitato che approfittando della crisi, le imprese introducessero diffusamente, precarietà ed arbitrio.

Le crisi della E. Mariani, della Paiotti della Sicea, della Corsi, della Coop Levigliani, della Freda e della SGM, per citarne alcune fra le molte, si sono chiuse senza eventi traumatici, con il ricorso ad accordi su distacchi o sulla Cig e più raramente sulla mobilità. I tentativi di frammentazione in piccole dimensioni o in cooperative, sono state respinte, fra le varie, alla Silea ed alla Tirrenia. In tutti questi casi abbiamo evitato che attraverso la crisi si colpissero strumentalmente i diritti ed i rappresentanti sindacali. Molti di loro sono qui presenti, li invito ad esporre e giudicare la loro esperienza vertenziale, nella consapevolezza che nel comparto non è assolutamente questa la prassi, in molti altri territori licenziamenti e Cig sono all'ordine del giorno e spesso adottati senza alcun confronto sindacale.

Ciò che rimane della grande impresa è rappresentato dalla Savema, azienda con poco meno di 100 addetti e dall'Henraux con 119 addetti. Entrambi sono state investite da anni, da radicali processi di ristrutturazione, con pesanti perdite di occupazione. Ad oggi sono fra le poche imprese, dove si è in presenza di investimenti in progetti e piani industriali, che potrebbero rappresentare una ripresa aziendale, intorno alla quale rilanciare l'intero comparto e l'indotto territoriali. Su queste aziende esiste un impegno continuo e straordinario della Segreteria, che va aldilà delle dimensioni aziendali, del numero degli iscritti, ed esprime la considerazione che la Fillea riconosce a queste realtà, **avendo sempre dato la precedenza ai problemi posti dalle RSU di queste aziende rispetto a tutto il resto.**

Mi limiterò a citare gli aspetti essenziali di questa iniziativa.

L'Henraux è l'azienda simbolo del settore lapideo, è l'unica ad avere una filiera produttiva completa, tra cava, trasformazione, commercializzazione, è perciò una

realtà indispensabile per il comparto. E' un'azienda sindacalizzata, tutti i lavoratori della cava sono iscritti alla Fillea, il dato del laboratorio è invece assai inferiore.

Il 20 luglio 2005, a distanza di 30 anni dalla prima, abbiamo effettuato una seconda conferenza di produzione, svolta con la collaborazione preziosa dell'Ires Toscana, partecipata dai lavoratori dell'azienda, dalle strutture sindacali aziendali, provinciali, regionali e nazionali, dalle Istituzioni locali e regionali, da partiti politici ed associazioni, da lavoratori e cittadini del territorio.

L'iniziativa si è resa necessaria per dare un contributo concreto in termini di elaborazione e proposta, alla fase delicata di passaggio da una crisi, che sembrava irreversibile, ad una possibilità di sviluppo. **L'Henraux nel 2000 era ad un passo dalla chiusura**, che dopo quella della Imeg, sarebbe stata disastrosa per il futuro del comparto e per i lavoratori coinvolti. La produttività era inferiore al 50% della media nazionale, enormi gli indebitamenti finanziari, associati al crollo del fatturato del 40%, non esisteva alcun piano industriale. In tale situazione l'azienda ha tentato la scissione fra Cave e piano per far cassa, il ricorso a 70 licenziamenti, il ripiegamento su un'identità produttiva da piccola impresa. Tentativi che il sindacato ha respinto con la lotta, nella quale fondamentale è stato l'appoggio ed il coinvolgimento del mondo politico, sociale e dei lavoratori dell'intero territorio.

Nel 2003, una nuova proprietà ha presentato un piano industriale di rilancio, condiviso dal Sindacato, dalle Rsu, dalle Istituzioni territoriali, con consistenti investimenti al piano ed in cava, un'adeguata politica commerciale, una ristrutturazione organizzativa generale. Su quella ristrutturazione, si è fatto un accordo sindacale che comportava il ricorso ad una CIGS per la durata due anni. **Stiamo per siglare un accordo di chiusura di quella CIGS**, che prevede un parziale rientro dei lavoratori, dimissioni volontarie incentivate e mobilità volontaria che consente l'aggancio alla pensione per gli altri. E' un segnale importante, dopo anni di crisi e di CIGS. Non tutti i problemi sono però superati. Non vanno sottovalutati i problemi finanziari ancora esistenti e le difficoltà derivanti dalle valutazioni del parco delle Apuane sull'attività estrattiva. Su questo tema si è **svolto anche un consiglio comunale congiunto fra i consigli comunali di Seravezza e Stazzema, che ha recepito molte delle nostre proposte**, in un documento votato all'unanimità da tutti i gruppi consiliari. **Stiamo tentando di giungere ad una soluzione, dopo due anni di discussione, ad un tavolo di concertazione istituzionale, che dovrebbe a breve chiudersi con un protocollo innovativo per l'intero distretto**. Un accordo, che per noi deve essere in grado di coniugare le esigenze produttive con quelle occupazionali ed ambientali, rafforzando **il concetto di filiera, incrementando la lavorazione del materiale estratto in azienda e sul territorio**, in percentuali maggiori di quelle attuali, che per la verità sono fra le più alte del Distretto. In quell'accordo dovranno anche essere previste compensazioni e mitigazioni ambientali per il territorio e maggiori livelli di sicurezza per i lavoratori della cava.

Dopo anni di sacrifici e di tagli, di accordi difensivi imposti dalle condizioni di mercato e da responsabilità imprenditoriali, sempre gestiti e condivisi con le RSU ed

i lavoratori, se le questioni sospese saranno risolte, potremo guardare al futuro con maggiore ottimismo. In caso contrario, gli effetti prodotti sarebbero sicuramente di una gravità inaudita, sul versante occupazionale e produttivo.

La Savema è un'azienda a forte tasso di sindacalizzazione, attiva sulle problematiche sindacali e sociali, aziendali e territoriali. L'azienda nel 2004 ha presentato una situazione di crisi, già annunciata parzialmente negli anni precedenti, alla quale si è fatto fronte con un accordo sulla mobilità per 10 addetti, secondo criteri di volontarietà. **Nell'ottobre 2004, l'azienda ha unilateralmente intrapreso un processo di frammentazione**, giustificando l'esclusione del Sindacato dal confronto, sulla legittimità conferita dalla legge all'operazione e dal fatto che non comportava alcun licenziamento. Questo atteggiamento aveva il chiaro intento provocatorio di emarginare il sindacato in azienda, per introdurre successivamente elementi di precarietà occupazionale e produttiva. A questo tentativo la risposta è stata ferma, con uno **sciopero generale provinciale di categoria** sfociato in una manifestazione, avvenuta con la partecipazione di lavoratori, istituzioni e forze politiche e sociali provinciali e regionali. La vertenza si è chiusa, dopo uno scontro durissimo, **con un accordo assolutamente unico ed innovativo**, che moltissime realtà produttive provinciali e nazionali ci invidiano. Un accordo nel quale si prevedono relazioni sindacali più avanzate e partecipative, impegni ad investimenti aziendali consistenti, in parte già operativi, **il miglioramento dei diritti in materia occupazionali, anche rispetto allo Statuto dei Lavoratori** ed in totale contrapposizione alla filosofia della precarietà della legge 30. Negli ultimi periodi, attraverso una discussione serrata e nel merito, si sono evitati ricorsi alla Cig ed al ridimensionamento dei reparti, rilanciando un serio confronto sull'organizzazione del lavoro, che ancora subisce ritardi nel suo avvio.

In un contesto di crisi generale, dove generalmente vengono meno diritti e garanzie, relazioni e contratti, abbiamo ottenuto risultati importanti, non solo di tipo difensivo ma anche di prospettiva. Per diritti più solidi e diffusi, sono necessarie imprese che stanno sul mercato, che crescono che investono nel territorio. Aldilà di ogni lotta che si possa intraprendere, **la chiusura di un'azienda è sempre una sconfitta**, soprattutto in questo territorio, dal momento che l'alternativa ai posti di lavoro del comparto, è rappresentata dal lavoro nero e da quello precario. Dobbiamo proseguire su questo percorso, di difesa dell'occupazione e di rilancio dello sviluppo, con coraggio, responsabilità ed unità fra lavoratori e sindacato, ricorrendo alla lotta ogni volta che ci venga impedito di continuare percorrerlo.

La contrattazione e la sicurezza.

Contrattare su base nazionale in un settore che è in crisi strutturale, frammentato e scarsamente sindacalizzato, ad esclusione di alcune aree geografiche, è un'impresa assai complessa.

Pur in questa situazione, nel **maggio 2004, abbiamo rinnovato il CCNL del comparto industriale**, dopo uno sciopero generale con manifestazioni nei territori.

La delegazione Fillea della nostra provincia è stata un riferimento centrale per tutta la trattativa ed ha avuto un ruolo determinante per una chiusura positiva, come ci viene riconosciuto da tutte le strutture sindacali e dai lavoratori, che in provincia hanno approvato con un voto unanime l'accordo. Voglio insistere sulla descrizione delle modalità, con cui si svolgono le contrattazioni nazionali e provinciali nel nostro territorio, basate sulla consultazione vincolante dei lavoratori in assemblea, all'inizio, durante ed alla chiusura della vertenza. Le delegazioni al tavolo sono composte da delegati aziendali, che assieme alla segreteria provinciale gestiscono le varie fasi delle trattative. Rispetto alle esigenze di democrazia, espresse dai documenti congressuali nazionali, in provincia di Lucca la categoria è già in una fase avanzata e di esempio per altri.

Sui contenuti, nel CCNL si è difeso il potere di acquisto dei salari, con un aumento medio mensile di 82 euro, a cui vogliamo sommare la cifra per il secondo biennio, in scadenza al 31 dicembre 2005, che già abbiamo quantificato ad Assomarmi, in 85 euro medi mensili.

Il CCNL vede importanti novità e miglioramenti in materia di relazioni sindacali, formazione e sicurezza, inquadramenti. **Sono stati respinti i tentativi di introdurre le nuove tipologie precarie di lavoro derivanti dalla legge 30**, mantenendo inalterato un sistema di assunzioni basato sul contratto a tempo indeterminato, con percentuali limitate e da contrattare con le RSU, per il ricorso al lavoro a tempo determinato e interinale. **Abbiamo mantenuto il regime dell'orario di lavoro** nella formulazione precedente, evitando le pesanti flessibilità introdotte dalle recenti norme comunitarie e nazionali. **Pochi purtroppo, sono i rinnovi contrattuali che possono vantare questi risultati.**

Il CCPL, firmato nel febbraio 2005, ha sancito oltre ai contenuti specifici, importanti principi, **quali il diritto alla contrattazione di secondo livello ed ad aumenti salariali sulla produttività, anche in una situazione di crisi e di arretramento del settore.** Avremmo desiderato fare un contratto di Distretto, assieme ai sindacati della Provincia di Massa Carrara, non è stato possibile, per una diversa visione di molte questioni contrattuali. Dovremo saper invertire questa situazione nei prossimi anni, imparando a fare sistema anche al nostro interno, come spesso lo chiediamo ad altri. **Sul versante artigiano**, nel 2002 abbiamo rinnovato il contratto provinciale, che assicura sostanziale **di parità economica e normativa fra i lavoratori dei due comparti.** Rimane incerto il futuro del prossimo contratto provinciale scaduto il 30 settembre 2005, data la posizione delle associazioni artigiane di non voler aprire, in questa fase, tavoli di contrattazione né nazionali né territoriali, alla quale è difficile opporsi con la sola lotta, vista la natura e la dimensione delle imprese artigiane sul territorio nazionale.

Il contratto provinciale degli inerti è in corso di rinnovo, vogliamo chiuderlo rapidamente e bene, visto anche il buon andamento produttivo del comparto.

La sicurezza riveste una priorità nell'azione sindacale della categoria. Dal 2000 al 2004 si sono verificati 1.410 infortuni sul lavoro, di cui 2 mortali, il 90% di

questi infortuni era prevenibile. La media annuale rispetto agli addetti, pari al 13%, conferma un leggero ma progressivo calo, riteniamo in ragione di un'intensa e continua opera di formazione fatta attraverso CPM e CoPam, dalla presenza di un numero significativo di RLS, anche in imprese di piccole dimensioni. **Nell'ottobre 2004 abbiamo effettuato un'assemblea generale con i delegati del comparto di Massa Carrara e con le ASL delle due province**, dalla quale è nato un documento progettuale, nel quale si rilancia il modello partecipativo, che stiamo portando avanti con impegno. Prosegue una valida **attività di ricerca e sperimentazione** all'interno del CPM, con la consulenza di Asl e tecnici qualificati, sulle condizioni di lavoro con maggiore rischiosità.

Certamente sulla sicurezza si deve fare di più anche sul delicato versante del controllo ed intervento repressivo dove necessario. Da due anni assieme alle RSU, le Asl Provinciali, l'Ispettorato del Lavoro, **si stanno facendo accordi di controllo preventivo**. In ragione di questi, in provincia si sono effettuate circa 80 ispezioni a sorpresa, concentrate sulle piccole realtà produttive. Il quadro che ne emerge è migliore di quanto sperato, il 90% delle imprese visitate è risultato in regola sul piano degli adempimenti normativi in materia di sicurezza, contrattuale e contributiva. E' la conferma che l'iniziativa continua e congiunta fra enti ispettivi e sindacato è l'unico strumento reale per combattere l'irregolarità ed il lavoro nero.

L'ORGANIZZAZIONE E LA FILLEA FUTURA.

Voglio dire in premessa all'argomento, che la nostra categoria, si sente pienamente parte delle politiche confederali della CGIL di Lucca e riconosce la massima stima e fiducia al Segretario Generale della Camera del lavoro, che rappresenta quelle politiche. **La Fillea ha intrapreso in questi ultimi anni un profondo processo di cambiamento organizzativo**, necessario alla sua sopravvivenza ed alla sua reale funzione di rappresentanza dei lavoratori del comparto.

Nel 2000 avevamo problemi che apparivano insormontabili. Le disastrose condizioni economiche, con oltre 100.000 euro di passivo, ci obbligarono a ridurre da 4 a 3 funzionari. Gli iscritti erano al minimo storico, appena 1.955, i lavoratori edili privi di una solida e diffusa rappresentanza, le relazioni sindacali inesistenti in molte imprese, negli Enti bilaterali dell'edilizia eravamo in una condizione marginale ed ininfluente.

Prendemmo nello scorso Congresso, l'impegno di intervenire su questi problemi, i risultati sono sottoposti al vostro giudizio di merito, ma mi sento di dire che con un impegno straordinario, in particolare della Segreteria, **i risultati siano ampiamente positivi**. La Fillea ha **completato pienamente il suo risanamento economico**, è tornata a 4 funzionari ed oltre a quella finanziaria, assieme alla Fiom, anche una parte del progetto sulla Darsena. Gli iscritti sono ad oggi 2.700, con un incremento del 38%.

La crescita si è verificata prevalentemente nell'edilizia, dove abbiamo circa 1.700 iscritti, ben 700 in più rispetto al 2000. Il legno ha registrato un incremento, laterizi e

cemento sono in crescita, lo stesso lapideo, pur con un calo occupazionale di oltre 500 addetti in quattro anni, è rimasto stabile intorno al dato del 2000, con circa 800 iscritti. **Con questi risultati la Fillea si colloca dal 2004 al primo posto nella CGIL Provinciale per il numero di iscritti.**

La maggiore quantità di risorse a disposizione ha consentito di fare solidarietà ai comparti più deboli come il lapideo, investimenti nella tecnologia, nel potenziamento delle sedi e nei servizi, in particolare nella sede di Seravezza dove nel 2003, in collaborazione con Inca e Spi abbiamo avviato una valida esperienza.

Siamo giunti a questi traguardi con un lavoro massacrante, fatto di una presenza continua sui cantieri, di oltre 400 assemblee all'anno, di una continua iniziativa a fianco delle RSU e dei lavoratori, ogni volta che l'hanno richiesto.

I risultati sono ancor più validi, se si considera che sono stati ottenuti in presenza di resistenze ed incomprensioni con un parte nettamente minoritaria del Direttivo, che ha spesso preferito ignorare la positività del lavoro della Segreteria, condizionando i dibattiti a volte con eccesso di protagonismo, nella ricerca di presunte negatività. **La critica è di per sé e positiva, ma se eccede in strumentalità o autolesionismo, fa male a tutto il sindacato.** Per la verità e piuttosto inspiegabile anche questa criticità a senso unico, tutta volta a contestare il presente, indulgendo verso il passato, un passato nel quale questi delegati, avevano un ruolo dirigente di assoluta importanza. Questo modo di porsi, non è condiviso da moltissimi compagni, che ci chiedono un cambiamento nelle modalità di confronto e composizione nei futuri Direttivi, dandogli veste più concreta, più costruttiva, più invitante ad intervenire e partecipare e **soprattutto più aderente ed equilibrata rispetto ai reali livelli di rappresentanza dei vari comparti.**

L'ulteriore esigenza che viene posta da numerosi delegati ed anche dalle strutture della nostra organizzazione, **è quella di agire incisivamente nei processi di rinnovamento generazionale e nella formazione dei delegati.**

Attualmente la Fillea ha 118 delegati, dei quali appena 3 sono sotto i 30 anni, mentre 16 sono oltre i 50 anni e ben il 60% oltre i 40 anni di età. Il rinnovamento generazionale è un obbligo più che un'esigenza. Insistere in questa direzione non deve essere letto come una volontà di emarginare i compagni meno giovani, anzi la loro esperienza è sicuramente una ricchezza per l'organizzazione, e ad essi va l'apprezzamento di tutta l'Organizzazione per le lotte e l'impegno che hanno messo in campo per molti anni. Se però vogliamo essere coerenti con il processo di valorizzazione dei delegati della categoria e di base, come abbiamo fatto in questi anni, **con le esperienze assolutamente positive rappresentate da Leonardo Quadrelli e Giovanni Ferrari,** nella composizione del futuro Direttivo, dovremo completare questo percorso.

Ho sentito in molti direttivi passati, chiedere maggiori risultati sulla formazione sindacale. Sono pienamente convinto che per chi sostiene nel Congresso la società del sapere come alternativa al liberismo, la formazione debba essere al centro delle politiche organizzative. 20

Aggiungo che per rappresentare al meglio la nostra gente, è necessario che i dirigenti, a partire dal segretario generale, siano costantemente in formazione ed

aggiornamento. Chiudersi nelle verità assolute apprese nel passato, ci porta a ritenere di fare bene perché si è sempre fatto così ed è profondamente sbagliato, agendo così rischiamo di estraniarci da chi rappresentiamo. E' però contraddittorio sollecitare processi di formazione e rinnovamento, se ognuno di noi si ritiene inamovibile dagli organismi, e vive il cambiamento con diffidenza. Se pensa questo, significa che ha sfiducia in chi è chiamato a dirigere l'organizzazione e rifiuta di mettersi in discussione. **Bisogna sapersi aprire al nuovo con atti concreti, condividendo l'esigenza di far partecipare di più il mondo del lavoro dell'edilizia, della piccola impresa e di quella artigiana, attualmente non adeguatamente rappresentato negli organismi dirigenti.** Un mondo dove maggiore ed immediato è il bisogno di diritti e tutele.

Ritengo che **gli organismi dirigenti dell'organizzazione, debbano basarsi in primo luogo sulla condivisione dei programmi e sulla fiducia in chi li dirige.** Non far parte di un organismo non significa essere esclusi dalla vita sindacale. Gli attivi dei delegati, il ruolo delle RSU e delle Rsa, sono modi di partecipazione di assoluta importanza, quanto il Direttivo o la Segreteria. Inoltre il Direttivo per poter funzionare, non può essere smisurato nella quantità, ma tenere conto nella sua composizione, dell'effettiva partecipazione che in questi anni si è manifestata.

In ragione delle considerazioni espresse, io per primo ho il dovere di mettermi in discussione, chiedendo oggi un giudizio esplicito sul lavoro svolto, sui programmi futuri, sui livelli di competenza e di fiducia che sono stato in grado di comunicarvi. Penso convintamente, che **se altri compagni hanno programmi alternativi, sfiducia e contrarietà sul segretario e sulla segreteria uscenti, nel merito dei risultati ottenuti, hanno il pieno diritto di candidarsi a dirigere quest'organizzazione,** il Congresso deciderà quali scelte fare. Dirigere un'organizzazione come questa non è semplice richiede impegni, sacrifici e rischi personali, in generale sconosciuti ai delegati ed ai lavoratori, sopportabili unicamente per l'affetto e la passione verso i valori della CGIL, forse anche per questo nella realtà è poi assai difficile trovare nuovi dirigenti.

Credo che questa Fillea abbia fatto e possa fare ancora molto per la CGIL, per gli iscritti e per i lavoratori, **per questo ha necessità della massima coesione e fiducia all'interno del suo gruppo dirigente,** anzi questo è il presupposto fondamentale per la sua esistenza.

So che saprete scegliere il nuovo gruppo dirigente adeguato e rappresentativo, è una responsabilità che vi compete e che sarà rispettata, sono altrettanto sicuro che ci consegnerà una Fillea più forte e più unita, competente, presente, proprio come la vogliono i lavoratori, che hanno ed avranno sempre bisogno del Sindacato, sta noi convincerli ancora di più di questa necessità, grazie e buon lavoro!

Enrico Profetti
Segr. Gen.le Fillea\CGIL
della provincia di Lucca.

