



XV Congresso Fillea-CGIL di Latina

Relazione del Segretario generale Maurizio Cardosello

**Villa dei Principi Hotel
Salto di Fondi
16 dicembre 2005**



Il percorso congressuale

Cari delegati, gentili invitate e invitati, cari compagni e amici,

è con grande emozione, orgoglio e soddisfazione che mi accingo a svolgere questa relazione al XV Congresso della Fillea-CGIL di Latina.

Emozione poiché ci troviamo ad un passaggio storico della nostra organizzazione: i suoi primi cento anni di vita.

Orgoglio perché, in questi ultimi quattro anni, la Fillea territoriale ha avuto un incremento di notevoli proporzioni che ha contribuito a rendere più forte questa nostra CGIL.

Soddisfazione poiché non credo ci sia cosa più entusiasmante per festeggiare i cento anni della nostra storia che svolgere un Congresso unitario nella sua impostazione strategica, dialettico nella libera ed intelligente proposta di tesi alternative che hanno vivacizzato il dibattito pur nella impostazione unitaria di fondo.

Un dibattito appassionato che ha visto coinvolti, a livello territoriale nella nostra categoria, 1.276 lavoratori su un totale di 2.087 iscritti. Le assemblee congressuali sono state 36 di cui 26 sui luoghi di lavoro e 10 nelle sedi territoriali della Cgil.

La Fillea di Latina ha svolto un lavoro intenso e prolungato per garantire la partecipazione alle assemblee congressuali del numero più alto possibile di iscritti.

E quindi, oltre alle assemblee sui posti di lavoro, che sono stati rappresentati esattamente al 50% tra impianti fissi e cantieri edili, si è puntato sulle sedi territoriali più rappresentative nel territorio provinciale, per poter coinvolgere al massimo la platea degli iscritti. E infatti siamo riusciti ad avere la partecipazione del 61% degli iscritti e una percentuale di votanti, sempre sugli iscritti, del 50%: 1041 lavoratori.

In rappresentanza di tali lavoratori sono stati eletti 42 delegati al Congresso della Fillea provinciale e 4 a quello della Camera del lavoro territoriale.

Un percorso faticoso ma che ha garantito la partecipazione di una grande percentuale di lavoratori in rappresentanza di tutti gli iscritti alla Fillea a questo nostro congresso del Centenario.



Cento anni di storia

Cent'anni di storia, quindi, di una storia corale di donne e uomini che hanno lottato e continuano a lottare per i diritti dei più deboli.

La nostra Organizzazione ha attraversato da protagonista tutta la travagliata storia italiana del XX secolo, portando all'interno del mondo del lavoro e della società italiana la cultura della solidarietà che conduce all'unione dei lavoratori per la conquista e la difesa dei diritti.

Cento anni in cui la nostra Organizzazione ha contribuito in maniera determinante, prima alla presa di coscienza da parte dei lavoratori italiani del loro status di classe sociale, di classe operaia; poi alla trasformazione, sempre e soltanto su basi democratiche, di questa consapevolezza in forza contrattuale.

La CGIL e i lavoratori italiani hanno difeso sempre e contro ogni nemico, dall'arroganza delle organizzazioni padronali all'inizio del XX secolo agli anni tremendi del fascismo, dalle repressioni scelbiane degli anni Cinquanta fino all'autunno caldo, dall'attacco terroristico brigatista negli anni Settanta e Ottanta fino a quello dei nostri giorni, il valore della democrazia come piattaforma su cui costruire qualsiasi conquista sociale e politica.

Dalle otto ore giornaliere fino alla realizzazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro di conquiste ce ne sono state molte durante il secolo passato. Fino ad arrivare allo Statuto dei lavoratori, la legge 300 del 1970, conquista della classe operaia e di tutto il sindacalismo italiano. Ma conquista particolare della CGIL che fu la protagonista maggiore nell'elaborazione e nella approvazione di quel fondamentale testo legislativo.

E come ebbe a dire Luciano Lama nel suo ultimo Congresso da Segretario generale della CGIL, testo che ha rappresentato, e che rappresenta tutt'oggi, la maggiore conquista dei lavoratori italiani che, proprio in questi ultimi tempi, a trentacinque anni dalla sua approvazione, sono quotidianamente chiamati alla sua difesa.

Perché gli ultimi trentacinque anni di storia della CGIL sono quelli in cui maggiore è stato l'attacco alle conquiste del mondo del lavoro. Dalla sconfitta sulla scala mobile del 1984 alle prime forme di precarizzazione del rapporto di lavoro alla fine degli anni Novanta, fino allo sciagurato Patto per l'Italia, purtroppo siglato anche da CISL e UIL, la CGIL si è costantemente trovata



nella condizione di dover difendere strenuamente le conquiste già acquisite e a veder ridotti, ai nostri giorni con la legge 30, i diritti dei lavoratori.

I motivi di un congresso unitario

E come spesso capita nei processi politici e sociali, la forma assume sostanza. Non è un caso quindi che la CGIL stia svolgendo un Congresso unitario.

Di fronte alla frammentazione in cui si vuole cacciare l'Italia con la recente riforma della Costituzione; di fronte alla frammentazione del mondo politico, in entrambi gli schieramenti; di fronte alla crescente frammentazione del mondo del lavoro attraverso norme sempre più liberal-liberiste, la CGIL risponde unitaria.

La CGIL si pone cioè, come anche altre volte è successo nella sua storia, come punto di riferimento di un'Italia che non vuole essere frammentata, disarticolata, di un'Italia che chiede unità a più livelli.

L'unità del Paese, prima di tutto: la legge sulla devoluzione deve essere bocciata alla prova del referendum popolare.

Unità e rigore nelle scelte di governo da parte di chi amministra il Paese o lo amministrerà da Aprile in poi.

Unità e nuova solidarietà all'interno del mondo del lavoro con l'elaborazione di una nuova normativa che, pur nella consapevolezza dei mutati rapporti di lavoro tra azienda e lavoratore, tuteli in maniera coerente e efficiente quest'ultimo.

Queste e mille altri i motivi del nostro Congresso unitario: l'unità della più grande organizzazione europea dei lavoratori per spingere verso una nuova e solidale unità il Paese.

La deregolamentazione degli ultimi cinque anni

Una spinta che sembra del tutto legittima visti i nefandi risultati di cinque anni di malgoverno berlusconiano. Periodo questo caratterizzato da un forte orientamento alla deregolamentazione selvaggia che ha mirato, nella sostanza, ad aggirare, quando non ad abbattere del tutto, il diritto al lavoro sicuro, regolamentato, contrattualmente definito.



Per quanto riguarda il nostro settore di particolare gravità sono risultate le modifiche apportate alla legge Merloni, attraverso il decreto delegato di attuazione del Progetto di finanza e alla legge 166 del 2002 (la cosiddetta “Lunardi”); alla regolamentazione della sicurezza sui posti di lavoro, attraverso la legge 229 del 2003; alla normale integrazione dei lavoratori immigrati, attraverso la Bossi-Fini, al mercato del lavoro, attraverso la legge 30.

Il decreto delegato di attuazione della legge 443 del dicembre del 2001, definisce la nuova figura del Contraente generale e l’ambito normativo entro cui deve delinarsi la concessione di opere pubbliche di carattere strategico con il sistema del Progetto di finanza.

Attraverso questa nuova figura viene praticamente deregolamentata la normativa sulla concessione dei subappalti alzando la soglia dei lavori subappaltabili dal 30 al 50% e nel contempo, attraverso la legge 166 del 2002 (*Disposizioni in materia di infrastrutture e trasporti*), viene ridotto l’ambito di applicazione della normative previste sia nella legge quadro Merloni (109 del 1994) sia nella legge antimafia (55 del 1990) rispetto ai subappalti di importo fino al 2% dei lavori o sotto i 100 mila euro.

In pratica si può subappaltare di più e in maniera più frammentata in modo, se non da annullare, quantomeno da aggirare sia la Merloni che l’Antimafia.

La legge 29 luglio 2003 n. 229 nell’art. 3 opera una inquietante inversione di tendenza rispetto alle normative riguardanti la sicurezza sui posti di lavoro.

Infatti in tale normativa vi sono almeno tre elementi deregolamentatori di notevole gravità: la possibilità da parte delle aziende di adottare misure tecniche ed amministrative di prevenzione “compatibili” con le caratteristiche gestionali e organizzative delle aziende stesse; la priorità per gli organismi di controllo di intensificare più i compiti di prevenzione e informazione rispetto a quelli repressivi o sanzionatori; la promozione di codici di condotta, all’interno dei posti di lavoro, orientati alla diffusione di “buone prassi”, senza ulteriori specifiche.

È evidente la possibilità, da parte delle aziende, se adottassero alla lettera tale normativa, di svincolarsi dagli obblighi previsti dalla 626 e dalla 494 per lasciare campo libero ad estemporanee iniziative soggettive.

La legge Bossi-Fini sulla regolamentazione dell’immigrazione è risultata del tutto fallimentare. È di appena qualche giorno fa l’appunto effettuato dalla



Commissione europea verso il nostro Paese poiché non riesce a drenare il continuo afflusso proveniente dal Mediterraneo. Quindi, l'obiettivo specifico per cui è stata approvata questa legge, quello cioè di ridurre il numero degli immigrati in Italia, risulta ad oggi lontano dall'essere raggiunto.

Un altro obiettivo invece è stato raggiunto dalla Bossi-Fini: quello cioè di ridurre i diritti dei lavoratori immigrati e renderli ricattabili dai datori di lavoro. Con il perverso meccanismo implicito in tale normativa, la possibilità di essere espulsi dal nostro Paese se si è senza lavoro per più di sei mesi, il lavoratore immigrato è sottoposto ad ogni tipo di ricatto da parte delle aziende, in modo particolare dalle piccole imprese edili.

Una riduzione dei diritti che riscontriamo anche nella legge 30 del 2003, la cosiddetta "legge Biagi". Con tale normativa si è raggiunto in Italia il massimo di flessibilità possibile nel rapporto di lavoro: secondo calcoli effettuati dall'Istat, il datore di lavoro può assumere, ad oggi, utilizzando a sua scelta ben 48 tipologie contrattuali diverse.

È evidente la ricaduta immediata sui diritti. Basti pensare che nello stesso luogo di lavoro possono trovarsi a lavorare decine o centinaia di lavoratori a cui sono applicati 10 o 20 contratti differenti e, come spesso già capita, a fronte di identiche mansioni e professionalità, trovare delle differenze contrattuali e retributive notevolissime.

Tale situazione, oltre che paradossale, va ad intaccare un elemento fondamentale di convivenza tra lavoratori: viene meno cioè quella naturale propensione alla solidarietà, figlia di una identificazione di trattamento contrattuale e quindi di comuni diritti da difendere.

Le politiche sul territorio: la difesa dei diritti

Quale deve essere quindi la risposta della CGIL e, in particolare, della nostra categoria, sul terreno dell'estensione dei diritti, della sicurezza sul lavoro, della difesa e l'ampliamento delle tutele?

La più efficace delle risposte è quella che si offre ai lavoratori direttamente sui luoghi di lavoro, confrontandosi costantemente e quotidianamente con le reali problematiche di un mercato del lavoro sempre più articolato e difficile e rendendone partecipi i lavoratori.

A cominciare dalla tutela dei diritti. In questi quattro anni molte sono state le battaglie che la Fillea-CGIL di Latina ha condotto per tutelare i diritti acquisiti



dei lavoratori minacciati, in parte dalle normative di carattere generale sopra ricordate, in parte da normative contrattuali non rispettate a livello territoriale.

A cominciare dall'applicazione delle norme riguardanti la trasferta e il riconoscimento della Riduzione orario di Lavoro alla *Inside International Spa* di Aprilia, dove si è giunti ad una soluzione concordata; presso i *Canteri navali del Golfo* di Gaeta, dove invece si è arrivati allo scontro con l'azienda per il riconoscimento della nocività per quei lavoratori a contatto costante con la resina per la lavorazione delle imbarcazioni; alla *Donati srl* di Sabaudia per il riconoscimento di mensilità arretrate e la conversione dell'azienda; alla *Vianini Spa* di Aprilia per il riconoscimento della 14^a già acquisita precedentemente; alla *Masella cave* di Priverno per il riconoscimento della giusta paga base; alla *Ghira spa* di Aprilia per l'erogazione della Cassa integrazione; alla *Spazio Service* di Sabaudia per il riconoscimento dei lavoratori ex Lsu; alla *Sdf* di Latina, il cantiere per la realizzazione della cittadella giudiziaria, per la chiusura ingiustificata del cantiere stesso e il licenziamento dei lavoratori.

Importante inoltre è la battaglia che proprio in questi giorni stiamo conducendo per la retta applicazione del contratto Lapidei industria in tutta la provincia, ove non esiste contrattazione di secondo livello e nessuna azienda applica la normativa sulla mensa.

Questo per quel che riguarda gli impianti fissi. Più drammatica e sconcertante è la situazione sui cantieri edili. Lì la battaglia è radicale.

Situazioni di violazione dei diritti dei lavoratori sono costanti e diffuse: dai parametri retributivi completamente errati ai mancati versamenti in Cassa edile; dal mancato riconoscimento della Cassa integrazione per pioggia alla mancata erogazione degli assegni familiari; da straordinari non pagati a licenziamenti arbitrari. Insomma, una casistica la più ampia possibile di violazioni dei diritti.

Di fronte a tale situazione e in mancanza, nella maggior parte dei casi, di qualsiasi possibile confronto con microaziende a conduzione perlopiù familiare, l'unica strada che resta da percorrere è quella vertenziale.

Le politiche sul territorio: la questione dell'immigrazione

Strettamente legata alla tutela dei diritti è la situazione dei lavoratori immigrati. La loro presenza nella nostra provincia è imponente sia per il



richiamo che essa esercita per i lavoratori agricoli, sia, naturalmente, nel nostro settore.

Eppure i dati di iscrizione dei lavoratori immigrati alla Cassa edile di Latina sono sconfortanti. A fronte di un 20 per cento di iscrizioni a livello nazionale, a Latina riscontriamo una percentuale di lavoratori immigrati iscritti presso l'Ente paritetico di circa il 5%.

Questo naturalmente non significa che i lavoratori immigrati in provincia di Latina non lavorino in edilizia. Questo significa che lavorano in nero, proprio in virtù di ciò che sopra dicevamo riguardo la Bossi-Fini. E quand'anche lavorino in regola sono costretti a farlo con diritti a requisiti ridotti: rispetto ad un edile italiano guadagnano il 25% in meno.

La Fillea di Latina riesce ad intercettare una parte importante di questi lavoratori. Dei nostri iscritti attivi in edilizia, poco meno del 10% sono lavoratori immigrati, perlopiù dei paesi dell'est europeo e dell'area magrebina. Questo significa che vengono contattati, in particolar modo sui cantieri, centinaia di lavoratori extracomunitari di cui solo una piccola parte regolarmente iscritta e versante in Cassa edile.

Questo soddisfacente risultato è frutto di una attenzione particolare che la nostra categoria, in sintonia con il nazionale e regionale, sta ponendo su tali questioni.

Restano però aperti più problemi. Il primo è quello dell'approccio isolato e quasi competitivo che verso il lavoratore immigrato hanno le tre Federazioni, Feneal, Filca e Fillea. Occorrerebbe, seppur nella legittima ambizione di ciascuna federazione a rappresentare tale mondo, un approccio comune alle principali e più drammatiche questioni sul tappeto: la difesa dei diritti e della cittadinanza del lavoratore immigrato.

La questione dell'immigrazione rischia di diventare, nell'immediato futuro, quello che fu la questione meridionale per l'unità del Paese. Occorre dare risposte immediate, credibili, efficaci. La CGIL tutta è chiamata a farsene carico. La Fillea, farà la propria parte come già la sta facendo.



Le politiche sul territorio:
la contrattazione di secondo livello e aziendale

Tra gli obiettivi espliciti della politica liberal-liberista dell'attuale governo, vi è un ridimensionamento del ruolo dei sindacati confederali, e in particolare della CGIL, anche attraverso una riforma del sistema contrattuale.

La volontà del governo, più volte espressa, è quella di ridimensionare la contrattazione collettiva nazionale a favore di tipologie di contratto di lavoro territoriali svincolate da un quadro normativo di riferimento generale.

Su tali idee e progetti la CGIL è fortemente critica. E ancora più marcata è la critica della Fillea.

La nostra Categoria infatti è forse l'unica che pratica costantemente tutti e tre i livelli di contrattazione previsti: quello nazionale di riferimento, quello territoriale di integrazione e quello aziendale.

Quindi la nostra opposizione alle proposte del governo non può essere tacciata di strumentalismo. Proprio perché conosciamo il valore della contrattazione territoriale, siamo consapevoli che al di fuori di un quadro normativo nazionale vi è il reale rischio di creare un panorama normativo schizofrenico, diverso cioè da regione a regione se non da provincia a provincia.

Non siamo contrari a forme di contrattazione decentrata. La praticiamo e ne conosciamo il valore intrinseco. Quello cui siamo fortemente contrari è una forma di contrattazione territoriale svincolata da un quadro normativo di riferimento nazionale. Dobbiamo difendere con forza il valore del Contratto collettivo nazionale di lavoro. Proprio perché difendendo questo, garantiamo una equità insostituibile nell'elaborazione della contrattazione territoriale.

Nella nostra provincia abbiamo, nel settore dell'edilizia, rinnovato il Contratto integrativo provinciale in data 2 dicembre 2003. L'integrativo, oltre ad avere una robusta base normativa, e a prevedere aumenti dei parametri retributivi territoriali paragonabili a quelli della provincia di Roma, ha istituito nella nostra provincia gli Rlst (Responsabili lavoratori sicurezza territoriali), una figura importante di controllo sui cantieri edili.

Altro elemento importante di questo integrativo è il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo che si è voluto dare alle prestazioni extracontrattuali che la Cassa edile di Latina eroga ai lavoratori attivi.



A livello aziendale abbiamo svolto proficua opera di contrattazione sul premio di produzione all'interno della *BPB* di Minturno e *Manini* di Aprilia nel settore del cemento e manufatti in cemento; della *Rizzardi* di Sabaudia nel settore del legno e della cantieristica navale; della *Sibelco sasifo* di Priverno nel settore dei lapidei.

Ci stiamo in questi giorni accingendo ad affrontare, insieme a Feneal e Filca, la contrattazione per il riallineamento retributivo territoriale biennale.

Le politiche sul territorio: le vicende degli Enti paritetici

Un ulteriore aspetto particolarmente rilevante nella contrattazione territoriale che in questi ultimi quattro anni abbiamo portato avanti nella provincia di Latina è la normalizzazione degli Enti paritetici: Cassa edile, Ente scuola e Cpt.

La Fillea di Latina ha affrontato, in questi ultimi anni, le complesse vicende che hanno riguardato gli Enti paritetici territoriali nella consapevolezza che tali Enti debbono svolgere un insostituibile ruolo di servizio al lavoratore e alle aziende e debbono essere concepiti come mezzi per realizzare quanto politicamente si decide in altre sedi.

Nella consapevolezza cioè che tale ruolo di servizio non può essere scambiato con quello di rappresentanza sociale proprio delle organizzazioni sindacali, così come si vorrebbe nel già citato patto per l'Italia.

Gli Enti paritetici sono, e dovranno restare, i luoghi dove vengono elaborate e offerte prestazioni contrattuali, extracontrattuali, mutualistiche, assistenziali e formative. Non devono mai diventare fini per l'azione del sindacato. Se così fosse avremmo una mutazione radicale del ruolo del sindacato stesso che è fa estranea al patrimonio culturale della CGIL.

A Latina ereditavamo un passato pesante rispetto all'inadeguatezza di alcuni enti nel gestire la normale amministrazione, in particolare in Cassa edile per carenze strutturali e all'Ente scuola per mancanza di pariteticità nella sua gestione.

Il caso dell'Ente scuola di Latina è fondamentale per capire l'importanza della pariteticità nella gestione degli Enti. A causa di insuperabili dissidi tra le tre confederazioni si è arrivati, negli anni passati, ad una gestione dell'Ente svolta soltanto da una parte sindacale e dall'associazione industriali.



Benché statutariamente compatibile, tale gestione è inammissibile dal punto di vista politico. La pariteticità è elemento essenziale nella gestione degli Enti. Senza di essa viene meno il motivo stesso di esistenza della bilateralità.

La Fillea di Latina, soggetto indispensabile per la soluzione di tale controversia, convinta che le vicende dell'Ente scuola siano state di insegnamento per tutti gli attori della vicenda, si augura che nel futuro, anche in condizioni di aspra polemica dialettica, siano comunque rispettate le regole della pariteticità.

In Cassa edile, in particolare, sotto la vicepresidenza della Fillea-CGIL, sono stati affrontati nodi mai risolti e portato a compimento il completamento dell'organico superando aspetti di carattere personalistico che non pochi problemi hanno creato alla normale dialettica bilaterale.

È di fondamentale importanza dotare le Casse edili di risorse umane all'altezza dei compiti che esse sono chiamate ad espletare, soprattutto dal momento in cui diviene operativo il Durc e nuove, pesanti responsabilità investiranno l'Ente paritetico.

La Fillea, con atto di responsabilità, svincolandosi da ogni tentazione personalistica, ha qualificato ulteriormente il personale della Cassa edile con l'immissione di un elemento professionalmente all'altezza dei compiti richiesti dall'Ente.

È in via di soluzione la controversa vicenda dell'Ente scuola edile di Latina che per anni ha visto contrapposte, anche aspramente, le parti sociali. Proprio nei giorni scorsi si è avviato un nuovo percorso concordato tra le tre Confederazioni e l'Associazione industriali.

Il rispetto delle regole di convivenza all'interno degli Enti è presupposto indispensabile per una corretta dialettica tra le parti e per un corretto approccio alle tematiche da trattare al loro interno.

In questi anni la Fillea di Latina, con caparbia ostinazione, ha svolto opera di mediazione per ristabilire un percorso comune e dotare gli Enti paritetici di tutti quei strumenti indispensabili per il loro proficuo funzionamento.



Le politiche sul territorio: legalità e sicurezza

L'ambizioso obiettivo che la Fillea-CGIL a livello nazionale si prefigge è quello di costruire su tutto il territorio un determinato modello di ambiente di lavoro che è stato definito *Cantiere Qualità*.

Obiettivo ambizioso. Che però illustra bene quali siano le sfide che questa categoria quotidianamente è chiamata ad affrontare. Avere un *Cantiere qualità* significa poter svolgere una contrattazione di anticipo, coinvolgere cioè la controparte datoriale ad aprire un tavolo di confronto prima che il cantiere inizi per fare il punto sulla sicurezza e sul rispetto delle normative contrattuali.

Significa coinvolgere i direttori dei lavori a questo tavolo, spiegando loro che dovrebbero attenersi alla lettera alla legge 109/94 e al Dpr 554/99, che prevedono esplicitamente un loro ruolo di controllo serrato sui lavori svolti.

Significa sensibilizzare i vari responsabili del procedimento, in caso di appalti pubblici, a raccordarsi continuamente con i direttori dei lavori per avere un resoconto preciso e costante dell'ambiente di lavoro, della regolarità dei lavoratori assunti, dello svolgimento dei lavori.

Significa avere incontri costanti e periodici con i responsabili della sicurezza per verificare il rispetto delle norme antinfortunistiche e dell'applicazione della 494.

Significa avere accesso sul cantiere per verificare le condizioni di lavoro, sindacalizzare il corpo operaio, responsabilizzarlo sul suo diritto/dovere prima di tutto al rispetto delle normative in materia di sicurezza e quindi sui loro diritti.

Significa in sostanza operare una rivoluzione copernicana rispetto alla normale situazione in cui siamo costretti ad operare quotidianamente. E cioè nel completo disinteresse da parte dei direttori dei lavori che, nella maggioranza dei casi, sono dei liberi professionisti che mettono piede sul cantiere il giorno della consegna dei lavori e quello della chiusura.

Nella più completa apatia da parte degli Enti appaltanti, nel caso di pubblica amministrazione, rispetto alle più elementari forme di controllo da esercitare sui cantieri.



Nella quasi totale latitanza dei responsabili della sicurezza tali soltanto perché obbligatorio mettere il nominativo sulla tabella dei lavori. Per non parlare dei rappresentanti della sicurezza dei lavoratori che, le difficilissime volte che si incontrano, sono diretta emanazione della volontà aziendale.

Nella estrema difficoltà che si incontra ogni volta che ci si presenta sulla soglia di un cantiere: tra l'arrogante fastidio dei datori di lavoro alla diffidenza dei lavoratori che, nella buona parte dei casi, vedono nella presenza del sindacato un elemento di rischio nel proprio rapporto con il datore di lavoro.

Tutto ciò naturalmente non significa che l'obiettivo non resti comunque quello di costruire il *Cantiere qualità*. Significa invece, al di là degli slogan, comprendere che ogni funzionario della Fillea, nel momento in cui mette piede in un cantiere, sta svolgendo implicitamente opera di qualificazione di quel posto di lavoro.

Significa cioè comprendere che il certosino lavoro che ognuno di noi svolge è finalizzato a introdurre elementi di legalità laddove non sono presenti, rafforzarli laddove lo sono; imporre modelli di sicurezza sul lavoro normativamente previsti avvalendosi di tutti gli strumenti a propria disposizione.

E oggi questi strumenti sono rafforzati da altri due elementi molto importanti. Da una parte l'entrata in vigore del Documento unico di regolarità contributiva (Durc), dall'altra la dotazione, anche nella nostra provincia, dei Responsabili dei lavoratori per la sicurezza territoriali, gli Rlst.

Per quanto riguarda il Durc, tale nuova documentazione, prevedendo l'obbligo da parte dell'azienda appaltante, sia nei lavori pubblici che in quelli privati, di esibire già in fase di aggiudicazione dell'appalto la congiunta documentazione che attesti la regolarità della contribuzione all'ente previdenziale (Inps), a quello assistenziale (Inail) e a quello paritetico (Cassa edile), contribuisce in maniera determinante all'emersione del lavoro nero e grigio.

In tal modo infatti, in particolare sugli appalti privati (poiché in quelli pubblici la normativa antimafia – la legge 55 del 1990 – già prevedeva una norma simile), è stato posto un nuovo potente deterrente al dilagare del lavoro nero.



Diffusa è, nella nostra categoria su questo territorio, l'esigenza di legalità. Legalità si legata al rispetto delle norme contrattuali di lavoro, ma anche alla salvaguardia nei luoghi di lavoro da infiltrazioni della criminalità organizzata.

Di fronte a tali situazioni, laddove si riesce ad intuirne la presenza, la nostra opera è irrilevante. Altro è il nostro mestiere. Su tale fronte occorre sensibilizzare le istituzioni preposte ai controlli di tipo finanziario delle società vincitrici degli appalti, al rigido controllo delle aziende subappaltatrici, luoghi ove più facilmente si annidano tali infiltrazioni.

E infatti, resta tuttora in ombra il controllo delle aziende subappaltatrici, le quali, poiché non vincolate direttamente alla presentazione della documentazione al committente, possono scappare tra le maglie dei controlli amministrativi e spesso anche di ogni altro tipo di controllo.

Per quanto riguarda la sicurezza i dati sono drammatici: al 13 dicembre scorso, dall'inizio dell'anno, i morti sul lavoro in edilizia su tutto il territorio nazionale ammontavano a 186, nel Lazio a 19 (rispetto agli 11 del 2004 e ai 16 del 2003) di cui 3 nella nostra provincia.

Nonostante tutti gli sforzi messi in campo dalle organizzazioni sindacali per sensibilizzare datori di lavoro e lavoratori sulle tematiche della sicurezza, a tutt'oggi i cantieri che rispettano le più elementari norme di salvaguardia sono ancora in numero ridotto.

La responsabilità di tale situazione è duplice: da una parte l'azienda vede gli oneri per la sicurezza soltanto come costi da abbattere e cerca quindi di ridurre al minimo gli interventi in tal senso; dall'altra i lavoratori stessi sottovalutano i rischi esistenti all'interno di un cantiere edile e non provvedono ad adottare tutti gli strumenti che hanno a disposizione.

Per fronteggiare ancora meglio tale situazione, Fillea-CGIL, Filca-CISL, Feneal-UIL e la Sezione edili dell'Assindustria di Latina hanno dato vita, a partire dalla scorsa estate, ai Responsabili dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

Si tratta cioè di figure professionali che hanno il compito di prevenzione e informazione all'interno dei luoghi di lavoro, soprattutto cantieri edili, ove non siano presenti gli RIs, cioè i responsabili dei lavoratori per la sicurezza.

Compito degli RIs è quello di ispezionare il luogo di lavoro, rilevare eventuali anomalie nell'applicazione delle normative in materia di sicurezza e



invitare l'azienda a provvedere alla messa in sicurezza. In caso di inadempienze estremamente rilevanti o di recidiva da parte dell'azienda, gli Rlst provvederanno ad inoltrare denuncia agli enti competenti (Inail, Asl).

Fino ad oggi numerosi sono stati gli interventi degli Rlst a livello provinciale e già si hanno dei ritorni positivi: molti dei cantieri visitati hanno adottato le misure suggerite.

È evidente che lo scopo essenziale degli Rlst è quello di eliminare, laddove se ne riscontra la necessità, situazioni di pericolo immediato o, comunque, di stabilire all'interno di un luogo di lavoro un ambiente il più sicuro possibile date le condizioni al contorno.

La situazione della Fillea di Latina

La nostra organizzazione ha avuto in questi ultimi quattro anni una crescita di iscritti attivi in edilizia del 135%, passando dal 22.9% di rappresentatività del 2001 al 35.5% nel 2005. Con questo ultimo dato la Fillea di Latina è divenuta, dopo venti anni, il primo sindacato degli edili a Latina

Questo asettico dato è l'immagine di un successo dovuto a molteplici fattori.

Il primo, in ordine temporale, è il rinnovamento totale e radicale che la Fillea di Latina ha compiuto in questi ultimi 10 anni. Dall'ingresso di Augusto Orlandi (che abbracciamo e salutiamo fraternamente) nei primi anni '90, è iniziata a Latina una nuova era della Fillea.

Orlandi ereditava un passato pesante. Un passato in cui la Fillea aveva perso competitività sul territorio e aveva smarrito del tutto il rapporto con i lavoratori. Con lavoro sagace e intelligente è riuscito a mantenere un dignitoso livello di rappresentanza alla nostra organizzazione.

Nel 2001, nel momento in cui iniziavo il mio primo mandato come Segretario generale, si ponevano alla Fillea scelte coraggiose. Che sono state fatte e sono risultate vincenti.

È stato completamente rinnovato il quadro dirigente e si è ricominciato a tenere una fitta serie di rapporti con i lavoratori edili venuta a mancare durante gli anni. Si è ricominciato cioè a compiere il lavoro che ogni dirigente territoriale di questa categoria deve necessariamente espletare: la presenza costante e qualificata nei cantieri e in ogni luogo di lavoro.



I risultati sono arrivati giorno dopo giorno, certamente con i numeri. Ma soprattutto con un ritrovato rapporto con i lavoratori che, spesse volte, travalica quello strettamente sindacale e coinvolge il piano umano, creando legami di forte intensità.

Non ci fermiamo certo qui. La nostra battaglia per rendere la Fillea di Latina sempre più forte sul territorio e determinante nelle scelte strategiche sia fuori che dentro la CGIL è appena agli inizi.

Già nella vicenda del rinnovo del Segretario generale della Camera del Lavoro di Latina, la Fillea è stata determinante, da una parte per stoppare lo strumentale tentativo di bloccare il rinnovamento del quadro dirigente della CGIL da parte di alcuni settori conservatori dell'organizzazione, dall'altra per contribuire con le proprie idee alla realizzazione di un nuovo percorso della Confederazione.

All'esterno, lo abbiamo sopra accennato, siamo sempre più divenuti, in questi ultimi anni, interlocutori indispensabili per trovare un giusto punto di equilibrio tra i vari attori del settore.

Abbiamo intenzione di crescere ancora. La situazione nei cantieri edili con l'entrata in vigore del Durc sarà sempre più complessa. A fronte dell'obbligo di iscrizione e versamento alla Cassa edile territoriale si aprono due possibili prospettive.

Da una parte ci sarà un numero maggiore di lavoratori che dovranno fruire dei servizi degli Enti paritetici e ai quali dovranno essere spiegati, assieme ai servizi di cui possono godere attraverso di essi, i loro diritti contrattuali e sindacali.

Dall'altra occorrerà intensificare ancora di più l'attività di controllo sindacale per verificare la corretta applicazione della normativa.

Abbiamo intenzione di procedere all'immissione in segreteria di un nuovo funzionario avvalendoci della possibilità offerta dalla Fillea nazionale di fruire del *Progetto Under 30*.

Si tratta cioè di una scelta strategica a livello nazionale per immettere all'interno dei quadri dirigenti territoriali giovani lavoratori dell'edilizia. Abbiamo individuato, in tal senso, un lavoratore edile di 30 anni, diplomando geometra, residente nel Comune di Castelforte con ottime conoscenze della popolazione edile del sud pontino.



Tale scelta implica, oltre al naturale ricambio all'interno della struttura di segreteria, una copertura adeguata del sud della provincia, attualmente seguita, con notevole dispendio di energie, dall'attuale segreteria.

È nostra intenzione procedere, dopo aver verificato con il nazionale e il regionale della Categoria la fattibilità dell'operazione, fin dal prossimo gennaio al distacco di tale lavoratore e al suo coinvolgimento totale nell'attività sindacale.

È nostra intenzione continuare questo percorso di rinnovamento della Fillea di Latina apprestandoci, fin da oggi, ad individuare un altro giovane quadro da poter inserire, nel medio termine, nel gruppo dirigente.

Come vedete, siamo ambiziosi. Siamo partiti da questo Hotel quattro anni fa e oggi qui siamo voluti ritornare a compiere questo nostro Congresso e a festeggiare il mantenimento di una promessa.

Di promesse potremmo farne altre. Ma preferiamo, come nostro costume, restare ancorati alla realtà.

E quindi, nell'augurio che nei prossimi anni possiamo continuare a svolgere, come abbiamo fatto fino ad oggi, il nostro lavoro con armonia insieme al Direttivo e ai delegati, a cui va tutto il nostro ringraziamento e affetto, vi auguro buon lavoro.