TOCCA A NOI

PREMESSA

Sulla base del nostro Statuto il Congresso rappresenta il massimo organo decisionale dell'associazione sindacale, a tutti i livelli. L'appuntamento che insieme vivremo ha quindi un importanza fondamentale e va affrontato come un occasione formidabile di incontro fra i soci della Filca e insieme decidere obiettivi, scopi, strategie della nostra organizzazione.

Per far questo è necessario entusiasmo, accompagnato dalla convinzione che dipende davvero da noi far si che l'azione sindacale inneschi processi di cambiamento sociale e costituisca un grande strumento di coesione e di democrazia: serve passione politica e la voglia di fare i sindacalisti e non solo i consulenti.

Queste brevi note hanno il solo scopo di facilitare la discussione e la gestione dei momenti congressuali affinché ogni livello dell'associazione possa compiere le scelte più consone per la propria realtà e il proprio territorio delineando, brevemente, i nostri obiettivi di fondo in maniera integrativa rispetto alle tesi della Cisl Confederale che consideriamo qui ricomprese e richiamate.

TOCCA A NOI pensare, discutere e scegliere cosa dobbiamo fare piuttosto che indicare quello che devono fare altri.

Porsi le domande giuste è il primo passo per diventare promotori di soluzioni e azioni che abbiano un influenza diretta sul territorio di appartenenza.

Per questo non pensiamo di riportare qui, analisi dettagliate nemmeno dei nostri settori contrattuali: ognuno compia lo sforzo necessario ad analizzare la propria realtà, le fabbriche, i cantieri, i contratti, le istituzioni ecc.

I vari congressi territoriali e regionali, prima ancora di esprimersi sulle questioni nazionali (cosa comunque necessaria e doverosa) dovrebbero intervenire sulla propria realtà territoriale, contrattuale, sociale.

Vogliamo quindi porci degli interrogativi, e, per aiutarci, ricorriamo ad alcune parti del preambolo, che è parte dello statuto della Cisl ed è stato scritto nel 1950, e ad una sintesi dell'articolo 2 dello statuto stesso, che riportiamo in allegato.

La loro forza, la loro attualità e la lucidità con cui sono esposti principi ed obiettivi della nuova associazione sindacale che stava nascendo ci danno le indicazioni giuste per affrontare la situazione attuale e indicare gli orizzonti della nostra azione. Sta poi alla nostra capacità e fantasia costruire gli strumenti e i mezzi utili a raggiungere lo scopo.

RIPARTIRE DAL TERRITORIO

Le sfide che ci pongono i "padri fondatori" della Cisl sono davvero grandi e delineano un sindacato vero attore sociale e politico autonomo e contemporaneamente solidale. Determinazione e coraggio ci vengono richieste per cambiare la situazione in atto

La crisi delle banche e della finanza sta producendo forti ripercussioni anche sul mando produttivo reale e ha fatto riscoprire la necessità di avere una forte economia basata sulla produzione reale di beni, riportando al centro l'interesse per l'industria.

Ed è proprio nei momenti di crisi profonda che si rivedono i sistemi ideologici ed economici: molti sostengono che oggi sia giunta al capolinea anche l'esperienza del liberismo.

Ci troviamo in un momento storico: dopo la fine dell'ideologia comunista, tocca ora a quella liberista (anche se dovremo vedere ancora per qualche tempo colpi di coda di una e dell'altra).

Il tentativo, a livello internazionale e nazionale, della politica di riprendere le redini della gestione dell'economia e della finanza per governarne i processi, può ridare spazio a un economia più sociale dove i corpi intermedi, il privato sociale, il terzo settore e le associazioni possono giocare un ruolo importante.

E' il tempo utile per affermare nuovi modelli sociali più equi e maggiormente vicini alle nostre concezioni: una società che ponga al centro la persona ed un lavoro a misura d'uomo e non di capitale.

Anche questo è un piccolo passo verso la conquista di una maggiore democrazia economica che non demandi solo alla partecipazione e all'azionariato ma anche al governo dei mezzi di produzione.

E' quindi il momento proficuo per ideare, inventare, costruire nuovi rapporti e nuovi modelli di sviluppo e di vita: non pensiamo che basti incrementare i consumi per uscire dalla crisi. Bisogna anche ripensare alla società e al modello di consumo individuale e collettivo.

Abbiamo la necessità di riprogettare i territori in cui viviamo alla luce delle compatibilità ambientali, dello sviluppo sostenibile, delle delocalizzazioni, dei flussi migratori, delle modificazioni sociali che riguardano la popolazione e di un lavoro che sia anch'esso.... sostenibile.

Si tratta di decidere, a livello territoriale e regionale, quale ruolo vogliono giocare la Filca e la Cisl: se aspettare passivamente o farsi promotrice e parte attiva, sapendo che quanto si decide avrà ripercussioni anche sulle condizioni di vita e di lavoro.

In questa partita rientrano i grandi temi della Responsabilità Sociale d'Impresa, dei Distretti Industriali, della Formazione, del Welfare territoriale, della gestione del mercato del lavoro, dello Sviluppo Sostenibile e dell'Ambiente, della Conciliazione dei tempi di vita/tempi di lavoro.

Bisogna quindi domandarsi quale ruolo avrà la Filca del mio territorio nei prossimi quattro anni e quali interventi, azioni, indirizzi, interventi dovrà porre in essere il gruppo dirigente rispetto alle controparti, alle imprese, alle aziende, alle istituzioni,

alle stazioni appaltanti, alle scuole, alla società civile per tutelare il lavoro e per garantire ai lavoratori libertà livelli di vita dignitosi, partecipazione e democrazia.
E quindi:

- quale lavoro creare, promuovere, tutelare, difendere
- quale modello di sviluppo perseguire
- con quali strumenti operare
- quali alleanze stringere

Progetti di questa natura richiedono una forte integrazione fra il ruolo verticale (categorie) e quello orizzontale (confederale): si tratta infatti di non fermarsi solo alla difesa dei posti di lavoro ma di entrare nei meccanismi decisionali che possono creare il lavoro.
Il nostro intervento dovrà essere quindi a tutto campo: dalla formazione dei giovani, alla individuazione delle vocazioni a cui un territorio è chiamata, alla progettazione delle infrastrutture necessarie, alla creazione di collegamenti e rapporti con il resto del mondo.
Se ben utilizzato e reso strumento di partecipazione anche il federalismo (fiscale ed istituzionale) può essere un occasione importante per ridisegnare positivamente il nostro Paese.
In questo processo dovremo cominciare a mettere in campo anche risorse finanziarie governate dai lavoratori. A questo scopo va rivista la legislazione sui fondi pensione per agevolarne l'impiego in realtà produttive e utilizzandone il capitale in forme di projet financing garantendo comunque la copertura pensionistica.
In questa partita potrebbero entrare in gioco anche gli Enti Bilaterali con i loro fondi.
Vanno inoltre ideate forme per la partecipazione dei lavoratori ai processi di accumulazione e investimento riprendo le proposte fatte dalla Cisl all'inizio degli anni 80 sul risparmio contrattuale.

LA CONTRATTAZIONE

In questi giorni si dibatte sul nuovo modello contrattuale già sottoscritto da Cisl e Uil con Confindustria e con le Confederazioni Artigiane. Mentre la Cgil rompe il fronte unito dell'azione sindacale che aveva portato alla stesura della piattaforma, il nuovo modello comincia ad essere applicato (rinnovo contrattuale del pubblico impiego). Non entriamo nel merito della discussione per problemi di spazio, ma evidenziare che il nuovo modello apre grandi spazi alla contrattazione di secondo livello, alla bilateralità, alla gestione del welfare contrattuale e inserisce anche la possibilità di costituire e potenziare gli enti bilaterali inserendo anche la gestione dell'adesione sindacale (accordo artigiani).
Vogliamo vedere la contrattazione non come un singolo atto (la firma di un accordo), ma come un processo utile alla soluzione di tutti i problemi che si incontrano nel mondo del lavoro: è innanzitutto un momento di riconoscimento reciproco fra le parti che intendono risolvere con la prassi contrattuale tutti i problemi che riguardano le aziende, i lavoratori e le lavoratrici.

Una particolare attenzione riguarda le problematiche emerse nei percorsi fatti con il gruppo di lavoro donne della Filca Nazionale.
Va da sé che in questo tipo di concezione il salario è solo un aspetto, anche se importante, dell'attività contrattuale. E' necessario innovare, con coraggio, vincendo la pigrizia e sperimentando nuove strade. A volte si ha l'impressione che ci si accontenti di copiare, o fotocopiare, quanto già fatto. Dobbiamo invece aver voglia di inventare, e di sperimentare per giungere a quegli obiettivi di partecipazione e dignità del lavoro che lo Statuto ci indica.

IMPRESA E TERRRITORIO

Ogni nostra azione ha influenza sulle persone e sull'ambiente in cui viviamo: se questa affermazione è vera per i singoli individui, pensiamo a quale peso abbia per le comunità degli uomini (città) o per le attività economiche e produttive che i singoli o i gruppi svolgono.
Molti sono i soggetti e gli elementi che qualsiasi tipo di impresa coinvolge: dal territorio alle persone, dall'energia all'ambiente, ecc. I temi dello sviluppo sostenibile ci coinvolgono tutti quanti anche se con diversa consapevolezza. Le questioni legate alle tematiche ambientali non sono per noi un optional. Ad esempio: costruire una casa a basso consumo e basso impatto ambientale (casa passiva) richiede l'uso di materiale, di tecniche costruttive e di operatori con una capacità e qualificazione professionale diversa dalla tradizione ed ha perciò dei riflessi sui livelli professionali, sulle metodologie di lavoro e sulla qualificazione dei lavoratori impiegati.
Parlare quindi di responsabilità sociale d'impresa, di bilancio sociale, di codici etici, di rappresentanze dei lavoratori che si occupano anche di ambiente, significa dotarsi di strumenti nuovi per fare sindacato. Se l'impresa ha una responsabilità verso l'esterno (la società), tanto più ne ha verso i propri lavoratori. Siamo noi che dobbiamo scegliere gli strumenti che permettono di contare all'interno dell'azienda, definendoli in maniera efficace nella contrattazione. Lasciare questi temi alla sola gestione imprenditoriale significa snaturarli.
C'è da avviare una fase di sperimentazione consistente di questi strumenti per capire quanto e come ci possano aiutare a migliorare l'azione sindacale.

REGOLARITA' E SICUREZZA

Non deve venir meno la voglia di cercare continuamente nuovi strumenti e soluzioni: così sono nati il D.U.R.C., la Patente a Punti, i R.L.S.T.; così ora stanno nascendo la "congruità", le 16 ore prima, la gestione del mercato del lavoro ed altre innovazioni sia contrattuali che legislative.
TOCCA A NOI, a tutti i livelli, innescare un circolo virtuoso, una rincorsa continua nella ricerca di nuovi accordi da sperimentare, affinare, perfezionare e diffondere all'interno dell'organizzazione, per essere emulati e capillarmente applicati. Senza timori ma piuttosto con la voglia di inventare, di giocarsi, come persone e come

territori, in una continua rincorsa al miglioramento, superando resistenze, pigrizie e rendite di posizione.
Riteniamo sia necessario riprendere un'intensa attività di contrattazione e di stesura di protocolli di intesa che riguardano i temi della regolarità e sicurezza nei cantieri e con le stazioni appaltanti così come nelle aziende dei nostri settori manifatturieri.
Anche questi temi, in fondo, fanno parte del capitolo che riguarda la responsabilità sociale dell'impresa.
Sia in edilizia, ma anche nelle aziende del legno e dei materiale per le costruzione abbiamo la necessità e il dovere di continuare sulla strada intrapresa rafforzando la rappresentanza per la sicurezza:

- estendendo in tutti i settori i rappresentanti territoriali dei lavoratori per la sicurezza
- sperimentando il rappresentante sulla sicurezza di sito per alcune grandi opere e alcune realtà produttive complesse
- dando continuità e diffusione al lavoro di studio e ricerca
- adottando meccanismi premiali per incentivare l'adozione e l'uso di "buone prassi" per imprese e i lavoratori
- garantire l'operatività dei c.p.t. soprattutto con la presenza e le visite di cantiere.

E' poi necessario lanciare, in tutti i nostri settori, una forte e continua iniziativa per la difesa della salute: se gli infortuni sono la punta di un iceberg, la prevenzione delle malattie professionali, l'individuazione di nuove patologie, la ricerca del benessere psicofisico in fabbrica e in cantiere rappresentano traguardi importanti che son ben lungi dall'essere raggiunti.
Anche la definizione dell'età pensionabile ha uno stretto legame con la salute e la sicurezza sul lavoro: piuttosto che una discussione di genere (età pensionabile uguale o diversa per uomini e donne) ci sembra più opportuno affrontare il problema dell'uscita dal lavoro in rapporto all'usura fisica, alla fatica e alla pesantezza del lavoro dal punto di vista fisico e alla sua rischiosità predisponendo a tale scopo sia interventi contrattuali che legislativi. A tale scopo va ricordato che anche la continuità, la regolarità e la sicurezza del posto di lavoro giocano un ruolo preponderante e che, quindi, non possono essere considerati alla stessa stregua i lavori precari, stagionali, discontinui con situazioni lavorative continue e garantite (come, ad esempio, il pubblico impiego).
Per quanto riguarda la regolarità va portata a compimento l'esperienza del D.U.R.C. completandolo con la congruità: già prevista nell'avviso comune, va sperimentata tramite accordi territoriali, di cantiere e con le stazioni appaltanti.
Così come va ripreso il progetto della patente a punti come modalità d'accesso al settore per le imprese: mentre si lavora ad una normativa nazionale, tocca a noi introdurne i concetti nella contrattazione e nei protocolli d'impresa (il Dlgs. 81/2008, testo unico sulla sicurezza, ce ne da la possibilità).
Parimenti va approfondita l'analisi dell'organizzazione del lavoro in cantiere e della struttura del mercato del lavoro (dipendenti, autonomi, artigiani, ecc.), dei rapporti

fra lavoro autonomo e lavoro dipendente: ragionare su come è suddiviso e organizzato il lavoro e ideare proposte per controllarlo e governarlo (dalla parificazione contributiva, ai diritti di informazione ecc.).
Un capitolo "nuovo" ed importante può essere costituito da una verifica dello strumento del subappalto: senza ricorrere a divieti difficilmente applicabili, si può immaginare di limitarlo al 1° livello. Si può pensare di renderlo più trasparente con informazioni su imprese e lavoratori, con verifiche presso la BNI.
Va conseguentemente rafforzata la responsabilità in solido dell'impresa appaltante con il subappaltatore che non riguarda solo gli aspetti contributivi e retributivi ma rientra nel concetto più ampio di Responsabilità sociale d'impresa e deve quindi farsi carico dell'organizzazione del cantiere, del lavoro e delle conseguenze interne ed esterne che si verificheranno.
Molte potrebbero essere le modalità: ma il messaggio di fondo è che dobbiamo rimettere al centro della nostra analisi e riflessione la regolazione del rapporto fra le imprese.
E, se è vero che bisogna agire sulle normative, è altrettanto vero che possiamo avviare questo processo con la contrattazione.
In questa ottica ci interessa anche ragionare di dimensione di impresa: va rafforzato un rapporto dialettico con la grande impresa perché possa recuperare più spazi di mercato: se vogliamo fare più sindacato dobbiamo anche tutelare la grande impresa costruendo relazioni sindacali mature.
Vanno studiati meccanismi che facilitino l'aggregazione fra le imprese e la crescita della dimensione media delle aziende: per fare ciò vanno studiati nuovi metodi d' incentivazione, di accesso al credito, di gestione degli appalti (evitando non solo il ricorso al metodo del massimo ribasso, ma anche i sistemi previsti dalla "Legge Obiettivo" che premiano il massimo subappalto).
Tutto questo è oggi ancora più necessario in quanto questa situazione di crisi economica e occupazionale richiede un grande investimento nell'edilizia in funzione anticiclica grazie il suo amplissimo indotto e al forte impiego di manodopera. Rilanciare lo sviluppo attraverso gli investimenti per la realizzazione di infrastrutture e per la ristrutturazione del patrimonio immobiliare con una forte attenzione ai temi della sostenibilità e del risparmio energetico non solo aiuterebbe il rilancio dell'economia e dell'occupazione, ma consentirebbe di ammodernare il Paese e contemporaneamente, con un'azione concertata tra le parti sociali, diviene un opportunità per rendere il settore edile più regolare, trasparente e sicuro.

SALARIO

L'obiettivo è quello di tutelare il potere d'acquisto e di garantire salari dignitosi per un livello di vita accettabile: non si posssono enumerare solo i livelli contrattuali, ma si deve riempirli di contenuti.
Salario quindi in rapporto a produttività, redditività, inflazione, ma anche relativo ai carichi familiari, alla professionalità, al disagio.
Se il ccnl è cornice di riferimento, e, di fatto va a costituire una sorta di salario minimo, il secondo livello diventa il vero cuore della contrattazione salariale; mentre spetta alle parti nazionali concordare con il governo i meccanismi fiscali e contributivi per allargare la platea dei lavoratori interessati, spetta ai livelli territoriali e aziendali riempirla di contenuti.
Contrattare il salario di produttività (o i premi di risultato), non significa riproporre i premi di produzione: legare il salario a obiettivi di produttività aziendale vuol dire dotarsi di parametri per verificare l'efficacia di un'impresa (e valutarne quindi la posizione, la tenuta sul mercato e le conseguenti ricadute occupazionali), ma anche concordare gli strumenti per cui i rappresentanti dei lavoratori possono intervenire sull'organizzazione del lavoro, sugli orari, sulle scelte tecnologiche e di marketing: è un modo per iniziare a partecipare alla gestione dell'azienda, renderla più produttiva e più forte. Vuol dire lavorare per tutelare i posti di lavoro tentando di accedere "alla stanza dei bottoni", là dove si prendono le decisioni. Significa perciò introdurre criteri reali di responsabilità sociale d'impresa oltre all' informazione e trasparenza reali.
Contrattare la redditività è necessario per valutare la parte finanziaria delle aziende, gli investimenti, le forme di finanziamento: tutti fattori che hanno poi un'influenza diretta sul modo in cui si lavora.
Per l'edilizia i criteri di produttività e redditività si spostano sul territorio e sul sistema delle imprese ed è quindi un'ovvia conseguenza mettere sotto i riflettori le "regole del gioco" (ovvero i meccanismi in base ai quali si regolano lavoro, mercato e concorrenza).
La contrattazione di primo e secondo livello, va accompagnata dalla politica dei redditi (nazionale e locale), dalla definizione dei servizi sul territorio e dei relativi costi, dai meccanismi fiscali (statali e federali), dal welfare territoriale e nazionale.

WELFARE CONTRATTUALE

In questo capitolo bisogna inserire, e gradualmente praticare, ad ogni livello, le vecchie e nuove intuizioni della Cisl e della categoria rispetto ai sistemi di protezione sociale che non debbono restare di competenza esclusiva dello stato, ma possono essere gestiti, in maniera totale o integrativa anche dal privato sociale e dalla contrattazione. Citiamo solo alcuni titoli, a ciascuno il compito di declinarli nelle proprie realtà e possibilità:

- previdenza integrativa: l'obiettivo è quello di fornire ad ogni lavoratore una pensione integrativa, alla luce dell'esperienza di questi anni, come fare per realizzarlo?

- previdenza sanitaria integrativa: come generalizzare e potenziare l'esperienza fatta con il Fondo Arcobaleno?
- 0,10% per i lavoratori edili per anticipare l'uscita dal settore e il pensionamento in caso di malattia o problemi fisici: come incrementare il fondo e renderlo operativo anche con la contrattazione di secondo livello?
- ammortizzatori sociali: come prevedere una gestione contrattuale finalizzata al sostegno al reddito, alla riqualificazione professionale e al reimpiego dei lavoratori?
- gestione del mercato del lavoro: non solo per facilitare il ricollocamento dei lavoratori, ma anche per favorire nuove esperienze professionali e acquisire maggiori competenze per una miglior tutela personale

LA BILATERALITA'

In edilizia è una realtà che va potenziata e salvaguardata contro i rischi di implosione rappresentati dagli enti anomali e dalla proliferazione di casse "spurie". Emerge sempre più la necessità e l'obbligo di fare sistema : a livello locale fra casse, scuole e c.p.t. collaborando, facendo sinergia e mettendo in comune conoscenze, banche dati e attività, senza confondere gli obiettivi di fondo e gli scopi per cui sono nati gli enti. Non riteniamo perciò opportune fusioni fra gli enti, anzi, laddove vi sia stata un'unificazione c'è la necessità di distinguere campi di attività, risorse, obiettivi e operatività.

Bisogna poi procedere ad un consolidamento e rafforzamento degli enti nazionali (c.n.c.e., formedil e c.n.c.p.t.) per fare più sistema e garantirne l'uniformità, ovvero il funzionamento con le stesse regole di base e le medesime modalità (bilanci, statuti, regolamenti ecc.) degli enti provinciali: non vi possono essere enti territoriali che non inviano bilanci, non comunicano dati, hanno statuti difformi dagli statuti tipo, regole e meccanismi di funzionamento differenti da quelli nazionali ecc. Ci deve essere una soglia minima di funzionamento identica in tutta la nazione.

In questa ottica va risolto anche il nodo della rappresentanza garantendo la partecipazione e la presenza di tutte le organizzazioni firmatarie dei contratti nazionali e presenti al tavolo della bilateralità.

Vanno respinti gli attacchi esterni (pseudo enti bilaterali creati con sindacati di comodo senza l'esistenza di una vera contrattazione di 1° e 2° livello) sia ricorrendo al legislatore, sia blindando il sistema con qualità e trasparenza nella gestione.

Abbiamo la necessità di curare molto la gestione che deve essere effettivamente paritetica e non subordinata o accondiscendente; dobbiamo preparare amministratori capaci, compenti: sindacalisti con capacità gestionali. Così come si nota il bisogno di vere intese unitarie per la gestione degli enti che non siano solo formali ma condivise ed applicabili e consentano una presenza piena, attiva, reale.

Proprio l'importanza e la delicatezza della gestione contrattuale che passa attraverso gli enti bilaterali rende necessaria la ricerca di un costante rapporto unitario basato

sia sulle regole che sul riconoscimento delle reciproche posizioni: la consapevolezza della propria identità rende più facile anche il raggiungimento di possibili mediazioni.

Ai lavoratori, ma anche alle imprese, gli enti bilaterali devono garantire servizi veri, utili, percepibili come un vantaggio della presenza e permanenza nel sistema: chi è dentro deve avere di più di chi sta fuori, e questo "di più" deve essere misurabile, quantificabile, apprezzabile.
E' inoltre superata e da abbandonare la politica degli eccessivi accantonamenti bancari utili solo a trattative volte ad una riduzione delle percentuali di accantonamento: le risorse vanno impiegate a favore dei lavoratori e delle imprese per una maggior sicurezza, per una maggior regolarità, per maggiori prestazioni previdenziali, assistenziali, contrattuali.
A volte per far questo è necessario raggiungere "masse critiche" che difficilmente sono alla portata di piccole realtà provinciali: è opportuno avviare una riflessione che sappia coniugare l'autonomia territoriale con il raggiungimento di livelli di consistenza accettabili e funzionali non alla mera sopravvivenza del sistema paritetico ma ad un suo reale funzionamento e che possa erogare tutti i servizi previsti dalla contrattazione. Vi sono realtà oggi troppo frazionate e al tempo stesso confini territoriali che rischiano di penalizzare i lavoratori che passano da province in cui vige un certo trattamento, ad altre, in cui i livelli sono decisamente diversi, nel raggio di pochi chilometri. Ripensare e sperimentare, senza smantellare può essere un utile esercizio cui dedicarsi nel prossimo mandato congressuale.
In questa logica si può operare una rivisitazione delle prestazioni: immaginare una grande, vera, prestazione sanitaria integrativa per tutti gli edili è pura utopia? Proviamo ad immaginare le prestazioni erogabili da un fondo sanitario con un milione di iscritti, o la qualità e i costi che si potrebbero raggiungere omogeneizzando alcune prestazioni che già oggi fanno le casse. Una nuova, importante prestazione a carattere nazionale, erogata in tutte le casse (come l'A.P.E. ad esempio) porterebbe senz'altro ad una maggior qualificazione e riconoscibilità del sistema). Oppure si potrebbero valutare alcune prestazioni e configurazioni del sistema in una logica più ampia, ad esempio a livello regionale.
Nel settore del legno e dei materiali per le costruzioni gli Enti Bilaterali, che stanno nascendo, vanno rafforzati e indirizzati verso un utilizzo che risponda maggiormente alle nostre idee ed esigenze: si potrebbe valutare un loro utilizzo per la gestione dei rapporti di lavoro precari (tempo determinato, interinale, contratti non standard....), per la formazione, per la sicurezza, per l'innovazione di processo e di prodotto, per il marketing.
Gli enti bilaterali non sono certo la soluzione di tutti i mali presenti nel nostro mondo del lavoro, né pensiamo che tutto debba e possa essere gestito in maniera bilaterale, però alla base di questa esperienza c'è il riconoscimento e la legittimazione reciproca delle parti sociali e qui sta il loro vero punto di forza per individuare quali problemi richiedano una gestione che coinvolga sia gli imprenditori che i lavoratori.

Una corretta concezione e attuazione della bilateralità e della pariteticità rappresenta una grande opportunità di partecipazione per i lavoratori e il sindacato.
Una nuova grande partita riguarda l'artigianato: alla luce del accordo sul nuovo modello contrattuale che si va sempre più delineando, anche se ad oggi manca la firma della Cgil, ma dal quale non si torna certo indietro. Qui si aprono ampi spazi per rivisitare sia i contratti (di categoria. nazionali, regionali), sia la revisione e/o creazione degli Enti Bilaterali con l'ottica di gestire salario, erogare servizi, collocarvi la delega per l'adesione al sindacato.

L'ASSOCIAZIONE SINDACALE

Se, come recita il preambolo dello Statuto confederale, "il lavoro è la più alta espressione di dignità dell'essere umano", l'associazione sindacale deve esserne il riflesso più immediato.
Il socio quindi è una persona che trasferisce all'associazione la sua più alta espressione di dignità e con l'associazione la tutela e la promuove.
Diviene quindi indispensabile e obbligatorio per l'associazione promuovere le più ampie possibilità di partecipazione per tutti.
Realizzare la partecipazione significa esaltare il pluralismo, il confronto fra le idee e le persone: in questi anni, in cui mai è venuto meno il pluralismo e la democrazia, si è però un po' spenta la voglia del confronto.
Confronto e pluralismo non sono anarchia se le strutture sono governate in modo democratico: ci si confronta e poi, una volta deciso insieme, si segue la direzione indicata.
L'obiettivo che dobbiamo porci è quello di creare le condizioni favorevoli al dialogo e al dibattito interno non solo fra gruppi dirigenti, ma anche fra tutti i soci, al di là degli incarichi ricoperti. Vanno individuati spazi formali e informali che agevolino l'incontro e lo scambio di esperienze e opinioni all'interno della categoria con l'obbiettivo di un accrescimento e un arricchimento reciproco.
Non tutti hanno però le stesse possibilità di partecipare, pensiamo ad esempio, ai lavoratori immigrati, portatori di esigenze in parte simile e in parte diverse rispetto ai lavoratori locali. Devono avere l'opportunità di portare nell'associazione tutte le loro problematiche, le speranze, le attese: ancor di più per queste persone va facilitato l'incontro.
Un' attenzione particolare con i lavoratori immigrati va posta nell'incontrare le loro comunità di riferimento presenti sul territorio che possono costituire un utile momento di scambio reciproco.
Non è solo una questioni di quote e di spazi garantiti, ma piuttosto di una sensibilità che porti ad investire tempi, spazi e risorse dell'associazione per garantire anche agli immigrati la presenza ai consigli generali, ai momenti di formazione e informazione, e poi portarli ad essere rappresentanti e anche dirigenti dell'associazione stessa.

Vanno moltiplicati gli interventi atti a garantire la partecipazione di tutti, in ogni contesto: da quello contrattuale (mutualizzando i permessi sindacali, utilizzando al massimo le assemblee, i permessi contrattuali ecc.), ai momenti associativi formali (consigli generali, formazione, riunioni ecc.) ai momenti più informali (le feste del socio, che dovrebbero trovare la loro massima espressione a livello territoriale, agli incontri serali ecc.).
Rispetto alla partecipazione vanno rafforzate iniziative e progetti che mirino ad allargare la presenza femminile, attuando anche politiche di genere sia a livello contrattuale che associativo
Un'opportunità, per favorire la partecipazione, è data dall'informazione: ai soci, come ai dirigenti, deve giungere un informazione puntuale, tempestiva, chiara e comprensibile. Sarebbe altrettanto utile avviare un' analisi dei nostri strumenti informativi a livello nazionale e territoriale per progettare forme di sinergie e di interazione volte ad un miglioramento della qualità e visibilità dell'informazione.
Ogni associazione, e la nostra in particolare, ha tra i suoi obiettivi quello di essere sempre più forte e rappresentativa quindi è necessario che l'associazione cresca aumentando:
la presenza di relazioni e spazi sul territorio
le relazioni fra i soci
le relazioni con le istituzioni e la società
la qualità della propria azione sindacale
la qualità e la percorribilità delle proposte
la presenza tra i lavoratori
il numero dei propri rappresentanti e operatori
il numero dei soci.
La crescita che la Filca ha avuto in questi anni va consolidata rafforzando la base associativa, pensando all'edilizia, ma investendo molto anche nel legno e nei materiali da costruzione. La crescita in edilizia è più veloce e misurabile, in termini di associati, ma una crescita armonica richiede attenzione anche per i cosiddetti "impianti fissi".
Proprio da questi ultimi, fra l'altro, arriva il maggior numero di r.s.u. e di componenti dei consigli generali, ai vari livelli: vi è quindi la necessità di ripensare e progettare una attività più continua e più efficace sia in termini di contrattazione e proselitismo sia in termini di coinvolgimento e partecipazione.
Per recuperare la forte mobilità e dare maggiore continuità all'adesione sindacale in edilizia è necessario definire con Fillea e Feneal una delega valida su tutto il territorio nazionale e sia applicabile in tutte le casse edili.
Anche le sedi territoriali, della Filca e della Cisl sono luoghi importanti per favorire il dialogo e la partecipazione: porre attenzione alla loro organizzazione, all'accoglienza, alla diffusione capillare sul territorio garantendo la maggior vicinanza e facilità di raggiungimento rappresenta un elemento di forza. Il socio, quando entra in una sede della Filca o della Cisl deve sentirsi come "a casa propria": accolto, ascoltato,..... servito.

Alla stessa maniera il socio deve avere la garanzia di poter accedere al sistema dei servizi Cisl in ogni parte del Paese con le medesime modalità inerenti i costi, la qualità e l'efficienza, conoscendo quali sono i servizi cui la tessera dà diritto gratuitamente.
I servizi sono una parte dell'attività sindacale e come tale devono essere concepiti e gestiti per fare sindacato: riteniamo che su questa materia sia indispensabile migliorare l'integrazione fra Cisl e categorie e sviluppare maggiori sinergie che possano trasformarsi in convenzioni, collaborazioni, attività comuni ecc.

FORMAZIONE

Uno degli strumenti che può essere d'aiuto all'associazione per raggiungere i propri obiettivi, ma anche per creare maggior consapevolezza e sensibilità è la formazione.
Essa si è consolidata con il passare del tempo ma deve compiere ancora dei passi ulteriori nella sua diffusione capillare e nel raggiungere ogni livello dell'organizzazione.
La Scuola di formazione sindacale, dedicata a Pino Virgilio, deve consolidarsi e mantenere nel tempo costanza e omogeneità per essere strumento importante al servizio dell'associazione in tutti i suoi livelli.
La formazione continua, intuizione della Cisl, ed essenziale per i lavoratori, diviene fondamentale soprattutto per gli operatori, i segretari e i soci della Filca: per tutti vanno previsti momenti di partecipazione ai corsi di formazione in rapporto almeno agli incarichi ricoperti e alle competenze che l'organizzazione richiede.
La complessità della società attuale e del mondo del lavoro fa si che la partecipazione non sia più lasciata alla sola adesione spontanea ma legata a impegni precisi e cogenti.
Lo sviluppo della formazione deve caratterizzarsi per la trasmissione delle linee politiche della Filca e della Cisl, per la preparazione al ruolo e all'attività di sindacalista, per il costante aggiornamento e rafforzamento delle motivazioni alla partecipazione della vita associativa, per la diffusione del senso di appartenenza all'organizzazione, per la specializzazione del ruolo, per la ricerca e l'innovazione a supporto delle strategie contrattuali e politiche, per un incontro dinamico tra la Filca e le realtà sociali che possono essere contigue e di stimolo per l'attività sindacale.
Nell'ambito delle attenzioni associative abbiamo la necessità di instaurare un più forte rapporto con i giovani sia per favorirne la presenza all'interno dell'associazione e prepararne i nuovi dirigenti, sia per garantirle freschezza, innovazione, entusiasmo.
In questi ultimi mesi la Cisl si è riproposta, ancora una volta, come l'associazione sindacale dell'innovazione e della responsabilità: ha saputo fare scelte difficili per tutelare l'occupazione e i lavoratori e ha saputo indicare nuove strade per riformare la contrattazione. Questa è la filosofia che ha sempre seguito anche la Filca.
Insieme ci siamo sempre mossi nell'interesse più generale della collettività e del Paese: crescere sempre più come associazione, rafforzare la capacità di mobilitare opinioni, risorse, persone e idee, costruire relazioni e divenire culturalmente e organizzativamente il primo sindacato di riferimento per tutti i lavoratori è obiettivo

indispensabile per la Filca e per la Cisl, ma è anche l'unico modo per costruire quel sindacato unitario e pluralista voluto dai nostri "padri fondatori".
La costruzione di un sindacato unitario e pluralistico parte dalla consapevolezza della propria identità e dal riconoscimento delle reciproche posizioni, che però non può condannare all'immobilismo. La conquista di più avanzate posizioni sindacali ci costringe a sperimentare, anche come singola organizzazione, nuove strade e nuove soluzioni che potranno in seguito divenire posizioni comuni.
Le diverse posizioni o contrasti sulle linee sindacali non devono far venir meno il reciproco rispetto e riconoscimento sulla correttezza e onestà intellettuale sull'obbiettivo della tutela dei lavoratori.
per la Filca questo è ancora più necessario in quanto una buona parte della tutela contrattuale passa attraverso la gestione unitaria degli enti contrattuali.

INTERNAZIONALE E GLOBALIZZAZIONE

Il cresciuto impegno della Federazione in ambito internazionale che tutti abbiamo potuto constatare in questi anni non può certo fermarsi ora.
Tralasciando, per brevità, le pur necessarie analisi sulla globalizzazione e sulle sue implicazioni sulla situazione economica e sociale italiana, pensiamo che sempre di più ci debbano riguardare i problemi mondiali, non solo per le iniziative di solidarietà, ma anche perché sempre più le decisioni si spostano dal livello nazionale a quello sovranazionale.
La risposta migliore è la globalizzazione dei diritti, delle tutele dei lavoratori e della democrazia, perseguiti con strumenti pacifici e di condivisione, che deve vedere un sindacato sempre più attivo e strutturato a livello europeo e mondiale.
Se da una parte va continuamente innalzato il livello di conoscenza e scambio di esperienze tra i vari paesi, dall'altro deve continuare l'attività di pressione, di vigilanza e di concertazione presso la commissione europea per quanto riguarda l'applicazione dei contratti, il contrasto del dumping sociale e la stesura di direttive sulle norme del lavoro.
Mentre cresce gradualmente il livello di integrazione tra i paesi dell'euro, si deve cominciare a prospettare ed avviare una vera contrattazione a livello europeo usando il metodo tipico indicato dalla Cisl: la stesura di accordi fra le parte e il successivo recepimento in normative e direttive.
Solo con la rappresentazione degli interessi e delle esigenze dei lavoratori nelle istituzioni internazionali e nei grandi incontri (ad es. G8, vertici economici, ecc.) l'economia e lo sviluppo potranno essere modellati sulla persona e sulla solidarietà piuttosto che sulle esigenze delle imprese e della finanza.
Per questo la costruzione di un vero sindacato europeo ed internazionale è la base per poter avviare una concertazione sovranazionale che veda la partecipazione delle associazioni dei lavoratori nei momenti decisionali di politica internazionale che oggi vedono solo la presenza delle forze politiche ed economiche.

ALLEGATO:
sintesi del testo tratta dal Preambolo e dallo Statuto della Cisl:

La nuova Organizzazione unificata afferma la sua decisa volontà di tutelare la dignità ed il rispetto della persona umana come condizione primaria di vera giustizia sociale e proclama i seguenti fondamentali diritti dei lavoratori, che prende solenne impegno di difendere e propugnare:
1. diritto al lavoro, come naturale mezzo di vita, ed alla sua libera scelta;
2. diritto alla giustizia sociale, fondamentale mezzo di pace duratura nella convivenza civile;
3. diritto all'inserimento delle forze di lavoro negli organi che determinano gli indirizzi della politica economica del paese;
4. diritto alla garanzia ed alla stabilità dell'occupazione, nella più ampia libertà individuale e familiare;
5. diritto all'assistenza ed alla previdenza contro ogni concessione paternalistica, da realizzare attraverso una legislazione che garantisca stabilmente il soddisfacimento delle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, in ogni tempo e luogo ed ogni evenienza della vita;
6. diritto alla costituzione di libere organizzazioni sindacali democratiche ed al libero esercizio della loro azione sindacale, ivi compreso il diritto di sciopero, per la legittima difesa degli interessi di chi lavora;
7. diritto alla rappresentanza dei lavoratori negli organismi che esistono o possono esistere, in modo da rendere determinante l'influenza del mondo del lavoro sugli orientamenti sociali della vita nazionale;
8. diritto all'immissione delle forze del lavoro nella gestione e nel possesso dei mezzi di produzione.

Sulla base di questi fondamentali diritti dei lavoratori liberi, la nuova Organizzazione si propone i seguenti obiettivi:
1. associare tutte le categorie di lavoratori in sindacati democratici, indipendenti da qualsiasi influenza esterna, sia politica che ideologica, e miranti esclusivamente alla difesa degli interessi dei lavoratori, ispirati al principio della supremazia del lavoro sul capitale, essendo il lavoro la più alta espressione di dignità dell'essere umano;
2. elevare, nel quadro e nello spirito della più ampia solidarietà, il tenore di vita dei lavoratori ed in particolare le condizioni economiche e sociali delle categorie meno progredite, al fine di assicurare a tutti, sul piano economico e culturale, una condizione di vita adeguata allo sviluppo civile della nazione;
3. realizzare concretamente il principio del pieno impiego di tutte le energie lavorative del paese, anche attraverso l'impulso alla istruzione tecnica e professionale dei lavoratori per conseguire la migliore qualificazione della manodopera;
4. promuovere con ogni mezzo, ed anche mediante radicali riforme, la migliore utilizzazione di tutte le risorse attuali e potenziali della nazione;

5. promuovere con ogni mezzo la solidarietà economica tra i popoli e far riconoscere il principio della libera circolazione del lavoro nel mondo e del libero accesso alle materie prime;
6. stabilire ed intensificare i rapporti di fraterna collaborazione con organizzazioni sindacali democratiche di altri paesi, allo scopo di contribuire al benessere generale ed alla pace tra i popoli.

dall'articolo 2 dello Statuto:
La Confederazione italiana sindacati lavoratori si richiama e si ispira, nella sua azione, ad una concezione che, mentre vede la personalità umana naturalmente svolgersi attraverso l'appartenenza ad una serie organica di comunità sociali, afferma che al rispetto delle esigenze della persona debbono ordinarsi società e Stato.
Le posizioni che essa prende dinanzi ai problemi dell'organizzazione economica e sociale mirano a realizzare la solidarietà e la giustizia sociale, mediante le quali si consegue il trionfo di un ideale di pace.
Essa ritiene che le condizioni dell'economia debbono permettere lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, nell'ordine individuale, familiare e sociale.
Essa constata che le condizioni attuali del sistema economico non permettono la realizzazione di questo fine e pertanto ritiene necessaria la loro trasformazione, in modo da assicurare un migliore impiego delle forze produttrici e una ripartizione più equa dei frutti della produzione tra i diversi elementi che vi concorrono:
– sul piano interno, mediante:
a. la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'unità produttiva e la loro immissione nella proprietà dei mezzi di produzione;
b. la partecipazione dei lavoratori alla programmazione ed al controllo dell'attività economica;
c. l'attuazione di radicali riforme atte alla utilizzazione, nell'interesse della collettività, di tutte le risorse del paese;
– sul piano internazionale, mediante:
a. la solidarietà internazionale dei sindacati lavoratori liberi e democratici;
b. l'unificazione economica dei mercati come premessa della unificazione politica degli Stati.
Essa intende promuovere queste trasformazioni con il libero esercizio dell'azione sindacale, nell'ambito del sistema democratico;
afferma che le organizzazioni sindacali devono separare le loro responsabilità da quelle dei raggruppamenti politici, dai quali si distinguono per natura, finalità e metodo di azione; intende rivendicare costantemente la piena indipendenza da qualsiasi influenza esterna e l'assoluta autonomia di fronte allo Stato, ai governi e ai partiti.
Essa afferma che l'accoglimento del sindacato democratico e della sua azione nel seno della società civile organizzata determini una crescente e inderogabile esigenza

strutturale della stessa e costituisce una garanzia e una difesa dell'ordine democratico.
Pertanto, mentre si ispira al principio della supremazia del lavoro sul capitale e si impegna a perseguire il miglioramento delle condizioni economiche delle classi lavoratrici e l'elevazione morale, culturale e sociale delle stesse, e a promuovere una politica di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nella società, ritiene che il movimento sindacale e la sua possibilità di azione si basino su una sola necessaria condizione: l'adesione libera e spontanea dei lavoratori alla organizzazione sindacale e la moltiplicazione della forza organizzativa di questa.
Decisa ad utilizzare al massimo le risorse formative proprie del movimento sindacale, essa intende, d'altra parte, fare appello al concorso delle forze intellettuali e morali capaci di servire alla preparazione dei lavoratori, in funzione delle responsabilità che loro incombono in una organizzazione democratica della vita professionale ed economica, e della loro completa emancipazione.
Sviluppando la sua azione in difesa e rappresentanza degli interessi generali del lavoro, la Confederazione assume la piena responsabilità di questa azione, che essa determina nella totale indipendenza da ogni raggruppamento esterno.