

XV CONGRESSO NAZIONALE

13, 14 e 15 maggio 2013

Colli del Tronto (AP)



2013

VERSO
L'IGNOTO
DA
PROTAGONISTI



**RELAZIONE
DELLA SEGRETERIA**

Carissime delegate e delegati, amiche, amici, gentili ospiti,
apriamo questo Congresso della Filca Nazionale per disegnare un orizzonte di speranza che poggi su progetti di vita sociale nuovi, onesti, inclusivi. Per dare una speranza a coloro che l'hanno persa, per credere ancora una volta in questo Paese, in questa società, pensando che insieme si possano costruire nuovi modi di vivere e stare insieme, basati sul lavoro, sull'accoglienza, sulla solidarietà, per la promozione dei giovani, dei deboli, dei meno fortunati, degli immigrati.

Di chi, in una parola, vuole accreditarsi e affermarsi credendo che il lavoro sia il fondamento della convivenza civile, come recita la nostra costituzione.

Tra pochi giorni sarà la festa della Repubblica, la festa della Costituzione, quindi, su cui poggia la costruzione del nostro Stato. Un documento da scoprire e da togliere dalle biblioteche e dalla raccolte asettiche per trasformarlo in legame vivo del nostro stare insieme e riferimento ispiratore delle nostre decisioni e dello stile dei rapporti su cui cementare la comunità italiana formata da giovani e anziani, uomini e donne, immigrati e migranti, indigeni e apolidi.

Per questo siamo favorevoli e lavoriamo per l'estensione del diritto di cittadinanza ai figli degli immigrati nati in Italia, antepoendo lo "ius soli" allo "ius sanguinis", come già avviene in 30 Stati su 194 (Stati Uniti, Canada, Sud America, Germania, Francia, Regno Unito... solo per citarne alcuni).

Disegnare un orizzonte di speranza è sconfiggere un ignoto oscuro, che fa paura e inquieta.

Un ignoto molto presente e cupo, che ci preoccupa e che sembra inevitabile, un ignoto che incontriamo ogni giorno e rischiamo di subire: nessuno oggi può fare previsioni. Cambiano i rapporti tra gli Stati, cambiano le economie dominanti, cambia la composizione sociale: tutto cambia ad una velocità impressionante. Pare che non vi sia niente di solido su cui poggiare le basi, al punto che sociologi e filosofi definiscono questa società come una società "liquida". Cambiano riferimenti, valori, eroi, miti... tutto cambia...

L'unica certezza sembra proprio essere... il cambiamento!!!!

Noi vogliamo invece rendere questo ignoto un futuro abitabile, confortevole, desiderabile... e possiamo farlo solo se siamo convinti che “tocca a noi” farlo!

Dobbiamo essere, e vogliamo essere, protagonisti del nostro futuro e del futuro di coloro che questa associazione rappresenta, a vantaggio di tutti.

La Filca rappresenta oggi persone che vivono sempre maggiori difficoltà: siamo oltre 302.000 soci! Ma dobbiamo partire dal fatto che 105.000 soci oggi sono in cassa integrazione, in mobilità o usufruiscono di ammortizzatori sociali, mentre gli altri vivono sempre con maggiore ansia e precarietà il rapporto di lavoro.

E nonostante questo tutti i soci, rinunciando ad una parte del loro reddito, scelgono di finanziare e di sostenere idealmente e politicamente la Filca come strumento fondamentale per difendersi ed essere tutelati.

Una grande, grandissima responsabilità per il gruppo dirigente che da questo congresso uscirà.

Dare una bussola e una rotta alla nostra azione è compito primario per il congresso che deve reclamare con più forza e con nuovi strumenti il lavoro e il diritto al lavoro: non solo un reddito, ma un reddito che derivi dal lavoro quale strumento per cambiare la realtà ma anche per dare dignità e soddisfazione alla propria vita.

Verso l'ignoto... quindi, ma da protagonisti per trasformarlo in un futuro accogliente.

Da protagonisti perché abbiamo le idee chiare: il futuro va costruito, come dice Raffaele Bonanni, su un nuovo umanesimo del lavoro con le radici ben salde nel nostro passato.

In questi anni il lavoro, soprattutto quello manuale, ha perso peso e centralità nella valutazione generale e nel dibattito culturale e politico, ma anche in relazione alla sua remunerazione e necessità: sostituito in parte dalle macchine, in altre modificato da processi organizzativi nuovi, in altre ancora smembrato e allontanato verso paesi remoti.

Una perdita di centralità sia culturale che economica, è divenuto quasi un fatto residuale, da qui la ricerca esasperata di una sua compressione od eliminazione.

I fatti appena successi a Dacca sono emblematici, e si incatenano nella lunga serie di modalità di sfruttamento delle persone fino a raggiungere lo schiavismo o situazioni appena di poco sopra questo livello.

Dacca riporta alla mente le 140 persone (la maggior parte donne) morte nel rogo dell'8 marzo nella fabbrica Cotton di New York nel 1911, in cui lavoravano a porte chiuse e con precarie misure di sicurezza, tragedia divenuta poi simbolo della giornata della donna ricordata attraverso le mimose che lì fiorirono per il calore sviluppato dall'incendio.

Potremmo continuare con un lungo elenco che va dal lavoro minorile al “semplice” lavoro nero, al subappalto a catena che sembra una catena di Sant'Antonio dove i primi lucrano e gli ultimi restano senza alcun guadagno a spartirsi debiti e reati.

Questa lista potrebbe svilupparsi a dismisura contando la flessibilità malata, le false Partite Iva, i ricatti messi in atto con la paura della perdita del posto di lavoro ecc..

Aggiungiamo la ricerca esasperata dei Paesi in cui il lavoro costa poco, e vi sarà sempre qualcuno, individuo o territorio o nazione, disponibile ad offrire le proprie braccia o i propri figli ad un costo inferiore ricorrendo a salari da fame (poche decine di euro al mese) orari infiniti, pericoli estremi, inquinamento all'ennesima potenza, violazione d'ogni tipo per soddisfare le richieste delle multinazionali, delle grandi firme e dei grandi marchi, o più semplicemente il bisogno di sopravvivere di intere popolazioni.

UN SINDACATO EUROPEO E MONDIALE

Sempre più spesso ci si imbatte in imprenditori senza scrupoli che fanno ricorso a manodopera a “buon mercato” favorendo così il dumping e la frode sociale, forme di irregolarità nel lavoro, falsi distacchi e falso lavoro autonomo, tutto questo sinonimo di sfruttamento dei lavoratori! E a pagarne di più le conseguenze sono principalmente i lavoratori stranieri le cui condizioni di lavoro e di vita spesso sono sotto i livelli di dignità umana, e ciò li isola dal contesto in cui

operano favorendo sentimenti di xenofobia e razzismo. Noi, con la Federazione Europea (FETBB), e quella internazionale (IBB), da sempre ci battiamo affinché tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro Paese di origine, debbano avere diritto alla parità di trattamento economico e sociale in conformità alle norme vigenti nel Paese dove stanno prestando il loro servizio.

È di fondamentale importanza che queste Federazioni continuino a cooperare e rafforzarsi nei vari ambiti comuni, e migliorino sempre più tale collaborazione per dare risposte certe e risultati positivi ai lavoratori che si tutelano anche attraverso i Comitati aziendali europei (CAE), strumento sindacale per la partecipazione dei lavoratori a livello di azienda multinazionale per i diritti all'informazione, consultazione, diritti che non sono mai stati così importanti come ora e vanno salvaguardati e rafforzati anche con la costituzione di reti sindacali europee e mondiali.

Data l'importanza delle multinazionali in Europa e la loro presenza a livello mondiale, in termini di lavoratori occupati, sia direttamente sia attraverso i subappalti, i CAE sono divenuti la principale fonte di informazioni sulla strategia economica aziendale e sulle relative conseguenze sociali. Per questo il loro coinvolgimento e utilizzo anche per la negoziazione di accordi quadro internazionali è di fondamentale importanza.

Dobbiamo essere sempre sul campo ed in prima linea e l'esperienza di questi anni ci mostra come alcune materie del lavoro siano decise a Bruxelles o influenzate dai mercati internazionali (delocalizzazioni, orari di lavoro, distacchi). Bisogna essere presenti nei luoghi dove vengono prese le decisioni per poter esprimere il nostro parere e influenzare tali decisioni.

Proprio in questi giorni si sta portando avanti una fase della campagna della FETBB iniziata da tempo, sulla Direttiva di attuazione del Distacco di cui è prevista l'approvazione da parte della Commissione Occupazione il 30 maggio.

Questa Direttiva, richiesta dopo le famose sentenze Laval, Ruffert, Viking e Luxembourg, che avevano ribaltato i principi della Direttiva sul distacco dei lavoratori, doveva ristabilire l'equilibrio tra le libertà economiche e i diritti

fondamentali dei lavoratori, risolvendo varie forme di abuso legali, pratiche ed amministrative, di circonvenzione di regole a scapito dei lavoratori distaccati.

Nonostante siano ben noti e documentati la maggior parte degli episodi di sfruttamento e dumping sociale che colpiscono ogni anno, solo nel settore delle costruzioni, un milione di lavoratori, la tendenza di alcuni Parlamentari Europei è quella di continuare ad indebolire ancor di più i diritti dei lavoratori addirittura con l'inserimento del principio del Paese di origine, limitando i controlli che i Paesi ospitanti dovrebbero eseguire.

Come Federazione Europea dei lavoratori delle Costruzioni e del Legno siamo a favore della libertà di fornire servizi da parte delle imprese nel libero mercato interno all'Unione Europea a patto che non sia solo il modo per evadere o aggirare le leggi sociali e del lavoro. Dobbiamo fare in modo che le imprese rispettino i lavoratori con l'applicazione dei contratti collettivi ed esercitino una sana competizione.

Chiediamo al Parlamento Europeo la salvaguardia delle contrattazioni collettive riequilibrando i diritti fondamentali e le libertà economiche. Le tutele dei lavoratori e delle persone presenti nel modello sociale europeo, danno l'idea ai più deboli che il nostro continente sia un'area privilegiata, un modello da imitare per questi Paesi.

Dobbiamo batterci per difendere il modello sociale europeo, il progresso e la coesione sociale, solo in questo modo i lavoratori si riconosceranno sempre più nell'Unione Europea anche nella prospettiva di costruire un mondo sociale, dove tutti i lavoratori hanno un salario che permetta a loro e alle loro famiglie di vivere una vita dignitosa e sempre migliore.

Questo è il compito di un'associazione sindacale di lavoratori: globalizzare diritti e tutele per i lavoratori, conquistare spazi di democrazia e libertà per tutte le persone.

Per raggiungere questi risultati è necessario rafforzare il sindacato in tutti i Paesi e conquistare livelli di contrattazione e concertazione sempre più ampi, a partire dall'Europa.

La giustizia sociale non deve avere confini ed è questo uno degli obiettivi che il sindacato europeo e quello mondiale devono perseguire. La crisi economica di questi anni ha messo a dura prova il modello sociale europeo minandolo su più fronti.

Per una sua difesa complessiva è però indispensabile avere un vero governo politico dell'Europa che porti alla fondazione della Federazione degli Stati Uniti d'Europa.

UN LAVORO VERO

Anche a noi, da più parti, si chiede di sospendere il Durc, chiudere un occhio sui controlli, eliminare le sanzioni, eludere la sicurezza, non essere responsabili socialmente o in solido, giustificando questo atteggiamento con la necessità di salvare posti di lavoro e imprese.

Il lavoro nero e irregolare non costruisce speranza di futuro ma distrugge il lavoro "vero" e le imprese corrette. Per questo motivo combattiamo, oggi, ancor più di ieri il lavoro nero e irregolare.

Proprio oggi, visto che il lavoro è poco, va suddiviso fra imprese corrette e lavoratori regolari.

Qui sta il senso della scelta per il DURC, per la congruità, per la patente a punti, per gli RLST, per l'asseverazione e nella decisione di ricercare un nuovo strumento di governo del subappalto come un modo per ricostruire il mondo dell'impresa e del cantiere.

Nella documentazione informatica trovate indicazioni più precise relative a questo strumento che abbiamo voluto chiamare "SUBAPPALTO DOC" e che vorremmo utilizzare sia per la gestione del subappalto che del distacco.

Subappalto (o distacco) Doc a denominazione d'origine controllata proprio come i vini o gli alimenti migliori per indicare la volontà di impiegare solo imprese regolari, corrette, che rispettino regole e contratti e siano disponibili ad eseguire in proprio i lavori oggetto del contratto senza subappaltarli ulteriormente perché

solo così potremo avere qualità del lavoro, qualità del processo produttivo e qualità del prodotto finale : questa è la qualità totale!

LEGALITÀ – REGOLARITÀ – QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE

La FILCA e la CISL si sono interrogate sui temi della legalità nel nostro settore, considerato che la criminalità rappresenta il maggiore fattore ostativo dello sviluppo poiché incide sul territorio attraverso:

- L'usura e l'estorsione;
- Il riciclaggio;
- Le infiltrazioni negli appalti pubblici e privati.

Consapevoli del fatto che gli strumenti per combattere le illegalità e le forme di mafie sono insufficienti, ci siamo posti il problema di contribuire sul fronte sociale a costruire strumenti che incidano ad arginare i fenomeni di illegalità.

Ad esempio, promuovendo politiche industriali sostenibili per fermare la criminalità organizzata nel settore ambientale ed in quello delle energie rinnovabili (progetto SCORE).

Gli strumenti utilizzati come il DURC, la Congruità nei lavori pubblici e privati, o quelli da utilizzare quali: la Patente a punti, le White list, oltre che agevolare la regolarità tendono a qualificare sempre più il sistema delle imprese impegnate nel nostro settore.

Sul fronte più specificatamente del contrasto alla criminalità organizzata, le nostre proposte sono:

- Obbligo di denuncia per i soggetti economici che subiscono richieste estorsive. Un provvedimento già previsto nel nostro ordinamento, ma soltanto nel settore degli appalti pubblici. Si tratta di estenderlo anche all'economia privata;
- Riduzione delle stazioni appaltanti ed istituzione di un conto unico dedicato per le imprese che si aggiudicano gli appalti: con il primo provvedimento sarà più semplice controllare la regolarità delle gare , con il secondo si faciliterà il monitoraggio del flusso di denaro in entrata ed uscita ed il

controllo della provenienza delle forniture e dei subappalti. Questi ultimi (i subappalti e le sub-forniture) ad oggi rappresentano l'anello debole della catena grazie al quale le imprese gestite dalla mafia riescono ad infiltrarsi negli appalti pubblici;

- Favorire il pagamento con denaro elettronico, imporre agli istituti bancari maggiore trasparenza, combattere i paradisi fiscali ed evitare scudi fiscali e condoni. Sono questi gli strumenti e gli ambiti di intervento per combattere il riciclaggio di denaro sporco.

In questo contesto si inseriscono le nostre iniziative :

- Il progetto San Francesco;
- L'istituzione del Dipartimento Legalità.

Il nostro è un obiettivo semplice ed allo stesso tempo ambizioso, cioè quello di aiutare a crescere cittadini consapevoli, attraverso la valorizzazione di percorsi di cittadinanza attiva nei territori e di diffusione di una cultura della legalità.

RILANCIARE LAVORO E SVILUPPO

Ma suddividere meglio il poco lavoro che c'è non è sufficiente: bisogna creare nuovo lavoro e far ripartire lo sviluppo.

Senz'altro sono utili e vere le ricette che vogliono investire nella scuola, nel turismo, in politiche industriali moderne, nella ricerca, nelle reti informatiche e nelle infrastrutture immateriali ma, senza dubbio se vogliamo ripartire in tempi brevi non possiamo che ripartire dall'edilizia in quanto sistema più veloce e diffuso per creare sviluppo e ricchezza.

Lo sosteniamo noi, ma siamo in buona compagnia, sia in campo sindacale, dalla Cisl a Feneal e Fillea, sia in campo politico come ricordava il neo presidente del Consiglio Enrico Letta nel discorso del suo insediamento, sia da illustri economisti.

Una nuova stagione di "Keynesismo strutturale" come ricorda Alberto Berrini nel libro che vi verrà consegnato, dal titolo "Le lezioni della crisi: agenda per una nuova politica economica".

La ricetta per rilanciare la “buona edilizia” la conosciamo bene: l’abbiamo elaborata e diffusa a partire dagli Stati Generali del maggio 2009 (Filca, Feneal, Fillea con tutte le controparti delle filiera delle costruzioni e dei materiali da costruzione) fino alla manifestazione sindacale del marzo dello scorso anno.

La rilanceremo con una nuova grande giornata di mobilitazione il prossimo 31 maggio, alla vigilia della festa della Repubblica, con l’obiettivo di riaprire i cantieri.

Riaprire i cantieri per dare lavoro se vogliamo che davvero la nostra sia una repubblica fondata sul lavoro come recita la nostra costituzione.

Vogliamo una edilizia rispettosa dell’ambiente, che metta in sicurezza il territorio, che recuperi i centri storici e le aree industriali dismesse, che metta a norma gli edifici pubblici, a partire dalle Scuole, che ristrutturi il patrimonio edilizio italiano rendendo ecosostenibile, o ecocompatibile, con costruzioni che consumino meno energia e inquinino meno.

Sono tutti temi che la nostra piattaforma riprenderà insieme a Feneal e Fillea per la nostra giornata di mobilitazione del prossimo 31 maggio.

Per mettere in circolo il poco denaro disponibile è necessario allentare il Patto di stabilità per i comuni virtuosi e la Pubblica Amministrazione virtuosa (consentendo tra l’altro un più rapido pagamento delle imprese da parte dello Stato) per rilanciare investimenti pubblici diffusi capillarmente sul territorio.

È necessario altresì rendere stabili e strutturali gli incentivi e gli sgravi per la ristrutturazione (rendendone anche più ampia la platea degli utilizzatori) per rilanciare, accanto a quella pubblica, anche l’edilizia privata.

Edilizia privata che va accompagnata anche dall’intervento delle banche che devono riprendere a fare il loro lavoro rilanciando i mutui (crollati al 50%) e finanziando le imprese.

Ci sono banche che ricevono fondi dalla BCE allo 0,75% e rilasciano mutui, quando raramente lo fanno, a interessi attorno al 10%: trasformandosi da strumento a servizio dell’economia e della collettività in pubblici usurai con potenti e ben ascoltate lobby.

Non solo la politica nazionale e internazionale non è stata in grado di riformare banche e finanza, responsabili della prima crisi del 2008, ma nemmeno i nostri governi (politici e tecnici) hanno voluto modificare privilegi e tassazioni che oggi favoriscono finanza e speculazione. Chiediamo al governo che la riforma fiscale serva anche a spostare gli investimenti dalle rendite al lavoro invertendo il peso delle tasse che oggi grava molto di più sul lavoro e obblighi le banche a utilizzare parte dei capitali e delle riserve per investimenti produttivi.

VERSO LA DEMOCRAZIA ECONOMICA

Dobbiamo però pensare anche a strumenti innovativi se vogliamo porre il lavoro al centro della società e della vita: la necessità suprema è quella di rendere democratica la finanza (la democrazia finanziaria è l'ultimo fronte della democrazia da conquistare...)

Rendere democratica la finanza significa aprire la possibilità di partecipazione dei lavoratori ai processi finanziari di accumulazione e investimento con i propri strumenti.

Bisogna partire da fondi pensione: Concreto, Arco e Prevedi (ma vale anche per tutti gli altri) devono poter investire in lavoro e non in speculazione finanziaria, la legge ce ne dà la possibilità, garantendo contemporaneamente il risparmio dei lavoratori. In questo modo anche i fondi pensione sarebbero più graditi a imprese e lavoratori se questi investissero nei settori di appartenenza creando lavoro e contemporaneamente qualificandolo selezionando le imprese, le opere e le attività da finanziare.

I patrimoni in gestione presso i fondi diventano sempre più consistenti e quindi, prefigurando un assetto di democrazia economica tanto caro alla CISL, si sta discutendo nel mondo dei fondi ma anche tra le parti sociali di come creare strumenti finanziari innovativi e sicuri che permettano ai fondi pensione di investire nella economia reale e principalmente nelle aree produttive caratterizzate dalla presenza di piccole e medie imprese non quotate.

Una soluzione interessante sarebbe quella di utilizzare le risorse finanziarie, accumulate dei vari fondi negoziali, capitalizzandole sul territorio in investimenti infrastrutturali innescando, in questo modo, un circolo virtuoso che avrebbe ripercussioni benefiche sia sull'economia locale sia sui rendimenti.

Ma dobbiamo anche ripensare e rilanciare l'esperienza della cooperazione quale modo nuovo e solidale di affrontare il tema lavoro in alternativa all'attesa di altrui investimenti o di un ricorso al lavoro individuale, alle partite Iva e al classico "lavoro dipendente".

Ripensare e rilanciare il ruolo della cooperazione, anche con nuovi, adeguati sostegni legislativi è una strada tutta da scoprire ma che dobbiamo iniziare a ripercorrere.

Nella stessa logica si può ideare o ripensare a forme di risparmio contrattuale da utilizzare per investimenti produttivi e la creazione di lavoro.

DALLA CASSA INTEGRAZIONE ALLA GESTIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Riportare il lavoro al centro della società e della vita delle persone significa però anche ripensare la contrattazione e i servizi al lavoro, così come le modalità d'entrata e le modalità di uscita dal lavoro.

Bisogna ragionare su come favorire, ad ogni livello, l'incontro domanda/offerta di lavoro, come utilizzare gli ammortizzatori sociali, come intrecciare lavoro e formazione continua.

Abbiamo la necessità oggi di chiedere il finanziamento della Cassa Integrazione in deroga e di risolvere il problema degli esodati, ma dobbiamo anche chiederci che futuro vi possa essere in certe casse integrazioni che durano oltre 10 anni o nel ricorrere a questo strumento senza una possibilità di riprendere a lavorar: la dignità, prima, e la Repubblica, poi, sono fondati sul lavoro... non sull'assistenza! È necessario fare in modo che ogni ricorso all'utilizzo della cassa integrazione, anche quando si rinnova, sia preceduto dal confronto e dall'accordo sindacale per

evitare abusi, ma anche per tutelare meglio i lavoratori interessati con l'obiettivo di una futura ricollocazione al lavoro.

Abbiamo spesso parlato e invocato politiche attive per il lavoro che se da una parte riguardano piani industriali e una strategia per mantenere l'industria in questo Paese, dall'altro comprendono invece gli atti necessari a far sì che un lavoratore venga aiutato e sostenuto nella ricerca del lavoro.

Da questo secondo spunto nasce l'idea di Blen.it, di un sistema cioè che facilita in edilizia, attraverso l'uso degli enti paritetici, l'incontro domanda/offerta di lavoro che

Va perfezionato con l'inserimento del "matching" (termine tecnico che indica proprio l'incontro e collegamento tra chi cerca lavoro e chi lo offre) che oggi la Borsa Lavoro ancora non compie.

Ma questo è uno strumento che deve riguardare tutti i nostri associati e, in prospettiva, tutti i lavoratori.

Per questi motivi la Filca nazionale, inizialmente in collaborazione con la Filca di Roma, che lo ha sperimentato, collaudato e reso operativo, ha voluto la nascita di "Amico lavoro" e ora, con la vostra collaborazione, lo sta diffondendo in tutto il Paese: è questo lo strumento attraverso il quale, non in esclusiva, ma insieme con tutti coloro che vogliono farsi carico di questo tema, la Filca vuole gestire il mercato del lavoro, tornando a quella che è stata una felice intuizione del nascente sindacato agli inizi del 900.

Dare tutela al lavoratore nel momento in cui è più debole, quando il lavoro non ce l'ha o lo ha perso: crediamo che oggi questa realtà sia drammaticamente attuale visto i dati della disoccupazione e del ricorso agli ammortizzatori sociali.

La nostra associazione non può lasciare da soli i propri soci nel momento di maggior debolezza e bisogno né può pensare di illudere le persone indirizzandole a servizi pubblici inesistenti o non efficaci.

Non possiamo limitarci alla denuncia, su questo, come su altri temi: dare speranza vuol dire avere il coraggio di sporcarsi le mani e andare anche controcorrente per costruire nuovi strumenti per dare risposte alle persone.

Per questo abbiamo creato “ Speranza al Lavoro”, perché nessuno si senta solo. Non è accettabile che ci sia chi, per problemi connessi al lavoro, non veda altra soluzione che togliersi la vita, sia esso imprenditore, lavoratore dipendente o autonomo.

Dare opportunità, spazi, luoghi d’ascolto e condivisione, supporto, aiuto e indirizzo e il primo passo per uscire dalla solitudine e affrontare insieme i problemi, anche tragici, che sempre più spesso questa lunga crisi ci pone.

Per questo dobbiamo gestire il mercato del lavoro e mettere il lavoro al centro della vita sociale e delle persone e, farlo, significa sapere efficacemente coniugare i seguenti aspetti:

- Formazione e ingresso al lavoro;
- Lavoro, formazione continua, percorsi di “carriera”/qualifica;
- Sostegno al reddito e riqualificazione professionale nei momenti di crisi;
- Ricollocazione al lavoro e mobilità tra posti di lavoro (anche in relazione a scelte diverse di vita, di residenza, di aspettative...);
- Uscita flessibile dal lavoro;

E’ questo indubbiamente un progetto alto e ambizioso, ma cosa può offrire come massima tutela una associazione sindacale ai propri soci se non una vita lavorativa di qualità, intendendo per qualità ogni forma di garanzia: dal reddito, allo stato sociale, all’inclusione sociale... e via via, fino ad una soddisfazione e realizzazione personale (come tra l’altro dicono proprio il preambolo allo Statuto e lo Statuto della CISL).

Un’utopia? NO! Un grande progetto? SI!

E gli strumenti per realizzarlo in parte li abbiamo: a partire dalla bilateralità fino alla Borsa lavoro (Blen.it) e un servizio di accompagnamento al lavoro (Amico Lavoro). Abbiamo una contrattazione che in questo ci può aiutare e vediamo proprio nel contratto la possibilità di implementare questi strumenti; da una migliore definizione dell’apprendistato a un sistema di qualificazione professionale da aggiornare, agli enti paritetici da ristrutturare, a fondi di formazione (0,30%) da portare più vicini e al servizio della categoria (non solo

per gli edili) alla necessità di gestire contrattualmente parte degli ammortizzatori sociali, ad un sistema, integrato e armonizzato con quello pubblico, di uscita flessibile e anticipata dal lavoro.

È infatti insopportabile e non accettabile quanto previsto dalla riforma Fornero sulle pensioni: non si può pensare che tutti vadano in pensione alla stessa età (67 anni) indipendentemente dal lavoro che fanno, dallo stato di salute e usura fisica, dalla pesantezza e pericolosità del lavoro, dalla stabilità e continuità occupazionale e contributiva.

È un capitolo da riaprire usando tutti gli strumenti (pubblici e contrattuali) per dare concrete risposte e garantire un accesso flessibile alla pensione ai lavoratori edili e a chi fa lavori pesanti e usuranti.

Pensiamo ci debba essere una maggiore e migliore integrazione fra contrattazione e intervento pubblico anche su altre questioni quali:

- Rapporto tra scuola, formazione, e mondo del lavoro (dalla scuola dell'obbligo, all'università, alla formazione professionale) dove non solo l'apprendistato è lo strumento per l'inserimento al lavoro ma devono diventare anche l'alternanza tra scuola e lavoro, i tirocini e un sistema che sviluppi progetti insieme tra scuola e impresa che impieghi in doppia veste gli "studenti-lavoratori".
- Ammortizzatori sociali – formazione - gestione mercato del lavoro (come già detto);
- Sistema del Welfare: pensioni, sanità, servizi alla persona e alla famiglia in un contesto di valorizzazione degli strumenti integrativi per costruire nuove forme di sostenibilità ed equità anche del servizio pubblico.

È un intreccio che deve avvenire sia a livello nazionale che di contrattazione decentrato (territoriale, ma anche aziendale) in quanto gran parte dell'intervento pubblico, sia in rapporto alla formazione che al welfare oggi avviene anche, (se non soprattutto), a livello territoriale.

CONTRATTAZIONE

In questi anni di crisi abbiamo salvaguardato e dato ancora maggior ruolo alla contrattazione: ciò è stato possibile grazie agli accordi nazionali firmati e all'impegno di tutti.

Aver rinnovato in questi anni contratti nazionali, territoriali e aziendali, avere un nuovo sistema contrattuale e un'intesa sulla produttività che incentiva la contrattazione di secondo livello lasciando più soldi nelle tasche dei lavoratori, ha contribuito alla difesa dei redditi ma ha anche dimostrato che la contrattazione è uno strumento fondamentale per gestire questa crisi in maniera più solidale limitandone i danni.

A questi accordi dobbiamo il recente rinnovo dei contratti nazionali del cemento e dei lapidei con risultati soddisfacenti sia sotto il profilo economico che normativo, così come le intese sulla produttività hanno consentito di rinnovare gran parte dei contratti integrativi e favoriranno lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, garantendo maggiori redditi ai lavoratori tramite la defiscalizzazione.

Accanto a questi accordi infatti, migliaia sono le intese fatte per ristrutturazione, riorganizzazione e chiusura di aziende.

Larga parte nella contrattazione nazionale e di 2° livello dei nostri settori industriali è stata caratterizzata oltre che dal recupero salariale e dalla redistribuzione della produttività con i premi di risultato, anche da una attenzione al Welfare (sanitario e pensionistico) e dalla responsabilità sociale di impresa.

Con la contrattazione di secondo livello si deve lavorare per ottenere un sistema di relazioni industriali basato sulla responsabilità sociale di impresa, sulla partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa e sulla valorizzazione dei contenuti contrattuali per rafforzare la competitività aziendale.

L'aspetto che va messo in risalto della partecipazione, è che elimina la natura antagonista finalizzata allo scontro e la incanala in un sistema di regole e su pratiche fondate sul dialogo, sul confronto, sulla responsabilità e sulla condivisione.

Bisogna valorizzare la necessità di disegnare un'alleanza tra impresa e lavoratori utilizzando il CCNL perché il sostegno di una legge è opportuno ma non risolutivo, la partecipazione deve essere volontaria e bisogna iniziare con la sperimentazione concreta.

La partecipazione non elimina il conflitto industriale, non riduce la capacità di lotta sindacale, non modifica il rapporto con l'impresa per l'accesso a quote di capitale del lavoratore.

La partecipazione si può poi esplicitare in molti modi, sia a livello territoriale con gli enti bilaterali, sia a livello aziendale sui seguenti punti:

- ampliamento e garanzia di fruibilità dei diritti di informazione e consultazione
- istituzione di commissioni bilaterali con poteri di indirizzo e controllo su tematiche specifiche
- presenza negli organi della società (dai Consigli di Sorveglianza ai Consigli di Amministrazione)
- con forme di partecipazione dei lavoratori agli utili e di distribuzione di azioni ai lavoratori con l'accesso privilegiato dei dipendenti al possesso di azioni o di quote di capitale dell'impresa direttamente o con apposite società d'investimento
- con la trasformazione di quote di TFR da maturare in future azioni
- con incentivi fiscali per sostenere e diffondere la pratica della partecipazione e dell'azionariato e l'ipotesi di una fiscalità di vantaggio e l'adozione di piani per la partecipazione dei lavoratori (ESOP)

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA E DI TERRITORIO

In prospettiva bisognerà ragionare, soprattutto nella contrattazione integrativa, di responsabilità sociale di impresa e di territorio... con una stretta connessione tra la ricchezza che l'impresa può generare (in senso alto) e le problematiche e/o opportunità che sono legate al territorio.

Significa attrezzare i territori per attirare le imprese con agevolazioni, infrastrutture, servizi e una particolare attenzione dell'impresa a

ritornare al territorio ricchezza in termini di occupazione, sostenibilità ambientale e sviluppo del territorio stesso.

Questo connubio, compito anche, ma non solo, dei distretti può prevedere la creazione di strumenti in collaborazione fra istituzioni (Comuni, scuole, Pubblica amministrazione, ecc.) e impresa per gestire la formazione, la ricerca e sviluppo dei prodotti, la penetrazione dai mercati esteri, l'innovazione tecnologica e di processo:

Occorre superare sia la logica del "piccolo è bello" perché ormai non funziona più, sia quella dell'individualismo per cui ogni impresa si arrangia da se.

Responsabilità sociale, sia d'impresa che di territorio, fanno sì che si possa competere come territori e non più solo come singoli nei mercati mondiali con maggior possibilità di successo.

E quindi la contrattazione e il sindacato (anche e soprattutto Confederale) si possono porre come motore e catalizzatore di un processo che deve e può svilupparsi creando gli strumenti adeguati.

Rafforzare il secondo livello di contrattazione vuol anche dire allargare la platea dei beneficiari e valorizzare al meglio gli accordi interconfederali sottoscritti fino ad oggi per spostare il baricentro della contrattazione dal livello nazionale a quello aziendale/territoriale per favorire la produttività, valorizzare il lavoro, incrementare i salari.

Contrattazione integrativa significa anche individuare soluzioni condivise per organizzare meglio il lavoro e tutti i fattori che incidono sulla produttività dell'azienda come l'orario, la formazione, le professionalità e gli inquadramenti così come operare per migliorare l'ambiente, la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori.

EDILIZIA

In edilizia stiamo tentando di rinnovare un contratto con molte difficoltà: la crisi del settore è molto forte e non si è ancora fermata l'emorragia di imprese e di lavoratori.

Solo due dati per rendere evidente la drammaticità: in quattro anni dalle Casse Edili sono usciti oltre 350.000 lavoratori e altri perderanno il lavoro quest'anno.

La produzione e l'uso di cemento in questo periodo si è dimezzato: da quasi 46 milioni di tonnellate nel 2008 (erano oltre 47 l'anno precedente) a 26 milioni nel 2012, con una stima di 22 per questo anno.

Abbiamo già parlato della necessità e delle modalità con cui rilanciare il settore. A questo bisogna aggiungere un caparbio e costante pressing per la qualificazione del settore: RSI in edilizia consiste nel realizzare un sistema di qualificazione delle imprese, di assegnazione dei lavori e di gestione del ciclo produttivo.

Il sistema di qualificazione delle imprese passa dalla realizzazione della patente a punti, che riproponiamo anche a questo Governo, ben consapevoli che non tutte le associazioni imprenditoriali sono d'accordo.

Con una patente o un sistema d'impresa selezionato sarebbe più facile e trasparente intervenire sulle modalità di assegnazione dei lavori dove il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa rimane la strada che preferiamo.

Siamo consapevoli però che non esista una modalità senza difetti, che risolva ogni problema, ma che è necessario intervenire con verifiche e controlli a tutto campo durante tutta la fase di realizzazione dell'opera, dalla gara fino al saldo finale.

In questo percorso e in questa logica si collocano il DURC e la congruità, così come la denuncia per cantiere alle Casse Edili, gli accordi e i protocolli di gestione dei cantieri e la contrattazione d'anticipo.

Abbiamo però nuovi fronti su cui intervenire:

1. l'applicazione contrattuale
2. il lavoro autonomo
3. il subappalto, i noli a caldo e a freddo, le forniture con posa in opera ecc.

1) riguardo all'applicazione contrattuale, anche in una logica confederale di semplificazione della contrattazione e di riduzione del numero dei contatti, bisogna far sì che in ogni luogo di lavoro sia applicato un unico contratto e quindi che nel cantiere si applichi solo il contratto degli edili

Riteniamo che per giungere a questo siano necessari 2 passaggi:

- a) la parificazione dei costi contributivi per tutti i settori (per evitare forme di “concorrenza contrattuale”)
- b) un accordo interconfederale che disciplini l’applicazione contrattuale nei luoghi di lavoro in base all’attività prevalente

2) sul lavoro autonomo va continuata la battaglia per la parificazione contributiva al lavoro dipendente, accelerandone i tempi.

Va inoltre sostenuta e rafforzata l’indicazione del Ministero del Lavoro tesa a verificare, negli interventi ispettivi, l’effettività dell’autonomia lavorativa.

Occorre inoltre disciplinare per legge e per contratto la possibilità del ricorso a tali figure professionali.

Si tratta oggi di prendere in considerazione la posizione dei milioni di lavoratori che hanno intrapreso questa strada, la maggior parte dei quali non per scelta propria, iniziando a monitorare e quantificare esattamente modalità e tipologie di questo fenomeno.

Per questo nel rinnovo del contratto dell’edilizia proponiamo la loro iscrizione in Cassa Edile con contributi e prestazioni ad hoc.

Possiamo poi avviare con una collaborazione tra CNCE/Casse Edili e Camera di Commercio la costituzione di un Osservatorio/Albo di questi lavoratori.

Inoltre si deve contrattualmente stabilire che nella denuncia di cantiere, al fine della congruità, vengano inseriti anche i lavoratori autonomi con singole posizioni anagrafiche, specificando anche quantità e importo dei lavori loro affidati.

3) Per ricostruire il ciclo dell’impresa e del lavoro in edilizia è indispensabile iniziare a governare il subappalto: non chiediamo di vietarlo, operazione oggi impossibile, governarlo però si può; abbiamo sostenuto che ogni impresa che prende un lavoro in subappalto lo debba eseguire in proprio, senza subappaltarlo a sua volta.

Abbiamo ideato un sistema di certificazione: il “Subappalto DOC” di cui vi abbiamo parlato all’inizio della relazione il cui utilizzo può essere legato anche a forme di incentivazione come la riduzione della contribuzione alla Cassa Edile.

Potremo inoltre prendere in considerazione l'ipotesi di utilizzare l'assunzione a tempo determinato presso l'impresa appaltante al posto del ricorso al subappalto, previo accordo tra impresa e organizzazione sindacale.

GLI ENTI PARITETICI

Questa lunga fase di crisi sta mettendo a dura prova anche la tenuta degli enti bilaterali: oggi si manifestano con più forza problemi che spesso abbiamo denunciato in passato.

Non condividiamo però la soluzione prospettata dall'Ance e dalle Coop, basata essenzialmente su un problema di costi e lasciata alla singola iniziativa delle parti sociali territoriali senza alcuna direzione e coordinamento.

La loro proposta prevede qualsiasi tipo di accorpamento (3 enti, oppure 2, oppure uno solo) e aggregazioni territoriali interprovinciali e/o regionali, o provinciali.

Noi riteniamo che gli EE.BB. siano necessari per applicare e gestire il contratto (nazionale e territoriale) e quindi bisogna partire da qui: la bilateralità deve garantire che vi siano tutte le prestazioni e le attività previste dalla contrattazione in maniera efficace ed efficiente. Questo è il nostro obiettivo e il perno su cui disegnare la struttura degli EE.BB.

Inoltre gli EE.BB. devono rappresentare tutto il mondo del lavoro dell'edilizia non solo gli operai dipendenti: devono quindi prevedere l'iscrizione anche degli impiegati e dei lavoratori autonomi.

Così come servono enti al servizio del settore e non delle associazioni: quello degli enti deve perciò essere un sistema unitario, o unico, che veda il riconoscimento dell'industria, degli artigiani, delle cooperative, della piccola industria con tutto quel che ne consegue.

Tra Scuole, CPT e Casse oggi abbiamo circa 250 Enti... (in Germania ce n'è uno solo) Pensiamo che vadano indicate le dimensioni sotto le quali non è possibile garantire la presenza di 3 enti per territorio.

Siamo convinti che debbano continuare ad esistere sia le Scuole che i Cpt, oltre alle Casse Edili: l'esperienza di questi anni ci ha insegnato che nei casi di fusione

spesso l'ente più debole (generalmente il CPT) ha cessato completamente le sue funzioni e quindi vi sono territori in cui non si interviene sulla sicurezza.

Se dovessimo fare un ragionamento puramente economico la soluzione migliore sarebbe rappresentata da 3 enti nazionali (non servirebbero nemmeno le commissioni nazionali di coordinamento...).

Una soluzione praticabile per costi e dimensioni potrebbe essere quella di realtà regionali: 3 enti per ogni regione con un minimo di massa salari e addetti sotto cui non scendere (ad esempio 100 milioni di euro di massa salari e 10.000 addetti) e in caso di dimensioni inferiori si procede all'accorpamento con un'altra regione.

Bisogna tener presente che già oggi le competenze e le politiche istituzionali sulla sicurezza e sulla formazione professionale sono di carattere regionale.

Per noi sono strade entrambe percorribili purché garantiscano il raggiungimento degli obiettivi citati.

In ogni caso va studiata sia la possibilità di lasciare un minimo di autonomia territoriale sia di individuare punti di gestione e coordinamento del progetto.

R.L.S.T.

Un'ulteriore riflessione dobbiamo farla sugli RLST (rappresentanti territoriali per la sicurezza dei lavoratori) che l'ultimo CCNL ha esteso a tutte le province (anche se non in tutte ancora realizzato).

È stata questa una grande intuizione che ha dato risultati molto positivi e ci spiace constatare che ancora molti passi in avanti debbono essere fatti in relazione alla loro figura e, soprattutto, al loro impiego a tempo pieno sulla sicurezza, ai sistemi di gestione e alla loro agibilità nei cantieri.

Un concetto di fondo di cui dobbiamo essere convinti è che sono sindacalisti (rappresentanti) per la sicurezza. Sono quindi di parte e non paritetici e devono operare per la sicurezza dei lavoratori, non per altri scopi, né dipendere da sistemi paritetici.

LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

La Filca è un'organizzazione in salute: forte, dinamica, motivata. Lo si evince anche dal **BILANCIO SOCIALE** che ha voluto redigere già da alcuni anni (la prima fra le categorie della Cisl) in coerenza con la richiesta fatta alle imprese di dotarsi di strumenti di RSI.

Questa forma di bilancio vuole essere una modalità nuova di dialogo con tutta la società e un esempio di trasparenza e correttezza nell'uso delle risorse, con un'amministrazione all'avanguardia, da tempo cavallo di battaglia di questa Federazione.

Uno degli obiettivi che in questi anni ci siamo posti e continuiamo a perseguire anche nella riorganizzazione è quello di liberare sempre di più i territori da incombenze amministrative e burocratiche, per questo abbiamo avviato con successo il servizio di compilazione e tenuta, a livello nazionale, delle buste paga per tutte le strutture della Filca.

Vogliamo che chi opera a livello territoriale possa dedicarsi pienamente e completamente all'attività sindacale in tutte le sue forme, senza altre incombenze, preoccupazioni e responsabilità che non siano strettamente sindacali (come abbiamo già fatto per la gestione dei bilanci a livello regionale).

Il tesseramento Filca negli ultimi anni descrive una categoria forte in salute e credibile. Nonostante la crisi a livello nazionale, la nostra organizzazione è formata da “un esercito” orgogliosamente composto da migliaia di militanti e centinaia di delegati, operatori, dirigenti. I dati dimostrano come i lavoratori, pur in una emorragia di addetti che ha colpito in maniera esponenziale tutti i nostri settori, abbiano avuto una costante e crescente fiducia nella Filca. La nostra Federazione ha aumentato il proprio consenso legittimandosi sempre più nel ruolo di attore sociale. Negli ultimi 10 anni alla Filca hanno aderito 86 mila soci passando così dai 216.000 iscritti del 2002 ai 302.000 del 2012. Aumentati i soci ma aumentata anche la nostra rappresentatività: questo vuol dire aver svolto e svolgere ancora, giornalmente, una “missione” riconosciuta dagli associati nell'interesse esclusivo della dignità del lavoro, della sicurezza, della legalità,

della giustizia sociale. Il risultato è il frutto paziente ed appassionato fatto capillarmente su tutto il territorio con i valori della concertazione e della solidarietà che sono propri della Filca e della Cisl. È il frutto della dedizione e dell'abnegazione di centinaia di delegati e operatori: a tutti va il nostro ringraziamento unito alla consapevolezza che ai soci dobbiamo dare sempre di più.

Continuare su queste sfide è per noi motivo di orgoglio per assicurare la piena tutela dei lavoratori ma anche una sfida di continuo rinnovamento legato ai processi di cambiamento all'interno dei luoghi di lavoro con la capacità di saper interpretare le nuove sfide di questo cambiamento sociale.

Con la finalità di migliorare e aumentare l'attività di proselitismo e contemporaneamente per rendere più efficace la nostra presenza negli EE.PP. abbiamo raggiunto una intesa con Feneal e Fillea perché tutto il sindacato possa crescere e aumentare la propria rappresentatività. Salutiamo con convinzione ed entusiasmo il nuovo accordo su rappresentanza e rappresentatività appena raggiunto tra CGIL, CISL e UIL e Confindustria: esso può porre le basi per una nuova stagione di attività unitaria del sindacato che potrebbe portare verso un sindacato unitario basato sul pluralismo sindacale rispettoso delle varie culture. In questo senso chiediamo alle Confederazioni che la rappresentatività di Filca Feneal e Fillea sia certificata attraverso le Casse Edili come già avviene in edilizia.

L'attività organizzativa della Filca negli ultimi anni è stata contraddistinta anche dalla sottoscrizione di numerosi accordi e protocolli. Da sottolineare in particolare, il protocollo redatto e condiviso con il Patronato Inas che ha previsto tutta una serie di misure per i nostri associati su temi prioritari come la sicurezza, gli infortuni, le malattie professionali.

Il testo, inoltre, è stato largamente declinato a livello territoriale assicurando così un ulteriore servizio ai nostri associati e che troverà nuovi sviluppi di implementazione delle tutele già dai prossimi mesi.

Inoltre, richiamiamo anche l'accordo sottoscritto con Feneal e Fillea dove si è condiviso una nuova filosofia di azione del proselitismo e dei comportamenti etici e sostenibili non solo da applicare nella quotidianità del nostro lavoro ma da esportare anche nel sistema bilaterale dove siamo determinatamente presenti.

Significativi anche gli accordi che hanno permesso alla Filca di entrare a far parte della FSC Italia, l'associazione internazionale che certifica con il proprio marchio che la materia prima utilizzata per realizzare un prodotto in legno o carta provenga da foreste anch'esse certificate.

Con l'adesione a FSC, così come quella al Progetto Score, intendiamo sostenere ed esserne attori principali in tutte quelle organizzazioni che si muovono lungo un percorso di realizzazione di aziende "sociali", in grado cioè di rispettare non solo i principi dell'economia, perseguendo una crescita di lungo periodo, ma contribuendo anche alla sostenibilità dello sviluppo in senso macroeconomico, tale cioè da non compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare le proprie esigenze.

Ugualmente importante l'accordo recentemente sottoscritto, insieme a Feneal e Fillea, con Agende 21 Locali Italiane, il coordinamento costituito da Regioni ed Enti Locali, orientato a rendere sostenibile lo sviluppo integrando aspetti economici, sociali ed ambientali.

L'intesa consente di effettuare interventi indirizzati alla riqualificazione energetica ed alla gestione del patrimonio immobiliare pubblico, attraverso una selezione qualificata delle imprese concorrenti, con il vantaggio di escludere dal mercato imprese che non rispettano la qualità e la regolarità del lavoro, fenomeni purtroppo molto diffusi nel settore delle costruzioni.

La nostra azione quotidiana richiede una organizzazione che sia dinamica, che sappia dare risposte al territorio ed agli associati. Una organizzazione che fa delle rete un momento di condivisione della conoscenza che non si chiude su se stessa ma diventa occasione di socializzazione delle conoscenze e delle esperienze.

LA RIORGANIZZAZIONE

Affrontare l'ignoto da protagonisti significa vivere un'associazione in grado di affrontare ogni mutamento: avere a disposizione un veicolo che possa muoversi agevolmente su qualsiasi terreno che sia sterrato o asfaltato, innevato o asciutto, in piano o in forte salita.

Per questo l'organizzazione ha bisogno di rinnovarsi: per rispondere meglio al mutato mercato del lavoro, alle nuove esigenze, alla nuova contrattazione, alla possibilità di partecipare nelle aziende e nel territorio. Ma anche per rinvigorire lo spirito di categoria: scelta primaria e originale della Cisl convinti che sia la risposta più efficace.

Da qui l'idea di provare a mettere insieme esperienze comuni per essere più forti: la CISL si è riorganizzata a livello territoriale e continuerà a farlo creando strutture sempre più grandi.

L'intuizione iniziale, che oggi vogliamo trasformare in realtà e in progetto politico e organizzativo è quella di fondere in un'unica categoria FAI e FILCA, dando continuità all'assemblea di Bellaria del 29 e 30 ottobre 2012.

Alla FAI ci uniscono molti aspetti anche se merceologicamente i settori sono molto diversi, ma già abbiamo altre categorie che vivono queste esperienze (ad esempio la Fisascat associa il commercio, la grande distribuzione e le badanti, il turismo e le guardie giurate, la FIT aeroporti e raccolta dei rifiuti ecc.).

Con la FAI condividiamo

- il territorio (bene unico ed irripetibile) che può essere usato per l'allevamento e l'agricoltura o per l'edilizia: dovremo avere quindi una grande sensibilità al suo impiego e ai temi dell'ecologia, del vivere insieme, dell'integrazione, della sua salvaguardia e della nostra presenza;
- il rapporto di lavoro: precario, a tempo, legato alla produzione (agricola o di cantiere), che si svolge all'aperto, che dà molta importanza alla manualità ma che genera molta fatica fisica, esposto all'irruzione della malavita organizzata e non. Ci richiederà un modello sindacale sempre più attento alle piccole realtà e alla legalità, ai temi della salute e della sicurezza.

- La presenza di multinazionali nell’agroalimentare come nel cemento che ci permetteranno di sviluppare forme di partecipazione dei lavoratori, di avere quadri e dirigenti sindacali;
- La presenza della bilateralità, indice di una concezione particolare delle relazioni sindacali, che non mirano alla eliminazione o alla sconfitta delle controparti ma che individuano interessi comuni e modalità per gestirli insieme con gli strumenti adeguati, per applicare il contratto e contemporaneamente accrescere la rappresentanza.
- L’esperienza di ogni forma di contrattazione da quella nazionale, a quella territoriale, a quella aziendale che ci permettano di giungere fino alle piccolissime aziende e garantire un doppio livello di contrattazione agli associati e ai lavoratori;
- La condivisione di un modello sindacale basato sul socio e quindi il sindacato concepito, né come movimento, né come struttura che vende servizi, ma sull’associazionismo: ovvero mettersi insieme per difendersi insieme, per conquistare vantaggi a beneficio dei soci con un modello democratico che come base ha il metodo della delega;
- E infine una storia di contiguità e continuità anche culturale visto che, tradizionalmente, il primo lavoro fatto dai contadini quando arrivavano in città, era, appunto il muratore... così come oggi tra i primi lavori fatti dagli immigrati che arrivano nel nostro Paese ci sono proprio le campagne e i cantieri.

Una scelta che parte quindi da molte affinità che vogliamo salvaguardare e dalle identità che possiamo mantenere meglio in questa nuova categoria, cui bisognerà anche trovare un nome, piuttosto che in una ipotetica fusione in un sindacato dell’industria o in altre forme organizzative trasversali.

È un’operazione che, unita alla riorganizzazione territoriale della CISL, porterà ad avere meno ruoli dirigenziali (segretari e segretari generali) e più operatori con una maggiore e capillare presenza nel territorio e nei cantieri, nelle fabbriche, nelle cascine e masserie.

Vogliamo liberare risorse economiche e capacità umane per raggiungere quei lavoratori che oggi facciamo fatica ad intercettare ognuno per conto nostro e proporgli di entrare nell'associazionismo tramite la delega, vogliamo ridurre la burocrazia sindacale e aumentare contemporaneamente una vera democrazia col dialogo e la capacità di ascolto dei soci.

Dobbiamo essere fortemente presenti laddove la nostra presenza è ancora timida e i linguaggi sono diversi: il mondo dei giovani, delle donne, degli immigrati, degli impiegati, dei tecnici, del lavoro autonomo, ecc.

Abbiamo un progetto ambizioso: far nascere la più grande categoria del sindacalismo italiano dei lavoratori attivi e porci come riferimento di relazioni sindacali avanzate e innovative.

Non possiamo permetterci tempi lunghi e infinite discussioni: se ci piace questo progetto e questa idea dobbiamo realizzarla subito.

Bisogna dare mandato al gruppo dirigente per costruire immediatamente il nuovo soggetto sindacale perché possa essere operativo con un unico bilancio e un unico tesseramento dal gennaio 2014. La CISL si è riorganizzata in meno di un anno: non può essere che le categorie siano più lente!!!

Di riorganizzazione la Filca ne parlava già nella festa del socio di Genova (ottobre 2011), successivamente è nata l'idea di accorpamento tra Fai e Filca ed in seguito, nel 2012, quella della riorganizzazione territoriale della Cisl: da precursori, ora, non possiamo certo fermarci!

Un plauso, con ammirazione, e un ringraziamento va a tutto il gruppo dirigente che ha saputo mettersi in discussione e realizzare, in breve tempo, cambiamenti ritenuti impossibili fino a poco tempo fa.

Il gruppo dirigente dovrà farsi carico di un lavoro straordinario di costruzione di una nuova realtà coesa che salvaguardi esperienze, identità, storie e destini personali con l'obiettivo di arrivare ad una nuova unica categoria e non a 2 categorie sotto uno stesso tetto.

Ora dobbiamo vivere quest'altra fase con ulteriore slancio ed entusiasmo consapevoli che partecipiamo ad un'operazione storica che fa nascere un

sindacato nuovo e quindi anche le motivazione vanno aggiornate, approfondite, rivitalizzate.

Useremo il meglio dei nostri strumenti: sia FAI che FILCA hanno una forte tradizione formativa. Alle nostre Scuole affidiamo il compito di creare nuova cultura organizzativa, nuova coesione, nuove competenze.

Ivo Lizzola ha svolto per la Filca una importante indagine che verrà presentata domani e che traccia alcuni profili del rinnovamento del sindacato: in questa e con questa riorganizzazione abbiamo la possibilità concreta di cominciare a dare nuove risposte.

LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE

Per affrontare la complessità della società attuale e del mondo del lavoro, la formazione per la FILCA è stata, ed è, un impegno costante attraverso la Scuola nazionale di formazione che abbiamo voluto dedicare a Pino Virgilio per ricordarne sempre il valore ed averlo continuamente presente fra noi.

Strumento essenziale per i lavoratori, fondamentale per gli operatori, segretari e soci della FILCA. Per tutti sono previsti momenti di partecipazione e corsi di formazione in rapporto alle competenze ed agli incarichi che l'organizzazione richiede.

In questo periodo di grandi cambiamenti sociali e del mondo del lavoro la nostra formazione è utile alla preparazione del ruolo e dell'attività del sindacalista, per aggiornare e rafforzare le motivazioni della partecipazione alla vita associativa, la diffusione del senso di appartenenza alla nostra organizzazione, a specializzare ruoli, a sviluppare ricerche ed innovazione a supporto delle politiche contrattuali e di settore.

Abbiamo migliorato anche la nostra capacità di comunicare, investendo e potenziando sia gli strumenti tradizionali sia le nuove forme di comunicazione: abbiamo un sito internet sempre più funzionale e frequentato, siamo molto attivi sui social network, come Twitter, e abbiamo una nuova collana di pubblicazioni

di interesse sindacale. Non intendiamo trascurare nessuno che abbia voglia di ascoltarci.

LA CRISI E IL FISCO

La crisi e la mancata crescita di questi anni hanno portato al pettine tutti i nodi della società italiana: la ricchezza, il Pil, in questi 5 anni ha avuto un calo dell'otto per cento circa: significa, secondo la Corte dei Conti, che siamo meno ricchi (o più poveri) di 130 miliardi di Euro.

La corruzione ci costa, sempre secondo la Corte dei Conti, 50/60 miliardi di euro l'anno.

Le stime sull'evasione fiscale si spremano ma sono comprese tra i 120 e i 200 miliardi di euro l'anno.

Siamo in un Paese che ha sei livelli amministrativi... e una tra le burocrazie più farraginose del mondo...

Un sistema fiscale che grava sul lavoro attorno al 45-50% del reddito prodotto.

Un sistema distributivo che favorisce sempre più i ricchi chi vive di rendita e finanza, e penalizza invece lavoratori dipendenti e pensionati.

In questa situazione 2 sono i provvedimenti urgenti:

- Una radicale riforma fiscale
 - Una profonda riforma del sistema istituzionale
- 1) La riforma fiscale: non vogliamo riproporvi la piattaforma della CISL, la conoscete già! Ma solo ricordare che se vogliamo far ripartire la crescita e i consumi bisogna aumentare il reddito dei lavoratori dipendenti e pensionati riducendo la pressione fiscale sul lavoro e sulle pensioni recuperando risorse dall'evasione
 - 2) Rivedere il sistema istituzionale significa ridurre i livelli amministrativi (province, comuni, circoscrizioni, comunità montane, municipalizzate) e rendere lo Stato più moderno ed efficiente con la riduzione del numero dei parlamentari ecc.

Solo la crescita, finanziata col risparmio ottenuto dalla lotta all'evasione e alla corruzione, e dalla revisione della macchina istituzionale può dare al Paese le risorse per ripartire: il Paese ha più esigenze e meno risorse. Faticiamo per trovare un miliardo e mezzo per finanziare la Cassa Integrazione e ne abbiamo persi 130 per mancata crescita...

Appoggiamo quindi con forza e convinzione le mobilitazioni di Cgil Cisl e Uil di questi giorni, stiamo organizzando una giornata di mobilitazione del settore per il 31 maggio e parteciperemo numerosi alla manifestazione unitaria del 22 giugno.

IL SISTEMA POLITICO

Il cuore del problema però sta nella incapacità del Paese di decidere. Sta quindi in una classe politica malata che mira all'autoconservazione che piega ai propri fini leggi elettorali, giustizia, conflitti di interessi, libertà di stampa ecc...

Lo snodo fondamentale per questa Italia è proprio quello di dotarsi di una nuova classe dirigente in politica.

Abbiamo visto che la politica non è in grado di riformarsi da sola, anche quando ne sente la necessità.

Si divide la politica e si divide il Paese, con pericolose tendenze populiste che rischiano di nascondere o far nascere derive autoritarie.

Il nuovo in politica sembra essere... l'attuale Presidente della Repubblica!

Ci riconosciamo nel programma di questo nuovo, fragile governo, in balia di un parlamento bizzarro che lo sostiene solo per la paura di essere sciolto.

Chiediamo al Presidente del consiglio Enrico Letta di proseguire con coraggio mantenendo i segnali positivi dati fin dal suo insediamento e facciamo il tifo, appoggiandolo, per una nuova legge elettorale che riesca a rendere ancora governabile questo Paese.

A noi, come CISL, questi anni insegnano che è necessario cercare un nuovo rapporto con la politica: finita da tempo la stagione della concertazione, almeno a livello nazionale, ci serve trovare nuove modalità per dialogare e farci ascoltare dalla politica.

Aumentare la formazione politica di quadri e dirigenti, porci prima della politica, con le proposte, e dopo la politica, con la valutazione e il giudizio è senz'altro utile. Ci serve, però, essere presenti anche ai tavoli decisionali, dove si governa.

Occorre quindi una forte pressione culturale o di opinione, ma serve anche che dall'altra parte vi siano orecchie sensibili.

Pensiamo che una grande associazione come la CISL che ha migliaia di quadri che quotidianamente operano nel sociale, possa contribuire a innescare un cambiamento forte nella politica con persone serie, credibili, preparate.

Per questo pensiamo sia venuto il momento di ripensare l'incompatibilità tra azione sindacale e azione politica.

Siamo convinti sia bene distinguere nettamente i due campi per chi opera a tempo pieno nell'organizzazione, ma che si possa allentare o togliere l'incompatibilità per delegati, RSU, RSA e dirigenti sindacali non impiegati a tempo pieno o direttamente per l'associazione: è un tema delicato ma che ci sembra opportuno portare all'attenzione del dibattito in questo momento.

GRAZIE!!!

Infine vogliamo ringraziare tutti voi e tutti coloro che in questo mandato congressuale hanno contribuito, a vario titolo, alla vita dell'associazione.

Grazie a chi ha contribuito con idee, lavoro, risorse alla crescita della Filca. Grazie a tutti i soci che hanno dato vita a questa grande associazione permettendole di fare sindacato, di inventare nuovi strumenti e creare nuove solidarietà.

Grazie a chi col proprio lavoro e la propria fatica ha contribuito alla riuscita di questo congresso; grazie a tutte le operatrici, operatori, dirigenti della Filca e delegati che in questi anni ci hanno supportato e sopportato: è stato bello percorrere insieme tutta questa strada.

Un grazie infine a tutti i soci che sottoscrivendo la delega scelgono, con fatica e sacrificio, di dare una risposta costruttiva ai problemi di oggi scegliendo non solo

di protestare ma di costruire insieme percorsi politici e contrattuali per costruire nella società spazi di libertà e protagonismo per i lavoratori.

C'è ancora molto di ignoto... ma tocca a noi trasformare l'ignoto in futuro accogliente: da protagonisti!