

Balassi rivoli
a piedi.

Congresso F.illes
21.4.88. Pesme
relazioni introduttiva

1

Apriamo questo nostro Congresso offesi e profondamente colpiti nella coscienza di ognuno di noi e nella coscienza di Organizzazione Sindacale democratica dagli ultimi sanguinosi attentati di Napoli e di Forlì.

E' la nostra battaglia per costruire una paese più civile, di più ampia democrazia che continua a essere duramente contrastata da un terrorismo che non vuol morire. Questo riaffermiamo assieme al cordoglio per le vittime, come pretendiamo una più efficace vigilanza e prevenzione da parte degli organi statali. In un Mediterraneo dove il terrorismo è tanto presente da essere diventato persino strumento corrente di politica estera degli stati, le residue forze del ~~partito~~ partito armato rischiano di consumare le ultime energie costruendo collegamenti con tutte le spinte terroristiche che le tensioni internazionali determinano.

Intanto nel Golfo Persico, ai margini dell'area mediterranea, grandi potenze e regimi integralistici sembrano tentare tutte le carte per allargare i conflitti, usando unilateralmente la forza per negare legittimità ^{al diritto internazionale} e per annullare le speranze della pace.

Un grande sviluppo della democrazia deve quindi sposarsi con un'azione altrettanto coerente a favore della pace, del rispetto dell'autonomia di ogni stato e dell'autodeterminazione di ogni popolo. Come ieri, come in ogni fase decisiva della nostra storia, i lavoratori sapranno ancora essere in prima fila in questa che è battaglia tipicamente nostra, battaglia per la libertà di tutti e per la giustizia per tutti, per una nuova solidarietà, come abbiamo scritto tra le parole d'ordine di questo Congresso.

Discutendo appunto di solidarietà, di rinnovamento, di contrattazione, abbiamo tenuto Congressi di base in 154 aziende e in 15 assemblee territoriali. Il lavoro è stato intenso anche se, con tempi più allungati, avremmo potuto aumentare i momenti di dibattito.

Per la prima volta teniamo i Congressi di categoria senza avere come conclusione il Congresso della CGIL. Due anni fa abbiamo tenuto l'ultimo Congresso

... questo nostro Congresso, infatti, e
proporzionalmente pariti nella misura di ogniuno di noi e
nella coscienza di Organizzazione Sindacale Democratica
... ultimi esponenti, infatti, di forza e di fatto.

... la nostra battaglia per costruire una classe di
... di più ampia democrazia che continui a essere
... contraria al suo deterioramento e non vuol mai
... questo sistema, assieme al controllo per la vita
... come patrimonio dei più efficaci vigilanti e preventivi
... parte degli organi statali. In un momento dove il
... terreno è tanto presente da essere diventato terreno
... strumento corrente di politica estera degli Stati. In
... residue forze del nostro partito, anche riflettendo
... consumare le nostre energie, continuando collegati con
... tutte le agenzie tecniche che la federazione internazionale
... determinano.

Intanto nel nostro partito, al margine dell'azione
... nostra, anzi, grande potenza e ormai internazionale
... e, anzi, contro il nostro paese per il nostro
... usando l'infelicità, la forza per negare l'ordine e per
... annullare le speranze della pace.

Un grande sviluppo della democrazia deve quindi
... cooperare con un'azione altrettanto concreta a favore della
... pace, del rispetto dell'autonomia di ogni Stato, e
... della collaborazione di ogni popolo. Come tutti, come in
... ogni fase, occorre della nostra storia e i lavoratori
... appaiono ancora essere in grado di in questa che è
... sviluppo. L'importante nostro, l'obiettivo per il quale
... tutti e per la giustizia, tutti, per una nuova
... solidaria, come abbiamo visto, è la parte d'ordine di
... questo Congresso.

Discutendo, accanto di solidarietà, e
... rinnovamento, di partecipazione, ed è tempo. Congresso di
... base in 1944, e in 1954, assemblee tecniche. Il
... lavoro è stato messo anche ad, con l'idea di rifugiarsi
... avremo potuto aumentare i momenti di dibattito.

Per la prima volta, infatti, il Congresso di
... delegati, appena avremo come conferenze di Congresso, della
... 1954, due anni fa abbiamo tenuto il primo Congresso

nazionale della CGIL e le sue conclusioni sono ancora di guida e di orientamento per la nostra discussione. Tra due anni avremo la prossima tornata congressuale della Confederazione senza farla precedere dai Congressi di categoria.

A conclusione invece dei Congressi FILLEA come delle altre categorie terremo entro l'anno la Conferenza di Organizzazione della CGIL.

Annualmente, sia la CGIL che la FILLEA, terranno le Assemblee nazionali dei delegati come momento di verifica costante e di massa del lavoro svolto e delle sue impostazioni future.

IL CONFRONTO CON IL GOVERNO

Come grande categoria dell'industria non siamo certo disinteressati alle ~~nostre~~ rivendicazioni che CGIL, CISL e UIL hanno riproposto all'On. DE MITA nei giorni scorsi, nella fase di costruzione del nuovo governo.

I ministri non avevano ancora giurato ma già appariva sfilacciata la solidarietà politica, almeno in alcuni partiti minori della coalizione; non appare certo una coraggiosa innovazione la formula del pentapartito, che già languiva nel corso del breve e travagliato governo dell'On. GORIA.

Ma per quanto delicato e difficile può diventare, all'interno del Sindacato, il dibattito sulle formule politiche, è nostro preciso dovere misurare la rispondenza tra gli atti concreti di ogni realtà istituzionale e la necessità, gli obiettivi, le richieste che vengono da decine di milioni di lavoratori e pensionati italiani e dalle Confederazioni Sindacali che i lavoratori rappresentano e organizzano.

Chiederemo quindi risposte concrete non ai programmi scritti sulla carta, che spesso sono scritti per conciliare l'inconciliabile, ma agli atti realmente compiuti. Li verificheremo quindi con le piattaforme su cui abbiamo fatto lo sciopero generale il 25 Novembre, siamo andati a Milano in Piazza Duomo il 6 di Febbraio, o per

... delle conclusioni sono ancora da
... di ordine per la nostra discussione. In
... la nostra condotta congressuale nella
... della discussione sarà più preziosa del
... categoria.

... conclusione invece per l'onorevole FILLER come
... altre cautele faranno anche l'anno in Conferenza
... Organizzazione della CGIL.
... A questo punto, sia la CGIL che la FILLER, per
... la assemblea nazionale dei delegati, come momento di
... costante di lavoro svolto e delle sue
... lavoro sarà futuro.

IL COMPROMISSO CON IL GOVERNO

... Come grande categoria dell'industria non siamo
... certo disinteressati alle grandi rivendicazioni della CGIL.
... CISP e IIL hanno risposto alla DC DE MITA nel giugno
... della fase di costruzione del nuovo governo.
... (i) infatti non avevano ancora girato ma già
... appaiva evidente la solidarietà politica, almeno in
... alcuni partiti minori della coalizione, non appare però una
... concreta traduzione in termini di partecipazione, che gli
... linguaggio del corso del breve e travagliato governo del Dr.
... BORIA.

... Ma per quanto deluso e deluso non diventate
... all'interno del sindacato. Il dibattito sulle tecniche
... politiche, e nostro pensiero, dove essere la rispondenza
... fra gli atti concreti di una realtà sindacale e la
... necessità di coerenza, e significa che vengono da decine
... di milioni di lavoratori e pensionati italiani e delle
... Confederazioni Sindacali e dei lavoratori rappresentati e
... organizzati.

... Chiediamo quindi risposte concrete non ad
... programmi scritti sulla carta, ma essano non scritti per
... condurre l'incoscienza, ma agli atti pratici
... concreti. Ci verrebbero quindi non le piattaforme ma
... abbiamo fatto lo sciopero, conosci il 23 novembre, siamo
... nostri e siamo in prima linea. Quando il 1° febbraio o del

quella sostenuta da 200.000 donne - e non solo donne - il 26 di Marzo in Piazza del Popolo a Roma. Il 7 Maggio CGIL-CISL-UIL saranno ancora a Roma per lo sviluppo del Mezzogiorno. E torneranno anche i pensionati se - oltre al poco promesso con la finanziaria - non giungerà la riforma del sistema pensionistico.

Solo alcuni punti voglio ricordare della elaborazione unitaria, riproposta, come dicevo, nei giorni scorsi a DE MITA.

IL FISCO

Innanzitutto il fisco:

- dal 1983 il governo disattende la promessa di eliminare strutturalmente il drenaggio fiscale della busta paga, sottraendo indebitamente salario ai lavoratori e appesantendo lo stesso costo del lavoro con il carico fiscale e parafiscale; occorre eliminare strutturalmente questa tassa iniqua sul lavoratore e sul lavoro;

- cambiano i ministri delle finanze, ed ogni ministro ci ricorda che sono vastissime le fasce di evasione fiscale; alla volontà politica di combattere l'evasione deve aggiungersi la riforma della amministrazione fiscale e il suo ammodernamento;

- negli anni del boom della speculazione finanziaria, plusvalenze e redditi da capitale continuano a godere di esenzioni e agevolazioni e intanto l'Italia continua a distinguersi dagli altri paesi occidentali più industrializzati per l'assenza di una imposizione patrimoniale: occorre quindi allargare la base imponibile, soprattutto se vogliamo garantire la quantità e la qualità della spesa "sociale", per pensioni, per assistenza, ecc. e se vogliamo impegnare lo stato, oggi sommerso da un debito pubblico pesantissimo, sul fronte della rinascita del Meridione e della creazione, in tutto il Paese, di nuove possibilità occupazionali.

L'OCCUPAZIONE

quella sostenuta dai 200.000 donne - il
26 di marzo in Piazza del Popolo a Roma. Il 7 maggio
1911-12. Il governo italiano, ancora per lo sviluppo del
risparmio, è tornato ad avere i depositi e - oltre al
non permesso di la finanziaria - non c'è stata la riforma
del sistema generalizzato.

Edoardo - tutti i punti - vogliono ricordare della
laborazione italiana, riproposta, come doveva, nel giorno
scorso a DE 1174.

IL FISCO

Intanto tutto il mondo
- dal 1932 - il governo diffidando la promessa di eliminare
naturalmente - il bisogno - fiscale della pubblica amministrazione
sostituendo l'addebitamento salariale al lavoratore - e
appesantendo lo stesso costo del lavoro con il carico
fiscale e parafiscale, occorre ritenere che, comunque
questo sistema tende ad aumentare e sul lavoro.

- cambiare il modo della riforma, ed, con l'istituzione di
riforme che sono vaticinate la sede di estensione fiscale;
alla volontà politica di compiere l'operazione deve
appoggiarsi la riforma della amministrazione fiscale e di
non ammorzarla;

- per il fatto che, dopo la speculazione finanziaria,
l'istituzione e l'ordine di capitale continuano a essere di
essenziale importanza, infatti, l'istituzione di
distinzioni - dagli altri - per l'occupazione, e
industriali, per l'assenza di una impostazione
patrimoniale occorre quindi affrontare la base impositiva,
appartendo se vogliamo pensare la quantità e la qualità
della spesa "sociale", per pensioni, per assistenza, ecc. e
se vogliamo immaginare lo Stato, oggi sommerso da un debito
pubblico crescente, e, infine, nella misura del
metodo della creazione, in tutto il Paese, di nuove
possibilità occupazionali.

4

La crisi dell'edilizia, come il dramma ancora aperto della siderurgia, o la difficoltà dei settori industriali in genere, che anche nella nostra realtà stentano a mantenere inalterate le possibilità occupazionali; la scadenza del mercato europeo del '92 che è una sfida per ampi settori economici, a cominciare dalla piccola impresa tipicamente italiana e pesarese e marchigiana in particolare; le strozzature del mercato del lavoro, ancora regolato dalla vecchia logica del collocamento, sono tutti questi elementi che determinano la crescita, fino ai tre milioni attuali, dei lavoratori in cerca di occupazione.

Se Pesaro certamente non è Napoli o la Calabria, sono comunque presenti anche da noi sacche di disoccupazione soprattutto nell'entroterra. Ma anche a Pesaro è presente lo scarto tra le concrete possibilità di lavoro da un lato e dall'altro la ricerca di un lavoro adeguato ad esempio al titolo di studio conseguito. E' inoltre crescente e inappagata la disponibilità a lavorare tra le giovani donne; si manifesta la difficoltà delle fasce dei trentenni e dei quarantenni a trovare un nuovo lavoro in un mercato tutto interessato a sfruttare a fondo le possibilità offerte dai contratti di formazione lavoro.

L'estrema discrezionalità delle aziende ad assumere, la crescita del terziario che non può e non sarà miracolistica, gli interventi marginali di sostegno all'occupazione non risolvono di per sé il problema. Occorre ancora tutta costruirla una politica attiva del lavoro degna di una società e di uno stato che si considerano la quarta o la quinta potenza industriale nel mondo.

Ricordava qualche tempo fa l'attuale ministro dell'ambiente GIORGIO RUFFOLO che non si può essere innamorati del Prodotto INTERNO Lordo: il livello di civiltà di una società ha bisogno di altri parametri; non si è civili solo perchè si produce molto.

IL RINNOVAMENTO DELLO STATO

La crisi dell'edilizia, come il dramma ancora aperto dalla crisi del settore petrolifero, ha messo in evidenza la nostra incapacità di occuparsi in modo serio del mercato interno e di dare un contributo economico e sociale alla produzione nazionale. In particolare, il mercato del lavoro è ancora regolato dalla vecchia legge del collocamento, con tutti i suoi difetti e le sue lacune. È necessario che il mercato del lavoro si apra di nuovo.

Se l'Europa certamente non è Napoli o la Calabria, sono comunque presenti anche in noi settori di disoccupazione soprattutto nell'entroterra. Ma anche a Napoli e a Palermo la ricerca del lavoro è diventata un lavoro. È un lavoro pesante e faticoso di ricerca del lavoro. È un lavoro che si fa in un'atmosfera di disperazione e di angoscia. È un lavoro che si fa in un'atmosfera di disperazione e di angoscia. È un lavoro che si fa in un'atmosfera di disperazione e di angoscia.

Un sistema di relazioni industriali, come si è visto, che non ha mai permesso di intervenire seriamente sul problema dell'occupazione non risolve il problema. Come ancora tutte le altre soluzioni politiche e sociali, il lavoro deve essere un lavoro che si fa in un'atmosfera di disperazione e di angoscia. È un lavoro che si fa in un'atmosfera di disperazione e di angoscia.

Ritornando a qualche tempo fa l'articolo sul lavoro nell'ambiente, si è visto che non si può parlare di un lavoro che si fa in un'atmosfera di disperazione e di angoscia. È un lavoro che si fa in un'atmosfera di disperazione e di angoscia.

Uno stato che sappia costruire la convivenza civile su corrette basi fiscali; uno stato che sappia dare servizi, dalle ~~servizi~~ ^{PENSIONI} ai servizi offerti da ogni singolo comune; uno stato che sappia dare risposte anche in termini di occupazione al cittadino, al lavoratore; sono tutti questi elementi che il Sindacato pone per realizzare un moderno assetto istituzionale. E' questa la riforma istituzionale che sta a cuore ai lavoratori e per la quale è giusto impegnarsi e lottare.

CGIL-CISL-UIL hanno anche ricordato all'On. DE MITA che la "questione morale" non è elemento di polemica politica tra i partiti: ma è esigenza profonda dei lavoratori e delle loro organizzazioni. E anche il modo cioè con cui si affronterà la "questione morale" sarà motivo che concorrerà a determinare il giudizio del Sindacato sul governo.

Questo non solo perchè vogliamo discutere con un interlocutore credibile, affidabile, pulito moralmente e politicamente onesto: ma anche perchè - e meglio di tutti lo sanno gli edili - ~~pendio~~ con le "carceri d'oro", con gli appalti truccati, con il sistema che vede l'appalto delle opere pubbliche inquinato dalla mafia o dai faccendieri si sottraggono risorse al lavoro, si contribuisce a ingigantire la crisi dell'edilizia.

Non vorrei, infine, che ad un Sindacato che chiede modernità ed efficienza allo stato e nuove capacità di intervento sul terreno sociale, la risposta che viene offerta sia quella della regolamentazione per legge del diritto di sciopero, come sembra affiorare dal dibattito all'interno alla maggioranza. Senza entrare nel merito della questione, in parte originata dalle vicende dei servizi pubblici, ma che rischia di coinvolgere tutto il mondo del lavoro, voglio solo ricordare che sarebbe ben strano (e forse per questo anche troppo chiaro) che dopo anni di battaglie confindustriali contro i lacci e i laccioli, dopo la richiesta di un mercato libero da ogni regolamentazione, sia proprio il lavoro e la sua capacità di esprimersi sindacalmente ad essere limitato, regolamentato e ristretto.

~~accettato~~

Il problema che si pone è quello di conciliare le esigenze
civili ed economiche del paese, e di dare un'impulso
sviluppo alle attività produttive, e di dare un'impulso
comuni, uno stato che sappia dare risposte adeguate in termini
di occupazione, di reddito, di lavoro, di servizi, di
quelli elementi che il sindacato deve per realizzare un
accordo sociale e sindacale. E questo in termini
sindacali che sta a cuore al lavoratore e per la difesa
dell'occupazione e della vita.

Il problema che si pone è quello di conciliare le esigenze
civili ed economiche del paese, e di dare un'impulso
sviluppo alle attività produttive, e di dare un'impulso
comuni, uno stato che sappia dare risposte adeguate in termini
di occupazione, di reddito, di lavoro, di servizi, di
quelli elementi che il sindacato deve per realizzare un
accordo sociale e sindacale. E questo in termini
sindacali che sta a cuore al lavoratore e per la difesa
dell'occupazione e della vita.

Questo non solo perché vogliamo discutere con la
interlocutore centrale, affidabile, politico, economicamente
politico, ma anche perché - e meglio di tutti in
sanno gli uomini - perché, come si dice, "con gli
spalti è facile, con il campo è difficile". Vedete l'aspetto
della politica sindacale, della politica del sindacato, e
sotto questo aspetto si lavora, si combatte, si ingaggia
la lotta del lavoro.

Non vorrei, infine, che ad un sindacato che chiede
modernità ed efficienza, che ad un sindacato che
interessa al lavoro sociale, la risposta che viene
data sia quella della "sindacalizzazione" per legge, del
diritto di sciopero, come sembra apparire dal dibattito
sindacale alla maggioranza. Perché, oltre al fatto
della questione, in parte organica della vicenda del
sindacato, ma che rischia di coinvolgere tutto il
mondo del lavoro, voglio solo ricordare che, anche nel
caso di legge, questa è una legge che non
anni di battaglia sindacale, e che, in fatto, è un
sindacato, non la ricerca di un mercato, e non la
sindacalizzazione, e a questo il lavoro e la sua capacità di
sindacato, e a questo il lavoro, e a questo il

UNA LEGGE PER I LAVORATORI DELLA PICCOLA IMPRESA

E' questo un pezzo importante e anche obiettivamente nuovo della elaborazione unitaria di CGIL-CISL-UIL; è una proposta presentata anche a Pesaro appena qualche giorno fa dal compagno OTTAVIANO DEL TURCO e non c'è categoria industriale nella nostra provincia, FILLEA compresa, che non possa salutare con favore questa iniziativa.

Occorre senza meno una legge che stabilisca diritti precisi per i lavoratori delle imprese dove non agisce lo statuto dei lavoratori. Noi continuiamo a ritenere che la piccola impresa ha una sua particolare situazione, che la differenzia in maniera precisa dalla media e grande impresa. Ma riteniamo anche che il ruolo importante, che ha la piccola impresa, le sue stesse possibilità di ulteriore sviluppo e qualificazione non possano affermarsi negando tutele fondamentali ai lavoratori.

Regole precise e garanzie in caso di licenziamento è la prima e fondamentale questione che vogliamo affermare, assieme a diritti sindacali pienamente riconosciuti, in primo luogo per la figura del delegato; in secondo luogo vogliamo che - in caso di aziende maggiori che commissionano il lavoro alle piccole imprese o anche nel caso del subappalto, tipico dell'edilizia - sia l'azienda maggiore, committente o appaltante, a farsi carico ^{del} rispetto del contratto di lavoro e degli altri obblighi di legge; si stabilisce infine un meccanismo di garanzia particolare per quanto riguarda la corresponsione reale del salario ai lavoratori dipendenti della piccola impresa.

I diritti all'informazione, parte non secondaria della contrattazione ma spesso marginale nella pratica concreta, assumono in questo contesto una grande importanza. Coordinando l'intervento nelle diverse aziende, è assolutamente indispensabile ricostruire i rapporti di interdipendenza reciproca che legano l'azienda artigiana alla piccola impresa di semilavorati e questa alla media

azienda che assembla e commercializza il prodotto finito. Se non conosciamo adeguatamente questi legami, ci mancherà la possibilità di intervenire su un aspetto decisivo dell'apparato produttivo.

LA SITUAZIONE NEL SETTORE LEGNO

Il dato di partenza indicativo è il superamento in Italia della grave crisi dei primi anni '80. L'85 segna l'anno della svolta, con un aumento della produzione che, a prezzi costanti, è valutata dal 18 all'11% nel 1986 sull'85, dal 12 all'8% nell'87 sull'86 e che viene ancora valutata in netta crescita (soprattutto se confrontata con i tassi medi di aumento della produzione industriale nel suo complesso) anche per il 1988. Se questa è la valutazione di centri autonomi di ricerca, lo stesso Presidente della Federlegno nazionale, nel dicembre scorso, si dichiarava soddisfatto per il 1987 e in modo particolare per il comparto del mobile e dava, per il 1986, un + 10,3 di aumento della produzione a prezzi costanti sull'85, addirittura un + 11% per quanto riguardava la produttività, a fianco di una crescita solo del 4,7% del reddito dei lavoratori dipendenti e di un calo addirittura dell'occupazione dello 0,3%.

L'annuale rapporto di previsione sul settore del mobile del Centro Studi Industria Leggera (dicembre '87) rileva una riduzione del costo del lavoro anche per l'88 (è il 5° anno consecutivo) e una crescita del costo del lavoro per unità di prodotto che è inferiore all'aumento della produttività.

C'è sì una preoccupazione generalizzata, infine, per la difficoltà ad esportare e per l'esaurimento di alcuni mercati - lo stesso Medio Oriente - che pure ci tocca così da vicino; ma è anche vero che ormai la fase di ristrutturazione del settore ha comportato uno sganciamento dell'andamento del comparto mobile dai destini dell'edilizia. Più che il numero di nuove abitazioni, diventa ormai significativo il livello di reddito delle famiglie per determinare l'espansione o il restringimento del mercato. E in questo senso il mercato italiano si sta

...che non consente di...
...la possibilità di...
...della produzione...

LA SITUAZIONE NEL SETTORE LEINO

Il dato di partenza...
...l'anno della...
...il costo...
...del 1957...
...la produzione...
...il 1958...
...il 1959...
...il 1960...
...il 1961...
...il 1962...
...il 1963...
...il 1964...
...il 1965...
...il 1966...
...il 1967...
...il 1968...
...il 1969...
...il 1970...
...il 1971...
...il 1972...
...il 1973...
...il 1974...
...il 1975...
...il 1976...
...il 1977...
...il 1978...
...il 1979...
...il 1980...
...il 1981...
...il 1982...
...il 1983...
...il 1984...
...il 1985...
...il 1986...
...il 1987...
...il 1988...
...il 1989...
...il 1990...
...il 1991...
...il 1992...
...il 1993...
...il 1994...
...il 1995...
...il 1996...
...il 1997...
...il 1998...
...il 1999...
...il 2000...
...il 2001...
...il 2002...
...il 2003...
...il 2004...
...il 2005...
...il 2006...
...il 2007...
...il 2008...
...il 2009...
...il 2010...
...il 2011...
...il 2012...
...il 2013...
...il 2014...
...il 2015...
...il 2016...
...il 2017...
...il 2018...
...il 2019...
...il 2020...
...il 2021...
...il 2022...
...il 2023...
...il 2024...
...il 2025...

L'attuale rapporto di...
...il settore...
...il 1957...
...il 1958...
...il 1959...
...il 1960...
...il 1961...
...il 1962...
...il 1963...
...il 1964...
...il 1965...
...il 1966...
...il 1967...
...il 1968...
...il 1969...
...il 1970...
...il 1971...
...il 1972...
...il 1973...
...il 1974...
...il 1975...
...il 1976...
...il 1977...
...il 1978...
...il 1979...
...il 1980...
...il 1981...
...il 1982...
...il 1983...
...il 1984...
...il 1985...
...il 1986...
...il 1987...
...il 1988...
...il 1989...
...il 1990...
...il 1991...
...il 1992...
...il 1993...
...il 1994...
...il 1995...
...il 1996...
...il 1997...
...il 1998...
...il 1999...
...il 2000...
...il 2001...
...il 2002...
...il 2003...
...il 2004...
...il 2005...
...il 2006...
...il 2007...
...il 2008...
...il 2009...
...il 2010...
...il 2011...
...il 2012...
...il 2013...
...il 2014...
...il 2015...
...il 2016...
...il 2017...
...il 2018...
...il 2019...
...il 2020...
...il 2021...
...il 2022...
...il 2023...
...il 2024...
...il 2025...

armonizzando con quelli del centro e del nord Europa, ponendo le basi per una maggiore presenza in quei mercati.

IL DISTRETTO MOBILIERO PESARESE

Sempre il Presidente della Federlegno nazionale, nell'intervista già citata, assegnava un ruolo fondamentale per le future sorti del settore alla capacità di innovazione produttiva: e sono stati i primi anni '80, gli anni della grande crisi e trasformazione, che hanno visto l'introduzione delle macchine utensili a Controllo Numerico, programmate dal computer. Dati ERVET dell'84 danno le Marche (e quando diciamo Marche - per il mobile - diciamo sostanzialmente Pesaro) al primo posto tra le regioni mobiliere per l'introduzione di macchine a Controllo Numerico.

Le ricerche del Consorzio del Mobile ci forniscono un'ulteriore chiave di lettura. Il settore mobiliere pesarese sarebbe uscito dalla fase di ristrutturazione rafforzando la presenza della piccola impresa; ^{estendendo} ~~sottoponendo~~ ancora più a fondo i legami di interdipendenza tra le imprese, fino a sviluppare la caratteristica di distretto industriale integrato; assegnando il ruolo di punta - tra i diversi segmenti e le diverse tipologie - alle imprese che producono con marchio proprio soprattutto per il mercato nazionale e alle più piccole aziende di 20/25 dipendenti che, utilizzando le tecnologie più avanzate, producono semilavorati. Queste ultime sarebbero oggi un elemento di ritrovata flessibilità che caratterizza positivamente l'area pesarese anche rispetto ad altre aree mobiliere italiane.

L'inizio dell'anno del resto è stato salutato sia dall'Associazione Industriali pesarese che da SCAVOLINI, FEBAL, BERLONI, con dichiarazioni di larga soddisfazione per l'87 e con le scontate preoccupazioni per l'88. Del resto, noi stessi come FILLEA, nel Convegno tenuto a Pesaro nel Giugno scorso, avevamo ampiamente documentato il positivo andamento del settore.

Ma a noi non può bastare sapere - e ne siamo comunque lieti - che SCAVOLINI aumenta del 23% il proprio

...con quelli del centro e del nord Europa, ...

IL QUARTIERE MORI/FELI BERGESSI

Sempre il presidente della Federazione italiana, nell'interista gli è stata assegnata un'alta funzione per la quale sarà dal settore alla guida di una grande crisi e trasformazione, che fanno sì che l'introduzione delle macchine vengano a Controllo Automatico, programmi del computer, del P.A.T. dell'82 dando la parte in questo sistema. Molti - per il modello - stiamo sostanzialmente. Ricordò al primo posto fra i programmi mobili per l'introduzione di macchine a Controllo Automatico.

Le ricerche del Comitato del Mobilità, forniscono un'idea chiave di lettura. Il settore mobile, per essere veramente utile, deve essere di struttura, con l'obiettivo di presenza della piccola impresa, e ancora più a fondo i legami di interdipendenza fra le imprese, fino a sviluppare la capacità di distribuire l'industria (regola) assegnando il ruolo di guida - fra i diversi - e in diversi - al fine di avere che producano un grande profitto per il mercato nazionale e delle più piccole aziende di 20-25 dipendenti, con l'utilizzo di tecnologie di nuova generazione. Questo è il grande obiettivo che si pone. Questa è la sfida che caratterizza positivamente l'azienda. Anche il ruolo di guida deve essere il fatto che l'industria del resto è stato soltanto una delle Associazioni industriali, mentre che da SOVAVI, FERMI, BERGONI, con il contributo di Jago e della fine per l'82 e con la centrale di ricerca per l'85. Per questo noi stessi come l'ILVA, nel Convegno tenuto a Roma, nel giugno scorso, avevamo ampiamente sottolineato il positivo andamento del settore.

Ma a noi non può bastare sapere - e lo stesso comunemente - che SOVAVI aumenta del 22% il proprio

g

fatturato e conferma la posizione di leader nel mercato nazionale, non solo in termini di produzione; o che BERLONI e FEBAL, come altri, diversificano la produzione impegnandosi su segmenti del mercato (mobili per ufficio o per bagno) obiettivamente limitati ma in forte crescita.

Come FILLEA avevamo documentato come il distretto pesarese dimostrasse tassi di aumento della produttività, come del fatturato, sensibilmente più elevati della media delle regioni mobiliere italiane.

Ma - nonostante questa larga tendenza positiva - restano sacche di arretratezza, anche in importanti aziende: si pensi alla chiusura di una fabbrica storica come la FASTIGI, o alle crisi di alcune presenze produttive nell'entroterra; si pensi infine, alla recente vicenda della TRE CI di Colbordolo dove la proprietà sembra scoprire oggi - improvvisamente - le bellezze del decentramento produttivo, ma mentre lo attua cancellando interi reparti, non solo licenzia più di 10 persone (e la maggioranza sono donne) senza sperimentare nessuna delle possibili strade alternative alla perdita secca del posto di lavoro, ma arriva a dichiarare ripetutamente che non investirà una lira nell'ammodernamento tecnologico dell'azienda.

Inoltre, in questi ultimi anni, vediamo crescere la presenza delle imprese artigiane, che dall'85 all'87 aumentano del 6% circa, mentre anche le imprese industriali tendono a diminuire la dimensione media. In termini di occupati, entrambi i settori perdono comunque quote di occupazione: poco più dell'1% è la perdita dei lavoratori occupati nelle aziende artigiane; mentre i dipendenti delle imprese industriali diminuiscono di circa 500 unità. Il tutto, su poco meno di 10.000 dipendenti che per il 35% lavorano in imprese artigiane. In particolare calano drasticamente gli apprendisti (è troppo forte la concorrenza del contratto di formazio/lavoro) e tendono ad aumentare seppure lievemente gli impiegati, che oggi arrivano a quasi il 20% del totale dei lavoratori dipendenti.

L'IMPIEGO DELLA CONTRATTAZIONE

Ho voluto ricordare, anche analiticamente questi dati, per cercare di motivare appieno l'esigenza di contrattare le condizioni di lavoro.

E' questa un'esigenza prima di tutto dei lavoratori, ma muove anche nell'interesse dell'intero settore che non può svilupparsi pienamente trascinandosi dietro situazioni di arretratezza sociale e civile che diventano arretratezza produttiva.

Se davvero, quindi, siamo di fronte ad una struttura moderna, che ha prospettive, che ha in sé le potenzialità per concorrere su tutti i mercati al livello più alto, che sta costruendosi anche una propria immagine pubblica esterna alle dimensioni specifiche del mercato del mobile, questa modernità deve essere affermata anche nelle relazioni industriali, anche nelle condizioni generali di lavoro.

Ma l'attardarsi sul passato è - per certi versi - anche un nostro limite.

Qualche volta si avverte tra di noi, tra i lavoratori, una sorte di rimpianto per il buon tempo andato, un attardarsi a chiedere perchè mai la forza, che fino agli ultimi anni '70 aveva il Sindacato oggi non ci sia più data. Le trasformazioni di cui anche qui si è cercato di dare conto, la riflessione anche autocritica svolta coraggiosamente nell'ultimo Congresso della CGIL, dove si parlò addirittura di rifondazione, spiegano a sufficienza come e perchè sia cambiato il mondo. Ma per quanto sia utile riflettere sulle vicende del passato, la riflessione ha un senso se meglio ci fa capire il presente, e se meglio ci prepara alle battaglie future.

Sarà bene, quindi, imparare a far camminare, a dare braccia e gambe alle nostre battaglie, ~~_____~~^a mobilitare le forze tradizionali affiancando ad esse forze nuove e ~~_____~~^a costruire per tutti nuovi obiettivi e nuovi metodi.

Si tratta di imparare di nuovo a svolgere un mestiere vecchio: quello della organizzazione dei lavoratori, della difesa dei loro diritti.

Si discute anche se il Sindacato oggi si trovi o meno in una fase di ripresa: più che discutere occorrerà

Il primo risultato, che è stato ampiamente discusso
dalla comunità accademica, è l'importanza di
controllare le condizioni di lavoro.

È questa un'analisi che ha fatto sì che
lavoratori, ma anche anche nell'interesse del
settore che non può sviluppare il suo
di più, situazione di arretratezza sociale e
di un'arretratezza produttiva.

Se si vuole quindi, prima di tutto, una
struttura sociale, che è produttiva, che ha
potenzialità per concorrere con i mercati
e il resto, che si è sviluppata, una
pubblica, che è il risultato di un
modello, questi modelli deve essere anche
relazioni industriali, come nelle condizioni
favorevoli.

Ma il risultato è passato e per certi versi
anche per nostro tempo.

Quindi, come si vede, si è fatto il
lavoratore, che è il risultato di un
un'azienda, e un'azienda che ha fatto
dalla fine del '70, e il sindacato oggi non
le ha sostituito, e il sindacato che è
controlla la situazione, anche se
e, esattamente nell'ultimo Congresso della CGIL, dove si
parlo addirittura di sindacato, che è
come si vede, e il sindacato, che per quanto
alle condizioni, che è il risultato di
ha un ruolo, e il sindacato, e il sindacato
e il sindacato, che è il risultato di

Un'altra cosa, quindi, è la
che per ora è ancora in corso, e il sindacato
le forze tradizionali, e il sindacato, e il sindacato
cooperativo per tutti nuovi obiettivi e nuovi metodi.

81. Invece, di imporsi di nuovo e di
mette a vicenda, e il sindacato, e il sindacato
lavoratori, che è il risultato di

81. Invece, e anche se il sindacato oggi
non in una fase di transizione, e il sindacato

11

provare a realizzarla nei fatti questa ripresa. Avvertiamo tutti che spesso si tratta di una fatica enorme, che abbiamo a che fare con una realtà vischiosa, che si oppone al cambiamento; a volte abbiamo la sensazione di muoverci a tentoni, sperimentando, provando in diverse direzioni, cercando soluzioni non sempre chiare e limpide sin dall'inizio. Con modestia, ma con convinzione, con insistenza, dobbiamo sviluppare questa ricerca che è - come sempre - di carattere intellettuale, culturale e - nel medesimo momento - di carattere operativo, concreto.

NUOVI SOGGETTI. I GIOVANI

Esistono innanzi tutto alcune realtà, spezzoni anche importanti del mondo del lavoro che occorre saper riconoscere anche nella potenzialità di lotta spesso inespressa.

Dall'85 ad oggi gran parte delle assunzioni fatte nelle nostre aziende del legno sono assunzioni con formazione-lavoro. Mentre anche la FILLEA e la stessa CGIL chiedono la modifica della legge 863, a noi spetta aprire un pò meglio gli occhi su questa realtà, perchè essa è innanzi tutto il futuro del Sindacato e nel presente si afferma come una nuova condizione di lavoro, mai avuta prima d'ora.

Abbiamo cercato momenti particolari di contatto con questi giovani lavoratori, anche in preparazione di questo Congresso. L'obiettivo dichiarato è quello di costruire momenti di coordinamento che organizzino questa particolare fetta del mondo del lavoro.

Si può essere senz'altro soddisfatti che gran parte dei contratti viene confermata quando arrivano a scadenza. D'altra parte chi assume lo fa perchè ha realmente bisogno di forza lavoro, può assumere nominativamente e sa bene che licenziando alla fine del contratto si troverebbe in difficoltà poi ad usufruire di ulteriori possibilità.

Ma il problema che ci si presenta è quello di giovani lavoratori ai quali sono di fatto garantiti diritti sindacali molto ridotti rispetto a quelli di ogni altro

lavoratore. Senza quindi entrare nel merito delle legge e della sua giustizia, è comunque compito nostro sviluppare un'opportuna azione per trasformare prima della scadenza i contratti di formazione-lavoro in contratti a tempo indeterminato e comunque per costruire legami con il Sindacato e i Consigli dei Delegati adeguati alla condizione in cui si trovano questi giovani lavoratori.

E badate che spesso si iscrivono al Sindacato; ma non sempre trovano dentro e fuori dell'azienda l'attenzione e la cura che meriterebbero. In tanti, sicuramente la maggior parte, non hanno la minima consapevolezza dei loro diritti; spesso sanno solo che debbono aspettare la scadenza del contratto e lavorare a testa china.

LE DONNE

L'espansione degli impiegati interessa in maniera particolare le lavoratrici; ma è tradizionale e significativa la presenza di donne anche nelle mansioni operaie. E' ancora però molto debole - appena avvertibile - la loro voce, la loro presenza anche nel dibattito sindacale, anche nel dibattito tra i lavoratori.

L'impegno delle tre Confederazioni attorno ai problemi del lavoro femminile, della tutela sociale della maternità e degli altri aspetti assistenziali e previdenziali che interessano le lavoratrici, attorno al problema della partita di diritti da realizzare e delle pari opportunità da garantire a uomo e donna, deve trovare la FILLEA pronta a comprendere il significato progressivo di tali impostazioni. Non si rinnova il Sindacato se non avremo la spinta delle lavoratrici con noi.

Per raggiungere i nostri obiettivi ci occorre quindi il valore della diversità espressa dalla situazione concreta e dalla specifica coscienza, che le donne stanno maturando, anche muovendo da realtà che vanno al di fuori della condizione di lavoro: si pensi al dibattito e all'impegno contro la violenza sessuale. Ma si pensi anche alla propensione al lavoro che ormai tocca le giovani donne esattamente come i loro coetanei, costruendo un mercato del

laboratori. Senza quindi entrare nel merito delle leggi e delle sue implicazioni, è comunque convinto nostro avvistare un'opportunità estesa per trasformare prima delle scoperte e contatti con i lavoratori, in un contratto a tempo indeterminato e comunque per costruire legami con il sindacato e i delegati del lavoro, adeguati alle condizioni in cui si trovano questi giorni lavoratori.

Esistono che spesso si trovano di situazioni, ma non sempre trovano dentro e fuori dall'azienda, di situazioni e la cura che meritano. In tutti, sicuramente, il maggior parte non hanno le stesse responsabilità dei loro diritti; spesso, quando che possono aspettare in scadenza del contratto, lavorare a tutti i costi.

3. CONCLUSIONI

L'espansione degli interessi in materia di lavoro, in particolare, se è un obiettivo e significativo, la presenza di nuove iniziative lavorative, in genere, è ancora una volta molto importante. La loro voce, in loro presenza, anche nel dibattito sindacale, anche nel dibattito dei lavoratori.

L'impegno della Confederazione, intorno al problema del lavoro, rimane, in particolare, nella materia degli "altri" aspetti sindacali, e rivelerà che l'interesse, il lavoro, il contratto, il problema della parte in conflitto da risolvere e dalle parti opposte da risolvere, a loro volta, si trovano in un'area di confronto e di confronto. Il sindacato progressivo, di cui l'impegno, non si riduce al sindacato, se non avremo la spinta dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Per raggiungere i nostri obiettivi, dobbiamo quindi il valore della diversità espressi dalla situazione concreta e dalla specificità costante, che, in ogni caso, maturando, anche muovendo, in realtà che vanno al di fuori dalle condizioni di lavoro, si dibatte, e all'impegno dentro la vicenda sociale. Ma si sente, anche alla progettazione al lavoro che crea, così, in ogni caso, esaltando come i loro costumi, costruendo un mercato del

lavoro che sarà sempre più segnato dalla presenza femminile: oggi stesso tra gli strati più giovani di disoccupati la presenza femminile è a volte più alta di quella maschile.

Da parte delle imprese abbiamo ancora un atteggiamento spesso di rifiuto pregiudiziale del lavoro femminile, perchè la lavoratrice fa figli, perchè la donna "ha famiglia", non è quindi molto "flessibile" rispetto ai ritmi, agli orari, ai tempi di lavoro che la fabbrica impone. La lavoratrice è spesso relegata nelle più basse qualifiche e nelle funzioni meno remunerate e a volte anche più nocive.

L'attenzione che il Sindacato pone nella difesa - anche a livello fiscale - delle famiglie monoreddito non può essere e non è in contraddizione con la difesa di diritti che sono comunque individuali; è inoltre inaccettabile che il taglio alla spesa sociale e la compressione dei servizi sociali sia da un lato un aggravio di lavoro domestico per la donna e dall'altro causa della sua emarginazione ^{la} relativa nel mercato del lavoro.

Per questi motivi abbiamo cercato di sviluppare l'iniziativa in occasione dell'8 Marzo; e dove siamo riusciti ad essere presenti abbiamo realizzato una minima presenza sindacale gradita e ben accolta dalle lavoratrici.

Occorre procedere su questa strada. Una presenza significativa delle lavoratrici negli organismi dirigenti (come anche tra i delegati ai nostri Congressi), che CGIL e FILLEA nazionale pongono come obiettivo, ci trova ancora impreparati. Questo significa che ci è richiesto un impegno qualitativamente e quantitativamente superiore.

IMPIEGATI, QUADRI E TECNICI

Il rapporto con gli impiegati non è questione nuova per il Sindacato. Ma proprio nel momento in cui si sta allargando questa fascia di lavoratori, difficoltà obiettive e anche una nostra relativa stanchezza ci portano a ripiegarci su noi stessi, a farci perdere anche i legami ~~costruiti~~ nel passato, rarefacendo il numero degli impiegati presenti nei Consigli dei Delegati, diminuendo la

costruiti

Lavoro che senza sempre più spesso presenta tendenze
oggettive: il lavoro più grande di disoccupazione
presenza femminile è il ruolo più alto di donne assente
de parte delle imprese italiane. Anche una
atteggiamento spesso di rifiuto esplicito del lavoro
femminile, perché in lavoratrici assenti, perché il
"la famiglia", non è quindi solo il lavoro di lavoro
il più alto di tempo di lavoro che la famiglia
lavoro. La lavoratrice è spesso sottoposta nelle più basse
qualifiche e nelle funzioni meno remunerative e in certe
di lavoro.

Un'altra tendenza di tendenza generale è il fatto
anche a livello familiare - delle famiglie - monodirezionale
essendo non in contraddizione con l'assente di lavoro
che sono comunque individuali e molto individuali, che
il lavoro alla stessa società e la competizione del lavoro
sociali che da un lato in attività di lavoro domestico per
la donna e dall'altro lato a causa della sua emarginazione relativa
nel mercato del lavoro.

Le quali tendenze aggiungono un'altra tendenza
l'attività in occasione dell'assente di lavoro, ma
risultati ad essere presenti assente lavoratrici
processo sindacale perché è ben accolta nella lavoratrice.
Basta a procedere su questa strada. Una presenza
attività della lavoratrice assente di lavoro, che è
come viene il delegato al lavoro (lavoratore), che COIL
FIRBA (attività pubblica come obiettivo) di lavoro assente
lavoratore. Questo significa che il lavoro è un lavoro
qualitativamente e quantitativamente superiore.

IMPLICAZIONI QUANTITATIVE E QUALITATIVE

Il rapporto con gli assenti non è un rapporto
nuovo per il sindacato. Il rapporto del sindacato in
sta allora essere fatto di lavoratori. Difficoltà
attività e anche un'attività sindacale di lavoro
a rapporto con gli assenti, e a tutti i pareri assenti
nel lavoro, come quando il numero degli
lavoratori presenti nel Consiglio di lavoro, il

loro presenza nelle assemblee, dimenticando questa parte del mondo del lavoro quando si tratta di sviluppare vertenze e iniziative. Sin d'ora possiamo rilevare quanto invece sia questo il livello dove più di altri si affermi la contrattazione individuale del salario o - per meglio dire - l'elargizione unilaterale del salario - e magari fuori busta, a titolo di regalia - da parte dei datori di lavoro.

Assume inoltre particolare importanza il rapporto - ancora più difficile e marginale - con i quadri e i tecnici, se vogliamo padroneggiare la nuova organizzazione del lavoro, le nuove tecniche di produzione che sembrano ridurre il peso del lavoro operaio specializzato, mentre aumenterebbe la presenza sia di tecnici altamente specializzati che organizzano il lavoro, che di figure operaie tendenzialmente più dequalificate.

Si impongono, quindi, oltre a precise risposte organizzative, anche scelte significative in termini di salario e di inquadramento anche all'interno della nostra contrattazione, per riaffermare il ruolo del Sindacato anche in quelle dimensioni dove appaiono troppo rigidi gli stessi confini del contratto nazionale di lavoro.

I LAVORATORI DELLA PICCOLA IMPRESA

Infine, i lavoratori della piccola impresa. Abbiamo già detto della proposta CGIL-CISL-UIL al riguardo, come della dimensione ragguardevole di questa fetta del mondo del lavoro. E' ancora da rinnovare il contratto nazionale per le imprese artigiane; a livello regionale sembra essere sul punto di partire l'Ente Bilaterale costituito tra le Organizzazioni Artigiane e CGIL-CISL-UIL che, tra i primissimi esempi in Italia, dovrebbe realizzare forme mutualistiche di difesa del salario che sono una prima e importante risposta ai problemi del settore.

Ma è anche vero che non tutta la piccola impresa è artigianato. Come non esistono solo i problemi del salario. La questione dei diritti sindacali come la regolamentazione del licenziamento sono elementi di modernizzazione e di affermazione di adeguati livelli di civiltà che si impongono

proprio ad una piccola impresa che va rivendicando - e giustamente - un ruolo nuovo nella società e maggiori riconoscimenti dello stato, anche in termini di accesso ai finanziamenti pubblici. Non è quindi pensabile che un moderno sistema di piccole imprese possa, almeno in parte, costruire le proprie sorti future comprimendo diritti ed esigenze del lavoratori.

Per la prima volta abbiamo costruito due momenti di lotta, due giornate di sciopero per l'intero settore artigiano a livello nazionale, nel novembre scorso e nel marzo di quest'anno. La difficoltà obiettiva a scioperare nelle imprese artigiane non ci ha comunque negato anche qualche positivo risultato e questo ci impegna a fare meglio in futuro.

Si tratta di comprendere innanzi tutto come, da parte dei lavoratori delle imprese maggiori - che poi nella nostra realtà sono appena medie imprese - è richiesta una maggiore attenzione al problema. E questo non solo in nome della nuova solidarietà. Ma anche perchè i destini dell'intero settore sono fortemente legati allo sviluppo e al successo della lotta in quel grande mare della piccola impresa che non solo è la base portante dell'intero settore, ma spesso occupa anche pori e gangli vitali del nostro distretto mobiliere.

Si impongono anche ~~le~~ nostre scelte organizzative e politiche. La FILLEA a Pesaro dovrà sperimentare forme di coordinamento tra i lavoratori della piccola impresa: a livello comprensoriale, o in singole aree omogenee - si pensi all'area di Talacchio, o all'area di Villa Fastigi, o alle stesse aree di Montecchio e di Villa S. Martino.

Simili forme di organizzazione specifica dovremo ugualmente tentare di realizzarle per i giovani lavoratori assunti con la formazione-lavoro; per le lavoratrici, con la costituzione di un coordinamento anche di categoria; per gli stessi impiegati.

I CONTENUTI DELLA CONTRATTAZIONE. L'AMBIENTE DI LAVORO

... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata

... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata

... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata

... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata

... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata
... e con la sua azione si è rivelata

Ambiente di lavoro, orario, inquadramento e salario sono le fondamentali questioni sulle quali, tenendo conto delle articolazioni ricordate, dovremo costruire le nostre piattaforme.

Per l'ambiente di lavoro si impone innanzi tutto il recupero di un terreno di lotta di carattere generale che coinvolge tutte le categorie e quindi ^{DIVENTA} obiettivamente un impegno anche confederale.

Purtroppo, nell'Italia dell'attacco allo stato sociale, nella Regione dove la programmazione ha scarso diritto di cittadinanza e dove la sanità è spesso battaglia per gli ospedali su cui costruire fortune elettorali, non brilliamo certo per qualità e quantità di intervento. Le stesse USL passano da situazioni dove gli organici sono ridotti all'osso, stante le restrizioni imposte, a quelle dove i finanziamenti per i progetti-obiettivo in materia di medicina del lavoro neanche vengono spesi, perchè si è troppo preoccupati dei posti letto. Gli stessi operatori pubblici ci chiedono un maggiore intervento. I lavoratori ci dichiarano la loro frustrazione anche quando l'intervento è richiesto. Si potrebbe aggiungere, con una facile battuta, che la medicina preventiva non è più di moda; ancora, che mentre cresce, a volte anche con semplificazioni e atteggiamenti di maniera, l'attenzione ai problemi ambientali, la fabbrica resta esclusa da questa accresciuta richiesta di un ambiente da salvaguardare. Non solo accade che i lavoratori e i loro diritti, come a Montalto o alla Farmoplast di Massa, risultano essere quasi elemento marginale; ma soprattutto non sembra interessare granchè il fatto che le macchine per il legno continuano ad essere schermate contro la rumorosità soltanto se prodotte per l'esportazione; che polveri e vernici inquinano i lavoratori prima di colpire l'ambiente esterno; che gli infortuni vengono attribuiti - bene che vada - alla disattenzione del lavoratore. Confronto con le istituzioni, quindi anche con nuove leggi del Parlamento; applicazione, finalmente dei contratti di lavoro; visite periodiche serie e libretti personali per i lavoratori, ma soprattutto interventi sulla base delle mappe di rischio facilmente individuabili;

riduzione dell'orario di lavoro che il singolo lavoratore deve passare in situazioni di nocività ambientale o anche di forte stress psicofisico, come oggi accade a chi opera continuativamente sui terminali dei computer.

L'ORARIO

L'orario di lavoro è forse l'aspetto più controverso e contraddittorio nella stessa coscienza dei lavoratori. E' rara la volontà dei lavoratori o degli imprenditori a contrattare la flessibilità; lo straordinario diventa per lunghi periodi dell'anno un fatto ordinario. Eppure, soprattutto tra i giovani e le lavoratrici, appare inaccettabile occupare spazi tendenzialmente maggiori della propria vita nella produzione in fabbrica.

E' ancora più chiaro a tutti come, senza porre vicoli strutturali in termini di orario di lavoro, l'aumento notevole della produttività determinato dall'innovazione tecnologica si trasformerà soprattutto in profitti e non permetterà il riassorbimento, seppure parziale, delle sacche di disoccupazione che appesantiscono la stessa condizione dei lavoratori occupati.

Lanciare come fa la FILLEA in questo Congresso la parola d'ordine delle 35 ore settimanali non è quindi una fuga in avanti. Bensì deve diventare un grande punto di riferimento per il dibattito, per invertire una tendenza, per costruire solide basi a ^{UN} obiettivo che ha un grande valore intrinseco, strutturale, e che ci collega con le grandi forze del sindacalismo europeo.

INQUADRAMENTO

L'inquadramento trova tre motivi sostanziali di intervento: la figura di "quadro" inserita dal nuovo contratto e dalla recente legislazione, che può trovare rispondenza in alcune aziende; il 4° livello di recente istituzione contrattuale che ha allungato lo spettro delle qualifiche; la contrattazione di passaggi di qualifica che - anche attraverso la formazione professionale - diano

risposte a situazioni di obiettiva discriminazione. Tipico è il caso citato delle lavoratrici.

IL SALARIO

E' obiettiva la necessità di recuperare quote di reddito da parte dei lavoratori. In un recente intervento su Rassegna Sindacale, in risposta alla conclusione della Commissione Carniti, Stefano Patriarca concludeva, contestando i risultati di fondo della Commissione, che il "quadro che emerge... è quello di una diminuzione della partecipazione del lavoro al prodotto, di una compressione, di una diminuzione del salario reale in presenza di forti aumenti di produttività, la permanenza di distanze retributive rilevanti tra Nord e Sud, tra piccole e grandi imprese, un aumento della divaricazione tra gruppi e individui governata sempre più dalle imprese, sempre meno dal Sindacato e sempre più da un prelievo fiscale... che fa diventare altra cosa il "netto effettivo" dal "lordo contrattato"."

Il quadro tracciato aiuta molto nella lettura della nostra situazione. Non è un quadro esaltante ma la realtà dobbiamo guardarla in faccia: accettazione dello straordinario come forma di recupero salariale, pseudo "contratti" aziendali realizzati sottobanco dal datore di lavoro con gruppi di lavoratori, superminimi individuali di fatto che spesso superano le centomila lire, ma resistenza pervicace a trasformare i nuovi livelli di produttività raggiunti in salario ufficiale. Occorre cominciare ad erodere un modo di fare che trasforma la richiesta di flessibilità e la ricerca di compatibilità in un farsi giustizia da soli, dove l'unico giudice insindacabile è il datore di lavoro. Il salario quindi deve essere un indispensabile riconoscimento della professionalità, ma anche di quegli aspetti di gravosità, di carico di fatica che continuano ad essere presenti nel lavoro di fabbrica, ma che sempre più difficilmente sono accettati nella comune sensibilità generale.

DIVERSI LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE

In realtà dove spontaneamente si arriva anche alla contrattazione individuale, dove la flessibilità è fortemente ricercata per dare spazio a tutte le particolarità, non deve stupire la ricerca di più livelli di contrattazione che sappiano cogliere le specificità fondamentali.

D'altra parte lo stesso contratto nazionale di lavoro non può rendere identiche la realtà pesarese quella lombarda. Inoltre se pure volessimo sacrificare spazi decentrati di contrattazione ad eventuali accordi nazionali, riprendendo le passate forme di concertazione, quanto meno dovrebbero essere i nostri interlocutori - e per primi i governi - a dimostrare capacità e volontà di tenere fede ai patti concertati. La cosiddetta moderazione salariale ^{NON} è stata certo controbilanciata dalla riduzione della disoccupazione, il fisco continua a sottrarre salario, i profitti delle imprese non sono stati certo moderati.

E' quindi necessario sviluppare un'azione di carattere generale che - come già per l'ambiente di lavoro - coinvolga anche le Confederazioni e i diversi livelli istituzionali. In termini di servizi sociali (si pensi ai trasporti o a servizi più specifici, come la risoluzione dell'annosa questione della mensa interaziendale della mensa di Ginestreto); come anche in termini di una maggiore attenzione alle più diverse esigenze che in maniera articolata manifesta il mondo del lavoro, occorrono nuove e più adeguate risposte. La formazione professionale ad esempio rischia di essere non solo un pessimo esempio di spesa pubblica, ma resta anche sostanzialmente assente dalla grande e nuova richiesta di formazione che la 863 ha portato nelle nostre aziende.

Così, mentre è ormai avviata da anni la realizzazione di servizi alle imprese - e il Consorzio del Mobile ne è un esempio positivo -, resta marginale la capacità della pubblica amministrazione a conoscere in termini adeguati e tempestivi le trasformazioni economiche e sociali che si manifestano. Noi potremo anche puntare a

costituire un Osservatorio nel settore a livello territoriale assieme alla controparte industriale. Ma questo non ci limita nel richiedere allo stato, a uno stato che volgiamo adeguato ai tempi e sensibile alle necessità dei lavoratori, un intervento pubblico che contribuisca a fornire livelli di conoscenza adeguata del settore.

Questi elementi, anche di acculturazione, maggiore interesse e attenzione meriterebbero da parte delle pubbliche amministrazioni. Senza scadere nel populismo, c'è quindi un vasto campo di intervento per dare risposte ad esigenze anche ideali e culturali dei lavoratori.

IL LIVELLO TERRITORIALE

E' inoltre indispensabile una dimensione provinciale della contrattazione che abbia come controparte la Federlegno, innanzitutto per dare soluzioni unitarie sui diversi terreni; è la stessa realtà pesarese, fatta di piccole e medie aziende, tra loro fortemente correlate in modo organico, a richiedere l'attivazione di questo livello di contrattazione. Occorre infine marcare le differenze rispetto alla "media" del settore nazionalmente inteso.

All'interno di questa omogeneità territoriale restano da marcare le differenze tra azienda ed azienda, come anche dimostrano i contratti integrativi aziendali già stipulati nel passato nelle aziende maggiori. Deve essere mantenuto questo livello di contrattazione, dato che alcuni problemi solo qui trovano soluzione e anche perchè condizioni particolari già consolidate non possono essere eliminate appiattendolo la realtà.

Per il 6 di Maggio abbiamo già concordato con FILCA e FeNEAL una riunione unitaria a livello provinciale per definire una bozza di piattaforma; entro il mese di Maggio, dopo il nostro Congresso nazionale prevediamo un attivo dei delegati.

IL LIVELLO AZIENDALE

Occorre quindi far penetrare il dibattito in ogni azienda, un dibattito che mobiliti le energie e che rompa l'inazione, che vinca le perplessità, che costruisca un fermento crescente nel maggior numero possibile di aziende. L'avvio della discussione nelle aziende non può essere vista come intralcio al livello territoriale della contrattazione: i tempi sono a volte gli stessi, mentre invece occorre comprendere bene quali aspetti dello stesso problema sono risolvibili a livello provinciale e quali a livello aziendale.

Soprattutto, la contrattazione provinciale, che è fatto nuovo per la nostra provincia, ha bisogno per passare di vasto interesse, di reale mobilitazione. Alle poche aziende che finora hanno fatto contrattazione aziendale debbono quindi aggiungersi altre realtà: pensiamo non solo alle aziende "grandi", ma soprattutto a quelle aziende di 20/30 dipendenti che producono semilavorati con capacità innovativa e dimostrandosi nerbo qualificato e nuovo del sistema mobiliere pesarese.

Infine, dobbiamo saper regolare la nostra azione rispetto alla moratoria che il contratto prevede per quanto riguarda il premio di produzione che non può essere contrattato fino al 30 di settembre prossimo.

Ci interessa in primo luogo sviluppare il dibattito prima delle ferie, per non dover cominciare da zero proprio a ridosso della moratoria. Sembra inoltre possibile rompere la moratoria ^{o almeno} in alcune aziende. Mi riferisco in maniera particolare alla SCAVOLINI, dove è pressochè definito un accordo aziendale che comprende anche il salario. Il fatto che SCAVOLINI rompe la moratoria ci apre quindi obiettivamente spazi nuovi, per lo meno diversi da quelli previsti. Deve quindi essere di stimolo e di sollecitazione per tutti. Voglio anche dire che, su parte dell'accordo prevedibile, il Sindacato ha anche discusso a fondo con lavoratori e delegati spingendo o più avanti o anche in particolari direzioni. Le diverse posizioni che si sono manifestate in questo dibattito non possono scandalizzarci: il dibattito è stato franco e perfettamente democratico e ognuno ha potuto sostenere le proprie

posizioni e anche mantenere le proprie convinzioni, nel rispetto reciproco.

Se ricordo questi aspetti è per sottolineare quanto sia anche complesso e difficile questo lavoro; comunque occorre stare in gioco, cercare risposte, impegnare le forze, poche e tante che siano, nella direzione giusta. Se quindi l'accordo alla SCAVOLINI può essere considerato acquisito, spetta ora a tutti gli altri misurare la propria capacità di analisi, di costruzione dell'unità tra i lavoratori e - soprattutto - la propria volontà di lotta su corretti obiettivi.

MATERIALI DA COSTRUZIONE, LAPIDEI

Per i lapidei in particolare prevediamo, come per il settore legno, un livello territoriale di contrattazione.

Solo nella realtà di Novafeltria, alla EMIR, abbiamo da rinnovare un integrativo aziendale e la discussione è già stata avviata tra i lavoratori proprio in sede congressuale:

Se la EMIR risente positivamente della situazione riminese, occorre intervenire anche nelle altre vallate della provincia.

Al miglioramento delle condizioni di lavoro occorre anche aggiungere un'attenzione adeguata ai meccanismi che rischiano di mettere continuamente in crisi il settore. I ritardi della Regione Marche, che dal 1980 è impegnata a produrre un piano cave che regolamenti un settore così delicato, si assommano ad atteggiamenti padronali di questi anni che sono stati spesso di rapina indiscriminata del territorio e delle sue risorse. E - forse - le due questioni vanno proprio di pari passo.

Le stesse vicende delle cave di argilla della PICA, che sono cosa molto meno pesante delle **cave** di calcare, ci stanno a dimostrare quanto sia oggi probabile il rischio di intoppi, di brusche chiusure. Ai lavoratori del settore non può quindi essere riservato un futuro tanto incerto e precario. La mancanza di una seria programmazione pubblica diventa colpevole prima di tutto per chi rischia di

pagare davvero, con la perdita di occupazione, senza alternative credibili, a causa di un uso dissennato delle risorse del territorio.

LATERIZI E MANUFATTI

Per quanto riguarda gli altri materiali da costruzione, è da sottolineare come si sia ridotto il numero delle aziende di laterizi a causa della crisi che ha investito il settore a livello nazionale, nel quadro della crisi complessiva dell'edilizia. La ristrutturazione sembra ormai terminata, ci sono segni di ripresa, ma i livelli occupazionali che riemergono dopo gli anni più neri sono fortemente arretrati. In particolare è da rimarcare il dimezzamento in questi anni dell'occupazione nella PICA.

Alla soddisfazione di aver salvato comunque questa unità produttiva da esiti che potevano essere ben più drammatici, si accompagna lo sforzo a ricostruire spazi di contrattazione che concorrano a migliorare le condizioni di lavoro e lo stesso assetto produttivo. Si è fatto ancora ricorso per il 1988 alla Cassa Integrazione e sono ancora presenti in parte esuberanti di personale. L'obiettivo nostro è quello di evitare a questo riguardo soluzioni traumatiche riprendendo in maniera più organica la contrattazione, come siamo riusciti a garantire in aziende più piccole dove non esistevano i problemi presenti alla PICA. Se riconosciamo all'azienda di essere riuscita a superare situazione di enorme pesantezza (come del resto l'azienda riconosce al Sindacato e ai lavoratori un ruolo importante in questa direzione) ci sembra che oggi - nella prospettiva di un rilancio pieno e della costruzione definitiva di una nuova fase di sviluppo - l'azienda si illuda di mantenere un paternalismo di comodo nel rapporto con i lavoratori, disimpegnandosi invece nel riconoscimento di diritti, di esigenze improrogabili, a partire, per citare solo una questione, dall'ambiente di lavoro.

PER UN NUOVO SVILUPPO DELL'EDILIZIA

Quanto affermato dalle tesi della FILLEA, appare, su tale questione sostanzialmente corretto se confrontato con la nostra realtà.

C'è caso mai da ricordare che nel pesarese non abbiamo la presenza di grandi cantieri, di grandi opere pubbliche. Né la nostra è una realtà che presenta le punte drammatiche delle zone metropolitane per quanto riguarda il problema della casa, degli sfratti, o - per altro verso - della criminalità organizzata così attratta dagli appalti per opere pubbliche.

E' comunque riscontrabile il fenomeno della frantumazione delle imprese che tendono ad avere alle dirette dipendenze meno lavoratori possibili, ripartendo il lavoro tra altre imprese.

E' innanzi tutto urgente colmare un insormontabile vuoto legislativo che definisca un moderno regime dei suoli, perchè, erodendo la rendita e permettendo gli espropri, si sviluppi l'iniziativa degli Enti Locali; è altrettanto necessario rilanciare seriamente una politica per la casa che dia risposte alla richiesta di abitazioni a costo contenuto che resta un bisogno - anche se in misura non dirompente - anche nelle nostre realtà urbane. Su questo terreno gli interventi governativi - dal condono, alla sottrazione dei fondi Gescal - vanno nella direzione sbagliata. Né è accettabile la logica dell'intervento regionale che utilizza una vera e propria lotteria nella assegnazione dei "buoni casa". E' quindi da giudicare positivamente l'impegno della CGIL che assieme al SUNIA hanno lanciato la petizione per il Piano casa che richiede tra l'altro l'attivazione, dopo che la vecchia legge 457 è venuta ad esaurimento, di un nuovo piano poliennale che punti in misura prioritaria al recupero del patrimonio edilizio e dei centri storici.

La difesa del suolo, del territorio come grande questione ambientale (è anche per noi **strategia** la soluzione delle vertenze per il bacino Padano/Alto Adriatico); la realizzazione di un grande piano di opere pubbliche che ammoderni il sistema infrastrutturale e dei trasporti, rinnovando la rete, privilegiando la ferrovia all'interno di

un corretto equilibrio tra le diverse possibilità e modalità; la riforma dell'equo canone che restituisca margini alla contrattazione tra le parti salvaguardando le fondamentali esigenze sociali; una nuova capacità di spesa da parte delle strutture pubbliche che garantiscano una rapidità di esecuzione (oggi tranquillamente disattesa da ritmi di realizzazione lunghissimi) coordinando i diversi centri di spesa pubblica; rigidità e rigore altrettanto precisi quanto la trasparenza e la snellezza nelle procedure di spesa, sono tutti questi nodi fondamentali che debbono essere sciolti per affermare una ripresa seria e di ampio respiro all'attività edilizia.

Non ci deve stupire del resto, che dopo la lunga fase di sviluppo spesso selvaggio del settore, di fronte alla sfida di un mercato inevitabilmente incapace di assorbire all'infinito quel tipo di interventi, oggi si arrivi a considerare l'edilizia un settore marginale. Questo ha comportato una oggettiva sottovalutazione dei problemi occupazionali che il settore ha presentato, penalizzando gli edili su diversi terreni.

Per questo la FILLEA richiede nuove modalità e strumenti ordinari e straordinari per il sostegno al reddito nel settore, l'inserimento anche degli edili nelle possibilità di prepensionamento, all'interno della richiesta di riforma della CIG e della stessa indennità di disoccupazione, per la quale recentemente si è avuto un primo timido risultato.

LA SITUAZIONE LOCALE DELL'EDILIZIA

A livello locale, infine, la costituzione di un Osservatorio regionale, come l'attivazione piena delle nuove agenzie del lavoro, possono garantire, anche con nuovo ruolo per le Casse Edili, un importante contributo per risollevarle le sorti di un settore, più di altri soggetto a forte mobilità e precarietà. Vanno correttamente governate queste tendenze anche dalle nuove Agenzie del lavoro.

Appare ormai insopportabile ulteriormente il prolungamento delle trattative per il rinnovo del contratto *provinciale*

artigiano dell'edilizia. Alle incertezze pur presenti tra FILLEA, FILCA E FeNEAL si oppone da parte delle Confederazione artigiane una pregiudiziale volta ad ottenere la costituzione di una Cassa Edile regionale per le ditte artigiane e i loro dipendenti. Altrettanto grave è l'atteggiamento degli Industriali che assistono con indifferenza ingiustificata a questo possibile esito della vicenda. Noi siamo pronti a cogliere ogni aspetto particolare e specifico nel rapporto con le aziende artigiane, a tutti i livelli; ma non possiamo nè disinteressarci delle sorti dell'attuale Cassa Edile provinciale nè tanto meno possiamo permettere che il contratto non si firmi dopo aver trovato accordi sugli aspetti fondamentali di carattere strettamente contrattuale.

Nella provincia i dati della Cassa Edile ci danno una diminuzione dall'82 all'87 del 40% dei lavoratori iscritti e del 44% delle ore lavorate. Per quanto non estremamente preciso, il dato è comunque largamente significativo delle difficoltà del settore; è anche rilevabile la tendenza alla riduzione tendenziale della dimensione delle aziende per quanto riguarda il numero dei dipendenti.

Ed è obiettivamente grande la nostra difficoltà a riaffermare una presenza solida in cantieri rarefatti dove la figura del lavoratore dipendente è sempre meno evidente, anche per la frammistione con le forme più diverse di lavoro autonomo.

Per questi motivi, non è certo siddisfacente l'azione di contrattazione che si sviluppa. E' quindi necessario non allentare l'attenzione e utilizzare ogni possibile appiglio.

A volte - ed è purtroppo avvenuto recentemente a proposito del cantiere di Via Belgioioso a Pesaro - non ci resta che la denuncia franca e netta quando, anche per lavori che dovrebbero essere di normale amministrazione, l'edilizia produce ancora l'infortunio mortale, in assenza delle fondamentali misure di prevenzione.

Sulla base delle iniziative già realizzate in Italia e anche a livello regionale, abbiamo recentemente

sviluppato una prima serie di contatti con i principali Enti Locali del comprensorio. Chiediamo trasparenza negli appalti, informazioni tempestive al Sindacato, controllo dei subappalti e una seria azione per garantire il rispetto delle normative di legge e contrattuali nell'esecuzione di opere pubbliche.

Questo dovrebbe facilitarci lo sviluppo di una contrattazione preventiva, a partire dai piani per la sicurezza da rendere obbligatori.

L'11 di Aprile scorso abbiamo avuto l'impegno da parte dell'Amm.ne Provinciale, del Comune di Pesaro e di quello di Urbino a stabilire un accordo con le Organizzazioni di categoria su tali questioni.

Potremo definire il tutto entro breve tempo. Sarà poi nostro compito allargare l'accordo ad altre realtà istituzionali e aprire una trattativa con altri Enti, anche in nuove direzioni, compreso l'Ispettorato del Lavoro.

Con la controparte locale degli industriali abbiamo recentemente definito le modalità del pagamento diretto, da parte delle imprese, della malattia, come prevedeva il contratto, senza aggravii per la gestione della Cassa Edile.

Una situazione particolare per la nostra categoria è rappresentata dal SICIT di Pennabilli (ex IPI SYSTEM), azienda a capitale pubblico dell'ITALSTAT, con produzione di prefabbricati. Caratterizzata da una gestione pubblica che saluta come un successo la chiusura del bilancio con "soli" 3 miliardi di passivo, la direzione sembra oggi voler sommare questa deficienza gestionale con l'arroganza tipica del padrone privato nel rapporto con il Sindacato e i lavoratori. Vogliamo condurre una battaglia coraggiosa in quella situazione, che salvi le prospettive produttive dell'azienda utilizzando appieno le capacità di lavoro di tutto il personale.

Voglio anche sottolineare che questo difficile confronto, dovrà anche portare le forze migliori dell'azienda a penetrare meglio dentro l'iniziativa della categoria, non solo nell'area di Novafeltria, ma quantomeno nell'intero comprensorio.

I RAPPORTI UNITARI

Compagne e compagni delegati, amici invitati,

mi avvio alle conclusioni ricordando alcune ultime questioni di carattere organizzativo o politico generale.

Ho già avuto modo di ricordare, nel corso della esposizione, una serie di questioni di questo tipo.

Mi preme in particolare ~~aggiungere~~ ^{aggiungere} che gli impegni proposti richiedono un miglioramento qualitativo prima di tutto dei rapporti unitari tra FILLEA-FILCA-FeNEAL. Noi giudichiamo i rapporti attuali corretti e positivi, all'interno di un dibattito fatto nella massima franchezza delle rispettive posizioni. Ci occorre però sviluppare un confronto sindacalmente più significativo, sottratto alle dimensioni ordinarie e impegnato a fondo sull'iniziativa al più alto livello possibile. Diciamo questo con il massimo spirito unitario e con la responsabilità che ci deriva dall'essere l'organizzazione più rappresentativa tra i lavoratori del comprensorio.

Crediamo, in particolare, che anche senza attendere definizioni precise dagli organi nazionali, sia necessario spendere la forza del rapporto unitario in direzione del rinnovo dei Consigli dei Delegati e quindi del rafforzamento del loro ruolo.

La nostra realtà richiede con forza questa ricostruzione del tessuto dei delegati e le difficoltà che si incontrano in questa direzione non sono tanto quelle di una concorrenza tra sigle, quanto della rarefazione delle disponibilità soggettive dei lavoratori a svolgere questo compito.

Noi riteniamo questo terreno prioritario e decisivo, prima di tutto per garantire il processo di rinnovamento che passa per un rapporto molto stretto con le esigenze concrete dei lavoratori. Noi non abbiamo i problemi dirompenti che su tale terreno della rappresentanza e della democrazia sconvolgono la vita di altre categorie e

La prima parte del documento è dedicata a...

La seconda parte del documento è dedicata a...

La terza parte del documento è dedicata a...

La quarta parte del documento è dedicata a...

La quinta parte del documento è dedicata a...

La sesta parte del documento è dedicata a...

La settima parte del documento è dedicata a...

La ottava parte del documento è dedicata a...

La nona parte del documento è dedicata a...

La decima parte del documento è dedicata a...

che riempiono le pagine dei giornali. Ma un rapporto di eccessiva delega al Sindacato è segnale comunque negativo, è situazione da superare.

IL RINNOVAMENTO DELLA FILLEA

Anche per questo abbiamo ribadito con forza due elementi nelle nostre tesi.

Il primo, che afferma la natura del Sindacato come associazione volontaria dove deve comunque prevalere - anche sul terreno finanziario - la contribuzione libera e cosciente.

Il secondo, che, nella ricerca di nuovi equilibri organizzativi, in gran parte demandati alla futura Conferenza di Organizzazione della CGIL, ci impegna comunque a ripartire dai luoghi di lavoro, ad affondare o riaffondare tra i lavoratori le nostre radici.

Decideremo nella Conferenza della CGIL se, come, quando accorpate i nostri comprensori. Non siamo certo contrari a ricostruire strutture provinciali come FILLEA. Siamo anche convinti del ruolo necessario e anche positivo che svolge e può svolgere il regionale della FILLEA. Dalla conduzione di alcuni rinnovi contrattuali, all'obiettivo da realizzare della delega regionale per gli edili, al confronto avviato con ANAS, con la Regione, ha sicuramente una sua giustificazione il livello regionale nella FILLEA.

Vogliamo anche richiamare i delegati CGIL a partecipare meglio e con più impegno alla costruzione del Sindacato, a sviluppare il reclutamento anche senza l'intervento che non può e non vuole essere onnipotente del funzionario,

Di questi terminali organizzativi, nelle aziende, ma anche sul territorio (si pensi alle leghe nell'edilizia) la FILLEA ha fortemente bisogno.

La diminuzione degli iscritti che si è manifestata anche nello scorso anno (siamo passati da 4.593 a 4.410) è sì il frutto della diminuzione costante degli addetti, ma anche il risultato di spostamenti continui da fabbrica a fabbrica, o da settore a settore, che ci fanno perdere il

contatto con i lavoratori. Sta a noi imparare ad incrociare di nuovo questi flussi, ad incontrarci ancora con questi lavoratori. Nonostante il risultato negativo sono tante le deleghe nuove fatte nell'87 e anche nell'88, a tutt'oggi, abbiamo ~~meno~~ ^{più di 300} tessere nuove, di cui 70 brevi manu, 44 finalizzate e 193 deleghe.

E' un dato che ci fa ben sperare. Abbiamo già riconsegnato 3.599 tessere e, terminati i Congressi, dovremo concentrare le forze nei piani di nuova sindacalizzazione e nel recupero dei vecchi iscritti che non sono stati ricontattati.

Abbiamo cominciato ad utilizzare quest'anno le cosiddette "tessere finalizzate", come strumenti adatti a costruire legami tra il sindacato e tutte quelle figure, di precari, di disoccupati, di giovani in formazione-lavoro, che non hanno uno stabile e pieno rapporto di lavoro.

Vogliamo rafforzare la nostra capacità di parlare con tutti i nostri iscritti, di informare tutti. Almeno questo dobbiamo realizzare per le categorie (gli edili, come gli stessi precari che sopra ricordavo, come i lavoratori delle piccole aziende, alle quali difficilmente parliamo) per le quali è già un impegno difficoltoso anche consegnare ogni anno la tessera della FILLEA-CGIL.

Stiamo terminando l'organizzazione dell'anagrafe aggiornata dei nostri iscritti. L'uso del bollettino inviato agli iscritti dovrà essere uno strumento ben usato, con le informazioni e le comunicazioni giuste, con la necessaria tempestività e con numeri specializzati che sappiano scegliere di volta in volta la parte di iscritti che ci interessa.

Anche questo può essere considerato uno di quei servizi, tra cui fondamentali restano la costruzione delle vertenze e i servizi del Patronato INCA. Con queste importanti realtà dovremo costruire rapporti più solidi, superando separatezze e una eccessiva divisione specialistica del lavoro.

Tra i servizi offerti dalla CGIL, ♦ di tipo nuovo e di recente attivazione, è la convenzione con l'UNIPOL che ad ogni iscritto offre particolari agevolazioni.

100

Da riprendere e potenziare è anche l'attività di formazione: non c'è figura di dirigente, dal funzionario al

31

delegato appena nominato che non necessiti di veri propri momenti di aggiornamento e riqualificazione.

Termino davvero ricordando che una grande capacità e senso di responsabilità ci deve contraddistinguere nella formazione del nuovo Direttivo di categoria. Allo spirito unitario che garantisca rappresentanza a tutte le diverse sensibilità, nessuna esclusa, occorre aggiungere la capacità di rappresentare tutte le numerose articolazioni presenti nella categoria. La FILLEA di Pesaro non arriva alla scadenza congressuale con particolari lacerazioni di componente, di gruppo o d'altro genere. Sono convinto che questo Congresso confermerà questa positiva tendenza.

Abbiamo invece da recuperare un impegno alla presenza continua e costante all'attività e al lavoro. Come credo sia necessario, anche tra i compagni funzionari che hanno partecipato alla disciolta Segreteria, imparare a lavorare meglio insieme, senza separatezze e con maggiore coordinamento e collegialità. La grande esperienza di alcuni e la giovane età di altri fanno comunque sperare bene.

Esistono quindi le condizioni per fare un buon lavoro, per segnare un passo in avanti anche con il Congresso.

Ricordiamoci di rappresentare tutti: le lavoratrici, come i lavoratori della piccola impresa, come gli stessi edili che hanno in genere maggiori difficoltà a partecipare di altri delegati. Per quanto è in nostro potere, avremo dato un piccolo contributo al lavoro di rafforzamento e rinnovamento che la CGIL ci chiede e di cui hanno fortemente bisogno i lavoratori.

100