

# **CONTRATTARE AI TEMPI DEL JOBS ACT**

## **Bozza Relazione Walter SCHIAVELLA**

*Roma, 31 Marzo – 1 Aprile 2015*

### **Premessa**

Siamo al settimo anno consecutivo di una crisi senza precedenti per il paese e, ancor più, per l'intera filiera delle costruzioni. Le risposte che hanno dato l'Europa e i Governi che in questi anni si sono succeduti alla guida del Paese si sono rivelate insufficienti e sbagliate. In continuità con quelle linee si è mosso anche l'attuale Governo, proseguendo lungo la strada della sostanziale riduzione di diritti e tutele del lavoro e di regole per il mercato, come unica via per uscire dalla crisi.

Le scelte del Governo Renzi si iscrivono tutte in questa direzione a partire da quanto realizzato con la delega lavoro.

Oggi non può certo dividerci il giudizio negativo su quanto realizzato dal Governo, né tantomeno la constatazione della distanza che si è realizzata fra la rappresentanza del lavoro e la rappresentanza politica.

Dobbiamo però necessariamente partire da un punto di assoluta chiarezza su ciò che il sindacato dovrà fare per mutare i rapporti di forza a proprio favore e colmare quel gap di rappresentanza.

Si tratta di agire sia in direzione della rappresentanza e della riunificazione del lavoro e delle sue trasformazioni, sia in direzione della definizione di alleanze e strumenti per affermare le ragioni del lavoro.

Si tratta, in sintesi di rappresentare e rinnovare la natura e l'essenza di valori storici ma attualissimi quali quelli del sindacato confederale quale sindacato generale.

In quanto sindacato generale che fonda le sue radici nel lavoro il sindacato diventa esso stesso soggetto politico senza rinunciare alla sua funzione negoziale e alla sua autonomia.

E' qui che occorre sciogliere però le ambiguità che finora hanno pesato nella nostra discussione interna provando a rispondere a due interrogativi: chi è che interpreta la confederalità? Con quali strumenti agisce la relazione con la politica?

Se ogni categoria, se ogni istanza territoriale è indubbiamente parte della confederalità, la parte non può però ambire ad essere il tutto. Ogni categoria deve guardare all'interesse generale e non limitarsi a rappresentare interessi chiusi e corporativi; ma nessuna può sostituirsi costantemente alla

confederazione come da anni fa la FIOM senza che questo mini alla radice l'essenza stessa della confederalità.

Così come, se la necessità di mutare i rapporti di forza e l'orizzonte dell'interesse generale rende necessaria una politica di alleanze sociali, esse debbono essere guidate dalla convergenza con specifici obiettivi e soprattutto non possono dar luogo a strutturazioni permanenti dal versante politico organizzativo.

Una alleanza su obiettivi generali e orizzontali con una struttura organizzativa propria, al di là dei giochi di parole nominalistici, si trasforma in soggetto politico a se stante e trascina il sindacato su un terreno che non è il suo.

Ieri sera, vedendo uno dei tanti talkshow, ho appreso da M.Landini di essere stato in Piazza del Popolo sabato scorso "a mia insaputa".

Se, dicendo che "in Piazza c'erano i Segretari di tutte le categorie", Maurizio intendeva che la presenza della Segretaria Generale della CGIL rappresentava l'insieme dell'Organizzazione, allora sono d'accordo perché l'idea che ho della confederalità è esattamente questa.

In questa forma, come sempre, siamo al fianco dei lavoratori metalmeccanici. Se invece alludeva ad una condivisione implicita del suo progetto di coalizione

sociale, allora non solo ha detto una cosa che non risponde al vero poiché in piazza né io, né altri c'eravamo, ma, se avesse dei dubbi voglio fugarli con chiarezza: quel progetto non lo condividiamo, ma anzi lo riteniamo sbagliato e pericoloso per l'autonomia del Sindacato e per il futuro della CGIL.

Dobbiamo cambiare radicalmente le politiche economiche e sociali di questo Governo, dobbiamo recuperare voce e peso alla rappresentanza delle ragioni del lavoro. Su questo siamo tutti uniti.

Su quali strategie e quali strumenti usare è invece ora che ci sia una discussione vera, rispettosa delle opzioni in campo che paiono chiaramente alternative fra loro e su questo ci si misuri fra chi ritiene prioritaria la strada del movimentismo e delle alleanze sociali a tutto tondo e chi pensa invece che esse vadano costruite partendo dalla centralità del lavoro e, quindi, della contrattazione e del conseguente rafforzamento dell'azione unitaria del Sindacato confederale.

Noi, come noto, siamo perché dal lavoro e dalla contrattazione si debba partire.

“Ridefinire un nuovo modello di sviluppo nel contesto dato dalla crisi e dagli effetti prodotti su lavoro e impresa, presuppone la nostra capacità di affrontare le sfide imposte dalla conseguente modificazione sull'organizzazione delle imprese, sui modelli produttivi e sul lavoro.

Per intervenire sulle trasformazioni produttive e sull'innovazione è necessario riprendere il governo dell'organizzazione del lavoro per riunificare i processi attraverso una contrattazione inclusiva con strumenti capaci di affermarla, a partire dalla bilateralità e dal giudizio positivo sancito nell'o.d.g. del C.D. Cgil di giugno 2013.

....Guidare l'innovazione e accompagnarla con la necessaria innovazione contrattuale deve continuare ad essere il nostro orizzonte rivendicativo, a partire dalle coerenze che dobbiamo realizzare in questa stagione contrattuale e dagli importanti risultati raggiunti con i CCNL rinnovati.”

Inizia così il capitolo dedicato alla contrattazione del documento approvato dal XVIII Congresso della FILLEA nell'aprile del 2014.

Per affrontare la complessa stagione contrattuale che si apre davanti a noi non possiamo che ripartire da quel documento non solo perché costituisce per tutti noi un vincolo di mandato, ma soprattutto perché i temi trattati rivestono grande coerenza ed attualità con le sfide che abbiamo davanti a partire da quelle relative alla scelta che abbiamo compiuto in direzione della sostenibilità dei modelli di sviluppo.

Tali scelte implicano anche la necessaria traduzione in termini contrattuali sul terreno delle politiche industriali, ma anche sul piano del sostegno, a processi di riqualificazione produttiva dell'impresa e del lavoro.

Formazione e sicurezza debbono essere quindi i temi che orizzontalmente attraversano tutte le declinazioni delle priorità contrattuali che individueremo per affrontare questa difficile stagione di rinnovi.

Quelle priorità che abbiamo individuato nel congresso vanno scelte e quindi semplicemente declinate alla luce delle novità intervenute dal congresso ad oggi; proviamo ad esaminarle:

Sul piano economico per i nostri settori, ad esclusione del settore lapideo, è difficile immaginare una fase di ripresa prima del 2017, mentre anche l'economia generale resta sostanzialmente ferma, con la sola esclusione dei settori e delle aziende interessate all'export, con l'unica novità della quale valutare l'impatto dell'intervento di quantitative easing della BCE.

Sul piano normativo quelli che erano i progetti di riforma del lavoro sono diventati realtà avverando le più pessimistiche previsioni in termini di riduzione dei diritti e degli spazi disponibili all'azione negoziale delle parti sociali.

Sul terreno della rappresentanza la fase di piena e prima attuazione dell'accordo del 10 gennaio 2014.

Sul piano contrattuale la conclusione della precedente stagione negoziale, ci consegna importanti sfide nell'attuazione delle scelte adottate che, soprattutto per l'edilizia, vanno verso un ridisegno complessivo del

sistema contrattuale e della sua strumentazione bilaterale.

In questo seminario, a partire da questa relazione, dovremo quindi tentare di definire approfondimenti ed indirizzi che siano capaci di declinare concretamente l'obiettivo della contrattazione inclusiva nella prossima stagione contrattuale e nel contesto dato in cui si svolge.

Tenterò quindi di ripercorrere le scelte fatte al congresso alla luce delle novità intervenute, a partire dalle questioni della rappresentanza e della democrazia.

## **Rappresentanza e democrazia**

Ridefinire un nuovo modello di sviluppo, come quello sopra delineato, impone affrontare sfide sui modelli produttivi, organizzativi, a partire dalla rappresentanza ed eliminando le storture introdotte nella legislazione vigente (art. 8 dl 138/2011).

Il mondo del lavoro è profondamente cambiato: lavoro precario, migliaia di lavoratori occupati in piccole imprese, lavori discontinui come i lavoratori edili la cui media di occupati per impresa è tra i 3 e i 5 dipendenti.

Nei luoghi di lavoro è presente una nuova complessità derivante sia dalle tante tipologie di impiego, sia dalla presenza di lavoratori esterni all'impresa (tecnici ambientali, montatori specializzati, ecc.) cui sono

applicati differenti CCNL (anche se i lavori sono assimilabili) e dai lavoratori edili.

Questo è oggi il cantiere, ecco perché dobbiamo riunificare la frammentazione e il lavoro. Ciò implica saper interpretare i cambiamenti, i nuovi processi produttivi e organizzativi e tradurli in un sistema di rappresentanza che sia in grado di costruire modalità contrattuali nuove, coraggiose e coerenti, senza annullare le diversità.

Ecco perché è necessario costruire pratiche comuni sul fronte della rappresentanza ma anche su quella della regolarità. Il DURC dovrebbe essere chiesto a tutte le imprese che operano in un cantiere.

In tema di rappresentanza, viste le dimensioni medie delle imprese in edilizia e negli altri settori, il numero utile per la Fillea è il 15. E' questo l'ostacolo al di sotto del quale non è possibile eleggere la rappresentanza sindacale, ecco perché dobbiamo lavorare sul versante contrattuale per l'abbassamento di tale soglia, oppure computarla sul sito produttivo affinché venga considerato un unico contenitore superando i confini contrattuali (delegato di cantiere).

In ogni caso i CCNL dovranno prevedere forme di informazione e di confronto nelle quali, intorno all'impresa principale e/o appaltante, si riunifichi la



rappresentanza del lavoro come presupposto per l'effettivo esercizio della contrattazione di sito.

La contrattazione di sito, in cantiere come in fabbrica, deve quindi trovare ancoraggi concreti nella strumentazione contrattuale e diventare davvero pratica corrente nella contrattazione di secondo livello.

In proposito dobbiamo trarre utili spunti di riflessione e avanzamento dalla positiva conclusione del progetto europeo al quale come Fillea abbiamo partecipato insieme alla Filcams e Agenquadri.

Ma soprattutto quello dei diritti sindacali nel lavoro frammentato, disperso e diffuso, deve essere uno dei cardini del Nuovo Statuto dei Lavoratori perché, già oggi, è in quella tipologia di impresa e di lavoro che si concentra la maggioranza dei lavoratori.

Il testo unico del 10 gennaio 2014, tanto più alla luce della convenzione recentemente firmata con l'INPS, rende necessario definire accordi attuativi per adeguarlo alle specificità dell'edilizia a partire dalla definizione del ruolo delle Casse Edili nella certificazione degli iscritti, dal riproporzionamento annuale in dodicesimi dei lavoratori iscritti alle Organizzazioni Sindacali e dall'adeguamento del peso ponderale del voto per le RSU nel calcolo complessivo della rappresentanza.

Con l'occasione la FILLEA dovrà continuare ad operare per una campagna generalizzata di rinnovo ed estensione delle RSU ma, contestualmente, dobbiamo affrontare il problema di come far votare i lavoratori in quell'85 % dei casi in cui in edilizia non possono votare RSU.

In proposito occorre valutare possibili soluzioni anche in rapporto a un necessario aumento della partecipazione dei lavoratori nella governance degli enti (voto di tutti i lavoratori per eleggere comitati di sorveglianza delle casse edili come equivalenti della quota voto Rsu nella determinazione della rappresentanza, oppure, non necessariamente in alternativa, elezione RLST). Ovviamente vanno utilizzate modalità di voto elettronico e/o per posta anche affiancate a quelle tradizionali.

Ma oltre ai temi della rappresentanza, anche in chiave organizzativa nonché in previsione di quel Nuovo Statuto dei Lavoratori che ci siamo dati come obiettivo con il C.D. CGIL del 18 febbraio u.s., è necessaria una riflessione più ampia della Cgil sulle forme di democrazia praticabili efficacemente nel lavoro disperso e diffuso, nel contesto della quale rivalutare forme esigibili di democrazia di mandato.

## **La riforma del Lavoro**

Le leggi intervenute negli ultimi 20 anni hanno teso a frammentare, precarizzare e disarticolare il mercato del lavoro introducendo una miriade di tipologie di impiego.

La crisi ha ampliato tutto ciò, in particolare in edilizia ove sono presenti migliaia di finti lavoratori autonomi, che di autonomo non hanno niente poiché in maggioranza sono manovali - migranti - costretti ad aprire la partita IVA.

Il jobs act non è intervenuto certamente a modificare e ridurre tale precarietà e frammentazione ma ha ulteriormente indebolito i diritti con un mix perverso di privazione di tutele (modifiche all'art.18), di creazione di nuove precarietà (contratto a tutele crescenti) e forme incentivanti distorsive in quanto non legate ad alcun elemento qualitativo dell'impresa o di stabilizzazione del lavoro.

Tutto ciò aggraverà notevolmente la situazione dei nostri settori con effetti devastanti soprattutto in edilizia dove finirà presto per sostituire altre forme di impiego senza nessuna reale occupazione aggiuntiva.

In termini generali l'impatto del jobs act produrrà un aumentato bisogno di tutele individuali alle quali saremo però chiamati a dare risposte anche in termini di tutele collettive per via contrattuale.

Per farlo efficacemente dovremo però affrontare la sfida di tutelare per via contrattuale tutti i lavoratori prodotti da queste trasformazioni legislative e produttive, indipendentemente dalle forme che tali lavori hanno assunto e assumeranno. Lo sforzo di cambiare le norme del jobs act che deve passare per la costruzione del Nuovo Statuto dei Lavoratori non deve

farci perdere di vista la necessità di fare i conti con la realtà che quelle norme intanto producono.

Se quindi da un lato esse vanno respinte dal versante legislativo e arginate e modificate dal versante contrattuale, su quello stesso versante dobbiamo contemporaneamente fare i conti con la realtà che tali norme producono per rappresentarla ai fini del cambiamento.

Per rappresentare quei lavoratori abbiamo bisogno di fare scelte contrattuali che ne riconoscano la soggettività, individuino i loro bisogni, costruiscano strumenti contrattuali validi a dare loro risposte in direzione di un superamento futuro delle disparità ma che sappiano partire dal fatto che quelle disparità oggi ci sono. In sintesi, non possiamo certo fare l'errore, in attesa di cambiare la legge, di non fare i conti con la realtà e, se serve, di sporcarci le mani con essa.

Per farlo occorre definire ambiti e strumenti; ne individuo intanto tre:

- Governo contrattato del mercato del lavoro
- Mutualità e bilateralismo
- Legalità del mercato e regolarità del lavoro.

### Governo contrattato del Mercato del Lavoro

Il primo impegno in proposito non può che essere quello di limitare per via contrattuale l'impatto e gli effetti dell'introduzione del Jobs act a partire da

quell'intollerabile attacco ai principi basilari del diritto del lavoro che è stato portato con la modifica dell'art. 18.

In questo caso la priorità è ripristinare un principio di proporzionalità delle sanzioni intervenendo sui codici disciplinari dei contratti e, insieme o in subordine, agire sugli indennizzi. In edilizia, in particolare, gli stessi meccanismi che hanno indotto a costruire uno strumento fondamentale come l'Anzianità Professionale Edile in termini mutualistici considerandola come anzianità di settore e non come anzianità aziendale, potrebbero essere utilizzati per considerare la durata del lavoro ai fini dell'indennizzo. Analogamente si dovrà agire per reintrodurre le tutele preesistenti almeno nei casi di licenziamento collettivo.

Sul piano delle forme di impiego occorre continuare ad escludere per via contrattuale quelle già escluse (voucher) e riconsiderare ai minimi di legge il ricorso ai tempi determinati.

In edilizia, per tutte le forme di impiego a termine nonché per i nuovi contratti a tutele crescenti, dobbiamo darci l'obiettivo di rendere esigibili gli interventi in formazione e sicurezza (16 ore) anche come presupposto per utilizzare a pieno le potenzialità della Borsa Lavoro BLEN.IT.

Se infatti non sfruttassimo tale strumento in tutte le sue potenzialità anche nella gestione dell'incrocio

domanda offerta di lavoro, consentiremmo ad altri di sfruttare le opportunità che il Jobs act offre alle singole associazioni sindacali in termini concorrenziali alla strumentazione che abbiamo definito contrattualmente.

In questo contesto l'avviso comune firmato con ANCE nel 2007 che destina alla formazione e all'integrazione degli ammortizzatori sociali universali la eventuale quota di riduzione della contribuzione assicurativa delle imprese, diventa parte integrante per la piena operatività dello strumento.

Infine, per quanto riguarda le partite IVA, fermo restando l'impegno a costruire, anche per via contrattuale, strumenti di selezione del lavoro autonomo genuino, si rende da subito necessario assumere l'obiettivo di una loro piena rappresentanza contrattuale da definirsi di concerto con il Nidil.

Negli impianti fissi industria il lavoro autonomo, intendendosi per tale partite iva, collaborazioni a progetto, coordinate continuative, non è molto frequente mentre lo è nell'area del restauro ascrivibile sia al settore edile, sia all'artigianato legno e lapidei.

Le partite IVA edili non hanno i diritti del lavoro subordinato, ma soprattutto non hanno organizzazioni di rappresentanza che ne difendono gli interessi.

Nasce da qui la proposta di tentare di ridare rappresentanza a questa parte del nostro mondo con uno sforzo congiunto della Fillea e di Nidil. E' ovvio che stiamo parlando di lavoratori autonomi senza

dipendenti e il primo criterio da analizzare è la loro collocazione nel processo produttivo.

La sola e necessaria repressione del fenomeno dei falsi lavoratori autonomi – qui parliamo dell’edilizia - (vedi legge Fornero) non sembra che abbia portato dei grandi risultati. Per questo occorre fare un tentativo di collegarli alla nostra organizzazione, può essere molto utile per dare forza a proposte di regolazione più incisiva a favore di coloro che effettivamente decidono di lavorare da soli e contro l’uso strumentale delle aziende di coloro che sono costretti ad aprire la partita Iva.

Nel contratto edilizia dovremo quindi lavorare sugli elementi distintivi: monocommittenza-influsso gestionale prevalente; l’osservanza di un orario di lavoro; la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore.

Su questa base dovremo quindi:

- 1) Cercare di definire che il compenso non può essere inferiore a quello di un lavoratore dipendente di pari professionalità o paga oraria.
- 2) Prevedere che deve esserci un accordo scritto tra le parti con fac-simile allegato al CCNL che deve precisare il compenso e la durata della prestazione nonché altri aspetti da definire;
- 3) Farli rientrare nel sistema della bilateralità edile: formazione sicurezza, estendere sanità

integrativa EDILCARD - previdenza complementare, valutando costi - modalità.

Negli impianti fissi Artigianato Legno/lapidei uno dei temi da affrontare riguarda i contratti a progetto/ collaborazioni dell'area restauro. Uno dei primi problemi che ci si pone è capire cosa avverrà rispetto al jobs act poiché questa tipologia d'impiego dovrebbe, nel tempo, scomparire, stante le dichiarazioni del governo. Se così sarà è facile supporre che le stesse si tramutino in co.co.co. o partite IVA.

In tutti i casi è bene pensare di includere i lavoratori e le lavoratrici, sulla base dei punti sopra declinati, sapendo che vige un sistema bilaterale diverso da quello edile. Ecco perché riterremmo utile una discussione confederale sul ruolo della bilateralità nell'artigianato rispetto a collaborazioni, p.iva, ecc. con particolare riferimento alla previdenza e sanità integrativa, alla formazione sulla sicurezza, nonché la rappresentanza di queste lavoratrici e lavoratori. Altri temi che non sono coperti dalla bilateralità riguardano malattia e maternità e qui un ruolo possono provare a svolgerlo i CCNL oltre che sulla formazione professionale più in generale.

Affrontare l'inclusione significa ragionare a 360 gradi. Posto il tentativo di includerli cercando di regolare attraverso la contrattazione compensi, elementi distintivi, ecc. è necessario che a questi lavoratori il sindacato fornisca anche servizi esattamente come ha



fatto con quelli subordinati. Ciò implica la rivisitazione del nostro sistema servizi.

Altra riflessione andrebbe fatta sui temi relativi alla formazione professionale: per l'edilizia la formazione in particolare sulla sicurezza può essere fatta dalle scuole, per i lavoratori dipendenti vige il fondo 0,30%, ma, per ad es. il mondo delle professioni (archeologi, ecc.), la formazione se la pagano di tasca propria e la devono fare pena l'uscita dal mercato.

Comunque per una riflessione più compiuta rimando al documento apposito allegato agli atti di questo seminario.

### Mutualità e Bilateralismo

Se, da sempre, il lavoro edile è stato un lavoro fortemente segnato dal suo carattere temporaneo, mobile e precario tanto da costruire una strumentazione contrattuale adeguata a contrastare gli impatti negativi di tali tipologie produttive, oggi che il contratto a tutele crescenti estende tali condizioni a tutti i lavori, sarebbe sbagliato se, noi per primi, non riflettessimo e valorizzassimo la nostra esperienza contrattuale in materia.

Si tratta di agire su due fronti : riformare ed adeguare il sistema bilaterale edile alle esigenze poste da questa nuova situazione ed estendere e consolidare la strumentazione di welfare contrattuale.

Per quanto riguarda la riforma del sistema bilaterale edile, in piena coerenza a quanto deciso nel nostro documento congressuale, occorre gestire la fase applicativa del CCNL luglio 2014 con progressività, coraggio e coerenza utilizzando a pieno la attuale fase di contrattazione territoriale come fondamentale tappa verso l'armonizzazione e l'integrazione della contrattazione e del sistema bilaterale su scala regionale, individuando con chiarezza in tale livello quello ottimale per la gestione degli enti e per la stessa attestazione della contrattazione territoriale fin dal prossimo rinnovo del ccnl.

Di questa riforma dovrà essere parte la decisione, coraggiosa ma necessaria, di rivendicare l'iscrizione alle casse edili delle partite IVA. La forma può essere inizialmente quella che prevedemmo nelle precedenti piattaforme e cioè un'iscrizione limitata ad un obbligo di notifica alle Casse dalle quali discenda però almeno un obbligo formativo in materia di sicurezza.

Per quanto attiene il welfare contrattuale, nella condizione data, esso assume ancor maggiore importanza in una ottica di inclusività e risposte

contrattuali possibili ai bisogni indotti dall'attuale quadro legislativo.

Fermo restando che le risorse ad esso destinate nei rinnovi dei ccnl non dovranno in alcun modo essere alternative a quelle destinate al salario, dovremo porci l'obiettivo di estendere e consolidare la strumentazione esistente a partire dalla rivendicazione che gli obblighi contrattuali definiti in materia abbiano valenza per tutte le tipologie di impiego presenti.

Sul piano della sanità integrativa va estesa quindi la modalità di adesione a totale carico dell'impresa cercando di costruire, fra i diversi comparti, una strategia della convergenza verso importi uniformi al fine di consolidare l'esperienza di un unico fondo di gestione quale è attualmente il Fondo Altea, valutando anche, nel medio periodo, forme di una auspicabile riunificazione con gli strumenti di sanità integrativa che si stanno costruendo in edilizia in attuazione dell'ultimo ccnl.

In ogni caso, qualora i CCNL stabiliscono la "obbligatorietà" dei versamenti in capo all'impresa, tale obbligatorietà va resa effettivamente esigibile.

Più delicato è il fronte della previdenza complementare; la necessità di un sistema pubblico equo e capace di riconoscere la diversità dei lavori nella determinazione dell'età di accesso alla pensione, resta ovviamente una nostra priorità rivendicativa. Riformare la Fornero è un nostro imperativo, ma questo non ci esime dal ricercare

forme contrattuali capaci di concorrere a dare risposte all'esigenza di tutela previdenziale del lavoro precario e discontinuo.

Si pone con chiarezza il tema dell'estensione effettiva (e degli strumenti con cui realizzarla) delle forme di previdenza complementare a tutti i lavoratori del settore, comprese le partite IVA. In questo quadro l'esperienza realizzata con l'ultimo ccnl edilizia ANCE/COOP va generalizzata in quanto forma di adesione collettiva contrattuale obbligatoria che non genera obblighi di iscrizione in capo al singolo, ma costituisce comunque per il singolo una garanzia di salario differito oltre che una possibile risposta per disincentivare l'utilizzo di quella portabilità degli accantonamenti che il governo vuole introdurre a favore dei fondi non negoziali.

Anche per i fondi contrattuali di previdenza integrativa dobbiamo assumere l'obiettivo di unificazione di tutti quelli esistenti, seppur con la necessaria gradualità.

Per l'edilizia, infine, lo stesso accantonamento dello 0,10 a favore di un fondo per l'accesso anticipato alla

pensione, va rivalutato in coerenza e ad integrazione della richiesta di flessibilizzare l'accesso alla pensione pubblica per i lavori gravosi.

### Legalità del mercato e regolarità del lavoro

La prossima stagione contrattuale coincide con una crisi strutturale della filiera delle costruzioni senza precedenti e con una diffusa e radicata presenza di illegalità singole ed associata che hanno minato alle fondamenta la credibilità del settore.

Mafia, corruzione e caporalato non sono solo una questione giudiziaria e repressiva. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle aziende devono contribuire, anche attraverso i contratti di lavoro, a determinare le condizioni perché la prevenzione dell'illegalità diventi una concreta realtà in tutti i cantieri e impianti fissi. Inoltre, al fine di contribuire concretamente alla "bonifica" di tutta la filiera dalle illegalità, necessita definire con le Istituzioni gli ambiti formali e sostanziali di collaborazione.

La riforma del lavoro e il progressivo indebolimento degli strumenti a presidio della legalità e trasparenza del mercato, sono due facce della stessa medaglia. Per questa ragione, ancor più per una categoria come la nostra, questi temi non possono restare esclusi dalla riflessione sulla nostra azione negoziale.

Quanto emerge ogni giorno in materia di corruzione, infiltrazioni delle mafie negli appalti, ha una diretta conseguenza nella qualità e regolarità del lavoro.

Per questo la nostra azione negoziale non può che partire dalla necessità di presidiare, rafforzare ed estendere i protocolli di legalità e la contrattazione d'anticipo come strumenti integrati fra loro ed estesi alla complessità del sito produttivo. A questi strumenti, già in essere, vanno affiancati azioni di politiche attive che i firmatari dei CCNL devono assumere in ordine sia ad interlocuzioni formali con le istituzioni sia ad un "controllo preventivo di legalità" degli appalti e dei cantieri. Gli strumenti utili a tale azione sono già disponibili. Necessita, pertanto, che i CCNL ne assumano la loro esistenza anche sotto questo profilo e che ne orientino i flussi informativi da loro provenienti.

Per questo la difesa e la evoluzione del DURC per congruità e il rafforzamento della responsabilità in solido dell'appaltatore sono essenziali per garantire legalità e trasparenza agli appalti, diritti e certezze al lavoro è parte fondamentale dell'iniziativa della CGIL per garantire una nuova Legge sulla disciplina degli Appalti.

### **La questione Salariale, la crisi e i rinnovi dei ccnl**

Una discussione sulla prossima stagione negoziale che non affronti in maniera chiara il nodo della questione salariale non è ipotizzabile. E' infatti chiaro che, in questi ultimi anni, le dinamiche salariali definite dai contratti non abbiano tenuto il passo con il potere

d'acquisto, così come è inequivocabile la crisi che, nei nostri settori, ha bruciato oltre 900.000 posti di lavoro.

E' altrettanto chiaro come gli anni che abbiamo di fronte siano segnati dal rischio deflazione al punto da provocare un intervento senza precedenti della BCE per conseguire l'obiettivo di una inflazione stimata pari a zero nel 2015, al 1,5% nel 2016, al 1,8% nel 2017 e al 2% nel 2018.

Nonostante ciò, gli andamenti tendenziali del settore delle costruzioni hanno segnato un ulteriore -7% tendenziale su base annua, per il 2015 si prevede un consolidamento sui livelli dell'anno precedente, mentre solo per il 2016 si prevedono i primi deboli segnali di ripresa.

Nella determinazione delle richieste salariali dovremo necessariamente tenere in mente il complesso di questi fattori.

In assenza di un modello unificante e dei relativi indicatori come calcolo per gli aumenti salariali, ritengo sia necessario costruire richieste economiche che siano certamente fondate su basi statistiche di riferimento privilegiando l'incrocio di più indicatori in maniera flessibile fra i diversi comparti (previsioni inflattive BCE ponderate da andamenti di settore); in questo contesto, pur ritenendo fondamentale l'obiettivo dell'aumento della produttività come leva qualitativa per l'uscita dei nostri settori dalla crisi, l'utilizzo del parametro della produttività di settore come elemento

redistributivo su scala nazionale, in questa tornata contrattuale, stante gli andamenti negativi di tale indice in questi ultimi anni, va usato con molta cautela anche differenziandolo fra i diversi comparti.

In ogni caso la risultante dei parametri usati dovrà avere l'obiettivo fondamentale di garantire restituzione di ricchezza al lavoro e di mantenere in capo al CCNL il ruolo di autorità salariale inderogabile.

Proprio questo ruolo è oggi messo in discussione dalla azione a tenaglia sui ccnl operata da una sempre possibile applicazione dell'art.8 di sacconiana memoria e del salario minimo in versione Jobs act., e proprio questo ruolo dobbiamo proporci in primis di preservare.

Per quanto riguarda il salario minimo per legge, solo un consolidamento dei ccnl quali autorità salariali, può rendere praticabile una ipotesi, che avevamo già avanzato nel nostro documento congressuale, di dare valore legale di salario minimo per tutte le forme e tipologie di lavoro ai minimi tabellari definiti dai ccnl, ben sapendo che ciò non potrà che passare dal riconoscimento erga omnes della validità dei contratti e quindi da una legge sulla rappresentanza.

## **Il numero, il perimetro e la struttura dei contratti**

Il modello unico frutto dell'accordo separato 2009 non c'è più e la deflazione ci pone problemi nuovi, primo fra tutti l'opportunità di ricercare un nuovo modello unificante o no.



In questa fase la ricerca di un nuovo modello unificante, oltre che essere obiettivamente difficile, rischia di fornire alibi alle chiare tentazioni confindustriali di far saltare questa stagione contrattuale. Occorre quindi agire di conseguenza secondo lo specifico di ciascun settore ma seguendo una nostra specifica strategia a partire dalla piena valorizzazione di quanto stabilito negli accordi del 28 giugno e del 10 gennaio 2014 in materia di rappresentanza che riconoscono la struttura dei contratti fondata su due livelli negoziali.

Detto che il CCNL resta per noi lo strumento primario per la difesa del potere di acquisto delle retribuzioni e dei diritti fondamentali, resta da definirne il numero, il perimetro e la struttura.

### Il numero

L'obiettivo che ci poniamo è la riduzione del numero dei contratti. Non sarà semplice poiché anche le associazioni datoriali attraversano una grave crisi di rappresentanza che le induce sempre più a frammentarsi. Per quel che ci riguarda, prima ancora di discutere se e come accorpare i contratti di diverse categorie, occorre assumere l'obiettivo di una sempre maggiore armonizzazione nelle materie fra i diversi CCNL di comparto nell'ambito della stessa categoria e di una riduzione del numero di CCNL nello stesso comparto e/o settore. L'obiettivo della Fillea è giungere a due CCNL: edilizia e impianti fissi (un primo passo dovrebbe riguardare cemento, lapidei e laterizi,

valutando successivamente come costruire almeno delle convergenze con il ccnl legno-arredo).

In prospettiva si potrebbe valutare una progressiva armonizzazione fra i CCNL del cemento con quelli chimici e compositi e dei laterizi con le ceramiche.

Nell'ultima stagione abbiamo fatto passi avanti: CCNL Ance/Coop, CCNL artigiani legno/lapidei e strumenti welfare contrattuale unico per i materiali. Ma abbiamo registrato anche problemi: frammentazione territoriale interessi ANCE, uscita Salini Impregilo da ANCE, rottura CONFAPI-Confimi, esiti contrattuali non convergenti e problemi irrisolti di rappresentanza nella bilateralità fra Artigiani e Ance.

In edilizia la riunificazione in un contratto unico resta nostro obiettivo da perseguire con coerenza sapendo che il percorso non dipende solo da noi e quindi non necessariamente sarà un percorso lineare. Quello che è importante è mantenere la chiarezza della meta anche se la rotta immediata deve assecondare venti che non sempre saranno favorevoli...andiamo di bolina ma arriviamo in porto. Se siamo fermi per paura non arriveremo mai.

Una riflessione sul perimetro contrattuale dei nostri settori deve partire da tre direzioni: filiere e nuove tecnologie (chimica, energia), centralità luoghi produzione (fabbrica e cantiere) e città (territori) come luogo della contrattazione dello sviluppo sostenibile nelle sue diverse accezioni.

Le trasformazioni intervenute in edilizia indotte anche dal cambiamento tecnologico e produttivo, hanno portato nel cantiere lavoratori meccanici e global service che producono un abbassamento del costo del lavoro e creano dumping, ciò impone una riflessione sulla tenuta del perimetro del CCNL.

La soluzione potrebbe essere sostenere l'applicazione del CCNL edile a tutte le funzioni/lavorazioni effettuate in cantiere come abbiamo richiesto recentemente con una nota congiunta con le ass.ni datoriali indirizzata ai servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, anche se una risposta positiva appare difficile; ancor più difficile e sbagliato sarebbe però un unico CCNL dell'industria.

Mentre attendiamo la soluzione finale, queste difficoltà non possono essere però un alibi per non affrontare il "tema" del dumping data la centralità del cantiere quale ambiente di lavoro complesso, con tutte le problematiche legate alla salute e sicurezza. La contrattazione di sito deve essere da subito lo strumento per svolgere un ruolo anti-dumping in grado di rispettare la dignità e i contenuti dei vari CCNL che in esso sono presenti.

## La struttura

Da subito si possono delineare una serie di questioni che meritano risposta sia in vista della prossima stagione contrattuale, sia per i riflessi organizzativi che determineranno.

La prima: CCNL

In una fase di crisi e di deflazione, che ruolo debbono avere i CCNL per essere inclusivi e arginare effetti jobs act? Debbono avere certamente questo compito ma con quale rapporti di forza pensiamo di affermare questi nostri obiettivi? Realisticamente si può porre una sola strada tanto più in presenza deflazione: aumenti salariali contenuti, ma comunque in grado di restituire ricchezza reale al lavoro, in cambio di tutele, regolarità e stabilità del lavoro (ultimo CCNL edilizia ha aperto la strada garantendo responsabilità in solido). Inclusione delle partite iva in una strategia di contrasto degli abusi, ma anche di rappresentanza e tutela. Più attenzione alle professioni e agli impiegati. Utilizzo più esteso e inclusivo della bilateralità in edilizia ma non solo.

Utilizzo degli strumenti contrattuali nati dall'esperienza e dallo specifico del lavoro frammentato e discontinuo degli edili per affrontare le nuove discontinuità introdotte dal jobs act come abbiamo precedentemente affermato nel capitolo di questa

relazione dedicato al rapporto fra contrattazione inclusiva e riforma del lavoro.

La seconda: rapporto 1 e 2 livello

La struttura della contrattazione dovrà comunque salvaguardare due livelli esigibili.

I CCNL dovranno forse davvero essere più leggeri per le materie trattate, (rel.ind., salario, schemi di inquadramento e regimi di orario, regole di sistema), ma al tempo stesso più cogenti ed esigibili per quelle che tratteranno ancora.

Un processo di deleghe sempre maggiori al secondo livello (soprattutto su odl, inquadramenti e redistribuzione produttività) è ineludibile se si vuole essere coerenti con il ruolo assegnato alle Rsu con le nuove regole sulla rappresentanza, ma va governato dentro regole certe ed esigibili dai CCNL.

La terza: luoghi e soggetti della contrattazione di secondo livello

Per dare risposta ai processi in atto dobbiamo avanzare nella decisione già assunta al Congresso: i luoghi sono la fabbrica, il sito/cantiere/distretto, il territorio individuando l'ambito regionale come quello ottimale su cui attestare la contrattazione territoriale edile.

Per quanto attiene ai soggetti della contrattazione dobbiamo attuare le scelte dell'Accordo confederale

sulla Rappresentanza in tutti i settori degli impianti fissi e adeguarlo allo specifico edili con appositi accord .

La quarta: la durata

L'assenza di un modello vincolante, la natura e la persistenza della crisi, le prospettive e i tempi della ripresa, debbono lasciare aperto anche il tema della durata dei prossimi ccnl, sia in chiave di una possibile riduzione dell'arco di vigenza, sia in chiave di una sua possibile estensione a secondo delle nostre opportunità o convenienze da misurare in relazione alle scadenze e alle situazioni dei diversi comparti.

La quinta:

I temi dello sviluppo sostenibile e della contrattazione territoriale che abbiamo affrontato nel nostro documento congressuale e nel piano del lavoro Fillea debbono trovare piena cittadinanza nella pratica contrattuale di questa stagione.

Conclusioni

Appare evidente che il compito che abbiamo di fronte è un compito estremamente difficile e complesso. Siamo in presenza di una condizione di oggettiva difficoltà della rappresentanza sociale di fronte ad un quadro politico che non riesce a rappresentare in maniera organica gli interessi del lavoro e ad un quadro economico che, sul lavoro, scarica le condizioni di scarsa competitività e trasparenza del mercato e dell'impresa. In contemporanea, bisogna cogliere tutti i

segnali positivi che sono presenti nel tessuto economico, come le esportazioni e l'apertura di grandi cantieri quali opportunità per realizzare una contrattazione che dia più diritti e più salario a tutti i lavoratori interessati.

Di fronte ad un quadro di tale portata, la rivendicazione di soggettività politica del sindacato, necessaria per affermare gli interessi dei lavoratori, non può passare in alcun modo per le scorciatoie di una evoluzione partitica delle istanze sindacali né, tantomeno, per un generico e indistinto ruolo aggregatore di variegate formazioni sociali.

Se si vuole continuare a mantenere una possibilità di mutare i rapporti di forza non ci resta che radicare la nostra rappresentanza generale di sindacato federale laddove le nostre radici trovano forza e cioè nel lavoro.

Per questo lo strumento principale di tale radicamento non può che essere la contrattazione e, conseguentemente, la scelta del rafforzamento del lavoro attraverso la sua unità che è anche e soprattutto l'unità fra CGIL CISL UIL. Per quel che ci riguarda tale scelta è fondante e centrale per l'avvio e la conclusione di questa stagione negoziale.

Dobbiamo quindi continuare il lavoro già avviato con Filca e Feneal in attuazione dei vigenti ccnl. In proposito sarà importante il prossimo attivo unitario nazionale dell'edilizia convocato per il prossimo 16

aprile che dovrà consolidare ed indirizzare la attuale fase di gestione della contrattazione territoriale.

Ma, soprattutto, le rinnovate commissioni contrattuali dovranno tradurre, ciascuna nello specifico del proprio settore, gli indirizzi generali che scaturiranno da questa discussione e avviare da subito i confronti unitari che ci consentano di presentare per tempo le piattaforme e rinnovare i CCNL.