



## **Nuove frontiere per una contrattazione inclusiva**

**Roma, 14 Gennaio 2014**  
**Sala Santi – Cgil Nazionale**  
Corso d'Italia, 25

**Ore 9.30 – 17.30**

### **Relazione introduttiva alla tavola rotonda di**

**Walter Schiavella – Segretario Generale Fillea Cgil**

#### **Premessa**

Questa tavola rotonda vuole chiudere il ciclo di discussioni seminariali che la FILLEA ha dedicato ai temi che intende approfondire nel suo percorso congressuale, ciclo che si è aperto con il seminario sui temi dell'innovazione nei materiali, è passato per il seminario sulle politiche urbanistiche e del consumo di suolo e, appunto, si conclude con questa riflessione sui temi della contrattazione.

Lo spirito con il quale affrontiamo questo Congresso è infatti volto allo sviluppo di un dibattito quanto più possibile vero e articolato che consenta alla confederazione di trarre dalle esperienze delle categorie e dei territori la sintesi necessaria a dare forza alle soluzioni rivendicative per i prossimi anni.

Tutto ciò è più semplice da perseguire nella discussione interna al documento congressuale "Il lavoro decide il futuro" di quanto non sia in una logica di contrapposizione e di conta fra documenti alternativi e questo spiega la scelta degli interlocutori di oggi.

Ma questa considerazione ne porta anche un'altra quella di non ridurre la discussione al solo confronto fra gli emendamenti presentati al C.D. nazionale o, comunque, di non irrigidire quella discussione in una logica di schieramento.

Al contrario la discussione va liberata ascoltando i congressi e, insieme, guidata tramite il ruolo che nel percorso congressuale possono svolgere le strutture a partire dalle categorie nazionali.

Questo spiega la scelta della FILLEA nazionale di non presentare emendamenti in avvio del percorso congressuale e di non sostenere quelli presentati in quella sede in primo luogo perché il documento assume la quasi totalità dei contributi della categoria, ma anche perché abbiamo ritenuto più utile lavorare ad approfondire i temi

del confronto per concorrere a sintesi più avanzate al termine del percorso congressuale; chiaramente il modo con cui realizzare tale obiettivo non può che partire dalla valorizzazione della soggettività dell'esperienza della categoria, ad iniziare dai temi che più intrecciano la discussione confederale: sostenibilità , territorio, contrattazione. Sui primi due rimando alle elaborazioni dei precedenti seminari convinto che la discussione sarà più semplice; su quest'ultimo invece avremo da sviluppare una discussione più articolata a partire da questa tavola rotonda.

Governare trasformazioni produttive e innovazione riunificando i processi e per questa via riappropriarsi del governo dell'organizzazione del lavoro: questo deve essere il fulcro della nostra riflessione contrattuale con l'obiettivo di tradurre la scelta di una contrattazione inclusiva costruendo strumenti capaci di affermarla a partire dalla bilateralità e dal giudizio positivo sancito nell'o.d.g. del C.D. Cgil di giugno 2013.

Per quel che riguarda la FILLEA, il contesto nel quale va collocata questa riflessione deve essere quello che abbiamo tracciato nel nostro documento sulla contrattazione approvato dall'Assemblea dei quadri e delegati FILLEA di Genova 2012, un contesto segnato certamente dalla crisi ma anche dalle opportunità che apre dal versante del cambiamento dei modelli di sviluppo in direzione della sostenibilità con le conseguenti ricadute nella innovazione dei materiali, dei modelli produttivi e della stessa organizzazione del lavoro e dell'impresa. 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.

## **Legge e contrattazione**

Sarebbe però limitante soffermare l'analisi esclusivamente al contesto delle dinamiche dei nostri settori senza allargarla ad un quadro più generale sia dal versante delle relazioni con le politiche economiche messe in atto dai governi, sia dal versante del dibattito politico che si sta sviluppando sui temi del lavoro.

Così come sarebbe limitante affrontare questa discussione in una logica di rincorsa del dibattito politico o, al contrario, in una logica puramente difensiva.

Abbiamo bisogno di essere protagonisti e attori principali di questo dibattito e per farlo abbiamo una sola strada, quella di praticare nel merito la nostra autonomia senza mai farla divenire autoreferenzialità. Ma soprattutto, se vogliamo stare in campo, dobbiamo trasferire il dibattito dagli obiettivi condivisi di riunificare il lavoro e di estendere i diritti, agli strumenti concreti per realizzarli nel contesto dato oggi , un contesto nel quale crisi, modelli produttivi e sociali vincenti in questi anni hanno determinato un arretramento e non un avanzamento verso gli obiettivi che ci siamo dati.

Io resto convinto che non possiamo risolvere la questione accollandoci tutte le responsabilità di questi arretramenti, né possiamo assolverci in toto.

Dobbiamo provare a distinguere quanto è stato determinato da elementi per così dire oggettivi e quanto invece da nostre scelte rivendicative trovando il coraggio di andare anche oltre consolidati convincimenti qualora l'evidenza ne dimostrasse l'impraticabilità.

Tutto ciò ci porta ad un primo punto su cui soffermare la nostra discussione: il rapporto fra contrattazione e legislazione.

Siamo infatti convinti della necessità di una riflessione più ampia che si interroghi su un nuovo e più efficace rapporto fra contrattazione e legislazione sia sotto il profilo della rappresentanza, sia sotto quello del contrasto alla frammentazione produttiva e dei lavori, sia sotto quello del salario.

### **Legge e contrattazione: rappresentanza**

Dal versante della rappresentanza occorre partire non solo dal l'obiettivo di eliminare le storture introdotte dalla legislazione vigente (art.8), ma anche dalla implementazione dell'accordo interconfederale del 31 maggio 2013.

In proposito:

l'accordo attuativo raggiunto lo scorso 10 gennaio è un risultato importante per dare finalmente esigibilità all'intesa. Il regolamento così definito risulta a nostro avviso assolutamente coerente agli obiettivi e ai contenuti degli accordi del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013 e quindi anche sotto questo aspetto non sono condivise le accentuazioni polemiche nel nostro dibattito interno, tanto più se giocate in chiave congressuale.

Nel merito dell'intesa resta inalterato lo spazio per l'azione contrattuale delle categorie.

Per quanto ci riguarda dovremo saperla esercitare chiedendo però, in più, dei margini di interpretazione dell'intesa che siano adeguati allo specifico produttivo e contrattuale del settore edile, nello specifico, in termini di certificazione, va evidenziato il ruolo che debbono esercitare le casse edili, così come va adeguato anche alla struttura produttiva del settore il peso ponderale da assegnare al dato elettivo delle RSU, oltre che adeguare l'intesa alla realtà della contrattazione territoriale.

Va inoltre affrontato il tema delle modalità con le quali nel lavoro frammentato e diffuso si rende effettivamente esigibile il voto dei lavoratori. Più della metà dei lavoratori del paese è impiegato in imprese di piccole dimensioni nelle quali le tradizionali forme di esercizio della democrazia e della rappresentanza sono sostanzialmente precluse. Nella nostra categoria, in particolare ma non solo in edilizia, questo problema è un problema reale oggi reso ancor più urgente dagli effetti della crisi sulla stessa regolarità del lavoro.

Se dal versante contrattuale il problema è stato storicamente risolto anche grazie all'utilizzo della strumentazione bilaterale dovremo cominciare ad immaginare di utilizzare pienamente le possibilità offerte dal nostro sistema bilaterale e delle sue banche dati anche per ciò che riguarda l'estensione e la pratica di strumenti di partecipazione (voto per posta, televoto, etc.) come premessa per un governo più partecipato degli stessi enti bilaterali. Infatti, se sul piano generale ci diamo l'obiettivo di un avanzamento nei processi di democrazia economica nei confronti dell'impresa, è matura una riflessione per assumere come obiettivo della FILLEA quello di una più forte separazione fra le funzioni gestionali della bilateralità e le funzioni contrattuali che passi anche attraverso processi di maggiore coinvolgimento di tutti i lavoratori nella gestione degli Enti.

Il secondo riguarda l'estensione dell'esperienza delle Rsu che pone in primo luogo il tema della esigibilità del diritto sotto la soglia dei 15 dipendenti.

Questo tema rimanda in primo luogo alla responsabilità diretta di ciascuno di noi nell'esercizio della sua azione contrattuale attraverso la quale ampliare gli spazi di effettiva esigibilità dei diritti contrattuali e dell'esercizio della rappresentanza e delle agibilità sindacali (come in parte già realizzato in edilizia); così come nella stessa implementazione dell'accordo interconfederale del 31 maggio possiamo trovare spazi e soluzioni capaci di migliorare la situazione attuale.

Appare però evidente che la sola contrattazione non basta. Al tempo stesso qualsiasi intervento legislativo che non affronti tale tema con un'adeguata modifica nel senso della piena estensione dei diritti di rappresentanza sotto i 15 dipendenti sarebbe inadeguato.

E' questo il dibattito che mi piacerebbe sentire su possibili modifiche alla legge 300/70 e non quello su modifiche ulteriori o ripristino art.18. Tutto ciò non perché ritenga la soluzione attuale adeguata e non modificabile, ma perché non è questo il cuore del problema. In edilizia se ne ha la dimostrazione lampante; i teorici del superamento dell'art.18 come leva per la crescita gettino un'occhiata all'evoluzione dell'occupazione in questi 5 anni di crisi all'edilizia, un settore dove per dimensione di impresa l'art.18 si applica al 20% degli occupati e dove, per giunta si può licenziare per fine fase o fine cantiere, il che non ha impedito di perdere il 40% degli occupati; ma anche che l'avanzare della realtà ha già abbondantemente superato le nostre difese soprattutto in tutti i settori con forte presenza di lavoro diffuso e frammentato.

Anche qui il tema come riunificare il lavoro e contrastare frammentazione e irregolarità.

### **Legge e contrattazione: mercato del lavoro e contrasto al lavoro irregolare.**

Anche dal versante delle azioni di contrasto alla frammentazione produttiva e dei lavori e dal conseguente dumping contrattuale pare evidente quanto sia fondamentale agganciare adeguate soluzioni contrattuali con un supporto legislativo alle soluzioni che i CCNL individuano per contrastare l'irregolarità. In questo senso è emblematica la vicenda del Durc per congruità che abbiamo definito nell'ultimo CCNL edilizia e che fatichiamo ad affermare non solo per la resistenza delle imprese ma anche per un'azione legislativa che va nella direzione opposta. Proprio questa vicenda ci porta a dire che l'obiettivo di sostenere legislativamente le soluzioni contrattuali di contrasto all'irregolarità deve essere un nostro obiettivo.

A questo punto si pone una questione particolarmente rilevante nel nostro dibattito contrattuale e nel confronto politico in atto circa il rapporto fra azione legislativa e azione contrattuale verso l'obiettivo di contrasto della precarietà e di estensione delle tutele in un'ottica di riunificazione del lavoro.

L'unico modo di concorrere a questo dibattito è quello di rappresentare le condizioni di una categoria che non ha la pretesa di rappresentare il tutto, ma che, su quello specifico, può dare un pur parziale contributo allo sviluppo di una discussione di merito.

In relazione alla situazione concreta registriamo la necessità di realizzare due obiettivi fondamentali: contrastare il lavoro illegale (e qui fanno conto le nostre proposte e gli accordi in materia di contrasto all'economia criminale) e quello irregolare che si materializza con l'esplosione del falso lavoro autonomo; riunificare e semplificare le forme di lavoro.

Se questi sono gli obiettivi è evidente che, insieme allo sforzo di costruire una specifica azione contrattuale volta al contrasto al falso lavoro autonomo e al riconoscimento di compensi minimi e di diritti universali per il lavoro autonomo genuino, occorre sviluppare una efficace azione di contrasto del falso lavoro autonomo anche attraverso un forte sostegno legislativo. Ma l'azione legislativa deve avere una sua organicità e unicità nella azione di contrasto agli abusi, di efficacia delle sanzioni, di sostegno a comportamenti virtuosi e, soprattutto, di riduzione delle forme di lavoro distinguendo anche per ambiti settoriali.

In questo quadro, alla luce di un settore nel quale le condizioni attuali di applicazione delle tutele ex art.18 sono quelle sopra descritte e nel quale l'anzianità media dei lavoratori a tempo determinato è già bassa (al netto dei lavoratori a tempo determinato, part-time, p.iva, etc..) il dibattito teorico sviluppato sulle ipotesi di contratto unico a tutela crescente va affrontato con attenzione e guardando al merito. Il punto è uscire dalla teoria e verificare nella pratica la strumentazione che dovrebbe realizzarne le finalità. Per quel che ci riguarda occorre sapere se e come tale strumento sia accompagnato da efficaci azioni di contrasto all'abuso di falso lavoro autonomo e, soprattutto, attraverso quali strumenti di incentivazione e disincentivazione se ne regolamenti il corretto utilizzo: ad esempio andrebbero sostenute fiscalmente e contributivamente le conferme oltre il periodo di prova e, soprattutto, potrebbero introdursi percentuali minime di riconferma esattamente come si fa già per l'apprendistato ma, soprattutto, per stare ad un tema specifico della categoria, come tutto ciò possa stare insieme alla attuale possibilità di licenziamento per fine fase o fine cantiere.

### **Legge e contrattazione: il salario.**

Dal versante del salario appare sempre più evidente che dietro le esigenze di flessibilità nell'organizzazione produttiva che fanno da alibi ai processi di frammentazione che stiamo subendo, si nasconde spesso l'esclusivo interesse delle imprese a ridurre i costi a scapito della retribuzione del lavoro.

Il tema della effettiva sfera di applicazione dei contratti e dei livelli salariali in essi stabiliti va quindi affrontato in questo contesto e, quindi, l'apertura di una discussione in Cgil sul salario minimo per legge va colta come un'opportunità.

In quella discussione ritengo che la FILLEA possa avere un ruolo importante partendo dalle nostre esperienze contrattuali e dallo specifico del settore edilizia. Se valutiamo quanto accaduto in questi anni potremmo immaginare l'utilità di un intervento legislativo che renda esigibili i minimi contrattuali ma non si sostituisca alla contrattazione per fissarli; una soluzione dove il salario minimo di legge è fissato nella misura stabilita dalle parti potrebbe essere un obiettivo praticabile solo se il rispetto di tali minimi fosse esteso a tutte le tipologie di lavoro (p.iva, autonomi, etc.) che entrano in cantiere. Per questa strada si potrebbe realizzare quella riunificazione del lavoro che auspichiamo e, conseguentemente, porci anche il tema della rappresentanza di tali figure e del loro rapporto col nostro sistema bilaterale.

### **Legge e contrattazione : la bilateralità.**

La bilateralità va considerata un utile strumento contrattuale da utilizzare fra quelli mediante i quali si potrebbe conseguire l'estensione della contrattazione, delle tutele e della nostra stessa rappresentanza. L'unico limite da non superare deve essere quello

della sua natura di strumento dipendente esclusivamente dal libero esercizio della contrattazione e alla contrattazione funzionale escludendo quindi la possibilità di affidare alla bilateralità compiti sostitutivi del ruolo e delle funzioni dello stato o compiti sostitutivi del ruolo delle parti nell'esercizio contrattuale.

Occorre inoltre prevedere la possibilità per un sistema bilaterale di integrare le prestazioni del welfare universale pubblico con un efficace welfare contrattuale scegliendo questa strada come quella più efficace per rispondere a quelle specifiche esigenze che nascono dalla diversità e dalla particolarità delle diverse condizioni lavorative, fermo restando la natura integrativa di quelle prestazioni e il loro rapporto con un welfare universale pubblico che deve restare centrale.

In proposito rimando alle considerazioni esposte questa mattina nelle comunicazioni rispettivamente di M.Livi e M.Meschieri.

## **Il contratto nazionale**

Come ovvio, non possiamo ridurre la discussione sulla contrattazione al solo rapporto con la legislazione.

Abbiamo infatti da esercitare un nostro ruolo autonomo come parti sociali e soprattutto come sindacato. Nell'esercizio di tale ruolo dobbiamo perseguire in primo luogo l'obiettivo della difesa e del rafforzamento del ruolo del CCNL come elemento di garanzia solidale e di presidio dei diritti. Questa funzione va presidiata con rigore sia dai tentativi di snaturarla per via legislativa, sia dagli attacchi delle parti più arretrate del mondo datoriale. Ma nessuna difesa può essere efficace se statica e attestata su una linea difensiva troppo lunga e complessa. Per questo noi per primi siamo chiamati ad innovare ponendoci l'obiettivo della semplificazione e riduzione del numero dei contratti.

Il primo problema è come farlo, il secondo è come convincere le Ass.ni datoriali, sempre più preda di una grave crisi di rappresentanza che le induce alla frammentazione, a seguirci su questa strada. Concentriamoci su quello che ci compete e cioè come immaginiamo debba articolarsi questa opera di riduzione e semplificazione: 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.

In questo contesto la FILLEA può e deve assumere da subito l'obiettivo della definizione di un unico CCNL per tutti i materiali da costruzione (cemento, laterizi, lapidei, legno) ed, in prospettiva, quello di una progressiva armonizzazione con i CCNL dei materiali da costruzione chimici e compositi.

Ma oltre al numero, qualsiasi azione di ridefinizione del numero dei CCNL deve considerare il tema degli assi lungo i quali compiere l'azione di sistematizzazione e, quindi, del perimetro stesso della sfera di applicazione dei contratti.

Per i comparti della filiera delle costruzioni ed in particolare per l'edilizia, il tema della tenuta del perimetro del CCNL di fronte alle trasformazioni indotte dal cambiamento tecnologico e produttivo resta il tema centrale da cui partire anche con l'obiettivo di arginare la diffusa applicazione di contratti non pensati per il contesto operativo del cantiere e che producono frequentemente un abbassamento del costo del lavoro e creano dumping (in particolare metalmeccanico e global service).

La soluzione a tale problema non può essere l'idea di un contratto unico dell'industria articolato in più settori ma al contrario l'idea di contratti specifici di settore, seppur ridotti di numero, che abbiano invece parti in comune relative alla regolazione e al governo della specificità della condizione di lavoro in cantiere. Sarebbe facile per noi sostenere la tesi che tutto il lavoro che si esplica in cantiere preveda l'applicazione del CCNL edilizia. Ci rendiamo conto che al momento non è un obiettivo praticabile, ma questa constatazione non può essere un alibi per nessuno per non affrontare la gravità della attuale situazione con soluzioni che tengano necessariamente in conto la centralità del cantiere e la sua particolarità come ambiente di lavoro complesso. Proprio in virtù di questa centralità, soluzioni e costi definiti da decenni di contrattazione edile vanno assunti a riferimento per garantire qualità e sicurezza al lavoro e contrastare questa forma di dumping fra le imprese che applicano contratti diversi.

Alcune cose potrebbero essere fatte rapidamente insieme nella ridefinizione delle sfere di applicazione dei contratti "limitrofi". Due esempi: definire meglio i settori di attività relativi al montaggio e installazione in cantiere e ridefinire e limitare le attività di manutenzione edile nel CCNL global service.

Altre cose possono essere fatte subito insieme, definendo in ciascuno dei contratti interessati al lavoro in cantiere comuni norme specifiche che contemplino la possibilità di una mera registrazione alle casse edili (quindi senza alcuna mutualizzazione di istituti contrattuali) di ogni lavorazione (e ogni lavoratore) che avvenga in cantiere diversa da quella di riferimento del CCNL edilizia. Ciò consentirebbe di introdurre l'obbligo nei rispettivo CCNL di riferimento di equiparare per strumentazione e costi per le imprese le norme in materia di formazione e sicurezza sul lavoro.

Infine tutto ciò renderebbe estremamente più agevole definire norme e strumenti per l'esercizio di una effettiva rappresentanza e quindi di una effettiva contrattazione di sito.

## **La contrattazione di secondo livello**

Se la tenuta e la riforma della struttura dei CCNL è importante per la realizzazione di una efficace contrattazione inclusiva, lo sviluppo e l'efficacia della contrattazione di secondo livello sono decisivi per raggiungere l'obiettivo di recuperare leve efficaci per il governo della organizzazione del lavoro, delle sue condizioni effettive e della sua stessa retribuzione.

Nella nostra categoria viviamo sia l'esperienza della tradizionale organizzazione produttiva della fabbrica sia lo specifico e la complessità del cantiere.

In entrambi i casi si pone il tema di come riunificare ciò che la frammentazione produttiva ha disgregato ed in entrambi i casi la risposta non può che ricercarsi nella definizione di strumenti e luoghi unificanti per l'esercizio della contrattazione.

Nella nostra categoria, infatti, abbiamo due problemi opposti. Il primo riguarda l'edilizia dove con la contrattazione di secondo livello copriamo il 100% dei lavoratori perché facciamo contratti integrativi in tutti i territori. Negli impianti fissi invece contrattiamo, come quasi tutte le categorie industriali, solo per le aziende più grandi e per quelle più piccole no.

Potremmo essere soddisfatti almeno per l'edilizia, ma non lo siamo perché noi, in quel settore, abbiamo due problemi: il primo riguarda un processo di ridefinizione degli

ambiti territoriali di riferimento della contrattazione territoriale per adeguarli alle mutate condizioni del mercato e del settore in primo luogo rispetto ai processi di mobilità delle imprese e dei lavoratori; tali processi richiedono infatti percorsi di progressiva armonizzazione delle prestazioni e delle strumentazioni contrattuali in ambito regionale che accompagnino e anticipino il necessario progetto di riorganizzazione del sistema bilaterale.

Il secondo problema riguarda come riportare la contrattazione in cantiere.

Perché la contrattazione territoriale, che deve restare il perno indispensabile del sistema, non basta più da sola se il nostro obiettivo diventa l'effettivo governo negoziale dei processi produttivi. E' evidente, cioè, che tale obiettivo non è perseguibile negando la contrattazione territoriale e la sua strumentazione bilaterale, che restano strumenti imprescindibili per garantire tutele universali alle specificità del settore e, quindi, non resta che la strada di una effettiva estensione delle sedi negoziali in termini incrementali o integrati. Può sembrare una chimera ma non lo è, anzi, seppur in casi specifici limitati ai grandi cantieri, soprattutto pubblici, è già in parte praticata attraverso le numerose esperienze di "contrattazione d'anticipo" prevista dal CCNL e, seppur in modo implicito ed embrionale, nello stesso recente rinnovo del CCNL.

Quindi, nell'edilizia ciò significherebbe la necessità di affiancare alla contrattazione territoriale, che resta fondamentale e intoccabile, una contrattazione di cantiere più estesa ed efficace della semplice contrattazione d'anticipo; negli altri settori, invece, si tratta di costruire da un lato le condizioni, anche organizzative, per portare la contrattazione in tutte le aziende, ma, al contempo, ipotizzare altri livelli negoziali su scala diversa a partire dalle filiere, dai distretti e dai territori, ipotizzando la contrattazione aziendale in tutte le aziende nelle quali sia consentito esercitare la rappresentanza sindacale e la contrattazione territoriale, di sito o filiera in quelle sotto tale limite.

Cominciamo a valutare la contrattazione di filiera e di distretto dei settori industriali che già pratichiamo tanto per dire a noi e a tutti che si può (es. Carrara, Lucca nei lapidei, Pordenone nel legno, etc.). Come è evidente esiste poi un rapporto evidente fra l'estensione della contrattazione, la dimensione di impresa e la rappresentanza. Se da una parte appare chiaro che non può esserci contrattazione senza rappresentanza e che, almeno in termini teorici, la maggiore dimensione d'impresa rende più agevole la contrattazione aziendale e la frammentazione rende più praticabile la contrattazione territoriale, nella pratica dei nostri settori e alla luce delle considerazioni suesposte e degli obiettivi individuati, le cose non sono così automatiche (in effetti, in alcuni CCNL - ad esempio Lapedei - o nell'artigianato - abbiamo la contrattazione di secondo livello territoriale ma non riusciamo ad esercitare questo diritto; ci siamo riusciti solo laddove i rapporti di forza erano a noi favorevoli) e ci portano a valutare altri fattori. In primo luogo l'obiettivo dell'abbassamento della attuale soglia dei 15 dipendenti generalizzando le RSU per tutte le aziende al di sopra di quella soglia dimensionale. Ma anche limiti più bassi (fra 4 e 9 addetti indicato come limite possibile per ridefinire un più articolato livello di contrattazione aziendale) non risolverebbero in alcun modo i problemi del settore edile per il quale occorrerebbe scendere sotto i 4 addetti e, anche così, difficilmente potremmo avere una contrattazione esigibile.

La soluzione andrebbe, quindi, trovata da un lato presidiando, difendendo e consolidando la contrattazione territoriale, dall'altro individuando modalità e luoghi nei quali articularla in termini applicativi e di verifica nelle materie che attengono il



governo concreto dell'organizzazione del lavoro, degli orari, delle professionalità e, più in generale, le condizioni di lavoro; tali luoghi dovranno essere, dove possibile in termini dimensionali, i cantieri e, dove non possibile, luoghi più vicini possibili ai cantieri. Su questa base, almeno nei cantieri più grandi, dovranno definirsi forme di esercizio della rappresentanza delle aziende appaltatrici i cui oneri andrebbero messi in capo all'azienda appaltante e alle quali associare tutte le aziende coinvolte nel sito al di là del CCNL applicato su tutto ciò che concerne l'organizzazione produttiva del cantiere.

Nei cantieri più piccoli, invece, il problema non sarebbe risolto, a meno di immaginare forme di esercizio della rappresentanza su scala territoriale che, però, non dovrebbero avere la dimensione macro del territorio coincidente l'intera cassa edile, non dovrebbero dar luogo a contribuzioni aggiuntive al sistema bilaterale ed avere una dimensione micro, di bacino, ed essere legate per la fruizione a meccanismi elettivi fra i lavoratori e a scadenze temporali limitate. Se, infatti, l'obiettivo principale dell'estensione della contrattazione resta il governo effettivo per via contrattuale dell'organizzazione del lavoro, degli orari, etc., la riproposizione di delegati di bacino su scala macro servirebbe solo a produrre altri funzionari sindacali, mentre la dimensione micro della rappresentanza potrebbe costituire un'interfaccia concreta per quei processi. E' evidente che restano da risolvere molte questioni pratiche e di strumentazione contrattuale, ma è altrettanto evidente che questa dovrebbe essere la direzione da seguire seppur con diversi strumenti.