

Una crisi strutturale sempre più grave, che ha pesantemente segnato le condizioni di vita e di lavoro di centinaia di migliaia di persone, oggi costrette a fare i conti con il dramma della perdita del lavoro, del loro conseguente impoverimento, della riduzione di diritti e tutele.

Tutto ciò, anche a causa delle modifiche legislative intervenute negli ultimi anni che hanno favorito il lavoro precario, nero e grigio (con finte partite Iva, part time che lavorano a tempo pieno, ecc). I risultati sono evidenti: quasi 700.000 posti di lavoro (di cui 480.000 solo in edilizia) persi tra il 2008 e il 2013 (con le donne ad essere espulse per prime dal ciclo produttivo, seguite da giovani e immigrati) e 13.500 imprese fallite (pari al 27 per cento del totale). Così si presenta l'industria delle costruzioni alla vigilia del 18° congresso nazionale della Fillea Cgil (Roma, 2-3 aprile). "In questi anni - afferma il segretario generale Walter Schiavella - abbiamo cercato di arginare la precarietà crescente, l'irregolarità diffusa e l'illegalità, contenendone gli effetti attraverso una grande capacità di mobilitazione e di proposte. Iniziative che ci hanno permesso di rinnovare tutti i contratti, fatta eccezione per quello degli edili Ance/Coop. Risultati importanti, ma insufficienti, perché non siamo riusciti fino in fondo a rappresentare la complessità del mondo del lavoro, i suoi cambiamenti". Tutto questo si evince anche nella fase congressuale in corso, dove in termini numerici di partecipazione le assemblee di base, i congressi provinciali e regionali sono andati al di là delle aspettative, considerando le profonde difficoltà che attraversa il settore e il calo degli iscritti al sindacato registrato negli ultimi tempi.

UN SISTEMA DI RAPPRESENTANZA IN UN SETTORE FRAMMENTATO

Pressochè ovunque il dialogo tra Fillea e lavoratori si sta rivelando intenso e serrato, e in molti casi il confronto è duro e senza esclusione di colpi. "In tutte le assise i lavoratori esprimono rabbia e preoccupazione di fronte alla situazione attuale - rileva Schiavella - e chiedono di essere ascoltati. Bisogna ricordare che il nostro è un mondo del lavoro che non ruota attorno all'idea di fabbrica tradizionale, ma è un mondo frammentato e disperso, dove il 95 per cento degli addetti opera in imprese al di sotto dei quindici dipendenti. Un mondo del tutto diverso, che si evidenzia proprio nell'approccio dato alla rappresentanza, materia centrale in una categoria come la nostra, ma con problematiche diverse. In tal senso, i nostri lavoratori hanno espresso disagio per come è stato rappresentato all'esterno, ad esempio sui media, il dibattito interno nella Cgil; l'accordo del 10 gennaio 2014 sul testo unico sulla rappresentanza è stato valutato positivamente: oltre alla sua



Le STRATEGIE future

importanza generale, è visto come capace di interpretare al meglio il ruolo del sindacato e di farsi carico delle istanze dei lavoratori in direzione del cambiamento auspicato, coerente con gli obiettivi e i contenuti delle intese precedenti del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013. Semmai, il suo limite oggettivo è quello di essere ancora troppo pensato sulla fabbrica". In sostanza, quello che chiede la Fillea è un sistema di rappresentanza che sappia interpretare le nuove complessità derivanti dalle tante tipologie d'impiego esistenti, dalla presenza di lavoratori esterni all'impresa, dai nuovi processi produttivi e organizzativi, tutte cose presenti nel mondo delle costruzioni. Nel contempo, gli edili valorizzano la confederalità. "Alla deriva identitaria dei metalmeccanici, che noi stiamo vivendo con sofferenza - spiega Schiavella -, rispondiamo ancorandoci fortemente a quel valore, che semmai va tradotto in forme nuove, in necessari adeguamenti statutari e in una riflessione sulla dimensione organizzativa della Cgil".

UNA CONTRATTAZIONE INCLUSIVA CON IL CANTIERE AL CENTRO

Altro tema affrontato durante la fase congressuale, quello della contrattazione. "I lavoratori ci chiedono di portare a casa contratti adeguati - dice Schiavella -. Sotto tale profilo, noi pensiamo di aver centrato buoni risultati, scongiurando prima l'applicazione dell'accordo separato e poi siglando contratti importanti, con la valorizzazione del ruolo e della funzione del primo livello, nonché con l'esigibilità della contrattazione integrativa, senza deroghe sulla struttura del ccnl e sul mercato del

lavoro. Nel rinnovo dell'edilizia, invece, scontiamo limiti e contraddizioni da parte delle imprese nell'affrontare la crisi: l'Ance e Coop vogliono contenere costi e diritti, fino ad arrivare a una vera e propria deregolamentazione del settore. Noi abbiamo detto no a tutto questo, dai congressi è forte la spinta di coloro che ci chiedono di fare tutto il possibile per chiudere quel contratto". Ma contrattare, per la Fillea, oggi vuol dire principalmente includere chi finora è stato escluso. "Non a caso - sostiene Schiavella -, mettiamo al centro della nostra riflessione la ricomposizione della contrattazione e della rappresentanza all'interno del sito produttivo per eccellenza del settore, il cantiere. Questo, in continuità con il documento approvato dall'assemblea dei quadri e delegati di Genova del maggio 2012. Un cantiere dove assistiamo al proliferare dei fenomeni della catena degli appalti e dei subappalti, dai noli alle pose in opera, così come al dispiegarsi di forme di impiego nuove, articolate però in forma elusiva. C'è bisogno di una ridefinizione del perimetro della contrattazione. Per questo, secondo noi l'idea di un contratto unico dell'industria è sbagliata; pensiamo piuttosto a una riduzione del numero dei contratti e a una contrattazione adeguata alle specificità delle costruzioni, ad esempio in materia di sicurezza e formazione".

LE RICHIESTE DEI LAVORATORI: LAVORO, PENSIONI E FISCO

Nell'ambito delle azioni proposte nel documento Cgil, gli iscritti della Fillea intervenuti finora nei congressi chiedono sostanzialmente tre cose: lavoro, pensioni e reddito. "Quella principale è una richiesta di

lavoro - spiega Schiavella -, e non potrebbe essere diversamente, essendo il nostro settore quello più massacrato dalla crisi. Nei congressi questo incide e le domande più ricorrenti hanno a che fare con autentici drammi personali, del tipo: come faccio a comprare il pane per la mia famiglia, io che sono da tempo in cassa integrazione? Dove trovo un lavoro, io ultracinquantenne e disoccupato da anni? Di fronte a queste domande spesso non abbiamo risposte; emerge anche l'assenza di un quadro normativo in grado di tutelare tutti, a partire dall'estensione degli ammortizzatori sociali, oggi insufficienti". La seconda richiesta dei lavoratori riguarda le protezioni sociali, ovvero le pensioni. "In tutte le categorie la riforma Fornero ha inciso negativamente - osserva Schiavella -, ma mai come nelle costruzioni, dove ha fatto più danni che altrove. E qui i lavoratori ci chiedono di fare di più per cambiare quella riforma, dopo averci rimproverato per non aver fatto abbastanza per impedirla. Per questo, dal congresso dobbiamo uscire con il forte impegno a modificare quella legge. Soprattutto per dare risposta a due esigenze molto sentite dai nostri lavoratori: il fatto che lavorare in un cantiere o in una cava non è come lavorare in ufficio e dunque non è possibile per un edile andare in pensione a 67 anni; poi, perché c'è assoluto bisogno di una copertura dei periodi di discontinuità lavorativa, una caratteristica del settore, pena il rischio di ritrovarci con pensioni da fame in futuro". Terzo grande capitolo su cui insistono i lavoratori riguarda la politica dei redditi e il fisco. "Con la richiesta di una politica redistributiva vera - precisa

» SEGUE ALLA PAGINA SUCCESSIVA

» Schiavella –, dove indirizzare le poche risorse a disposizione e affrontare finalmente la battaglia dell'evasione fiscale – punto debole degli ultimi governi –, che è un tutt'uno della lotta al lavoro sommerso e all'illegalità, una precondizione per realizzare qualsiasi intervento in edilizia”.

LA SOSTENIBILITÀ E IL SINDACATO GREEN

La sfida della sostenibilità da declinare in termini ambientali, economici e sociali come guida delle scelte rivendicative: per la Fillea, è diventata un vero e proprio leit motiv ed è al centro anche delle tematiche congressuali. “La nostra categoria è tra le più green della Cgil – rileva Schiavella – e tutte le nostre elaborazioni messe a punto in questi anni hanno provato a definire i profili di questo cambiamento. Abbiamo scelto di portare il nostro modello di sviluppo sul paradigma del consumo di suolo zero, del riuso, del recupero, della riconversione, della messa in

sicurezza, dell'innovazione ambientale ed energetica. In sintesi, le proposte contenute nel nostro piano del lavoro presentato a gennaio 2013, considerato parte integrante del documento programmatico congressuale”. Secondo la Fillea, l'uscita dalla crisi per la filiera delle costruzioni si può realizzare, ma a certe condizioni. “Siamo alla fine di un'epoca storica – sottolinea Schiavella – e di fronte alla nascita di un nuovo modello che dovrà coniugare sviluppo e sostenibilità ambientale. Creare nuovi posti di lavoro è possibile, come dimostra quanto è accaduto in altri paesi: innovazione, sostenibilità, nuova domanda di qualità delle abitazioni e di spazi adatti alle famiglie hanno creato più occupati e di maggiore qualità. Ma ciò significa ripensare le città, riqualificare gli spazi urbani, gli edifici, mettere in sicurezza il territorio attraverso la manutenzione e la rigenerazione di un patrimonio immenso, come quello italiano, senza occupare nuovo suolo, Non è un



cambiamento semplice: è innanzitutto culturale e deve riguardare tutti gli attori della filiera delle costruzioni, le pubbliche amministrazioni, l'organizzazione del lavoro”.

IL VALORE DELLA BILATERALITÀ E LA RIFORMA DEL MODELLO

È uno degli argomenti che più pesano tra le controparti al tavolo negoziale per il rinnovo del ccnl dell'edilizia. Ance e Coop, infatti, insistono molto sul tema dei costi contrattuali della bilateralità e vorrebbero scambiare diritti come l'Ape (l'anzianità professionale edile) con l'incremento salariale. “Sarebbe un salto nel buio indietro di 60 anni – rileva Schiavella – e le imprese pretendono poi di abolire la responsabilità in solido, ampliare la precarietà, ridurre la copertura della malattia e marginalizzare la contrattazione di secondo livello. Insomma, siamo di fronte a un attacco diretto al modello contrattuale, ai diritti dei lavoratori. E in questo, purtroppo, non c'è niente di moderno, innovativo, praticabile”. La bilateralità è uno strumento

indispensabile per estendere le tutele e realizzare una contrattazione realmente inclusiva nei settori frammentati quali l'edilizia. E la sua difesa, secondo la Fillea, passa attraverso un profondo progetto di riforma, i cui cardini dovranno essere: un modello unico contrattuale su due livelli, un contratto unico dell'edilizia, un sistema unitario di bilateralità contrattuale. A sua volta, quest'ultimo va riassetato sulla riunificazione degli enti che insistono sui medesimi territori e fanno capo a diverse controparti, con l'obiettivo di giungere a riunificare il sistema a partire dagli enti nazionali; altro cambiamento, l'aggregazione degli enti limitrofi per realizzare le giuste economie di scala, individuando nella regionalizzazione degli stessi l'obiettivo di medio periodo, almeno per le regioni più piccole e meno complesse; inoltre, il sindacato pensa alla riunificazione delle scuole edili e dei Ctp (i comitati tecnici paritetici), rafforzando comunemente ruolo e funzioni dei Formedil (gli enti bilaterali per la formazione e la sicurezza) regionali e dei coordinamenti regionali dei Ctp.

Sostenibilità e legalità Territorio e case sicure Lavoro regolare e buona contrattazione

CITTÀ FUTURE

2-3 APRILE 2014 ROMA CENTRO CONGRESSI FRENTANI Via dei Frentani 4

CGIL FILLEA

Federazione Nazionale Lavoratori Legno Edilizia e Affini

UN NUOVO MODELLO DI SVILUPPO PER IL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

18° CONGRESSO NAZIONALE FILLEA CGIL

SINTESI DEL DOCUMENTO PROGRAMMATICO

2010-2014: GLI ANNI DIFFICILI

La crisi ha pesantemente segnato le condizioni di vita e di lavoro di centinaia di migliaia di persone, che nel settore delle costruzioni hanno fatto i conti con il dramma della perdita del lavoro, del suo impoverimento e della riduzione di diritti e tutele. Ciò grazie anche agli interventi legislativi che hanno favorito una precarizzazione del lavoro. La crisi, di cui il prezzo più alto lo hanno pagato le donne, i giovani, i migranti, ha indebolito fortemente lo stato sociale. La riforma delle pensioni ha cambiato radicalmente le aspettative di chi era prossimo alla pensione e dei più giovani, che la pensione rischiano di non vederla mai. Il sindacato ha saputo arginarne gli effetti con una grande capacità di mobilitazione e conquistando importanti risultati, ma insufficienti poiché sia la categoria, sia la Confederazione, non sono riuscite fino in fondo a rappresentare la complessità del mondo del lavoro, i suoi cambiamenti.

PIÙ SINDACATO

Tutte queste trasformazioni economiche e sociali prodotte dalla crisi, esigono risposte organizzative e politiche nuove. Per la Fillea è necessario sviluppare un dibattito di merito e non di schieramento, affinché la confederazione tragga dalle esperienze delle categorie e dei territori la sintesi necessaria a dare forza alle soluzioni rivendicative per i prossimi anni. Per la Fillea occorre riaffermare il valore della confederalità, seppure innovata nelle forme organizzative e nei contenuti politici, se si vuole rispondere alla frammentazione del lavoro e della rappresentanza.

UN NUOVO MODELLO DI SVILUPPO

Uscire dalla crisi con un cambiamento radicale del modello di sviluppo: per la Fillea la strada è una sola, quella dell'innovazione e della sostenibilità ambientale, che implica qualità del lavoro e del sistema delle imprese. Un orizzonte scelto da altri paesi e che sta creando nuovi posti di lavoro. Ciò significa ripensare le città, riqualificare gli spazi urbani, gli edifici, mettere in sicurezza il territorio attraverso la manutenzione e la rigenerazione di un patrimonio immenso, senza consumare nuovo suolo. Questo il paradigma da cui discendono le proposte contenute nel Piano del lavoro della Fillea

“CITTÀ FUTURE”: LE PAROLE CHIAVE DEL PIANO PER IL LAVORO E DEL CONGRESSO FILLEA

LEGALITÀ La barra del timone della ripresa, del rilancio delle costruzioni e delle politiche economiche non può che essere puntata in questa direzione, per la Fillea condizione imprescindibile. **QUALITÀ** Rilanciare il settore nel segno della qualità del mercato, del lavoro e dell'impresa, vuol dire dotarsi degli strumenti adeguati. Per questo la Fillea respinge gli attacchi contenuti nel decreto governativo ad uno strumento fondamentale, il Durc. **STOP CONSUMO DI SUOLO** La frontiera per una politica di rilancio del Paese è per la Fillea il consumo di suolo zero, raggiungendo l'obiettivo di dimezzare il consumo entro il 2020, per azzerarlo entro il 2030, come richiesto dalla direttiva europea. **RIGENERAZIONE** Il recupero a pubblica utilità di aree ed immobili pubblici dismessi è per la Fillea

un'opportunità per dare alle aree urbane e ai centri storici una nuova identità urbanistica, puntando a ridurre l'utilizzo del suolo non impermeabilizzato. Su questo la Fillea chiede al governo un provvedimento nazionale.

CASA La Fillea chiede che, con la fiscalità generale, lo Stato torni a finanziare l'edilizia popolare, il recupero eco-sostenibile del patrimonio esistente ed un piano straordinario quinquennale per la creazione di nuovi alloggi da realizzare nelle aree pubbliche dismesse.

BENI CULTURALI La messa in sicurezza e tutela dei monumenti e dei centri storici è una grande “infrastruttura” capace di sviluppare ampie filiere ed un indotto diffuso, dove occorre rafforzare le tutele e la salute degli operatori e valorizzare le professionalità. Per questo la Fillea assume l'emergenza Pompei e Sibari a simbolo del rilancio del settore.

MEZZOGIORNO Per la Fillea occorre rafforzare la presenza economica ed istituzionale dello Stato e delle sue articolazioni, per affermare la legalità e rendere più efficaci ed efficienti le risorse europee e nazionali già esistenti, indispensabili per ridurre il gap, in particolare quello infrastrutturale, con il Nord del Paese.

INFRASTRUTTURE Per la Fillea vanno compiute scelte strategiche, coniugando esigenze di coinvolgimento delle realtà territoriali, ma sempre nell'interno di una politica complessiva d'interesse europeo e nazionale e nel segno del minor impatto ambientale. Tre le direttrici: le infrastrutture di interesse nazionale (autostrade del mare, reti europee Ten, linee ferrate dedicate per i

pendolari, il collegamento veloce tra le dorsali Nord/Sud e Est/Ovest, manutenzione ordinaria delle infrastrutture esistenti), le Infrastrutture di interesse regionale (per la mobilità pubblica), le infrastrutture urbane e metropolitane (linee metropolitane leggere e di superficie, piste ciclabili, corsie per il trasporto pubblico gommatato).

SOSTENIBILITÀ È la scommessa del terzo millennio, ma anche un impegno chiaro e vincolante che l'Europa chiede agli stati per fare dell'efficienza energetica la chiave della riqualificazione del patrimonio edilizio, su cui sono appostati i fondi europei 2014-2020. Un “treno” che per la Fillea non va perso. Per fare questo occorrono scelte innovative, nei criteri, negli strumenti normativi e nelle agevolazioni, rendendo ad esempio permanenti le detrazioni per l'efficienza ed il consolidamento antisismico (con l'istituzione del libretto obbligatorio), legando ogni incentivo pubblico alla regolarità del lavoro a partire dall'adozione del Durc per congruità, portando a tre anni le detrazioni per i mobili.

FORMAZIONE Per la Fillea è necessario rispondere ai bisogni di nuovi lavori e all'adeguamento delle professioni tradizionali, sia per gli impianti fissi, che vedono il settore legno in profonda trasformazione, sia per l'edilizia. **SICUREZZA** Occorre più formazione ed il rafforzamento – nelle risorse e negli organici – del sistema pubblico di vigilanza, con una maggiore presenza delle Asl nei cantieri e l'aggiornamento degli operatori. L'organizzazione del lavoro è uno degli elementi principali che determinano la salute e la sicurezza, quindi per la Fillea è decisivo riappropriarsi della capacità di contrattarla, sostenendo

LA RIVOLUZIONE ORGANIZZATIVA SUL TERRITORIO

Quella che la Fillea sta preparando, dal lato organizzativo, è una profonda riforma. Il progetto, che verrà ratificato proprio al congresso nazionale, prevede un riassetto global, reso indispensabile dal crollo degli addetti (da 1.160.000 del 2008 agli attuali 800.000), dalla diminuzione degli iscritti alle Casse edili (erano 400.000 a fine 2013, dei quali una buona parte finiti in cig o impegnati in lavori discontinui), dal calo dei tesserati e conseguentemente dalle minori entrate per il sindacato. All'insegna del motto "Dove c'è il lavoro, c'è la Fillea", il processo di ristrutturazione è già partito con esperienze-pilota su cinque territori, Fermo, Ascoli Piceno, Ogliastra, Sulcis Carbonia e Medio Campidano. "La nostra riforma - commenta Enrico Piron, nazionale Fillea, responsabile organizzativo -, che anticipa il più generale e organico progetto di riorganizzazione della Cgil, ormai urgentissimo e non più differibile, ha molto a che fare con l'assetto territoriale delle nostre strutture, perché diminuendo le risorse finanziarie a disposizione dobbiamo anche noi attuare un'operazione di spending review a tutto campo, improntata al risparmio e a una sempre maggiore efficienza della spesa. La finalità è quella di arrivare a strutture sindacali più snelle e funzionali. Il tutto, all'insegna della semplificazione organizzativa". In primis, la Fillea reputa necessario procedere con operazioni di accorpamento di strutture sul territorio. "La riorganizzazione - prosegue Piron - deve avvenire sulla base del livello di proselitismo raggiunto, del lavoro presente in una determinata area, non viceversa com'è

avvenuto sinora. Dunque, se la dimensione territoriale risulta troppo piccola e con pochi addetti, si procede con l'integrazione funzionale interprovinciale con una struttura limitrofa, pur lasciando inalterati i livelli statutari". In tale quadro, secondo la Fillea, occorre ragionare su come dislocare e a quale livello le forze e le risorse che saranno ancora decrescenti nei prossimi anni. "Puntiamo ad avere un sindacato che pensi non solo ai propri iscritti - precisa Piron -, ma sia in grado di dotarsi di una struttura qualificata per andare a trovare i lavoratori nei cantieri. Questo sarà il nostro obiettivo strategico e crediamo vincente, in termini di proselitismo e rappresentanza, il cui punto di partenza è l'accordo del 10 gennaio scorso".

SINDACATO ROSA E MULTIETNICO E IL PROGETTO FILLEA OFFICE

Secondo punto del programma di riorganizzazione Fillea, la presentazione del bilancio sociale ("Rendersi conto per rendere conto"), con il fine della riqualificazione dei bilanci economici e della certificazione di tutto il lavoro svolto. "Un processo iniziato nel 2011 su una decina di province - dice Piron - che si completerà l'anno prossimo, quando a redigerlo saranno tutte le strutture. Una grande operazione, perché cambia la mentalità di fare sindacato in termini di rendicontazione della spesa. Al congresso consegneremo il bilancio di mandato, un documento politico che racconterà quattro anni di attività, facendo diventare la Fillea una sorta di palazzo di cristallo, dove ogni voce di bilancio è documentata e trasparente". Dopo il congresso, prenderà vita anche

'Fillea 2.0', la riforma informatica della Fillea, che punterà alla creazione di una piazza virtuale in contatto diretto tra sindacato e cittadini, mentre sul piano della formazione partirà un progetto che coinvolgerà tutto il sindacato, dai membri di segreteria e i dirigenti fino ai delegati e alle Rsu, con 16 ore di base, in videoconferenza, a costo zero e in un'ottica di flessibilità, sui temi della gestione, organizzazione, responsabilità legale e politica del sindacalista, sulla falsariga di quanto si fa nel campo della sicurezza. "Nel contempo - esplicita Piron -, siamo impegnati a sviluppare una riorganizzazione incentrata su giovani, immigrati e donne, favorendo in ogni modo politiche di genere e l'affermazione di iniziative per un sindacato sempre più under 35 e multi-etnico". Dunque, spazio al piano 'Fillea rosa' a tutti i livelli, anche oltre gli obblighi statutari, così come

all'estensione di delegati e dirigenti immigrati, finora sottorappresentati all'interno del sindacato e all'inserimento di molti nuovi giovani segretari. "In tale quadro assume valore strategico l'integrazione tra tutele individuali e collettive - aggiunge Piron - e le sinergie tra categorie e sistema dei servizi senza soluzione di continuità, volte alla creazione di un sindacato multiservizi, che metta a disposizione dell'utente ogni tipo di offerta. Esperienze pilota del genere sono state avviate a Milano, Parma, Bari, Catania e Cagliari". Infine, il progetto 'Fillea office': "È il nostro fiore all'occhiello - conclude Piron -, che ci permetterà di leggere meglio il mercato del lavoro sul territorio, tenendo assieme un mondo che si va sgretolando, fatto non solo di lavoratori, ma anche di esponenti di 'un'azienda nuova' che si chiamano disoccupati". •



il ruolo delle Rsu e degli Rls/Rlst. Indispensabile poi rilanciare ricerca e sperimentazione, anche in seno all'Inail, per studiare gli effetti sulla salute nel breve e lungo periodo derivanti dall'utilizzo dei nuovi materiali. affinché la sostenibilità sia una scelta consapevole e sicura, senza le sorprese drammatiche che, per esempio, ha riservato l'utilizzo dell'amianto.

RAPPRESENTANZA E DEMOCRAZIA

Per la Fillea gli accordi interconfederali sottoscritti con Confindustria e il regolamento attuativo sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 devono essere estesi a tutte le associazioni datoriali. Per la Fillea nella definizione del regolamento sarebbe servita una maggiore condivisione con le categorie, ma il testo sottoscritto è e resta una grande vittoria della Cgil.

LAVORO REGOLARE

Gli ultimi venti anni hanno visto una sempre maggiore frammentazione, disarticolazione e precarizzazione del mercato del lavoro. Per questo la Fillea chiede interventi legislativi volti alla riduzione del numero delle tipologie di impiego, che riconducano il lavoro autonomo nella sua veste originaria. Occorrono politiche contrattuali inclusive, ad esempio in cantiere, sviluppando la contrattazione di anticipo e l'applicazione del Durc per congruità.

CONTRATTO UNICO Il recente dibattito sull'ipotesi di contratto unico a tutela crescente va affrontato con attenzione, stando al merito. Ma un contratto a tutela progressiva diventa utile strumento se prevede il superamento delle varie forme di assunzioni presenti oggi nel mondo del lavoro, e da questo punto di vista la Fillea ritiene che il primo atto del governo non vada nella direzione giusta. Per i lavoratori edili la questione è ancora più complessa, perché la durata del lavoro è legata alla fine fase o fine cantiere e qualsiasi riforma dovrà tenere conto di tale specificità.

BILATERALITÀ È uno strumento indispensabile per estendere le tutele e per realizzare una contrattazione realmente inclusiva in settori frammentati come l'edilizia. Ecco perché per la Fillea questo sistema deve essere difeso e riformato, ciò anche alla luce della crisi che sta mettendo a rischio il sistema. Una delle cause del mancato rinnovo del ccnl edilizia Ance-Coop, fermo da un anno e mezzo è la loro idea di realizzare risparmi con tale riforma a danno delle prestazioni e azzerando diritti consolidati come l'APE, va respinta.

CONTRATTO NAZIONALE

L'obiettivo della Fillea è la riduzione del numero dei contratti della filiera a due: edilizia e impianti fissi (che raggruppi legno, cemento, lapidei e laterizi). 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 più semplice sarebbe sostenere l'applicazione del ccnl edile a tutte le funzioni/lavorazioni effettuate in cantiere ma ciò non sarebbe realistico, così come non lo sarebbe un unico ccnl dell'industria. Questo però non può essere l'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 può svolgere un ruolo anti-dumping, in grado di rispettare la dignità e i contenuti dei vari ccnl che in esso sono presenti.

CONTRATTO 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 per la Fillea sono

decisivi per il governo degli orari, dell'organizzazione del lavoro, delle sue condizioni effettive, e della sua stessa retribuzione. Nelle costruzioni è presente l'esperienza della tradizionale organizzazione produttiva della fabbrica - con una copertura della contrattazione di secondo livello pari a quella di altre categorie e quindi con le carenze ovvie nelle imprese sotto i 15 dipendenti - e quella del cantiere dove, grazie alla contrattazione territoriale, viene coperto di fatto il 100 per cento degli occupati. Ciononostante, in edilizia occorre avviare un processo di ridefinizione degli ambiti territoriali di riferimento della contrattazione territoriale - con i conseguenti riflessi sulla ottimale attestazione territoriale degli Enti Bilaterali - per adeguarli alle mutate condizioni del mercato e del settore, in primo luogo rispetto ai processi di mobilità delle imprese e dei lavoratori. Contestualmente occorre radicare la contrattazione in cantiere, un obiettivo difficile ma non impossibile, come confermano le esperienze di contrattazione d'anticipo.

PENSIONI Per la Fillea le riforme delle pensioni, in particolare la legge Fornero, sono state fatte esclusivamente per fare cassa e senza tenere conto dei cambiamenti del mercato del lavoro - sempre più precario e discontinuo - e del peso della crisi economica. Per tutti i lavoratori discontinui, stagionali e a tempo determinato, precari, le pensioni faticeranno a superare l'assegno sociale. Occorre, quindi, ritrovare il vantaggio nel versamento contributivo garantendo almeno una pensione minima che sia comunque significativamente superiore alla pensione sociale, scoraggiando così anche evasione ed elusione contributiva. Per questo la Fillea propone di modificare la legge Fornero, prevedendo che per i lavori gravosi l'approdo pensionistico sia anticipato di alcuni anni; che il

governo stipuli rapidamente le convenzioni bilaterali con i Paesi extra Ue affinché i lavoratori migranti possano beneficiare della pensione in caso di ritorno nel paese di origine; che la legge venga congelata sino all'uscita dalla crisi economica; che vengano attivate azioni che favoriscano l'inserimento dei giovani, attraverso l'affiancamento con lavoratori anziani che potrebbero passare a part-time negli ultimi anni di lavoro con riconoscimento pieno dei contributi, ciò in particolare per i lavori gravosi; che gli ammortizzatori sociali siano estesi per durata e tipologia anche ai lavoratori edili poiché ciò produrrebbe benefici sia per gli accrediti contributivi, sia sul versante della giustizia sociale poiché le imprese pagano maggiori aliquote contributive a fronte di minori prestazioni; che si individuino correttivi da apportare ai coefficienti di calcolo previsti dal sistema contributivo, affinché non vi siano particolari penalizzazioni per i lavoratori precari e discontinui.

ORGANIZZAZIONE Al via il progetto di riassetto organizzativo della Fillea, obiettivo strategico quello di avvicinare sempre più il sindacato ai lavoratori e a chi il lavoro non ce l'ha, proseguendo nell'esperienza dei "comitati per il lavoro". Rendicontazione - oltre 40 strutture hanno già adottato il Bilancio Sociale e la Fillea nazionale è al suo quarto rendiconto - e rafforzamento dei progetti territoriali e di formazione per dare spazio ad una nuova leva di delegati e dirigenti sindacali guardando ai giovani, ai migranti e alle donne: questi sono tra gli obiettivi per i prossimi anni della Fillea. Un sindacato dunque sempre più di prossimità e sempre più capace di "rendersi conto per rendere conto", in grado di utilizzare le forme della comunicazione più adeguate alle nuove sfide ed ai bisogni dei lavoratori. •

IDENTIKIT DELLA CATEGORIA

Una presenza radicata

Nonostante la crisi la Fillea resta il primo sindacato italiano delle costruzioni

Oltre cinquemila assemblee congressuali, quattromila i delegati eletti ai vari livelli congressuali e cinquecentoquarantotto quelli per l'assise nazionale della categoria, una adesione plebiscitaria al documento "il lavoro decide il futuro" da parte dei quasi centoquarantamila votanti: questi in breve i numeri del Congresso nazionale della Fillea, la categoria della Cgil che raccoglie i lavoratori e le lavoratrici dell'edilizia, degli impianti fissi, del legno - arredo, del cemento, dei lapidei e alcune nicchie produttive come la nautica e gli operatori del restauro. Il Congresso nazionale si apre a Roma il 2 aprile, con la relazione del segretario Walter Schiavella, recentemente eletto anche Presidente del Comitato europeo della Bwi, il sindacato mondiale dei lavoratori delle costruzioni, a conferma di una sempre più radicata presenza degli edili italiani nel movimento sindacale internazionale che, da nord a sud del pianeta, è alle prese con la più grande crisi produttiva e occupazionale dal dopoguerra.

Nonostante una flessione degli iscritti del 5,8 per cento rispetto al 2010, la Fillea resta il primo sindacato italiano delle costruzioni, un primato frutto del lavoro sul territorio e nelle aziende di centinaia di funzionari e migliaia di delegati, che in questi anni si sono fatti in quattro per difendere i diritti, i salari, la sicurezza dei lavoratori. E proprio il rendiconto di quel "farsi in quattro" e la necessità di ripensare l'organizzazione del sindacato di fronte ai nuovi bisogni del mondo del lavoro, sono stati tra i temi ricorrenti nelle assemblee. Le stesse puntuali relazioni dei segretari generali, tutti riconfermati e quattro new entry (Marante in Liguria, Dufor in Valle d'Aosta, Iacovino in Basilicata e Giareghi in Friuli) oltre a lanciare il grido di dolore per le condizioni di vita dei lavoratori, ad esprimere rabbia per il non riuscire a fare di più, sono un lucido e appassionato racconto corale che rende conto del ruolo e del valore insostituibile che il sindacato ha svolto in questi anni a difesa dei diritti e delle condizioni di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, in un momento in cui facili ed incoscienti populismi ne proclamano la inutilità. "Lavoro, paghe, fine mese, dramma, equità, giustizia sociale, uguaglianza, comprensione, scelte, fare qualcosa: queste le parole più ricorrenti che ho ascoltato dai lavoratori" racconta Lucio Reggiori, segretario generale del Piemonte, cui fa eco Leo Zucchini, del Veneto, che ricorda come siano cresciute anche le difficoltà materiali del sindacato "minori risorse



significa ridimensionamento degli apparati, cioè maggiori carichi di lavoro per ciascuno di noi, in un momento in cui il lavoro di assistenza, tutela individuale, contrattazione e gestione delle innumerevoli crisi aziendali è sempre più oneroso e dispersivo, e di questo tutti ne portiamo i segni." Per questo da parte di molti segretari generali viene posta una particolare attenzione al tema della riorganizzazione, in particolare al miglioramento dei servizi, che per il molisano Pasquale Sisto "debbono sapersi adeguare alle esigenze dei lavoratori edili, dei bracciati e di tutte le altre categorie che fanno il giornaliero, per permetterne la fruizione. Fino a qualche anno le domande di disoccupazione si facevano cartacee, ci pensavamo direttamente noi, compilandole e consegnandole all'Inps. Ma adesso il sistema telematico impone una diversa procedura, che coinvolge necessariamente i servizi, per questo il tema degli orari di apertura diventa determinante." Per Gianni Sannino, Campania "se una volta la semplice richiesta di informazioni su un diritto contrattuale significava rivolgersi all'organizzazione sindacale, oggi non è più così. La prima notizia, quella di base, spesso è acquisita in rete, e ci si rivolge al sindacato solo quando non se ne può fare a meno. In questo modo non c'è storia costruita, e quindi quella tra operaio e sindacato è una relazione acerba che spesso nasce e muore

nella tutela di un diritto." Ed allora, si percorrono strade nuove per mettere al servizio della contrattazione l'esperienza crescente della tutela individuale, come in Sardegna dove con l'Inca "stiamo costruendo un'anagrafe previdenziale dell'edilizia" racconta Chicco Cordeddu "per orientare i lavoratori della Fillea ad una prospettiva pensionistica e soprattutto per studiare e cogliere l'evoluzione delle tutele per i lavoratori del nostro settore in un'ottica di prevenzione e sicurezza." Per Marco Di Girolamo, Lombardia, occorre "consolidare il rapporto tra attività negoziale/contrattuale e vertenziale/legale" e in questo è importante il ruolo dei legali per contribuire a capire come "dovrebbe essere il rapporto tra il funzionario sindacale, frequentazione del cantiere e vertenzialità individuale e collettiva, insomma cosa possiamo fare insieme per un più adeguato sviluppo della vertenzialità." Passi avanti e nuove frontiere da percorrere, dunque, sul fronte delle tutele individuali. Ma per tutti la domanda è sempre una, come ricorda Franco Tarantino dalla Sicilia: "come rispondiamo alla legittima domanda di lavoro, qui ed ora?". Da ciò deriva il tema della contrattazione e della tutela collettiva "ad esempio, la vertenza-lavoro lanciata dai Comitati per il lavoro edile ha avuto molta visibilità, ma poi dal versante negoziale ci siamo scontrati con un assetto istituzionale assolutamente inadeguato ad affrontare questo livello di emergenza." Le tutele collettive in tempo di crisi

sono declinate per lo più dal versante della contrattazione difensiva, la Fillea stima in questi anni di crisi una media di oltre ventimila procedure annue, quattrocento al giorno. Una enormità, come racconta Gabriele Matterana della Val D'Aosta "tanto tempo lo si dedica alla gestione dei fallimenti che stanno aumentando, con tutto quello che ne consegue, fondi di garanzia, procedure di cigs, mobilità" e conferma Giulia Bartoli dalla Toscana "in cinque anni abbiamo sottoscritto migliaia di accordi difensivi. In particolare, con i contratti di solidarietà abbiamo lavorato ad accordi espansivi in quelle aziende dove il lavoro c'è ancora, per favorire l'ingresso di giovani." Situazione simile nelle altre regioni, come puntualmente rendicontato dai segretari generali delle Marche Verzeni, dell'Abruzzo Amicucci, dell'Alto Adige Parrichini e che riassumiamo nella battuta di Gianni Fiorucci, Umbria "la contrattazione è la nostra essenza. Il principale lavoro che dobbiamo fare è di non far mai mancare il nostro ruolo contrattuale." La contrattazione d'anticipo ha prodotto esperienze innovative, come racconta Gigi Veraldi "sul cantiere della Tecnis della A3 di Morano abbiamo messo in piedi un laboratorio di buone pratiche negoziali, a testimonianza che si possono raggiungere buoni accordi in favore della qualità del lavoro anche in tempo di crisi". Dalle Murge l'esperienza della Natuzzi, dove è stata sventata la prospettiva di migliaia di esuberanti con un accordo in

sede ministeriale. Racconta il pugliese Silvano Penna "abbiamo fatto scrivere alla Natuzzi che deve riportare in Italia parte delle produzioni, lo abbiamo costretto a rimangiarsi i licenziamenti ed impegnarsi in un processo di riqualificazione della filiera e del territorio, senza cedere nulla sotto l'aspetto contrattuale, dei diritti e delle tutele dei lavoratori." In Emilia Romagna storia simile per la vertenza Ferretti, dove la mobilitazione generale e compatta di tutti gli operai - cinquanta ore di sciopero - è stata la chiave per raggiungere un accordo, che per Luigi Giove "consegna l'idea che dalla crisi si può uscire con investimenti in prodotto e processo, con la ricerca sui materiali, con la valorizzazione delle nostre produzioni di pregio, con l'idea che per salvare i posti di lavoro, se c'è meno da lavorare, si può lavorare un po' meno tutti. Credo che vadano ringraziati quei lavoratori, perché ci hanno restituito la speranza." Una speranza che la Fillea vuole trasformare in realtà consolidata attraverso la crescita di nuove leve di delegati e dirigenti, come ricorda Mario Guerci del Lazio "la politica dei quadri è uno degli aspetti fondamentali del nostro lavoro. Sappiamo quanto siano faticose le nostre giornate, ma questa fatica non può e non deve essere l'alibi per sottrarci a questo compito, né possono esserlo le difficoltà che incontriamo nel sindacalizzare e far crescere soprattutto i giovani e le donne." Una sfida che per Maurizio Zabbeni del Trentino deve "abbandonare l'unico metro dell'affiliazione, ma rispondere a criteri oggettivi, certificati e misurabili, accompagnati da elementi soggettivi quali passione, valori coerenti con la nostra storia e volontà." Perché, come ricorda Viliam Pezzetta del Friuli, che lascia la Fillea dopo venticinque anni di infaticabile e appassionata militanza, insieme a Silvano Chiantia della Liguria e Angelo Vaccaro della Basilicata "un lavoratore sceglie di iscriversi o di cambiare sindacato in funzione della qualità e professionalità dei nostri servizi e dell'impegno, della presenza e della disponibilità del funzionario. Questo è il nostro compito, non basta che ci sia il quadratino rosso sulla maglia per avere in automatico una adesione, altri sono i metri di giudizio delle persone, per questo sottolineo che il nostro è un mestiere che devi sentire, non ci si improvvisa, non si timbra un cartellino alle sei di sera. Anche noi possiamo sbagliare, ma ho sempre visto che se dai tutto te stesso, la gente lo sente. Questo è lo spirito che ci deve accompagnare."

Barbara Cannata