

BOZZA NON CORRETTA

CGIL



ASSEMBLEA GENERALE

FILLEA CGIL

20 - 21 LUGLIO 2016

CASA DELL'ARCHITETTURA - ROMA

BOZZA RELAZIONE PROGRAMMATICA

ALESSANDRO GENOVESI



PERCHÉ IL FUTURO HA RADICI SALDE



Care compagne e cari compagni,

La mia relazione ruoterà intorno a quattro assi:

Primo: Quale messaggio di fondo deve accompagnare la nostra azione? Le parole d'ordine sono **SOLDARIETA' E COESIONE**. Ogni processo, ogni mediazione che rafforza la solidarietà e la coesione, va nella direzione giusta, in una società sempre più lacerata e spaventata.

Secondo: Quale politica per il lavoro dobbiamo portare avanti? Quella che affronta la scarsa **PRODUTTIVITA' DI SISTEMA** e non scarica tutto sul costo del lavoro, che scommette su **SOSTENIBILITA', INNOVAZIONE, QUALIFICAZIONE DELL'IMPRESA, SISTEMATICITA', LEGALITA'**.

La risposta alla caduta della produttività non è solo nella quantità di lavoro dei singoli, ma nei processi che spostano risorse, dai profitti e dalla rendita agli investimenti (tecnologie e conoscenze).

Il nostro problema non si chiama mercato del lavoro, ma mercato delle merci. Se non riprende il secondo, anche grazie a salari più alti per agire sui consumi, la riduzione dei diritti, il lavoro nero e l'evasione faranno aumentare non solo le ingiustizie, ma anche le inefficienze del sistema.

Terzo: Quale politica contrattuale? Quella che punta sulla **RICOMPOSIZIONE**, sulla **SEMPLIFICAZIONE**, sull'**EFFICIENZA**, sull'**INCLUSIONE**. Ricomposizione del CICLO PRODUTTIVO, ricomposizione del MERCATO DEL LAVORO, ricomposizione della RAPPRESENTANZA (perimetri, contrattazione di secondo livello), **PERCHE' UNITI SI VINCE**. Semplificazione dei contratti, del loro numero, della loro strumentazione, come fattore di accelerazione dell'inclusione.

Quarto asse: Quale politica delle alleanze, quale rapporto con il Governo, la rappresentanza politica, CISL e UIL? **AUTONOMIA PROGRAMMATICA CHE E' STIMOLO E MAI INDIFFERENZA, NEUTRALITA o PEGGIO SEMPLIFICAZIONE** perché è interesse nostro che torni ad affermarsi un pensiero progressista in grado di distinguersi dal liberalismo;

UNITA' NELLA COMPETIZIONE, CON CISL E UIL PERCHE' LA NOSTRA RAPPRESENTATIVITA', COME CGIL, SI NUTRE DI ENTRAMBI LE SPINTE.

SENZA LA PRIMA (L'UNITA) NON SI GIOCA LA PARTITA, SENZA LA SECONDA LA SI GIOCA SOLO IN DIFESA.

APERTURA AL NUOVO, SENZA PAURA E SENZA TIMORE SAPENDO AGIRE SULLE CONTRADDIZIONI DEGLI ALTRI, DELLE IMPRESE, DELLA POLITICA.

Questo è quello che dovremmo fare nei prossimi mesi, ma permettetemi, però, prima, di **ringraziare la Segreteria della CGIL e la Segreteria della Fillea** per aver avanzato la mia candidatura. Spero solo di avere la loro e la vostra fiducia e di non deludervi.

Posso promettervi che, se avrò il vostro voto e sostegno, metterò tutto l'impegno e la passione di cui sarò capace, che proverò – proveremo – sempre di più a valorizzare quel modello partecipativo che il compagno Walter ci lascia e che ha permesso alla Fillea di essere una grande comunità solidale.

E permettetemi di ringraziare nello specifico il nostro Walter, anche per le belle parole di ieri. Preferisco farlo all'inizio della relazione perché poi – quando i ringraziamenti si fanno alla fine – rischiano di sembrare una formalità. Lo ringrazio “con la testa”, sottolineando che Walter ci lascia una linea politica chiara, netta e innovativa che dovremmo cercare di portare avanti.

“Con il cuore” voglio dire, guardando anche a Franco Martini e a Carla Cantone qui presenti così come ai tanti compagni presenti e che ringrazio, che nel guidare questa categoria, ci lasci un patrimonio di passione, di capacità di ascolto che tanto hanno contribuito a farci essere protagonisti della vita sociale. Hai fatto tanto prima della Fillea,

farai tanto a Napoli e farai bene, ma sappi che rimarrai sempre il nostro Segretario Generale, rimarrai sempre uno della Fillea.

Perché se una cosa, forse, ho imparato in questo anno e mezzo è che quando si è FILLEA una volta lo si è per sempre. Sarà perché ancora tutti i giorni, quando si va in cantiere si rischiano le botte, sarà perché il 90% delle nostre energie è dedicato a far rispettare contratti e leggi, a combattere le discriminazioni ... sarà insomma perché siamo tutti, sempre, in prima linea che poi ci si sente parte di una famiglia.

La Fillea sarà sempre al tuo fianco. Perché il nostro rispetto, la nostra stima, il nostro affetto te lo sei conquistato con il lavoro fatto e questo, nella nostra scelta di vita, è il tesoro più grande.

Ti vogliamo bene Walter e cercheremo, se possibile, di fare ancora meglio di come tu hai fatto, perché questo è quello che vuoi da noi, da questo gruppo dirigente.

Ringrazio poi anche i vari compagni dei territori e della Segreteria per l'apprendistato che mi hanno fatto e mi continueranno a fare (spero) anche dopo : lo so che sembro (e qualche volta sono) come un elefante in una cristalleria. Che non ho proprio il miglior carattere del mondo, ma voglio dirvi che se qualche volta esagero, qualche volta spingo perché le cose si decidano in fretta, senza giri di parole è perché mi hanno insegnato che **tra compagni, le cose è sempre giusto dirsele in faccia.**

Il nostro male oscuro è nel fare le cose alle spalle, nel non ammettere mai che si è sbagliato. Quante volte citiamo Luciano Lama, il suo addio alla Cgil, il suo appello a non chiudersi in rassicuranti ma fallaci certezze, a saper cambiare idea. E quante volte però, tutti, ce ne dimentichiamo. Ecco una cosa ve la prometto: se avrò il vostro consenso vi dirò sempre quello che penso, quello che pensa la Segreteria Nazionale e lo difenderò, ma se dovessi essere convinto da altri compagni che loro hanno ragione, che forse sto, stiamo sbagliando, vi assicuro che con la stessa fermezza, saremo pronti a farle nostre.

Servono buoni allenatori che sappiano far giocare bene una squadra, non campioni che giocano solo per loro. **Noi giochiamo per la maglia, non per lo sponsor...**

E oggi è in un di più di discussione, che possiamo trovare le soluzioni. Perché inedita è la fase politica e numerose le incertezze. Pensiamo al grande sogno di Spinelli e Delors e guardiamo poi, magari con gli occhi della mia generazione che ha fatto politica dopo l'89,

a quanto successo in Inghilterra o alla recente strage di Nizza, con la paura che invade le nostre strade.

La crisi di un modello di sviluppo è oggi palesemente crisi di una cultura politica, crisi democratica. Siamo di fronte allo smarrirsi di un destino comune. E questa crisi passa per l'impoverimento della dimensione collettiva, del compromesso sociale, e quindi per il lavoro che manca, per il lavoro sempre più svilto. Passa per una riduzione del senso comune di tolleranza e ascolto reciproco.

Si affermano neo nazionalismi, spinte separatiste, nuovi muri vengono eretti e, nella paura, cresce l'individualismo, l'egoismo, e le masse diseredate, **le nostre masse, divengono strumento per vecchi e nuovi reazionari**, vecchi e nuovi razzismi. Dove i ricchi – per citare Asimov - si costruiscono città cinte da mura elettroniche e dove i novelli schiavi dicono “la mia casa”, “la mia terra”, “il mio Paese”, ma in realtà sono la casa, la terra e il Paese, solo di alcuni.

L' Europa Unita era ed è la risposta possibile al disequilibrio geo politico venutosi a creare con la fine del mondo diviso in due. Oggi più che mai abbiamo bisogno di un sistema multipolare in grado di affrontare le grandi sfide del cambiamento climatico e dei flussi migratori. Abbiamo bisogno di costruttori di pace, di chi getta ponti. Abbiamo bisogno di un sistema di relazioni internazionali autorevole in grado di asciugare quel pantano che noi abbiamo creato, lì dove abbiamo preteso di esportare la democrazia (e con esse le nostre armi e le nostre multinazionali).

Quante responsabilità abbiamo nel non aver sostenuto le primavere nel mediterraneo, nel non dialogare con l'islam moderato e le sue masse diseredate ... Tutti solo a tifare che la questione migratoria diventi il problema di un altro, lontano da casa nostra, dalle nostre villette a schiera, dai nostri villaggi vacanze. **I lavoratori migranti sono nostri fratelli, non nostri nemici. I nostri nemici sono i signori della guerra, la fame, la paura e l'ignoranza.**

E la CGIL deve essere in campo, nelle piazze, sui posti di lavoro per portare avanti questo messaggio. Sappiamo che non è facile: lo abbiamo visto tante volte, quando in fabbrica combattevamo le BR o nei campi della camorra ricordavamo l'omicidio di Jerry Masslo.

La lettera aperta del Segretario Generale della Cgil dopo i fatti di Nizza, deve arrivare su tutti i posti di lavoro, dobbiamo metterci la faccia, parlare con i nostri iscritti e delegati, perché tutti sappiano dove sta la Cgil, da che parte stiamo.

E' dentro questo gorgo che io vedo il filo rosso che lega ogni nostra azione, dal nostro ruolo nella Ces e nella Federazione Europea di Categoria alla singola vertenza sul territorio.

E' dentro questo gorgo che vedo lo sforzo di **praticare un nuovo sindacato confederale** e di categoria: rimettere al centro la persona, in una sorta di nuovo umanesimo, la sua dignità, la sua volontà di contribuire ad una società migliore.

Senza enfatizzarla troppo, penso che con la Carta dei Diritti, il Testo Unico sulla Rappresentanza, la proposta unitaria per nuovo modello contrattuale, **noi nel nostro piccolo, stiamo provando a ricostruire questa dimensione sociale, stiamo nel solco giusto**. Perché con la Carta proviamo l'operazione strategica di riunire ciò che il ventennio liberista ha diviso ed impoverito. E dobbiamo farlo sapendo che è un processo lungo, che non c'è mai un'ora X o uno strumento salvifico in sé. Ma appunto tanti strumenti che, dopo il milione e passa di firme raccolte, devono portarci ora il consenso della maggioranza degli italiani, non dei nostri soli iscritti. **Perché rimango ancora convinto che le partite si giocano per vincere, non per partecipare**. E che i referendum sono a sostegno della Carta dei Diritti, non l'opposto. I **referendum non sono la PROVA DI DIO**: dobbiamo impegnarci al massimo perché vivano nel Paese e si costruiscano intorno ad essi alleanze e consensi, per portare al voto la metà più uno degli elettori, e sarà complicato e sarà difficile, ma DOVREMMO FARLO, CONVINTI E COESI.

Guai però a dire che essi sono la nostra ultima risorsa, la prova finale oltre il quale, dopo, non ce ne è più per nessuno. LO RIPETO: i referendum sostengono un processo più lungo, **che continuerà anche dopo** e che dovremmo far vivere con le piattaforme, le vertenze, le iniziative politiche, anche nel 2018, 2019, 2020.... Anche per questo dobbiamo "mettere in sicurezza" la proposta strategica della Carta da ogni tentazione di ridurne il valore a mera ancella politica che accompagna magari una resa dei conti nell'arena politica. **Sarebbe questo sì, un gravissimo errore**.

Carta dei Diritti, ma anche Accordo sulla rappresentanza e proposta unitaria per un nuovo modello.

Con l'**Accordo sulla rappresentanza**, rimettiamo al centro i luoghi di lavoro, restituiamo potere al lavoratore, attuiamo quell'art. 39 della Costituzione che dà una funzione a chi è realmente rappresentativo e deve quindi – per contare – alimentare e rafforzare tutti i giorni il legame con il mondo del lavoro.

E con la **proposta di nuovo modello contrattuale** poniamo noi la sfida della produttività, degli investimenti, della partecipazione, come interesse prima di tutto dei lavoratori, per invertire la tendenza di fondo e spingere invece sulla parte alta della nuova divisione internazionale del lavoro.

Ci deve essere un **“pezzettino” di tutto questo, allora, in ogni piattaforma**, in ogni trattativa.

Il nostro compito è quindi quello di sforzarci di leggere la situazione per non farci rinchiudere nel recinto della nostalgia, del “tempo che fu”, ma continuare a proporci come soggetti del cambiamento. Un cambiamento mai neutro.

Il nostro popolo, in coerenza con la storia della CGIL, sa che **noi non siamo un’organizzazione che vive di opposizione**. Siamo un’organizzazione che ambisce sempre a governare i processi, con una vocazione maggioritaria innata in noi, ma – inutile negarcelo – il nostro popolo è un popolo sfiduciato, ci chiede risultati, magari parziali, parzialissimi, ma risultati.

Ed è in funzione di questa aspirazione ai risultati, anche parziali, anche minimi, che la nostra autonomia di progetto non deve rinunciare mai a contribuire al consolidamento, all’emergere di una cultura politica saldamente ancorata nella tradizione dei progressisti, del partito dell’**uguaglianza**, della **solidarietà**, del **rispetto** (termine purtroppo in disuso) verso le donne, verso coloro che sono considerati “diversi”, contro il partito dell’individualismo e del mercato, per citare la distinzione storica di Bobbio tra destra e sinistra.

E’ in questa essenza di fondo la differenza tra la cultura politica confederale italiana e altre esperienze sindacali. Sapendo che **non tutto è riconducibile ad una chiara e netta separazione tra azione di categoria o azione delle Camere del Lavoro**, perché la solitudine del pensionato o del precario, la rabbia del disoccupato, la frustrazione del lavoratore sotto ricatto è tema di tutti e non la si sconfigge se non con un’azione combinata sul terreno della contrattazione, del presidio del territorio, della tutela individuale e, aggiungerei, di un più generale messaggio che investa sulla dimensione collettiva della tutela e dell’auto tutela.

Un **messaggio unificante** perché di condizioni specifiche rischiamo di morire, assecondando quella frammentazione che è la cifra proprio della crisi, della debolezza democratica e in fondo della nostra stessa debolezza.

Per noi questo vuol dire contrattazione soprattutto.

Partendo dai CCNL sottoscritti, voglio sottolineare i risultati del rinnovo del Cemento, dei Laterizi e dei Lapidei: il rafforzamento dei diritti di informazione che sono l'anticamera (se li agiamo veramente) per la partecipazione al modello di impresa, la valorizzazione del confronto con le RSU in tema di demansionamento, la sterilizzazione del nuovo articolo 4 post job act, l'ulteriore investimento sul welfare contrattuale e sulla sicurezza, la responsabilità sociale di impresa che passa anche attraverso la definizione di codici di condotta su mobbing e molestie.

Ma vuol dire anche **Piano del Lavoro** – da portare al Tavolo aperto al Mit che ci siamo conquistati con la mobilitazione– per una nuova politica industriale che

- 1) Crei occupazione di qualità: senza occupazione non ci sono diritti;
- 2) Qualifichi le imprese: imprese più grandi, più strutturate, assumendo il tema della sostenibilità come punto strategico;
- 3) Concentri risorse, economiche ma non solo, su specifici filoni e settori, guardando anche ai nuovi bisogni (dagli anziani alle nuove famiglie).

Occorre Pianificare e implementare politiche innovative di riqualificazione del patrimonio edilizio. Per fare questo occorre **rendere strutturali le detrazioni fiscali** legandole a miglioramenti della classe energetica e del comportamento antisismico degli edifici oltre che pensare strumenti fiscali e contrattuali che garantiscano qualità e regolarità del lavoro eseguito. **Attivare e implementare controlli e sanzioni su certificazioni, prestazioni energetiche e sicurezza degli edifici.** E' urgente che ogni edificio possieda **un libretto unico del fabbricato antisismico, energetico, del rumore,** che deve rappresentare la carta di identità delle strutture. **Dobbiamo spingere verso la riqualificazione dei condomini.** Sono oltre 20 milioni le persone che in Italia vivono in edifici condominiali e in queste abitazioni molto spesso i consumi energetici sono più elevati della media italiana, in particolare se costruiti dopo gli anni cinquanta.

Positivo che nella Legge di Stabilità 2016, sia stata inserita la possibilità, per gli interventi sulle parti condominiali (le pareti esterne), di cedere le detrazioni fiscali a chi realizza l'intervento. Ora occorre **dare continuità per il futuro**, visto che l'Ecobonus scade nel 2016, e interventi di questo tipo hanno bisogno di una fase di istruttoria e progettazione non breve.

Serve un **salto di scala**, per passare da buone pratiche a migliaia di interventi diffusi, e per questo occorre guardare con attenzione anche alle esperienze estere come i programmi olandesi di retrofit degli edifici con obiettivi di risparmio energetico. L'interesse di questa esperienza sta nei risultati prodotti e nella capacità di coinvolgere i diversi attori industriali, del credito e del mondo della ricerca.

Serve un investimento straordinario per **valorizzare il nostro patrimonio culturale e architettonico** (250 mila edifici soggetti a tutela di cui 85 mila pubblici e 165 mila privati, di cui oltre 100 mila di proprietà ecclesiastica). **Uno shock economico in grado di occupare solo nella manutenzione preventiva almeno 50 mila giovani l'anno**, per un periodo tra i 5 e i 7 anni, tra diretti ed indiretti, comprendendo anche gli interventi di messa in sicurezza e di manutenzione straordinaria. Ci auguriamo che questa proposta venga ripresa a Settembre dalla CGIL, quando presenterà le proprie proposte per l'occupazione giovanile. Nello specifico, consapevoli anche delle condizioni di finanza pubblica, proponiamo di concentrarci oggi sui c.d. siti Unesco minori (tra cui **Matera, Capitale Europea della Cultura 2019**), in quanto anche simbolicamente potrebbero rappresentare un modello, che tiene insieme la caratteristica italiana di avere un patrimonio artistico diffuso e il policentrismo del nostro territorio. Per queste ragioni proponiamo un vero e proprio **"Patto per la valorizzazione del patrimonio Unesco dei Comuni minori"**. Pronti su questo a mettere a disposizione anche il Formedil, le nostre scuole edili per una campagna di formazione dei "tecnici della manutenzione".

Occorre infine valorizzare la filiera dei materiali. **Benissimo il bonus mobili**, ma il futuro della filiera dei materiali non sta solo nel mantenimento delle professionalità esistenti ma nella valorizzazione dei segmenti alti: sta nella capacità delle **imprese a mettersi in rete** sta nel tenere la ricerca, il design, la capacità di progettare innovazione nel nostro paese, guardando anche a strategie di integrazione e internazionalizzazione che ci facciano essere parte delle scelte dei grandi gruppi e non solo terra di conquista. Penso alla **vertenza Italcementi**, ma penso anche alla ristrutturazione dei **distretti del legno e dell'arredo**, nel **Veneto e Friuli**, come nel **Pesarese** o in **Puglia**. Così come penso all'evoluzione dei materiali di pregio e al rapporto che c'è tra estrazione dei materiali, territorio e risorse finite. E quindi concessioni, lavorazioni in loco.

Così come non possiamo continuare a decantare un **Piano Periferie** che si basa su risorse fittizie e su una modalità di accesso dei progetti a dir poco fantasiosa, ed è venuto

il momento di verificare a che punto sono le politiche per la lotta al dissesto idrogeologico (cosa ce ne facciamo dell'Accordo Quadro sulla gestione dei cantieri del Piano nazionale, siglato il 21 Aprile 2015, se poi il Piano non parte?) e per le **Scuole sicure**.

Senza mai dimenticare il nesso fondamentale che vi è tra recupero del territorio, degli spazi urbani, del patrimonio pubblico - in particolare nei quartieri periferici - e funzione sociale degli stessi. Senza scomodare l'architetto inglese Richard Burdett o le teorie anche un po' eccessive di Saskia Sassen, sociologa della Columbia University, autrice del libro "Le città globali", è evidente l'effetto di politiche volte a sottovalutare il principio del ripristino della socialità degli spazi di periferia: si rischia di svuotare di senso la dimensione urbana, con gli spazi accessibili al pubblico che diventano molto più deboli. E quando a **Venezia**, invece, si discute di come architettura e urbanistica possono proporre soluzioni socialmente orientate (la Biennale di Alejandro Aravena ha questo indirizzo) o quando si discute a **Catania** di recupero degli spazi verdi per riconnettere l'ambiente urbano si sta facendo anche battaglia politica e sindacale che non è tema disgiunto da quali politiche per un'edilizia della rigenerazione delle periferie urbane.

E dobbiamo assumere tutto questo - politiche industriali, investimenti, infrastrutture, riqualificazione urbana - in una visione che guardi al **Mezzogiorno come "assillo" nazionale**: quando si parla di investimenti pubblici e privati, dei nodi di fondo del sistema produttivo, di una società più solidale non si può trattare il Mezzogiorno come "un di cui". Un tema da aggiungere, magari in termini posticci, come coda ad ogni ragionamento sulle politiche del Paese.

La Questione Meridionale è la risposta complessiva ai problemi del Paese. Sapendo che il futuro del Nord, non è legato al Sud solo in termini di una ripresa del mercato interno, ma alla più generale capacità di guardare al Mediterraneo, all'Oriente, sapendo connettersi non solo ai grandi assi del centro e nord Europa. **E' un tema di strategia nazionale, non un tema dei compagni meridionali per i compagni meridionali.**

Accanto alle politiche industriali vi è poi il tema di come si gestisce il nuovo codice degli appalti, una fase transitoria che deve durare poco emanando tutti i decreti e le linee guida necessarie, correzione di quelle storture che abbiamo denunciato, via libera dall'ANAC a quanto previsto in materia di internalizzazione per i lavoratori in house delle aziende concessionarie.

Anche qui però **senza regalare agli altri i nostri successi** (il ritorno al 30% di limite per i sub appalti, la clausola sociale obbligatoria per i concessionari, il rafforzamento della responsabilità in solido che ci aiuta ad evitare una riproposizione del tema nel rinnovo contrattuale, il Durc per congruità, ecc.) e **senza nasconderci la tentazione lobbistica dell'Ance e degli Artigiani** di rafforzare le tendenze liberiste presenti nel codice stesso: dalla soglia per il massimo ribasso, alla riduzione dei vincoli finanziari, patrimoniali e professionali, delle aziende, ecc.

Qui mi si permetta solo una battuta: non si può **di giorno** parlare di legalità, trasparenza, qualità e **di notte** provare a mettere la manina per cambiare testi o circolari a fini diametralmente opposti.

Sfidiamo allora l'Ance ad essere coerente, magari proponendo insieme a noi, di rimettere mano al Durc on line e alla sua validità semestrale che, così come è, sta favorendo i comportamenti più sleali.

A tutti chiediamo coerenza: se si dice che bisogna “qualificare” le nostre imprese, scommettere sull’innovazione, sui giovani **si devono allora risolvere contraddizioni evidenti:** a partire dai **VOUCHER** in edilizia (e non solo), da un **DURC on line che oggi vale 6 mesi**, da una **rigidità nel sistema pensionistico che condanna un’edile a stare fino a 70 anni sulle impalcature, da ancora TROPPE MORTI SUL LAVORO, TROPPO IMPUNITE.**

Un DURC che vede a rallentatore eventuali irregolarità, che non ci permette di identificare il cantiere o i voucher nel nostro settore, sono la negazione di ogni forma di legalità e di qualità dell’impresa.

L’idea che indipendentemente dal lavoro svolto, dal titolo di studio, dalle aspettative di vita, i lavoratori siano tutti uguali è la **NEGAZIONE DEL BUON SENSO**, condannando due generazioni: quella più anziana che non ce la fa più a dare il proprio contributo e che dopo 40/45 anni di lavoro merita un pò di riposo, e quella più giovane che non vede aprirsi spazi per dare invece, e quanto lo vorrebbe, il proprio contributo al Paese.

Nel cantiere come nella cave, in galleria, **la sicurezza deve essere al primo posto:** ritiro delle concessioni, congelamento preventivo dei patrimoni, patente a punti, introduzione dell’aggravante per morte sul lavoro al reato di omicidio colposo. **Perché ci sono troppe famiglie che piangono e troppi impuniti** che magari, con un prestanome, riaprono l’azienda il giorno dopo.

Dal Governo alle controparti: con le controparti, quale rapporto?

Concentriamo sui Ccnl aperti (legno e Edilizia). Prima di tutto dobbiamo sfidarli sulla nostra proposta contenuta nel documento unitario di CGIL CISL e UIL sul nuovo modello. Mi spiego meglio: la discussione che stiamo portando avanti ai tavoli aperti e prossimi si basa su un discrimine. Quella della qualità del sistema produttivo che può passare solo per un di più di redistribuzione (salario), ma anche di partecipazione, di condivisione dei modelli organizzativi e dei necessari investimenti.

Il messaggio che arriva dall'attivo unitario dei quadri e delegati del 12 luglio è questo: la sfida che poniamo alle controparti è di essere all'altezza del cambiamento.

La nostra proposta di riforma del modello contrattuale è un modo per far uscire anche la rappresentanza datoriale dalle secche. Proponendo un rapporto virtuoso tra primo e secondo livello (aziendale, territoriale, di filiera).

Non siamo innamorati del primo o del secondo livello in sé, ma **dell'equilibrio che si riesce a creare guardando alla realtà e non all'ideologia**. Non si può teorizzare una centralità dell'impresa a prescindere, nella contrattazione, perché si rischia di delineare una soluzione per un sistema imprenditoriale che non è il nostro. La nostra struttura produttiva è fatta di oltre 5 milioni e 300mila aziende, di cui 5 milioni e 160 mila con meno di 15 dipendenti. Chi può pensare di escludere cinque milioni e 160 mila aziende dalla contrattazione? A meno che non si pensi al salario minimo legale, ma allora lo si dica e **si dica che per quella via si punta a dare un colpo alla contrattazione e soprattutto ai salari**, visto che difficilmente il salario minimo legale sarebbe più alto dei nostri minimi contrattuali!

E in questa partita noi come Fillea ci siamo dentro fino al collo: **FederLegno**, alla fine ci sta dicendo proprio questo: "l'organizzazione del lavoro è tema solo mio". Avere mano libera in termini spropositati su orario e contratti a termine, senza dover più passare dal confronto aziendale vuol dire proprio questo. Vuol dire che lo scambio si fa una volta sola sul piano organizzativo (nel nostro caso a livello nazionale) ed una volta fatto, le differenze di prodotto, di modello, ecc. come si compete e cosa devono metterci i lavoratori, è affare solo dell'impresa. Mentre il salario ci propongono di discuterlo magari in azienda (in cambio di cosa???) , sganciandolo di fatto dalla realtà. **Due assurdità in un una.**

Superare uno dei due livelli alla fine vuol dire questo: se salta il livello nazionale l'80% dei lavoratori è alla merce del suo datore, facendo saltare gli elementi a base di una concorrenza leale sui costi e **condannando la piccola impresa ad un nanismo autarchico definitivo**; se salta il livello aziendale si accede invece all'idea che il singolo gruppo di lavoratori in quella specifica azienda, non può più, attraverso i propri rappresentanti, dare il proprio contributo.

Noi lo diciamo chiaramente: **non siamo d'accordo e se a Settembre non ci saranno passi avanti, dal blocco degli straordinari e dalle assemblee informative, passeremo a forme di lotta più incisive ed impegnative**. Per questo dobbiamo prepararle bene e fare, a settembre, centinaia di assemblee, anche nell'azienda più piccola.

Sul salario me la cavo con poche battute, perché alla fine – come sa Marinella che mi conosce da anni - la nostra natura di contrattualisti rischia sempre di uscir fuori.

Ho già detto che è stato **lo scemare della produttività che ha abbattuto la nostra crescita**. Essa è principalmente un problema d'offerta, di scarsi investimenti. Ma l'economia soffre da anni di un altro male, congiunto: **il ristagno seguito da un crollo della domanda**.

La domanda interna cresceva solo dell'1,5% già prima del 2007. Ma è caduta del 6% nella recessione del 2008-2009 e del 9% nella recessione del 2011-2014, con un pallido recupero nel 2015. Il contributo delle esportazioni nette è risultato modesto. Quindi la domanda globale nel 2008-2014 abbatteva il Pil del 10% : la più profonda contrazione della storia patria, con l'ovvia eccezione del 1942-1945.

Al di là della fattibilità, **tagliare i salari sarebbe quindi un grave errore**. Le imprese riscoprirebbero i profitti "facili" degli anni 1995-2005, allora fondati sulla moderazione salariale e sul cedimento della lira (e dell'euro fino al 2002), sulla spesa pubblica a pioggia, sull'evasione e l'elusione delle imposte. Come ammoniva Paolo Sylos Labini, **"verrebbe meno lo stimolo che una ragionevole dinamica dei salari nominali esercita sulle imprese"**.

In parte diverse sono le dinamiche per il rinnovo **del CCNL dell'edilizia**. Permettetemi però qui una premessa. Per quanto il CCNL conti, **tanto conterà quanto faremo sul territorio**. Non c'è rinnovo del CCNL che si sostituisce ad **un'azione per recuperare quanto le aziende non versano in Cassa**, per verificare la discordanza tra ore minime contrattuali, ore realmente versate, validità delle giustificazioni.

E non c'è vincolo o modifica dell'articolo 38 del CCNL se noi per primi non siamo convinti dell'esigenza di salvaguardare il secondo livello di contrattazione e il corrispettivo strumento bilaterale, **sapendo guidare noi i processi di semplificazione del sistema invece di subirli**. Abbiamo anche qui esempi e buone pratiche in giro: potrei citare il lavoro dei compagni della **Basilicata** o il grande lavoro dei compagni di **Castrovillari**. O ancora le Casse Edili a **Perugia**, a **Milano**, a **Bologna**, a **Napoli**.

Sapendo che contrattualmente dobbiamo perseguire nel settore edile una **TRIPLA OPERAZIONE DI RICOMPOSIZIONE**.

La prima operazione: **DOBBIAMO RICOMPORRE il ciclo produttivo**. Vuol dire riorganizzare il cantiere, ridurre i livelli di sub appalti, agire una contrattazione di anticipo lungo la filiera Committente-appaltatore-subappaltatore. Allora responsabilità in solido certo, ma anche trasparenza negli accessi, visibilità delle imprese che operano, presidio nel movimento degli uomini e dei mezzi, verifica delle nomenclature, RSLT che girano, controllano, segnalano. Protocolli per la legalità e contrattazione di anticipo, tanti piccoli (e più evoluti) Protocolli Cannitello devono diventare naturali strumenti sindacali: essi ci forniscono sedi ed informazioni per maggiore trasparenza, maggior controllo, maggiore pressione su committenti e appaltatori. Così come dobbiamo agire i diversi protocolli stipulati dalle Confederazioni con grandi committenti pubblici: da quello **sottoscritto in Emilia Romagna** a quello più recente **sottoscritto con la Regione Piemonte**.

La seconda operazione: **DOBBIAMO RICOMPORRE il mercato del lavoro** che vuol dire affrontare il tema delle Partite Iva, sia quelle che lo sono genuinamente, sia quelle dei lavoratori che sono stato costretti ad aprirla. Non parliamo oggi del vero artigiano che ha dipendenti ne solo del libero professionista iscritto all'albo, ma di quel mondo che è la stragrande maggioranza che non è nel il primo, ne il secondo caso. Ed allora cosa sono le nostre proposte per il rinnovo del CCNL se non la traduzione degli obiettivi della Carta dei Diritti? Di fronte al fatto che tali lavoratori autonomi rappresentano oltre il 36% del settore, facciamo ancora finta di nulla?

Poi discutiamo: partiamo dalle relazioni di Dario e di Marinella al seminario del Marzo 2015? Ripartiamo dalla iniziativa della Fillea Lombardia tenutasi pochi mesi fa? Certo è che non basta più la circolare n. 16 del 4 luglio 2012 e, dopo la Sentenza della Corte Europea di Giustizia del 4 dicembre 2014, sicuramente dovremmo discutere su dove

mettiamo le prime distinzioni, perché l'articolo 2222 del Codice Civile è anch'esso una rete bucata: basta l'iscrizione come impresa artigiana alla Camera di Commercio? Oltre ad una prima distinzione sul possesso di mezzi e attrezzatura non dovremmo cominciare a sfidare gli altri anche sulle distinzioni professionali, da dove – nel ciclo produttivo – tali figure intervengono e, se lo fanno, operando dove le imprese esecutrici svolgono la medesima attività con personale dipendente?

Noi dobbiamo allora **ripartire dal luogo di lavoro cantiere** (dalla stessa definizione del Testo Unico sulla sicurezza l'art.89) che comunque è già un ambito delimitato. Lo è in termini di organizzazione dei tempi e delle fasi di lavorazione, lo è in termini di esposizione a rischi ed infortuni.

Nel confronto nazionale dovremmo provare a far emergere questo mondo (le liste di chi opera in cantiere come autonomo), dargli un minimo di tutela (sarà una soglia di compenso assimilabile ai minimi contrattuali, sarà per intanto l'iscrizione a Scuola e CPT o al welfare integrativo?), e quindi come Fillea e come CGIL dovremmo anche porci il tema che questa "terza soggettività" che non è lavoratore dipendente, che non è impresa con propri dipendenti, necessiterà di essere rappresentata. E noi dobbiamo candidarci a rappresentarli. E ovviamente **contano anche gli accordi locali**: vedi l'iscrizione anagrafica alle casse edili senza costo a carico degli stessi autonomi (lo fa l'Edilcassa delle Marche), o ancora l'esperienza contrattuale fatta con alcuni committenti (penso al Comune di Milano con il Regolamento Edilizio del 2013) e tante cose si potrebbero fare.

Su questo vedo anche, come strumento di ricomposizione, di lotta alle discriminazioni, le potenzialità del sistema BLEN.IT e la necessità di utilizzare tutte le occasioni per il suo sviluppo e la sua efficacia, anche in vista dell'attuazione del Job Act.

Terzo obiettivo: **DOBBIAMO RICOMPORRE la rappresentanza**. Noi diciamo **Contratto di Cantiere** per intenderci, ma il tema è ricomporre sotto una unica pratica sindacale il vasto mondo di dipendenti con altri CCNL presenti nel cantiere. Secondo il Cresme ci sono almeno 280 mila dipendenti che strutturalmente sono impiegati nella filiera delle costruzioni in cantiere: oltre 150 mila hanno il contratto metalmeccanico, altri 80 mila quello del terziario o della logistica. Non è possibile che ci siano lavoratori cui attività rientrano nell'Allegato 10 del T.U. sulla sicurezza (quelli specificatamente edili) e che non hanno il nostro CCNL.

Intorno a questa ambiguità si genera **dumping contrattuale**. Un **dumping che è salariale** (mediamente costano il 10% in meno), **ma soprattutto di diritti** (non versano alla Cassa Edile, non partecipano ai corsi sulla sicurezza) e aggiungo **anche di rappresentanza**.

Perché i compagni della Fiom, della Filt o della Filcams non ci vanno sui cantieri, non hanno gli strumenti contrattuali (l'iscrizione in cassa e non presso l'azienda), le sedi di rilevazione (il Mut, l'inserimento in banca dati Ape, ecc.) e neanche il modello organizzativo.

Allora si pone il tema alla Fillea (e alla CGIL chiediamo di aiutarci) di **metterci intorno ad un tavolo con i compagni delle altre categorie** per definire modelli di contrattazione sul territorio e nel cantiere, modelli organizzativi che ci permettano di rappresentare tutti questi lavoratori, magari partendo proprio dagli interventi (e dai costi) su salute e sicurezza. **Perché quando una gru viene giù, non ti chiede che contratto hai in tasca!**

Questa partita non è cosa diversa, dalla riduzione del numero dei contratti, dalla semplificazione della nostra bilateralità. Non è cosa diversa dalla valorizzazione di un unico sistema sanitario o previdenziale integrativo. Non a caso questo rinnovo punta ad un CCNL unico, ad **uniformare il nostro sistema bilaterale** (guai se l'Ance ci obbligasse a disdettare l'accordo sulla Bilateralità del 98) e lo fa con una visione oggettivamente alternativa a quella portata avanti dall'Ance e su cui ogni tanto vediamo un riflesso condizionato di troppo della Filca.

Per noi la bilateralità è uno strumento attuativo della contrattazione collettiva e per noi la contrattazione collettiva si fa su due livelli. Dove è il secondo livello si mette la cassa e non viceversa. **Per noi non è all'ordine del giorno la Cassa Edile Nazionale** che rischia di ridurre la presenza sul territorio a mero sportello. Anzi con la proposta di definire circoscrizioni regionali preferibilmente, o comunque in grado di assicurare - a fronte di una massa salari adeguata - un livello dignitoso di prestazioni ai lavoratori, **noi riteniamo di mettere definitivamente in salvaguardia un sistema**.

Sistema che dovrà certo avere una sempre maggiore omogeneità delle prestazioni (perché la mobilità territoriale cresce, perché servono sistemi più efficienti), ma dall'altra un occhio al territorio, e le Casse a noi ci servono anche per questo. La proposta dell'1% garantito per i lavoratori, dentro il 3% di versamento alle Casse, ha questa funzione.

Anche per evitare quello che è successo in questi anni e che ci preoccupa. I dati forniti all'ultima assemblea CNCE ci dicono che a fronte di un costo medio delle Casse dell'1,91% (1,14 personale, 0,77 costi di gestione) noi siamo passati da 0,38 a 0,31 nelle assistenze sanitarie, dallo 0,39 allo 0,33 nelle assistenze sociali, dall'0,09 allo 0,06 sui DPI solo negli ultimi tre anni e questo non è possibile. **La salvaguardia del sistema bilaterale deve essere pagata da tutti e non si può scaricare solo sui lavoratori.**

Ovviamente mi scuserete se sul rinnovo edile la pianto qui, ma mi sembrava importante sottolineare questi aspetti che, insieme alla rivendicazione di escludere i voucher in tutto il settore, insieme alla rivendicazione di rafforzare il fondo ex usuranti per magari sostenere eventuali uscite flessibili per la pensione - se mai giungessero novità "potabili" dal confronto con il Governo - ci dicono **quanto la nostra piattaforma sia di sostegno all'azione della CGIL.**

E vorrei concludere questa parte del ragionamento sottolineando **come e quanto vorremmo contribuire con la nostra esperienza alla strategia più complessiva della CGIL.** Noi, che da sempre facciamo i conti con la frammentazione dei cicli produttivi, con la discontinuità salariale, con la trasformazione dei modelli organizzativi, ci permettiamo di evidenziare come il **modello della contrattazione territoriale rafforzato da un sistema bilaterale**, sia una possibile risposta anche per altri settori.

Cosa c'è di più moderno dell'Anzianità Professionale Edile, che si basa sul principio che la professionalità (e quindi il suo riconoscimento economico) è un portato individuale, che le 2100 ore sono il bagaglio che io mi porto indipendentemente dall'aver maturato tale esperienza in una o più aziende? O nella mutualizzazione del salario con il GNF, o dei permessi e delle stesse ferie, **per cui il sistema delle aziende si assume il rischio di impresa che ha connaturato in sé l'inizio e la fine di una specifica prestazione?** O ancora la modalità di iscrizione al sindacato, di misurazione della rappresentanza all'interno del sistema, superando ricatti e minacce nella singola azienda sotto i 15 dipendenti? Pensate un modello simile nel commercio al dettaglio o per i lavoratori del turismo?

La Fillea rivendica tutto ciò e riconosce alla **Confederazione** che **su questo passi avanti ne sono stati fatti, dal convegno di Napoli all'iniziativa del 14 luglio scorso**, in cui le conclusioni di Martini sono state chiare, e la Fillea le sposa dalla prima all'ultima parola. **La bilateralità non è qualcosa di inconfessabile. E' un pezzo nobile del lavoro del sindacato.**

Ora dobbiamo strutturare la discussione e darci quel più di coordinamento, quanto mai essenziale viste anche le nuove norme e il tentativo di usare la leva del welfare “super incentivato” contro il sistema pubblico (penso al Sistema Sanitario Nazionale) e contro il salario di 2° livello.

Del resto anche qui, non stiamo facendo altro che “rispolverare” le nostre salde radici su cui COSTRUIRE FUTURO.

Le casse Edili, così come la Scuole non sono piovute dal cielo: esse sono figlie della nostra combattività. Una combattività antica visto già nella seconda metà dell’ottocento le società di mutuo soccorso dei manovali e scalpellini, dei lastricatori o dei Riquadratori di Stanze e dei Pittori, furono le prime a perdere la propria natura filantropica per essere direttamente gestite dagli operai. A cavallo tra la fine degli anni 50 e l’inizio degli anni 60 **le Casse Edili ce le siamo conquistate, anche con duri scontri con il padronato** (penso in particolare al Sud, a Palermo o a Napoli, ma anche a Firenze).

Poche battute infine sul nostro interno.

Dobbiamo continuare con le scelte organizzative fatte, sapendo che dobbiamo allargare i nostri confini, portare a ricomposizione le filiere, ad includere figure nuove **e soprattutto aggredire quel 40% di lavoratori edili ancora non sindacalizzati e quei 150 mila lavoratori degli impianti fissi** in aziende tra i 7 e 20 addetti, a cui non andiamo neanche a fare le assemblee per il contratto.

Da qui la scelta di un modello organizzativo e di una FILLEA NAZIONALE “server” dei territori, che scommette sulla formazione obbligatoria e il libretto formativo, che punta a sistemi informatici sempre più precisi e open, per raggiungere il lavoratore, iscriverlo e rappresentarlo, che punta a concentrare le risorse sul territorio (lo dico sommessamente alla CGIL, solo la FILLEA insieme a FLAI e FILCTEM in attuazione della Conferenza d’organizzazione del 2009, hanno una canalizzazione nazionale al 6,5% avendo tutte le altre categorie una canalizzazione dal 7 fino al 10 e una anche oltre).

Da qui **l’impegno a favorire gli intrecci funzionali o la regionalizzazione dove possibile**, secondo il principio di portare in alto coordinamento politico, ed in basso l’azione vertenziale, di tutela individuale e collettiva. Perché non c’è strumento elettronico, non c’è documento scritto bene se poi non andiamo in fabbrica o sul cantiere.

In coerenza con il documento del 26 ottobre 2013, del resto, abbiamo anticipato scelte poi riprese dalla Conferenza di Organizzazione della CGIL e dobbiamo andare avanti.

Unico regionale Abruzzo-Molise, Prato-Pistoia e coordinamento operativo con Firenze, dopo lo scavalco Pisa-Livorno, le squadre interprovinciali in Veneto e la nascita della Fillea Giulio Isontina, l'intreccio Potenza-Basilicata, il rafforzamento su cui siamo in ritardo della dimensione regionale Umbra e ancora l'avvio operativo del coordinamento Lecce-Brindisi, la riorganizzazione della Fillea della Calabria Centrale, in attesa di poterci riorganizzare su tre macro aree.

Un modello organizzativo che insomma deve seguire i nostri obiettivi sindacali e politici: ci deve essere coerenza tra dove attestiamo i livelli di contrattazione e la rappresentanza, tra la trasferta regionale e la delega di questi lavoratori. Ci deve essere coerenza tra la scommessa sul Testo Unico e investire sui delegati, sui coordinamenti aziendali, ci deve essere coerenza tra l'importanza di investire risorse sulla sanità e previdenza integrativa e promuovere questi nostri strumenti di tutela tra i lavoratori (mi riferisco ad Altea, Arco, Prevedi, ecc., tanto per capirci).

E al contempo dobbiamo rafforzare ulteriormente il legame con il sistema servizi. Sapendo compagni che spesso è vero, le compagne e compagni dell'INCA e del Caaf non sanno che conta più una delega attiva in cassa edile che non una delega INPS. Eppure questo non ci esula da vedere anche i nostri limiti, i nostri atteggiamenti sbagliati. Dove ci si sforza tutti di fare squadra i risultati si vedono: la sperimentazione con l'INCA a **Catania** ed **Arezzo** ci dice che si può fare, come anche la sperimentazione avviata a **Macerata**.

Noi come i compagni che seguono l'organizzazione fanno, ci stiamo lavorando e qualche frutto siamo ottimisti arriverà. Ma su questo chiediamo anche alla CGIL di darci una mano: una volta avevamo tante risorse, eravamo in tanti e potevamo permetterci tanta solidarietà e qualche diseconomia. Sulla solidarietà quello che potremo fare continueremo a farlo, anche se il piano di risanamento che ci siamo imposti è veramente da lacrime e sangue.

Ma le diseconomie non ce le possiamo più permettere. E allora dobbiamo chiedere alle CDL di darci una mano, come da diverse parti stanno facendo, perché in molti territori ormai siamo in uno o in due e non ce la facciamo più a fare tutto. E allora sui servizi, sull'Ufficio Vertenze, sul patronato, incrociare i dati, segnalarci quanti liberi o quanti iscritti sono già passati per il nostro sistema servizi, diventa una informazione fondamentale, su cui poi noi ci impegniamo a lavorare.

Anche perché **noi vogliamo tornare strutturalmente il primo sindacato in edilizia**: abbiamo le energie, le idee e la voglia.

E' con questo obiettivo che dobbiamo **promuovere una nuova leva di quadri Fillea**, partendo dai posti di lavoro, valorizzando competenze ed esperienze. Dobbiamo trovare il giusto equilibrio tra circolarità dei quadri, apertura alle altre esperienze, confederali o di altre categorie e l'esigenza di mantenere una continuità nelle conoscenze, nelle pratiche di settore. Per questo dobbiamo dare continuità ai nostri quadri, pianificarne percorsi, pianificare investimenti sulle compagne e compagni più giovani, vivere la presenza di migranti tra i nostri iscritti non come un di più, ma come parte organica di un processo al termine del quale se è bravo o brava fanno i Segretari Generali.

Bene la campagna per **promuovere l'INCA in Romania tra i nostri**, altre ne dovremmo fare: ma alla fine saremo misurati su quante compagne e compagni immigrati siamo riusciti a far crescere, a far diventare loro segretari. Così come saremo giudicati su quanto **le questioni di genere** vivono dentro la nostra organizzazione, la nostra vertenzialità, la nostra azione quotidiana. Penso al grande e positivo lavoro d'indagine fatta dai compagni della Puglia sulla condizione delle lavoratrici nella Natuzzi. Di queste iniziative ne abbiamo ancora troppo poche.

Insomma compagni, di cose da fare ne abbiamo tante, e se il futuro ha radici salde, il presente vive e cammina soprattutto sulle nostre volontà e capacità, come FILLEA e come CGIL.

Del resto, in questo anno 2016, dove non solo la Fiom, ma anche la Fillea compie i suoi primi 130 anni (la **Federazione operai e maestri edili nasce nel 1886** a Genova) mi sovengono le parole del primo Segretario Generale degli edili, il compagno Felice Quaglino, un muratore autodidatta che guidò questa organizzazione fino all'avvento del fascismo.

“Noi ci siamo riuniti in sindacato per portare avanti il sacrosanto diritto di essere uomini liberi, che contribuiscono ad una società più giusta, oltre la miseria dei nostri corpi e dello spirito”.

Noi siamo questo. **Noi siamo la FILLEA CGIL.**