

Traccia/Contributo

Premessa per le compagne e compagni della Fillea Cgil

Le settimane che seguiranno dovranno vederci impegnati nel provare fino in fondo a sperimentare le nuove modalità di costruzione del documento congressuale che ci siamo dati. Una discussione aperta, che valorizzi i diversi punti di vista, dove proviamo ad ascoltarci tutti un po' di più.

E' un compito difficile per tutti perché nuovo rispetto a come abbiamo sempre affrontato questi appuntamenti.

*Ovviamente dovremmo partire dalla traccia proposta, sottolinearne i passaggi più importanti, il lavoro fatto e quello ancora da fare, ma anche favorire il dibattito, le riflessioni, le proposte, facendo vivere **le nostre elaborazioni**, i nostri temi, liberamente.*

*Dovremmo anche dire la nostra su quello che manca e su quello che va meglio declinato, sapendo che **la traccia non potrà essere emendata ne dovrà essere votata** così **come non si voteranno eventuali altri contributi** in quanto, in questa fase, si deve provare a stimolare riflessioni e proposte per poter poi raccogliere il tutto nelle diverse sintesi a cura delle Segreterie di quel "livello".*

*Al riguardo potrebbero essere utili alcune riflessioni – ovviamente attualizzate al nuovo contesto e alla traccia - per come le abbiamo già sintetizzate con i vari documenti politici (**Relazione approvata al Direttivo Nazionale Maggio 2017, Documento del C.d. del 30 Ottobre**), sindacali (piattaforme, linee guida sulla contrattazione), organizzativi (la due giorni di marzo), senza però dimenticare che siamo uomini e donne della Cgil, profondamente convinti del portato originale di una storia (quella del sindacalismo italiano) e di una pratica politica che ha assunto sempre l'obiettivo della trasformazione della società (e non solo della difesa di interessi specifici), della "educazione delle masse" e del loro divenire classe dirigente del Paese.*

Con questo spirito forniamo un contributo al dibattito, provando a sistematizzare quanto, tutti insieme, abbiamo provato a fare in questi 4 anni e a facilitare la partecipazione dei nostri dirigenti, delegati e militanti che chiameremo a discutere nelle Assemblee Generali e di cui dovremmo saper valorizzare idee, proposte, critiche, suggerimenti.

Questo al fine di facilitare, ci auguriamo, alla CGIL Nazionale poi una sintesi più avanzata.

Il 18 Congresso della Cgil si colloca in un momento particolare del Paese e dell'Europa, per alcuni versi **senza precedenti a cui richiamarsi**: crisi di modelli produttivi, cambiamenti tecnologici e di mercato, l'emergere di nuovi bisogni accompagnano l'esplosione di pulsioni sempre più egoiste, identitarie e nazionaliste.

Aumentano la paura e la solitudine, si acuiscono fratture sociali (con forme di neo corporativismo) e territoriali (secessioni più o meno soft).

La principale novità politica del finire del secolo scorso (l'Unione Europea) è attraversata da contraddizioni tali da metterne in discussione la stessa sopravvivenza sia come entità economica che politica. Solo in una chiave internazionale ed Europea potremmo dare soluzioni a tanti problemi geopolitici, economici e sociali che interessano il nostro Paese.

E' in crisi la democrazia come sistema complesso che prova a ridurre distanze e disuguaglianze attraverso la partecipazione collettiva alle scelte politiche fondamentali.

Questo tema va assunto fino in fondo nel prossimo congresso e da questo va declinato il messaggio politico di una Confederalità quanto mai attuale.

Oggi più come mai si pone alla Cgil e all'intero movimento dei lavoratori il tema di come riconquistare un popolo, riportandolo dal terreno della paura al terreno dell'impegno solidale, **assumendo fino in fondo e con coraggio il tema dell'innovazione e del cambiamento**, del governo democratico delle trasformazioni.

Per questo riteniamo che se è giusto proporre alla Cgil il tema della ricerca, affinché rimanga aperta la prospettiva di una politica progressista, è fondamentale che su tale terreno si stimoli al massimo la **ricerca di un protagonismo unitario, in quanto la ricostruzione di un campo e una cultura politica democratica interroga l'intero movimento dei lavoratori.**

Il settore delle costruzioni e l'intera filiera dei materiali sono da alcuni anni all'interno di questo **"vortice"**: crisi, cambiamenti tecnologici, cambiamenti di mercato attraversano sempre di più il nostro quotidiano.

Si va assistendo ad una forte riconfigurazione del mercato, guidata da processi sia di innovazione tecnologica che di cambio del prodotto, ridisegnando la mappa della domanda, dell'offerta e del lavoro. Tutto ciò ha spinto il sistema delle imprese e il mercato del lavoro ad una **polarizzazione crescente**, con le imprese più grandi (ma non solo) che, anche grazie a confronti internazionali o all'apertura all'innovazione, sono sempre di più digitalizzate ed in "sintonia" con la nuova domanda e molte altre ferme in una mera strategia "difensiva" sui costi.

Entrambi i processi vanno politicamente e sindacalmente governati.

Da un lato ci pongono il tema della **rappresentanza di nuove figure, processi ed organizzazione all'interno del cantiere e dell'impresa**, di una ampia **riconversione professionale**.

Dall'altra dobbiamo fare i conti con il tentativo di sopravvivenza della maggioranza delle aziende che, già fragili in sé (nanismo, sotto capitalizzazione, difficoltà di accesso al credito), hanno provato a resistere attraverso **un'ulteriore frammentazione della loro organizzazione** (ricorso a partite Iva, a lavoratori saltuari, sub appalto), riduzione di investimenti, lavoro nero, **dumping contrattuale**.

Il cambiamento che ciò ha prodotto **non si è limitato e non si limita agli spazi di una fabbrica o di un cantiere** ma è un processo che va oltre e investe i territori, la società e l'economia. **Ha generato paure, individualismi, frammentazione ulteriore.**

Per questo **vanno affrontate di petto la crisi dello Stato Nazionale**, principale forza di redistribuzione del 900 (peso delle dinamiche sovra nazionali, europee ed internazionali), **la crisi del modello assicurativo** basata sulla piena e stabile occupazione e quindi **la crisi del sistema di welfare universale** figlio del compromesso socialdemocratico.

Nell'epoca delle grandi trasformazioni digitali e tecnologiche la Cgil, come sottolineato nell'ultima **Conferenza di Programma**, deve avere il coraggio di indicare **l'innovazione come l'asse portante strategico di rivendicazione della azione futura**.

Su questo dovremmo declinare meglio una **proposta più radicale per il “governo del cambiamento”**, assumendo certo il tema di continuare a dare gambe alla nostra strategia di inclusione ma al contempo essere espliciti nel sottolineare come il contesto tecnologico, economico, sociale e politico mutato ci interroga su come portarla avanti.

La **contrattazione** ha l'occasione di provare a sperimentare soluzioni che incontrino i nuovi bisogni dei lavoratori dentro nuovi modelli organizzativi aziendali, di sito, di filiera: riconoscere e contrattare la crescita qualitativa dei processi e prodotti anche in termini di maggiore sostenibilità ambientale e sociale, nuovi orari, uno sviluppo professionale delle mansioni più orizzontale, la formazione permanente, la partecipazione ai processi organizzativi e di indirizzo nelle aziende e la coprogettazione tra le parti, anche in ambito territoriale attraverso nuovi modelli di relazione e di bilateralità.

Di conseguenza i temi su cui discutere diventano:

- 1) **Quale ruolo della fiscalità** per ridisegnare un welfare sempre più basato su cittadinanza e non solo su condizione lavoristiche, consapevoli della velocità e della smaterializzazione della ricchezza e dei suoi processi di accumulazione. Vediamo intorno a questi assi il perimetro del **rilancio di una cultura sindacale confederale** sul territorio, oggi più che mai sotto attacco eppure attualissima e che ricerca in risposte unificanti, in un più generale progetto di cambio del modello di sviluppo, le proprie ragioni contro ogni forma di corporativismo o di secessionismo territoriale. Terreno questo per affrontare i termini della **nuova questione Meridionale** dentro una strategia nazionale che ne assuma la portata strategica per il Paese e il Mediterraneo, in chiave anche di risposta alle pulsioni anti sistema che sempre più attraversano la fine del ciclo politico meridionale fortemente condizionato da una capacità di spesa pubblica che è andata riducendosi (tema degli investimenti). Il Documento proposto **identifica una giusta prospettiva**: partiamo dai bisogni ed intorno a questi costruiamo proposta e rappresentanza.
- 2) **Quale ruolo dell'intervento pubblico oggi** (sovra nazionale, nazionale, locale), inteso come sistema ad economia mista, ma anche come regolatore e come “strumento” per qualificare l'impresa.

Su questo il documento identifica alcuni strumenti e priorità.

Riteniamo utile però, accanto ai richiami corretti ad una strategia pluriennale di investimenti sul manifatturiero, un richiamo esplicito all'esigenza di una **politica di qualificazione della domanda pubblica e privata nel settore delle costruzioni**, per quantità e qualità delle investimenti, parte essenziale per una

ripresa occupazionale generalizzata. Con **una programmazione unitaria di risorse pubbliche e private di medio periodo**, parte inscindibile di una idea più generale di politica industriale per il Paese. Questo punto va esplicitato.

Il nostro obiettivo finale è la qualificazione di un settore dentro un'idea di modello di sviluppo diverso da quello seguito finora, **che valorizzi il lavoro e l'ambiente**.

Perché lo scontro in atto, in un settore come quello delle costruzioni è **paradigmatico**?

- Da un lato portiamo avanti una lotta costante al lavoro nero e alle sottodichiarazioni, difendiamo le condizioni minime per la salute e sicurezza in tutti i posti di lavoro, proviamo ad includere partite iva e alte professionalità, riteniamo centrale la lotta al dumping contrattuale e il rispetto dei perimetri (da qui gli accordi sottoscritti, dall'accordo FNAPE alle strategie negli impianti fissi per contrastare lo shopping contrattuale, dalle battaglie per la congruità nell'area del cratere e poi a livello nazionale in attuazione art. 105 Codice Appalti alle terze linee guida ex CCASGO, ecc.);

- dall'altra proviamo a **qualificare in termini di innovazione le imprese**, con la proposta di un unico contratto dei materiali, la sperimentazione di PDR basati su più formazione per la sicurezza o meno sprechi energetici, la stessa battaglia per un forte ricambio generazionale nei nostri settori (non solo quindi riconoscimento più generale di uscite flessibili a fronte di lavori che non sono tutti uguali – battaglia più generale sulla previdenza - ma anche il fondo che chiediamo nel CCNL edile), per la qualificazione della progettazione e dell'assegnazione degli appalti da parte dei grandi soggetti (Anas, Ferrovie, Porti, Aeroporti) e Enti locali (si vedano gli accordi in Piemonte, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Milano, ecc.), la richiesta di una "strategia" sociale di Connettere l'Italia, di una cabina di regia generale (una vera "Casa Italia" l'abbiamo chiamata), la vertenza sulla sistematizzazione degli incentivi selettivi (antisismico, eco bonus, ecc.), il Fascicolo di Fabbricato, le nuove politiche pubbliche per la casa, ecc.

Tutte le precondizioni per una politica di qualificazione del lavoro, **non l'obiettivo finale**.

Quando ci poniamo l'obiettivo di recuperare **la capacità di "controllo sociale"** nel cantiere e nella fabbrica stiamo dicendo questo.

3) **Quale contrattazione** per il lavoro e lo sviluppo?

Riteniamo che vada **meglio esplicitato** che, la lotta al lavoro nero e al dumping contrattuale, necessitano di una pratica negoziale contrattuale, da concretizzare anche dentro gli enti bilaterali, che sostenga la crescita qualitativa del lavoro e delle imprese. Al contempo la centralità del tema della salute e sicurezza deve vivere sia come pratica negoziale preventiva sia però attraverso un sistema sanzionatorio all'altezza dell'imbarbarimento di molte condizioni lavorative. **Chiediamo esplicitamente che il nuovo Parlamento introduca il reato di "omicidio sul lavoro"** come già richiesto dalla Fillea Cgil.

Dobbiamo **investire sulla sperimentazione di nuove strategie partecipative, sindacali e contrattuali per riconnettere** nella filiera (categorie) e sul territorio (camere del lavoro) il lavoro, **dando tutele nella discontinuità** sul mercato del lavoro da un lato e tornando a contrattare organizzazione del lavoro e riconversione di processo e prodotto (per difendere quote di lavoro minacciate dalle innovazioni tecnologiche e accompagnare la creazione di nuovo lavoro) dall'altro.

E' fondamentale "contrattare l'algoritmo" (per citare il titolo della Conferenza di Programma), saper cogliere le potenzialità dell'innovazione tecnologica (in un rapporto nuovo tra tutela del lavoratore rispetto al possibile controllo a distanza e potenzialità ai fini dell'emersione o della sicurezza individuale, per esempio) **ma anche individuare dove nella filiera dispersa si accumula valore aggiunto e poterlo redistribuire**, sia in forma salariale, di riconoscimenti professionali, di nuove qualifiche più "orizzontali"(dobbiamo noi per primi aggiornare e modificare gli inquadramenti definiti dai CCNL assumendo il tema come una priorità nella predisposizione delle piattaforme) che di "tempo liberato" e di tutele anche fuori l'azienda o il cantiere.

Dentro questo alveo va inserita la battaglia di una riduzione dell'orario e per tutti quegli strumenti (fiscali, normativi, ecc.) che ne facilitino la sperimentazione.

E se i CCNL devono guidare una tale strategia, essa va poi realizzata **azienda per azienda**, filiera per filiera, tenendo conto della diversità dei cicli produttivi e dell'organizzazione del lavoro.

Riteniamo inoltre che sia giunto il momento per l'intera Cgil di **discutere una volta per tutte della promozione generalizzata di strumentazioni** che assumano come ordinarie: la discontinuità della carriera lavorativa, la tutela nel mercato e non solo nel posto di lavoro, la formazione come diritto individuale, la lotta alle discriminazioni nell'incontro domanda-offerta di lavoro, la possibilità di iscrizione al sindacato fuori dall'azienda, ecc.

Sempre di più una parte delle risposte contrattuali e di allargamento della rappresentanza potrebbero venire da **un sistema bilaterale**, confederale e/o di categoria, diffuso e spostato sul territorio, che "mutualizzi" le tutele e che sia a carico dell'impresa perché il rischio di mercato non sia scaricato sul singolo lavoratore, che tuteli nella discontinuità delle carriere lavorative, che faccia della professionalità un portato individuale, che codifichi l'accesso al lavoro e che, attraverso l'elezione da parte dei lavoratori e degli imprenditori, dei loro rappresentanti nelle nuove forme di "mutualismo/bilateralità", **riunisca nel percorso democratico ciò che è disperso**, nel territorio, nella piccola impresa, nella carriera lavorativa discontinua.

Un sistema che **permetta l'iscrizione al sindacato** anche oltre la singola piccola impresa dove, per ovvi motivi, è difficile iscriversi (e far sapere al datore che ci si è iscritti).

Lo scontro non deve essere solo nella "quantità" di innovazione.

Il tema è la declinazione in chiave nuova di un modello democratico e partecipativo (sindacale in primis) per governare il processo, dando una nuova missione al bilateralismo che da noi è strumento contrattuale, ma è anche e soprattutto **dimensione collettiva** ove il singolo lavoratore, disperso nel ciclo e nella carriera, può agire attraverso la propria organizzazione.

Non ci basta avere imprese o un mercato in grado di rispondere alle nuove domande. Ci interessa un sistema al servizio del Paese ed in cui **tali processi non siano unilaterali**, quindi in mano a pochi (detentori di risorse e conoscenza) sia all'interno del ciclo (lavoratori 4.0 versus forza bruta) che all'esterno (comunità politica, amministratori, cittadini).

Questo punto, trattato nella parte finale del documento, **va implementato e rafforzato indicandolo come una parte centrale del nuovo tratto "sindacale" della prossima**

fase, valorizzando e sviluppando meglio l'apporto che la **bilateralità** può dare in quanto strumento importante per questa strategia di "partecipazione e ricomposizione".

Riscrive la parte del documento sulla lotta al dumping contrattuale

Occorre una politica sindacale e contrattuale in grado di aggredire il tema della "**scomposizione**" della fabbrica e del cantiere. Per fare ciò non sono eludibili il tema delle **partite Iva**, delle **sotto dichiarazioni** nonché, e **soprattutto**, del **dumping contrattuale**.

In questo senso il tema del dumping contrattuale va declinato in almeno due modi diversi:

- 1) c'è un tema – quello delle trasformazioni tecnologiche e delle imprese – che giustamente impone la necessità di definire anche nuovi perimetri contrattuali, dove la legittimità della sottoscrizione è correttamente rinviata al tema della rappresentatività.
Su questo il documento è condivisibile e andrebbe **semmai sviluppato** anche sotto il punto di vista della **ricomposizione delle filiere** (pensiamo alla riflessione aperta in Fillea alla luce delle nuove leghe plastiche e metalliche, all'evoluzione dei legni ingegnerizzati che ci sta spingendo a proporre una "ricomposizione" – oggi – in un **unico Contratto Collettivo** dei Produttori di Materiali e degli Elementi d'arredo e in prospettiva – pensiamo ai settori attigui della Filitem – **di tutti i materiali**).
- 2) c'è un tema – che rinvia in termini più generali alla governance delle relazioni industriali e al tema sollevato da Confindustria del **cosiddetto contratto "leader"** – riguardante il **corretto rispetto dei perimetri** dei CCNL.

E questo non centra nulla con i contratti pirata (cioè sottoscritti da organizzazioni non rappresentative) né con l'evoluzioni tecnologiche. Non è un tema di innovazione se all'Ilva di Taranto o alla Stazione Termini di Roma gli edili continuano a fare lo stesso lavoro di prima ma li obbligano a passare al CCNL multi servizi.

Non è tema di innovazione se, per il movimento terra, si ricorre nelle aree colpite dal terremoto nel Centro Italia al contratto degli operai agricoli.

E il tema che dentro la stessa azienda si devono esercitare (o provare ad esercitare) i rapporti di forza per mantenere diritti e tutele affinché le esternalizzazioni non portino al cambio di contratto è solo uno dei punti: **l'altro è quello di far rispettare i perimetri di un CCNL in base al principio "stesso lavoro stesso contratto"**, in quanto l'applicazione di CCNL diversi da quelli delle reale attività e del reale lavoro è un altro modo di esercitare il criterio del massimo ribasso!

E per fare ciò **bisogna esplicitare nel documento congressuale l'obiettivo che ci diamo** su questo aspetto: identificare, possibilmente con la contrattazione, se no con una legge apposita, il tema del contratto Leader, per far rispettare i perimetri noi per primi, dopo aver legittimato anche noi la possibilità di shopping contrattuale da parte delle imprese.

Questo è il punto "vero", assunto nel recente Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e che sta a noi far vivere concretamente.

Su questo, come Fillea Cgil prima e unitariamente dopo, abbiamo avanzato proposte generali secondo il principio di un **CCNL Leader** non solo in quanto dotato di rappresentatività dei firmatari, ma anche secondo il principio **dell'attinenza al lavoro realmente svolto** e, a parità di questi elementi, secondo il principio poi del **CCNL che da maggiori tutele e diritti ai lavoratori** (principio di miglior favore). Principi che provammo ad inserire anche durante il confronto sul nuovo Codice degli Appalti.

Solo dentro questo "doppio binario" (ricomposizione della filiera e CCNL Leader) si può dare sostanza strategica all'obiettivo della **riduzione del numero stesso dei contratti nazionali** per giungere a **meno CCNL ma più forti**, con perimetri certi e maggiore base sociale di rappresentanza (e quindi più unità tra lavoratori), scommettendo poi su un di più di contrattazione di secondo livello, aziendale, di sito, territoriale.

Perché siamo una “specificità contrattuale”

Siamo consapevoli che un Documento come quello per il Congresso della CGIL deve soprattutto evidenziare tratti comuni di analisi e proposta e **riteniamo di aver indicato terreni generali di riflessione.**

Questo non vuol dire però che non vi siano delle specificità del settore edile da evidenziare anche per far comprendere, alle compagne e compagni non Fillea, del perché di alcune nostre riflessioni.

Nonostante le possibili evoluzioni tecnologiche, di prodotto e processo, rimane infatti, per noi, la specificità di una produzione contrattuale e legislativa per i nostri settori che ha sempre assunto che **"la fabbrica, per le costruzioni, è itinerante mentre il prodotto è immobile"**. Ogni prodotto finale della filiera delle costruzioni è **un prototipo**, che richiede il montaggio di quella "fabbrica specifica" per la sua realizzazione. Insomma anche nell'industrializzazione del processo la fabbrica **rimane una "fabbrica mobile"**. Ci possono cioè essere pesi aziendali diversi in base al momento, al processo e al prodotto **ma non muta la natura specifica della "fabbrica-cantiere"**, che al massimo diviene più parcellizzata, più frammentata e che, non a caso, sposta sulla tecnologia il momento della "ricomposizione".

Le caratteristiche di fondo di alcuni aspetti del sistema delle costruzioni rimangono cioè tali anche alla luce di cambiamenti se **pensiamo alla sicurezza e alla formazione specifica** e se pensiamo soprattutto alla **forte ciclicità degli investimenti, ai tempi di non lavoro, alla stagionalità, alla forte mobilità dei lavoratori tra le imprese.**

I lavori non sono tutti uguali: scegliere con coraggio le priorità

Siamo d'accordo con il principio che vi debba essere un unico sistema previdenziale che, tanto nel lavoro pubblico che privato, intervenga per superare le rigidità della Legge Fornero.

E la proposta avanzata nel documento dei 62 anni di età e dei 41 di contributi può rappresentare una proposta significativa. Occorre però fino in fondo assumere il tema che, stabilito questo sistema generale, vi sia poi connesso il principio che i lavori non sono tutti uguali e quindi che vada garantita l'uscita anticipata a fronte non solo della **gravosità del lavoro** e delle aspettative di vita minori di chi ha svolto mansioni più pesanti, ma anche della **discontinuità di alcune attività** che, in un sistema contributivo, deve essere assunto come tema solidaristico a carico del sistema generale (**superando anche il requisito del 2,8 l'importo dell'assegno sociale, ai fini del rendimento della pensione**, richiesto attualmente per la pensione anticipata).

Inoltre, consapevoli delle condizioni più generali della finanza pubblica e senza rinunciare all'obiettivo più generale, occorre indicare come prioritario sin dal confronto con il prossimo Governo l'inizio di una riforma previdenziale che assuma il tema dell'uscita flessibile dei lavoratori più gravosi, magari assumendo a riferimento quanto proposto dalla categoria (30 anni di contributi e almeno 7 anni sugli ultimi 10 lavorati svolti in condizione di gravosità, neutralizzando i periodi di non lavoro per i lavoratori edili e per quelle professioni, come i lavoratori al piano per esempio, esclusi dai c.d. lavori usuranti).

Questo punto andrebbe meglio precisato.

- 4) **Quale ruolo delle forze sociali e politiche per la tenuta democratica** se si assume fino in fondo il tema del governo delle trasformazioni attraverso la partecipazione? Rapporto tra autonomia e unità sindacale. Precondizioni per avviare una strategia di “riconquista” sono:
- **un sistema che ci dia la legittimità democratica massima** (serve la legge sulla rappresentanza per misurarci, contare, far contare delegati, iscritti e lavoratori), sancendo la definitiva autonomia delle forze sociali a sostegno di una dinamica più ampia e di medio periodo per la ricostruzione di una rappresentanza politica progressista. **Sfidiamo in maniera più chiara ed esplicita il nuovo Parlamento, nei suoi primi 100 giorni**, a fare la legge sulla rappresentanza, come parte di una più generale strategia di auto riforma del sindacato;
 - la **ricerca di un’opzione unitaria** come terreno privilegiato di confronto con il mondo della rappresentanza politica. L’azione politica e l’azione pedagogica che dobbiamo riproporci oggi hanno bisogno di più unità di azione, non di meno. Anche perché ciò che è avvenuto e sta avvenendo interroga una cultura politica (quella confederale) ancor prima che una singola organizzazione. Occorre accettare fino in fondo che **permangono modelli sindacali diversi, pratiche diverse, non solo tra le tre confederazioni, ma anche al loro interno**. Tanto più individueremo terreni di iniziativa per il governo delle trasformazioni, tanto più cederemo porzioni di sovranità ai lavoratori e ai delegati, nella validazione dei percorsi come nella stessa capacità di stipulare accordi erga omnes in attuazione dell’art. 39 Cost., tanto sarà più facile avviare una nuova stagione di unità sindacale che parli anche ai tanti lavoratori non organizzati.