

Relazione

Alessandro Genovesi - Segretario Generale FILLEA CGIL



+ CONTRATTAZIONE
+ RAPPRESENTANZA
= **PIÙ DEMOCRAZIA**



CONGRESSO
NAZIONALE
MODENA 2023
8|9|10 FEBBRAIO

Indice

- Relazione pag. 3

Appendice

- Appunti sulla contrattazione pag. 21
- Roma Est - Prenestino 2030 pag. 32

Benvenuti al XX congresso della Fillea Cgil, compagne e compagni.

Un saluto affettuoso a voi e alle Camere del Lavoro presenti.

Salutiamo la compagna **Tania Scacchetti** della Segreteria Nazionale Cgil.
L'ultimo giorno avremo con noi il nostro Segretario Generale, **Maurizio Landini**.

Ringraziamo i tanti ospiti¹, compagne e compagni che, super impegnati, hanno voluto comunque essere con noi, fosse anche solo per poche ore.

Sono compagne e compagni che ci sono stati vicini in questi 4 anni, con fatti concreti e non solo a parole: dall'amico **Vincenzo Colla**, già Vice Segretario Generale della Cgil ed oggi Assessore della Regione Emilia Romagna all'On. **Roberto Speranza**, a cui mi lega un'antica amicizia fin dai tempi della Cgil Basilicata e che ha sostenuto, da Parlamentare e leader di Articolo 1, molte battaglie della Fillea Cgil.

Un saluto all'On. **Chiara Braga**, che per delega politica e passione, ha condiviso con noi battaglie importanti sul Codice degli Appalti e non solo.

E' poi un piacere vedere e salutare due amiche, **Paola De Micheli** ed **Elly Schlein** che, pur molto impegnate per le primarie del PD, hanno voluto essere qui con noi. A loro i nostri migliori in bocca al lupo, anche per il loro obiettivo di riportare il Partito Democratico più vicino ai lavoratori, ai pensionati, ai precari.

Nel pomeriggio avremmo anche un video saluto dell'On. **Andrea Orlando**, l'ex ministro del Lavoro impegnato ad Ankara con il Partito Socialista Europeo a cui dobbiamo, tra l'altro, il **Decreto attuativo del Durc di Congruità**.

Salutiamo e ringraziamo le delegazioni estere e **Tom**, il Segretario Generale della nostra Federazione Europea.

Per la Federazione Mondiale interverrà **Paola Cammilli**, Direttrice delle Campagne Globali, portandoci anche il saluto del nostro amico **Ambet**, Segretario della Federazione mondiale.

Ambet doveva essere tra noi oggi, ma per un piccolo incidente deve stare qualche giorno a riposo. A lui i nostri auguri di pronta guarigione.

Un saluto particolare a **Vasyl Andreyev**, Presidente del sindacato ucraino delle costruzioni.

Fino all'ultimo non sapevamo se **Vasyl** avrebbe potuto essere qui, per ovvi motivi. Domani gli chiederemo di portare un saluto. Ma già da ora – a nome di tutto il congresso - gli auguriamo che **prima possibile tacciano le armi in Ucraina** e si possano aprire, invece, migliaia di cantieri per ricostruire la sua terra, libera ed indipendente.

Ringraziamo le rappresentanze delle imprese e i tanti dirigenti dei nostri fondi bilaterali, delle associazioni, di Nuove Ri-Generazioni.

Salutiamo gli ex Segretari Generali **Carla Cantone**, **Franco Martini** e **Walter Schiavella**.

¹ Salutiamo qui alcuni degli ospiti che hanno dato conferma al 3 Febbraio u.s., salvo imprevisti dell'ultimo momento.

Salutiamo con affetto **Enzo Pelle** e **Vito Panzarella**, Segretari Generali della Filca Cisl e della Feneal Uil.

Ringraziamo la Cgil di Modena per l'ospitalità e le compagne e compagni della struttura nazionale per il grande lavoro che stanno facendo per questi tre giorni.

Infine permettetemi di salutare tre persone a cui, personalmente per la mia formazione devo molto e, penso, non solo io:

il compagno **Pierluigi Bersani**, compagno a cui si può sempre chiedere un consiglio;

il compagno ed ex Segretario Generale della Cgil **Sergio Cofferati**, che ha partecipato anche a diversi appuntamenti della Fillea Cgil.

Ed infine la compagna **Luciana Castellina** a cui vogliamo tutti bene, "una dei nostri" sin dal suo arresto nel 1963 durante la manifestazione degli edili romani. A lei ieri sera, insieme alle delegazioni dei sindacati stranieri, abbiamo avuto l'onore e privilegio di conferire la Tessera Fillea Cgil del 2023.

Lo dico in premessa: **non spaventatevi** vedendo il fascicolo della relazione. Vi troverete due aggiunte perché ero tentato di concentrarmi esclusivamente sul **nesso rappresentanza-contrattazione** o addirittura **raccontarvi come immagino possano essere le borgate di Roma nel 2030**.

Alla fine ha prevalso la formazione da ex comunista, ma se qualcuno vorrà, troverà anche degli appunti per "**Due relazioni mai lette**". Inoltre come 4 anni fa, troverete **diverse note a pie di pagina** per chi volesse approfondire.

Care compagne e compagni arriviamo a Modena dopo **2300 assemblee di base**, con oltre 100 mila iscritti che hanno votato e una partecipazione **cresciuta del 3%** ma che rimane sotto il 50%.

Il documento di maggioranza "**Il Lavoro crea il futuro**" ha preso il **99,25%** dei voti, il secondo documento l'0,75%, la percentuale più bassa tra tutte le categorie.

Molti temi, oltre quelli dei documenti, sono emersi nelle nostre assemblee e, bene o male, tutte le relazioni dai livelli provinciali e regionali sono partite da analisi condivise sulla fase.

Del resto oggi facciamo i conti con almeno quattro grandi processi:

- **nuove e più tese relazioni geopolitiche** per cui la guerra torna "ordinaria risoluzione di controversie" e mette in discussione l'egemonia americana;
- **una radicale de globalizzazione** delle filiere produttive con la "rivoluzione pandemica" che offre opportunità così come rischi;
- **la virtualizzazione**, tramite piattaforme, **della maggioranza del valore aggiunto prodotto dall'umanità** che, se non bilanciata dalla "politica" distruggerà più posti di lavoro di quanti ne creerà;
- la sfida della **riconversione ambientale** che rappresenta **un'impellente necessità per la sopravvivenza** del genere umano.

Lo scontro in atto è **tra nazioni**, ma anche **tra fasce di popolazioni**, tra le **mille periferie e i pochi centri** dell'accumulazione di potere, ricchezza, saperi.

Con due tendenze: **la riduzione della partecipazione democratica**, a partire dal voto, e la **ricerca di leadership forti** che, nel nostro paese, anche per la legge elettorale, hanno visto vincere la Destra.

Si pone per questo, in modo nuovo, il tema di **come conquistare un nuovo modello di sviluppo, un sistema economico, un modello di relazioni industriali** in grado di ridare un protagonismo al lavoro, in un contesto pieno di contraddizioni, evitando da un lato **l'autoreferenzialità delle forze sociali e politiche** e dall'altra **l'accettazione che quello attuale sia l'unico modello possibile**.

Un modello, quello di oggi, che viene esasperato dalla destra con **relazioni sociali e personali più chiuse e autoritarie**.

Una politica di **“sostegno ai forti” e di “penalizzazione dei deboli”** come dimostrano le proposte **sull'Autonomia differenziata** - che è prima di tutto contro **il nostro Mezzogiorno** - e la legge Finanziaria contro cui ci siamo mobilitati.

Abbiamo giudicato nel merito i primi provvedimenti del Governo, anche se dalla destra non mi aspettavo che scelte **a vantaggio di alcune soggettività sociali** (commercianti, professionisti). Con la legge Finanziaria abbiamo avuto certezza sui soggetti sociali a cui vogliono parlare e soprattutto dare.

Le priorità **non sono state i salari** ma l'uso del contante, la reintroduzione dei voucher, la **“Flat tax”** per i lavoratori autonomi e la riduzione delle **tasse sugli utili da rendita finanziaria** al 14%, contro il 20% pagato sugli utili di imprese.

Queste ulteriori disuguaglianze però **si sommano a “fragilità” antiche** da sempre denunciate dalla Cgil. Per questo abbiamo posto da subito il tema **di come programmare le ingenti risorse** del PNRR per fare **“riforme di struttura”**.

Ripartiamo, **in coerenza con le azioni del documento di maggioranza della Cgil**, dalla convinzione che - per noi - un nuovo modello sociale, per essere giusto e democratico, deve basarsi sul **lavoro che c'è, il lavoro che va trasformato e tutelato, il lavoro che manca e va creato**.

Consapevoli di essere una categoria al centro dello scontro tra **“produzione e rendita”**, tra **“transizione energetica e status quo”**, al centro della **transizione demografica, culturale e multi etnica**, al centro della **nuova conformazione dei luoghi fisici e dei flussi urbani**.

Per quello che facciamo e per quello che già siamo: luogo di incontro, intreccio, multiculturalismo.

E per la **nostra cultura politica** che, come ci hanno ricordato i **nostri primi 136 anni**, ci fa essere parte di un campo di valori².

Di valori di **sinistra, compagne e compagni**.

² Si vedano tra gli altri il libro dedicato **“136 anni di battaglie”** di Mariaelisa Serone, Futura Edizioni 2022; **“Venti treni più forti del tritolo”**, AA.VV., Futura Edizioni 2023; gli atti del Congresso **“Bandiere Rosse. I comunisti della Cgil, tra Partito e Sindacato”**, per i 100 anni del PCI, del 23 Aprile 2021, organizzato dal compagno **Luigi Agostini** e promosso dalla Fillea Cgil, con anche l'ultimo intervento pubblico del S.G. Cgil **Guglielmo Epifani**, che ci lascerà qualche settimana dopo.

Noi siamo infatti quelli che vogliono **maggiore giustizia sociale, maggiore democrazia economica, maggiore rappresentanza e potere** per i lavoratori e le lavoratrici, “Fabbrica per Fabbrica, Cantiere per Cantiere”.

Noi siamo per una libertà che sia **libertà dai bisogni**.

Noi siamo quelli che pensano che ci si salvi con più collettivo e solidarietà e con meno individualismo ed egoismo.

Noi siamo quelli, per usare le categorie del filosofo Bobbio³, che si collocano “**da un lato della barricata**”.

Per questo riteniamo che la distanza fra la rappresentanza politica e rappresentanza del mondo del lavoro sia un problema democratico per tutti, anche per noi.

Per i partiti progressisti, socialisti e ambientalisti che, a forza di essere liquidi sono quasi “evaporati” e a forza di essere subalterni hanno perso capacità di progettazione e di narrazione alternativa, passione, anima, oltre che radicamento sociale.

Ma anche per noi, che dobbiamo essere consapevoli che, con meno alleati nella società, tra la gente e le istituzioni, **saremo (e siamo) più deboli**. Difenderemo con più difficoltà gli interessi di lavoratori, disoccupati, pensionati. Anche per questo, personalmente, sostengo la partecipazione attiva dei nostri iscritti nei partiti politici e nel mondo associativo.

Senza pensare che tali forme siano sostitutive della nostra azione sindacale, della necessità di stare prima di tutto nei luoghi di lavoro.

Ma anche **senza chiusure ai positivi fermenti** come, per esempio, le riflessioni di Papa Francesco (a cui, non a caso, **abbiamo dato** – e siamo onorati che l’abbia accettata – **la nostra tessera per i 136 anni**⁴).

Per questo dobbiamo sviluppare fino in fondo la nostra riflessione sulla “crisi democratica”. Ed esserne conseguenti.

Una crisi democratica che apre una divaricazione fra l’azione dei partiti e quella delle forze sociali è un grande problema per il sindacato confederale. Un problema che va affrontato senza scorciatoie.

Abbiamo già visto **esplodere nazionalismi e populismi** che provano a dare una risposta alla crisi del modello capitalistico, **senza però mettere al centro della loro critica i “fattori” che hanno prodotto la crisi del modello**.

Serve invece **una risposta di alto profilo programmatico e progettuale**.

Perché vogliamo ricostruire anche una cultura, **sapendo dare risposte nel breve periodo, ma anche nel medio termine**.

Il tema non è oggi, come ieri, il grado di autonomia del sindacato, **la cui fonte di legittimazione sono e saranno sempre le lavoratrici ed i lavoratori**.

Dove le proposte ed i progetti vivono in quel **mix di democrazia diretta, democrazia delegata e democrazia di organizzazione** che ci ha caratterizzato finora.

³ Si veda il libro “**Destra e sinistra. Ragioni e significati di una distinzione politica**” di Norberto Bobbio, Donzelli, 2004.

⁴ Il **18 Maggio 2022**, al termine dell’udienza generale, la Segreteria Nazionale ha consegnato a Papa Francesco la tessera onoraria della Fillea Cgil con la dedica “Per la infaticabile coerenza e il messaggio di amore, pace e impegno sociale sempre dalla parte dei lavoratori e dei più deboli”.

E lo dico con il rispetto di chi è stato Segretario Generale di una Camera del Lavoro e di un Regionale confederale prima di dirigere una categoria, di chi ha una stima e una gratitudine immensa per chi fa il delegato... non diamo mai il messaggio, anche non volendo, che il Segretario o il funzionario di categoria è sempre un “burocrate” e il dirigente della Camera del Lavoro è di per sé, sempre, Spiderman.

Stiamo attenti a messaggi e meccanismi che **indeboliscono chi poi deve sostenere tutti i giorni la linea della Cgil** con i delegati, deve sostenerli nelle mille difficoltà quotidiane, discuterci dalla mattina alla sera.

Non è l’incarico che ricopri che ti fa essere un “dirigente” confederale, **ma la cultura e la pratica politica che esprimi**, quella sì che o è confederale o non lo è.

Partendo sempre da quello che serve ai lavoratori, dal meglio che gli puoi offrire come organizzazione, e non dai nostri equilibri interni che, a chi lavora, interessano il giusto.

Perché guardate il rischio che vedo è che anche per questi “non detti”, per questa disattenzione culturale, rischiamo che **l’autonomia del sindacato diventi anche per noi, senza volerlo, indipendenza e l’indipendenza diventi alla fine “neutralità”**.

Parafrasando **Gramsci: se odiamo gli indifferenti**⁵, non è che **i neutrali ci stiano tanto simpatici...**

Serve allora un progetto politico e sindacale, per l’Italia e per l’Europa che riattivi la voglia di “cambiare il mondo”.

Un progetto che passa da un **“Piano europeo per il lavoro”**, per orientare i cambiamenti tracciati dal Next generation EU e dal PNRR, per offrire opportunità di nuovo lavoro, buono e stabile, contro speculatori, sfruttatori, rentier.

Un progetto che è visione dell’Europa come **unione politica e sociale** prima che economica. Visione per anni messa in crisi dalle politiche di austerità e rilanciata poi con una nuova politica di intervento pubblico - compresa la prima creazione di debito comunitario - per rispondere alla crisi sanitaria.

Su questo punto oggi **si è riaperto lo scontro, in Europa** con chi vuole rinchiudere in una breve parentesi quanto avvenuto e tornare alla filosofia del “fiscal compact” e chi come noi vuole rafforzare il nuovo corso europeo.

Dietro il possibile asse destra e popolari, nel Parlamento Europeo, rischiamo passi indietro enormi!

E noi dobbiamo, invece, essere in campo per contrastare tutto ciò. Senza farci spaventare: **il Qatargate è roba da farabutti, punto.**

⁵ “Odio gli indifferenti. Credo che vivere voglia dire essere partigiani. Chi vive veramente non può non essere cittadino e partigiano. L’indifferenza è abulia, è parassitismo, è vigliaccheria, non è vita. Perciò odio gli indifferenti”, da **“La Città futura”** di A. Gramsci, 1917.

La nostra storia, la nostra pratica, la nostra voce è diversa, è alta, è **la voce dell'internazionalismo operaio!**

E deve gridare ora, ancora più forte, per un'Europa che difenda il suo modello di welfare e, con la diplomazia, la cooperazione, il "buon esempio", si faccia portatrice di pace e democrazia nel mondo.

Compete a noi (europei ed italiani) costruire le condizioni per promuovere e gestire un nuovo **"compromesso tra capitale e lavoro"** che sia compromesso di PACE.

Molto dobbiamo fare, ma non partiamo da zero.

Abbiamo molte proposte confederali ed unitarie, nazionali e delle nostre Federazioni Europee e mondiali e della CES ed altre ne possiamo indicare in un ampio contesto di alleanze, **anche con la parte più avanzata ed innovativa dell'imprenditoria nazionale ed internazionale.**

E abbiamo **nuove generazioni in marcia**, che dobbiamo rispettare e sostenere, anche quando non le comprendiamo fino in fondo.

Da questa complessità vogliamo ripartire, **per affrontarla e non per ignorarla**, per offrire il nostro punto di vista. Per questo abbiamo scelto lo slogan: **+ contrattazione + rappresentanza = + democrazia.**

Perché intorno a queste coordinate possiamo **costruire strumenti, azioni, e "dimensioni di senso"** in grado di tutelare i lavoratori nel mondo che sta cambiando: **dal lavoro "dark" a quello "green", dal lavoro gerarchizzato a quello più orizzontale, dal lavoro a basso contenuto tecnologico al lavoro integrato con l'Intelligenza artificiale.**

Il Sindacato confederale è questo: **rappresentanza generale di tutto il mondo del lavoro** che, in nome della solidarietà, unisce ciò che condizioni diverse, tecnologie, precarietà, dimensioni di impresa, frammentano.

Una sintesi collettiva **contro ogni forma di corporativismo**, di riduzione della rappresentanza alla sola tutela individuale, e **contro ogni forma di minoritarismo o mera testimonianza.**

Un ruolo collettivo richiede però **la definizione di regole vincolanti.**

Per questo chiediamo **l'attuazione dell'art. 39** della Costituzione per una legge sulla rappresentanza e **l'attuazione dell'art. 46** per la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali. E sempre per questo crediamo che, per governare sul territorio le trasformazioni del mercato del lavoro, la mobilità dei lavoratori, la loro discontinuità, i loro bisogni formativi, sia valida **la proposta di estendere, pur con tutte le differenze del caso, la nostra mutualità e bilateralità edile anche in altri settori**, rappresentando una possibile esperienza di ricomposizione e di "identità collettiva" a fronte del tanto lavoro frammentato, dipendente e autonomo, discontinuo, nelle PMI oggi senza o con scarse tutele reali.

Rivendichiamo con orgoglio, non a caso, la strategia di difesa e **rilancio degli enti bilaterali** con i positivi rinnovi del 2018 che fanno nascere Sanedil⁶ e che fissano la

⁶ Su Sanedil, oltre il forte valore sindacale e di solidarietà nazionale sapevamo che - tra Pandemia prima e rodaggio poi -

tripartizione 0,75, 1,05 e 1,05, mettendo in sicurezza **la funzione contrattuale** delle Casse Edili⁷, riportandole su base territoriale – in relazione alla loro efficienza – contro chi voleva Casse Edili regionali o finanche nazionali.

E poi il rinnovo del 2022: quest'ultimo CCNL ci deve vedere, tra le altre cose, tornare a svolgere una **funzione di programmazione delle scuole** e degli enti unici, tenendo insieme **formazione, sicurezza, lotta al sotto inquadramento**.

Una parte dei sovraccarichi di lavoro è infatti conseguenza anche delle difficoltà a trovare figure operaie e tecniche nel nostro settore.

Per questo diviene **strategico il rafforzamento dell'offerta formativa**.

Bene le Accademy delle Imprese, ma le nostre Accademy sono le **Scuole Edili**, che devono mettersi in rete, diventare poli di eccellenza, per quantità ma anche per qualità.

Questa non è una sfida solo delle imprese, è prima di tutto una nostra sfida: perché avere più lavoratori formati può aiutare a ridurre i carichi individuali, ma soprattutto **sapere, saper fare, è potere**, compagne e compagni!

Rivendichiamo gli **accordi fatti sul PNRR**, i **rinnovi contrattuali negli impianti fissi** (nel 2022 cemento, laterizi, lapidei), le **conquiste legislative** ottenute e che ora probabilmente saremo chiamati a difendere, il nostro insistere sulla **Rigenerazione Urbana** come terreno di incontro/scontro tra modelli diversi, la centralità data ai PINQUA⁸.

In questi anni **abbiamo provato a governare il cambiamento** e quando non vi erano le condizioni per un accordo con le imprese o con le istituzioni, **abbiamo lavorato perché maturassero**, perché si **spostassero in avanti rapporti di forza e alleanze**.

Pensiamo allo scontro con l'ANCE sui commissari straordinari o ancora al Durc di Congruità: **con le lotte** ci siamo presi la norma nella **legge 120/2020**, ma poi è con la contrattazione che abbiamo ottenuto l'intesa sulla congruità.

E di questo va dato atto alla maturità delle associazioni datoriali!

L'accordo sindacale ha permesso con più facilità al Ministro del Lavoro - **Andrea Orlando** che voglio qui **ringraziare pubblicamente** - di dare attuazione alla norma, con il DM 143/2021. E ricordiamo che abbiamo portato **anche nell'edilizia privata** la congruità, oltre l'iniziale perimetro previsto dall'art. 105 comma 16 del Codice degli Appalti.

E poi la **legge 25/2022** che subordina gli incentivi pubblici dati ai privati (i vari bonus edili) all'obbligo di applicare i CCNL di settore comparativamente più rappresentativi (**ripeto DI SETTORE**). **Una conquista che**, tolto il regime storico nei porti, **nessun altro comparto ha portato finora a casa!**

avremmo impiegato un po' di tempo per offrire al meglio le prestazioni. E' giusto evidenziare però come Sanedil offra più prestazioni di Sanarti e **pari quasi al Fondo dei Dirigenti Fasi, a un costo contrattuale inferiore**; che è la prima prestazione a **totale carico dell'impresa per 6/6** e, ogni mese che passa, aumenta significativamente il rapporto Sinistri/Premi. L'obiettivo di arrivare ad un rapporto pari all'80% (il più alto d'Italia) è alla nostra portata nei prossimi anni, così come – dopo aver allargato a tutti il Piano Plus e allargato il fondo ai parenti – dobbiamo, con il passaggio di alcune prestazioni molto sentite al rimborso diretto, dare una risposta ancora migliore. Questo vale anche da un punto di vista di interfaccia tecnica.

⁷ A completamento arriva non a caso il nuovo **Schema di Bilancio** che, da quest'anno, dobbiamo **usare per "blindare" il nostro 0,45** per le prestazioni territoriali.

⁸ E su cui dobbiamo registrare anche nostri ritardi e sottovalutazioni, come Fillea e come Cgil.

Provando a contrastare così anche forme di dumping da parte di altri CCNL: si pensi alla “ferita ancora aperta” del **CCNL artigiano metalmeccanico**, sui ponteggi ed i restauratori⁹. Detto questo non vogliamo far polemiche e torniamo alla “congruità”.

Nella nota a piè di pagina¹⁰ troverete i dati sul primo anno di funzionamento della Congruità, **che comincia a prendere piede**, ma il numero è ancora troppo basso.

Come ci dicono gli stessi dati della **CNCE** ancora troppe stazioni appaltanti violano la norma, pagando gli Stati di Avanzamento Lavori senza chiedere il certificato di congruità e soprattutto, nel privato, occorre che l’Agenzia delle Entrate **verifichi di più** il rispetto della sua stessa la circolare 19/E, sull’obbligo di indicare e applicare i CCNL edili in tutti i lavori che beneficiano degli incentivi pubblici.

Come Fillea Cgil, insieme a tutte le parti sindacali e datoriali, stiamo comunque lavorando per implementare e migliorare lo strumento, come dimostra **il recente accordo del 7 dicembre del 2022 che da marzo** renderà ancora più stringente la certificazione di congruità (con la segnalazione di Durc/Dol negativo in BNI).

Anche per questo (ma dirò meglio dopo) siamo preoccupati per i possibili arretramenti nel nuovo Codice degli Appalti.

Così come significative sono state altre **conquiste legislative**: tra queste per importanza segnalò negli appalti pubblici **la parità di trattamento economico e normativo e l’applicazione dello stesso CCNL** tra lavoratori in subappalto e lavoratori in appalto¹¹.

Risultato giunto a seguito delle **mobilitazioni unitarie** che, pochi giorni dopo, portarono prima ad un confronto tra Presidenza del Consiglio e le Organizzazioni Sindacali e poi all’intesa.

A dimostrazione che quando si vuole, si possono trovare soluzioni utili e condivise.

Facemmo - quella notte a Palazzo Chigi - una **“mossa del cavallo”** per cui, invece di difendere il 30% di sub appalto massimo (con la contraddizione di scaricare su questi lavoratori il peggio) scegliemmo **la strada della qualificazione e non della competizione sul costo del lavoro lungo la filiera** e ottenemmo di fatto la reintroduzione parziale **dell’art. 3 della legge 1369 del 1960** (quella contro l’intermediazione illecita).

Quella norma che la legge 30 del 2003 ci aveva tolto¹².

Anzi, in quella notte di trattativa con Draghi chiedemmo - senza successo - anche di introdurre **il divieto di massimo ribasso non solo sui costi della sicurezza ma anche**

9 Su questi ultimi, i restauratori, l’aver lasciato nel CCNL metalmeccanico artigiano “i cantieri” e le declaratorie del Mibact e l’aver inserito solo le parole in fase di stesura testi, **il 25 Gennaio 2023**, “non si applica alle imprese edili” non risolve molto. Potrebbe bastare iscriversi in Camera di Commercio con un altro codice o cambiarlo. Se ci avessero fatto almeno una telefonata prima, visto il tentativo giusto di recuperare, avremmo consigliato di scrivere almeno “con esclusioni delle lavorazioni edili ai sensi dell’Allegato X del Testo Unico per la salute e sicurezza”.

10 I dati al 31/12/2022 ci dicono che lo strumento comincia a funzionare. In un anno sono state rilasciate **28 mila attestazioni** per un importo totale di lavori edili certificati pari a **2,312 miliardi di euro**. Solo nel mese di Dicembre 2022 i Durc di Congruità emessi sono stati **quasi 8 mila**.

11 **Decreto legge 77/2021** convertito con la **legge 108/2021**.

12 Vedi atti convegno 16 Giugno 2021, Fillea Cgil **“Appalti. Stesso lavoro, stesso contratto”**, con i contributi di Agostini, Cofferati, Gabrielli (Filcams Cgil), Genovesi (Fillea Cgil) e Sorrentino (Fp Cgil).

sui costi della manodopera. Non ce la facemmo all'epoca, ma poi riuscimmo ad ottenerlo **nella legge delega 78/2022.** Il tutto in forte coordinamento con l'azione della Confederazione¹³.

E sono certo che degli oltre 180 mila nuovi addetti nel settore, in gran parte siano nuovi ingressi o ritorni, ma visto anche l'aumento delle ore medie pro capite denunciate, vista la riduzione dei c.d. "operai part-time", visto l'aumento delle ore minime da dichiarare ai fini dell'Anzianità Professionale Edile¹⁴, viste le norme sul sub appalto, ecc. una parte (diciamo un terzo?) **sono lavoratori che prima erano in nero o in "grigio".**

Nella stessa direzione vanno anche i numerosi "nuovi" protocolli **antimafia**¹⁵ a partire dalle esperienze fatte con il sisma 2016.

Protocolli di Legalità - quelli del Sisma 2016 - **sottoscritti con le 12 Prefetture del cratere** che valorizzano i soggetti attuatori, le parti sociali e istituzionali per monitorare i dati sulle imprese, DURC e Congruità¹⁶, salute e sicurezza, controllo sulla formazione obbligatoria, applicazione dei contratti di lavoro, badge elettronici e settimanali di cantiere semplificati da inviare alla cassa edile.

Ora tutti i protocolli di legalità vanno **praticati come strumento ordinario** di attività, per alimentare – insieme ad una politica sempre più diffusa di **riutilizzo delle imprese confiscate**¹⁷ – quella che Falcone e Borsellino chiamavano **"la dimensione sociale dell'antimafia"**.

Ricordo poi il **"Testo Unico per la Ricostruzione privata"** alla cui stesura ha contribuito la F.L.C., in una positiva interlocuzione con i vari commissari. Da ultimo **con l'On. Legnini**, che ha fatto un ottimo lavoro e a cui vanno i ringraziamenti della Fillea Cgil.

Quindi diverse sono state le **conquiste contrattuali** in edilizia, ma anche **negli impianti fissi**, a tutela del **salario**¹⁸ e delle **professionalità**¹⁹, tutte **favorite da questa "condivisione"** sulla qualificazione industriale dei settori.

13 Si veda il successivo **protocollo sottoscritto tra ANAC, Cgil, Cisl e Uil del 16 giugno 2022.**

14 Negli anni sono state aumentate, tramite intesa sindacale, le ore minime per mettere in sicurezza il FNAPE e per combattere le "sotto dichiarazioni", in coerenza con la strategia di qualificare il settore.

15 Si veda anche la pubblicazione **"Protocolli di legalità"** in Cassetta degli Attrezzi – Fillea Cgil, n. 10, Aprile 2021.

16 Al 10/12/2022, in attuazione delle specifiche ordinanze, si registrano quasi **8 mila Durc di Congruità** emessi (la maggioranza richiesti dalle stesse imprese), per **oltre 7.300 cantieri privati**, per un importo complessivo di lavori di **oltre 1 miliardo di euro** ed **un'incidenza media % della manodopera del 38,4.** Ricordiamo che per i lavori del Sisma il Durc di Congruità è obbligatorio oltre che per tutti gli importi di lavori pubblici, per importi superiori ai 50 mila euro nei lavori privati, con percentuali di incidenza specificati nel Prezziario di Cratere. Questi dati si sommano a quelli del Durc di Congruità di cui al Dm. 143/2021.

17 Sul riutilizzo di imprese e beni sequestrati alle mafie la Fillea ha ormai un'esperienza ed una pratica consolidate, con alcune esperienze di valore soprattutto in Sicilia.. Si veda anche Cassetta degli Attrezzi del luglio 2020 **"Parola d'Ordine Legalità. Imprese sequestrate e confiscate: nuovi strumenti di prevenzione, quadro normativo, azione sindacale"**, con la collaborazione dell'Avv. Andrea Merlo.

18 Come riconosciuto dall'Istat stesso **nel Report 2022 sui salari del 28 Aprile 2022.**

19 Riforma dei profili, lotta al sotto inquadramento in edilizia; 0,20%; rilancio della formazione in azienda e nei settori, scuole edili, formazione professionalizzante e formazione aggiuntiva per la sicurezza, maggiore attenzione alle questioni di genere, ecc.

E infine il riconoscimento delle **specificità previdenziali del lavoro gravoso** in edilizia²⁰, riconfermato anche per il 2023.

Il tutto sempre praticato come **“accompagnamento contrattuale e normativo”** ad una gestione sindacale, basata sulla **contrattazione preventiva**, delle risorse del PNRR, del Fondo Complementare e degli Accordi di Programma Anas e RFI.

Ricordiamo **gli accordi sottoscritti a fine 2020** con il Ministro Paola De Micheli, poi **ribaditi ed implementati** con le intese sottoscritte con il Ministro Giovannini²¹, con **ANAS e RFI, con i Commissari straordinari ex articolo 4**, fino agli **Atti di Indirizzo del MIMS nel 2022**²². Il tutto collegando sempre di più **rispetto dei perimetri contrattuali e Allegato X del Dlgs. 81/2008**.

Così come numerose le iniziative sui temi della salute e sicurezza con le positive **modifiche dell’art. 14 del T.U**, il rapporto di collaborazione con **l’Ispettorato Nazionale del Lavoro e con l’INAIL**, l’anticipo **a 3 anni dei richiami** rispetto ai 5 previsti dalla legge, le 16 ore per gli impiegati, la giornata di assemblea aggiuntiva il 28 Aprile negli impianti fissi, senza considerare **le intese specifiche sul COVID** nel settore edile.

In particolare sulla gestione del Covid rivendichiamo coerenza con le strategie confederali in relazione ai protocolli a tutela del lavoro e del mantenimento della produzione in tutta sicurezza, e anche la scelta di aver **sostenuto sin dall’inizio l’obbligatorietà del vaccino e poi la campagna vaccinale**²³. Abbiamo condiviso la politica del Governo Conte 2 e del Governo Draghi, portata avanti dal **Ministro Speranza**, di mettere la salute prima del profitto, contro chi – penso a qualche Confindustria locale – teorizzava l’esatto contrario.

La stessa definizione, in diversi CCNL, di politiche e strumenti a favore della parità di genere e di tutela delle donne vittime di violenza, **conferma la funzione della contrattazione collettiva** sul piano normativo, dei diritti, del contrasto a fenomeni odiosi ed indegni. Obiettivo: promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali, rimuovere tutti gli ostacoli che alimentano il gender gap e impediscono di fatto pari opportunità, ma anche migliorare, così, la qualità del lavoro di tutti.

Vi è stata **soprattutto una coerenza a livello territoriale** di cui la Fillea Cgil può essere orgogliosa, anche per i positivi avanzamenti registrati insieme alla Confederazione²⁴. Di questo voglio ringraziare i nostri dirigenti sul territorio: **molti di voi, compagne e compagni, sono cresciuti politicamente così tanto**, che vi meritate ancora di più tutta la nostra stima, tutto il nostro sostegno e appoggio.

20 **32 anni di contributi** per accedere all’Ape Sociale.

21 Accordi di **Aprile Giugno e Ottobre 2021**.

22 Poi recepiti **nell’Agosto 2022** anche dal gruppo **FF.SS.** (cioè RFI e ANAS) implementando le passate intese.

23 La Fillea è stata tra le prime organizzazioni sindacali a lanciare, da sola e poi unitariamente con Feneal Uil e Filca Cisl, una campagna a sostegno della vaccinazione in tutti i luoghi di lavoro, con lo slogan **“io mi vaccino perché”** e poi la campagna unitaria **“#antivirus”**.

24 Accordi con Regione Piemonte, Emilia Romagna, Lazio, oltre a tanti comuni da Milano a Rimini, Palermo, Bolzano, Bari, ecc. e scusandomi per non citarli tutti.

Ovviamente fondamentale è stata la **tenuta unitaria con Feneal Uil e Filca Cisl**. Faticosa certo, e penso per tutte e tre le organizzazioni, ma anche riprova che, quando lavoriamo uniti, quando pensiamo di più ai lavoratori e meno a “Grottaferrata”, non siamo secondi a nessuno.

Tenuta unitaria che oggi soffre ma che **continuiamo a ritenere un obiettivo** da perseguire per la tutela di lavoratrici e lavoratori, pur con le difficoltà della fase che sarebbe sbagliato sottacere o negare, e **nonostante le recenti e solo in parte superate ferite aperte** in particolare tra noi e la Feneal da un lato, FILCA CISL dall’altro.

Cari Vito ed Enzo, come Fillea Cgil **non rinunceremo mai a perseguire possibili intese e modalità di azione unitaria**. Però nel rispetto reciproco, nella correttezza a partire da come stiamo tra i lavoratori. Vale per la Fillea Cgil in primis, vale per tutti gli altri.

In sostanza **riteniamo che un “filo rosso” abbia legato le nostre azioni** politiche, contrattuali, di concertazione e finanche di conflitto e che **come Fillea Cgil abbiamo provato ad onorare i tre slogan** che ci eravamo dati al XIX congresso di Napoli:

- **“più occupazione, più stabile, più sicura”;**
- **“qualifichiamo le imprese, qualificando il lavoro”;**
- **“stesso lavoro, stesso contratto”.**

Ovviamente **potevamo fare di più e meglio** e soprattutto **molto rimane da fare per “mettere a terra”** i risultati raggiunti ed implementarli, ma riteniamo che la direzione sia quella giusta, come **ci è stato riconosciuto dalla stessa Cgil** che, nel documento congressuale, **chiede di estendere le conquiste ottenute dalla Fillea anche agli altri settori**²⁵.

Fatto un bilancio di questi 4 anni dobbiamo essere consapevoli che **oggi siamo in un’altra fase**. Anche per questo dobbiamo agire la contrattazione territoriale di più e meglio (**ancora aree importanti del paese sono senza secondi livelli edili**) e aggiornare la contrattazione aziendale.

Attrezzandoci al contempo a parare i colpi di questa destra. A partire dal possibile **nuovo Codice degli Appalti**. Dobbiamo fare i conti, infatti con una normativa che ha conosciuto evoluzioni politiche straordinarie.

La legge 78/2022, cioè la legge delega da cui discendono i decreti, fu proposta e molto migliorata da una maggioranza politica (e un Governo) che oggi non ci sono più. Il Pd, Leu e il Movimento 5 Stelle sono ora all’opposizione, mentre Forza Italia è molto schiacciata dalla destra più estrema e la stessa Lega di Salvini – quella che ha perso più voti a favore di Fratelli d’Italia – è in permanente campagna elettorale.

Quando il Parlamento votò la legge, **esprimemmo un giudizio positivo**. Vennero ribadite tutte le tutele conquistate negli anni, anche grazie al lavoro della relatrice l’On. **Chiara Braga** e di alcuni deputati e senatori²⁶.

25 Dalla doppia pista salariale a difesa del potere d’acquisto alla parità di trattamento tra appalti e sub appalti anche nei settori privati, alla subordinazione degli incentivi al rispetto dei CCNL di settore, al Durc di Congruità.

26 Tra questi gli onorevoli **Mirabelli, Muroni, Errani, Orlando, Speranza**.

Con anche alcune positive novità: la specificità degli appalti di servizi e il principio, fortemente rivendicato dal sindacato come ricordavo prima, di **escludere dai ribassi d'asta anche i costi della manodopera** oltre che di riconoscere nell'adeguamento prezzi anche gli aumenti contrattuali.

Lo stesso Consiglio di Stato fa un buon lavoro lasciando al Governo i nodi politici ed evidenziando che i **veri problemi non stanno nell'esecuzione, ma stanno nei c.d. "tempi di attraversamento"**²⁷.

E' nella fase successiva che "scende in campo" **il Governo Meloni**. Con quel "non disturbare chi produce", che sicuramente **non riguarda i lavoratori**²⁸.

Le bozze dei decreti legislativi non sono mai state oggetto di un confronto tra il Governo e le organizzazioni sindacali. A differenza del passato²⁹.

Il decreto legislativo ha in sé limiti evidenti che renderanno **più difficile esigere concretamente le tutele che ci siamo conquistati**.

Il **primo grande problema** è quello di aver di fatto liberalizzato i livelli di sub appalto. Il cosiddetto "**sub appalto a cascata**" rischia di portare i problemi dell'edilizia privata nel settore pubblico. Sparisce infatti quanto previsto finora dal comma 19 dell'attuale art. 105 del Dlgs. 50/2016 che vieta di sub appaltare quanto già sub appaltato, ovvero sia vieta un secondo (o superiore) livello di sub appalto.

Dal 1° luglio 2023 potremmo assistere ad una frammentazione dei cicli produttivi teoricamente senza limiti, al massimo incentivo al nanismo aziendale - se va bene - alla nascita di imprese senza dipendenti o solo con qualche tecnico come probabile, cioè cottimisti e caporali legalizzati. Insomma quello che abbiamo visto con imprese improvvisate dopo il super bonus.

In un contesto che già vede l'Italia avere una media di dipendenti per impresa, nelle costruzioni, molto più bassa di quella di Spagna, Francia e Germania³⁰ e che spiega molto delle fragilità finanziarie ed industriali del comparto.

In questo contesto **sarà molto più difficile per tutti, sindacati, imprese serie, Pubbliche Amministrazioni verificare e far rispettare le stesse norme** sulla sicurezza, sul rispetto dei contratti collettivi, sulla parità di trattamento, sul Durc di Congruità, ecc.

Quello che denunciavamo del resto sul sub appalto a cascata, non è una novità. E' quanto denuncia da tempo la nostra Federazione Europea. Si veda la campagna "**Stop Exploitation in sub contracting chains!**" di queste settimane.

27 Cioè i tempi per i vari passaggi tra PP.AA., gli iter autorizzativi, e non solo.

28 Con buona pace del pensiero di Bruno Trentin; si veda per tutti il suo famoso saggio "**Da sfruttati a produttori**".

29 Si veda anche l'appello di Feneal Uil, Filca Cisl e Filella Cgil pubblicato il **6 e 7 Dicembre 2022** sui principali quotidiani alla Presidente del Consiglio, On. Meloni.

30 Nel 2022, in Italia, la dimensione media di impresa nell'edilizia è di 2,7 dipendenti contro 3,5 di Spagna, 4,2 Francia e 7.4 Germania. Se poi analizziamo le categorie "costruzione edifici" e "opere pubbliche" il confronto vede la media d'impresa italiana rispettivamente a 3 e 14,1 dipendenti contro i 14,8 e i 43,5 dipendenti medi della Germania.

A questo rischio, connesso al sub appalto a cascata, si aggiungono altre scelte non condivisibili: tra cui il **depotenziamento della funzione dell'ANAC, l'estensione dell'appalto integrato** a tutti gli appalti, senza limiti economici e anche alle manutenzioni straordinarie. Ed infine **aver alzato le soglie economiche, per cui non sono più obbligatorie gare e bandi pubblici.**

Altre sono le priorità: **meno stazioni appaltanti ma più qualificate** e con **più tecnici, digitalizzazione ed interconnessione di tutti i dati**, incentivi alla **crescita dimensionale delle imprese e alla loro qualificazione.**

Su questi punti chiediamo al Governo e soprattutto al Parlamento di battere un colpo. E lo chiediamo unitariamente, ci tengo a sottolineare, come dimostrano gli emendamenti proposti dalla F.L.C.³¹ raccolti poi da Cgil, Cisl, Uil.

Noi, comunque dobbiamo attrezzarci a tutti i livelli, nazionale e soprattutto **territoriale**, già dai prossimi mesi per:

- 1) attivare **ancora più contrattazione di anticipo con Stazioni Appaltanti e Prefetture** al fine di indicare più attività possibili non oggetto di sub appalto, **nonché limitare il sub appalto nei settori a maggior rischio di infiltrazioni criminali**³², usando anche **l'articolo 65 comma 3** o ancora **il comma 17 dell'articolo 119**³³;
- 2) attrezzarci per **richiedere gli interventi di RUP e Direttore dei Lavori**, oltre che delle stesse committenze, **in caso di riscontro di violazione delle norme sulla parità di trattamento** tra lavoratori in appalto e in sub appalto e/o in sub avvalimento, come stiamo già facendo in molte opere;
- 3) presidiare ancora di più le Casse Edili e **l'attuazione dell'accordo del Dicembre 2022 in materia di Durc di Congruità**, al fine di bloccare i Durc/DOL per tutte le aziende in sub appalto di secondo (e oltre) livello e committenti non rispettosi delle incidenze minime di manodopera;
- 4) **promuovere e gestire un maggior contenzioso legale e vertenziale.** L'attivazione giudiziaria della **responsabilità in solido** direttamente sul committente **dovrà divenire la regola.**

Accanto a questa opera **di difesa dei risultati ottenuti**, come Fillea Cgil individuiamo le seguenti priorità, accanto alla più generale azione della Confederazione:

- 1) **Politiche per una vera rigenerazione urbana:** le proposte per una "nuova forma urbis"³⁴ sono le politiche di sviluppo per i nostri settori³⁵. Al riguardo per centrare l'obiettivo "saldo zero" di consumo di suolo ben prima degli obiettivi Ue ed Onu³⁶ serve una **legge quadro in**

31 Si veda il documento di Feneal Uil – Filca Cisl – Fillea Cgil **"Codice Appalti: proposte per tutelare lavoro, trasparenza, legalità"** del 25 Gennaio 2023.

32 Pensiamo al movimento terra, alla gestione dei rifiuti, alle opere in calcestruzzo e cemento, ecc.

33 Si conferma la norma del DL. 77/2021 che mette in capo alle stazioni appaltanti la possibilità di indicare attività non sub appaltabili tenendo conto dell'esigenza di rafforzare le tutele per la salute e sicurezza, e questo vale anche per i sub avvalimenti.

34 Vedi iniziativa del **7 Giugno 2022**, all'interno delle celebrazioni per i 136 anni della Fillea Cgil.

35 Anche con un forte impatto su tecniche costruttive, materiali, innovazioni digitali. Si veda per tutte il report 2022 sul progetto Discus, curato da Fondazione Di Vittorio e Fillea Cgil, **"Digitalizzazione e relazioni industriali nel settore delle costruzioni: analisi comparativa di studi di caso in sei paesi europei"**.

36 Obiettivo ancora lontano se, dati **Ispra Rapporto 2022**, si continua a consumare territorio a 2,2 metri quadrati al secondo, con

materia di rigenerazione urbana, superando i limiti di una legislazione regionale contraddittoria, dando dei Livelli Minimi di tutela urbanistica oltre i limiti della legge 1150 del 1942 e della legge 765/1967³⁷.

E serve una **“visione politica” degli interventi urbanistici**, attraverso una stagione diffusa di vertenze, animazione sociale, affinché i Piani Urbani Integrati³⁸ e i PINQUA siano strumenti anche di sviluppo dal basso. Proponiamo la costituzione di **Consulte Urbane**, composte da sindacati, associazioni di quartiere, ambientaliste, al fine di rendere tali percorsi partecipati.

2) **Politiche industriali** per la crescita e l'industrializzazione del settore edile. **Riteniamo grave l'intervento del Governo** che ha cambiato le norme sul superbonus, non affrontato il tema dei **crediti fiscali già maturati** e soprattutto reso la misura quasi impossibile per i redditi bassi, spesso coloro che abitano anche in condizioni energetiche e salubri più negative. Per noi è invece strategico mantenere la politica degli incentivi in quanto funzionali alla rigenerazione, al risparmio e all'efficienza energetica e alla messa in sicurezza del costruito, **differenziando le percentuali e garantendo la cessione del credito e lo sconto in fattura** per i soggetti economici più deboli. Il Super bonus va inoltre mantenuto per gli alloggi di **Edilizia Pubblica Residenziale**.

E' curioso quel Governo che di fatto riduce gli incentivi per l'efficienza energetica e poi dice che mancano strumenti per attuare la Direttiva Europea per portare in classe D le nostre case.

3) Rilancio del **Partenariato Pubblico Privato**, con un **polo delle società controllate o a partecipazione pubblica**³⁹ per **favorire crescita e specializzazione delle imprese private**. Basta strozzare i fornitori, occorre investire perché crescano. Per questo è **valido il documento** della Fillea **“Una proposta di politica industriale per le infrastrutture”**⁴⁰ e le priorità imposte sin da **“Connettere l'Italia”**. Così come riteniamo fondamentale la conferma e l'implementazione sia del **piano industriale 2022-2031 di Ferrovie dello Stato** che del **Documento Strategico della mobilità stradale 2022-2026**.

4) Occorre una **specifico politica industriale e per la giusta transizione per il settore dei materiali**, rafforzando i **centri di ricerca** presenti in Italia; la capacità di brevetto su **nuovi materiali green**; l'implementazione di strategie per un **minor consumo energetico** (fornaci e non solo) e **riuso dei prodotti e materie**; di **produzione energetica tramite CSS per le cementerie**; di rilancio della **filiera boschiva**; di gestione equilibrata delle **cave** con il ripristino ambientale obbligo concessionario, insieme alla lavorazione in loco del materiale.

5) **Difesa della funzione salariale dei CCNL**, per il giusto recupero inflattivo. Per noi i CCNL sono autorità salariale in quanto redistribuiscono quella ricchezza e produttività di sistema anche ai fini dei consumi interni. Oltre che stimolo per investimenti. **Il rinnovo del CCNL**

“costi nascosti”, dovuti alla crescente impermeabilizzazione, per almeno 8 miliardi di euro l'anno.

37 Al riguardo riteniamo che il testo di proposta di legge a cui si era giunti con la “mediazione” del Ministro Giovannini, a fine legislatura, pur con dei limiti, rappresentasse e rappresenti tutt'ora il miglior testo di legge quadro da cui ripartire.

38 Sono gli strumenti individuati dalla Missione 5 componente 2 del PNRR.

39 Da We Build, dove CDP deve essere più incisiva, ad Aspi-Pavimental, Finmeccanica, Gruppo FF.SS. e Italferr e Fs Sistemi Urbani, ecc.

40 Documento di Agosto 2020. Si vedano anche gli atti del convegno **“Lavoro e Sviluppo. Le proposte del sindacato per una politica industriale delle infrastrutture”** a cui parteciparono tra gli altri l'On. De Micheli, De Pascale (Upi), Griseri (La stampa), Malorgio (Filt Cgil), Miceli (Anceferr), Vittadello (Ance) e il S.G. Cgil Landini.

del **Legno-Arredo** sarà un momento importante di questa strategia⁴¹.

- 6) **Riduzione degli orari contrattuali e di fatto**. Riteniamo strategica la riduzione degli orari anche ai fini di una formazione permanente per la difesa e la crescita delle professionalità alla luce delle transizioni produttive, ambientali e organizzative (piattaforma CCNL Legno), così come il governo degli **orari di fatto, scoraggiando forme di lavoro straordinario** a vantaggio di nuova occupazione oltre che per la tutela della salute. In edilizia vuol dire **rispetto delle 8 ore massimo e delle almeno 4 squadre**, tutela ora riconosciuta nello stesso CCNL, ma ancora non generalizzata, anche in alcune grandi opere.
- 7) **Contrasto alle tipologie di lavoro precario**⁴² e inclusione delle P.IVA⁴³.
- 8) Accelerare la **sottoscrizione dei secondi livelli in edilizia** con la firma dei Contratti Integrativi territoriali e le verifiche dell'EVR, in questo momento (2022 e 2023 sicuramente) di espansione del settore. Nel settore **artigiano “impianti fissi”** occorre rimuovere il “blocco di fatto” del secondo livello regionale contrattuale che le Associazione Artigiane hanno imposto in tutto il paese.
- 9) Maggiore **valorizzazione delle figure tecniche ed impiegatizie** e più in generale delle **alte professionalità** non solo artistiche ma anche operaie.
- 10) **Aumentare le iniziative contrattuali e vertenziali**, di natura generale e settoriale, **a favore della forte componente migrante**⁴⁴. Occorre **superare la Bossi Fini** anche con una generale sanatoria dei lavoratori migranti già presenti nel Paese e **programmare i flussi di ingresso, anche per l’edilizia, con procedure e strumenti trasparenti** e un ruolo attivo della formazione e dell’incrocio domanda-offerta anche nei paesi di provenienza. Dobbiamo **sanare la vergogna degli ex assegni familiari** per i figli non residenti.
- 11) I temi della **salute e sicurezza devono vivere come temi vertenziali** ordinari, tramite **specifiche campagne annuali**⁴⁵ che diventino poi piattaforme per i secondi livelli aziendali e territoriali, con un più forte **intreccio con l’Inca** a partire dalle malattie professionali. Al riguardo valutiamo positivamente alcune esperienze avanzate di partecipazione tra cui il **Protocollo quadro con Autostrade per l’Italia (Aspi)** da generalizzare anche con altri grandi player. Per noi la **“patente a punti”** e l’**introduzione dell’aggravante di “omicidio sul lavoro”** rimangono priorità rivendicative anche al fine di qualificare le stesse imprese.

41 Si vedano anche i **lavori dell’Assemblea Nazionale dei quadri e delegati del settore legno, tenutasi a Milano il 17 Ottobre 2022**, alla presenza del Segretario Generale Cgil Maurizio Landini.

42 In particolare si registrano forme di abuso del contratto a tempo determinato in edilizia e di lavoro in somministrazione in alcune aziende dei materiali.

43 Su questo scontiamo forti limiti e ritardi nella concretizzazione dei rimandi contrattuali.

44 Si veda per esempio il **protocollo sottoscritto il 16/5/2022** da Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil, Ance e Ministero degli Interni e Ministero del Lavoro per l’inserimento socio lavorativo dei migranti titolari di protezione internazionale e più in generale migranti in condizioni di vulnerabilità

45 Si vedano da ultimo i **lavori dell’Assemblea Nazionale RLS e RLST del 17 Novembre 2022 a Roma** e le varie guide a partire da quella sul Preposto per la sicurezza..

Non giriamoci attorno, pochi sono gli incidenti per caso; la maggior parte sono dovuti a carichi e orari eccessivi, pessima organizzazione del cantiere, fretta, con un ritorno al cottimo impressionante!

Per essere coerenti con "le nostre priorità" dobbiamo darci **l'obiettivo di allargare la partecipazione dei lavoratori** che vuol dire **avere ed eleggere più RSU** in coerenza con il documento congressuale della CGIL e con gli impegni presi nell'ultima Conferenza di Organizzazione.

Abbiamo già cominciato ed in molti territori e nelle nostre Assemblee Generali si vedono più delegati, in particolare dell'Edilizia, il settore dove è ovviamente più complesso eleggerle. Ma dobbiamo fare di più e **bene stanno facendo quelle strutture** che stanno addirittura dedicando specifiche risorse economiche e dirigenti per la loro promozione nei cantieri.

Accanto a questo obiettivo dobbiamo **continuare con il rinnovamento di quadri e militanti**, a partire da giovani, donne e migranti. Occorre continuare a favorire l'inserimento e la crescita in ruoli di direzione delle **compagne**⁴⁶.

Abbiamo difficoltà nella promozione di **compagne/i migranti** a ruoli di direzione⁴⁷.

In particolare **sui migranti** stiamo assistendo ad un'ulteriore stratificazione della presenza etnica nei cantieri⁴⁸ per cui dobbiamo attrezzarci di più anche organizzativamente.

Va meglio per quanto riguarda l'inserimento degli under 35 e per questo fondamentale sarà rinnovare il nostro impegno per consolidare la **Scuola residenziale, la formazione nazionale e la Scuola di Alta Formazione**. A partire da più formazione per i delegati e per i quadri di prima nomina⁴⁹.

Gli stessi rapporti costruiti tramite **l'Associazione Nuove Ri-Generazioni**, dopo il grande lavoro di **Gaetano Sateriale** che ringraziamo e ora di **Rossella Muroni**, con le realtà che sul territorio si "intrecciano" con la Fillea, con intellettuali, urbanisti, ambientalisti, comitati, con Legambiente e l'Asvis, con le associazioni studentesche (UDU e Reds), **sono un patrimonio** a disposizione di tutte le nostre strutture e della Confederazione.

Per quanto riguarda i c.d. **"trasfertisti"** è evidente che essi sono tornati un elemento qualificante della nostra capacità di rappresentanza e di proselitismo.

Dobbiamo continuare nel lavoro avviato con **tecnici ed impiegati**.

46 Pur rappresentando una minoranza tra gli addetti e gli iscritti (meno del 2%), la Fillea Cgil è infatti impegnata complessivamente a promuovere compagne in ruoli di responsabilità. Al riguardo registriamo che le compagne Segretarie Generali sono **passate da 7 nel 2014 a 15 nel 2018 a 18 nel 2022**.

47 Siamo passati da 45 compagne/i migranti nelle strutture nel 2018 a 48 nel 2022, con **solo 2 Segretari Generali**.

48 Secondo gli ultimi dati disponibili, sono **182 mila i migranti iscritti nelle Casse Edili**, di cui il 55% inquadrato al 1° livello, il 26% al 2° livello e solo il 12% al 3°. Accanto ai lavoratori dell'Est Europa e alla presenza di altre comunità (gli egiziani nel cartongesso per esempio), aumentano le presenze di lavoratori del Nord e Centro Africa, del Sud America, dell'Asia. Spesso sono le principali vittime di caporali, con scarsa o nulla conoscenza dei loro diritti, del contratto nazionale, finanche della lingua italiana. Lo **stesso fenomeno degli "alias"**, il ricorso ai social per reclutare manodopera, le restituzioni economiche mensili chiedono a tutti, sindacato, imprese, istituzioni un ancora più incisivo impegno, anche repressivo.

49 Al riguardo nel 2022 i partecipanti totali ai vari corsi residenziali, on line e sul territorio sono stati **369**, di cui 218 delegati e funzionari di prima nomina (in alcuni casi lo stesso compagno/a ha partecipato a più corsi).

Il quanto fatto, bene, in particolare da alcune strutture⁵⁰ ci ha messo di fronte alle potenzialità di questa rappresentanza. Così come dobbiamo investire di più sulle **professionalità artistiche e altamente specializzate: restauratori**, da sempre una presenza importante per la Federazione, ma anche **archeologi e geologi**.

Mettendo al servizio di queste scelte anche una **ritrovata solidità economica** della Fillea Cgil Nazionale e delle sue principali strutture territoriali⁵¹.

In edilizia, la Fillea Cgil conosce una **tenuta in termini di crescita assoluta** (rimaniamo per il 6° anno di fila il primo sindacato), ma con alcune aree di sofferenza che ci hanno fatto segnare **un arretramento rispetto alla punta massima percentuale registrata nel 2019**. Di questo dobbiamo esserne **tutti consapevoli e dobbiamo attrezzarci**.

Riscontriamo inoltre **difficoltà di rappresentanza negli impianti fissi**.

Anche negli impianti fissi la Fillea Cgil rimane il primo sindacato, con punte significative in diversi settori e territori, ma **rimane ancora troppo basso il tasso generale di sindacalizzazione**⁵².

Non è accettabile è che ancora oggi “utilizziamo” **troppo poco i positivi risultati di Arco, Concreto e Altea** per entrare in contatto con un numero maggiore di lavoratrici e lavoratori.

Il tema del **proselitismo e della crescita di rappresentanza** rimarrà, per tanto, obiettivo prioritario anche per le politiche di sostegno organizzativo dei prossimi anni così come la **semplificazione dei livelli direzionali** al fine di garantire maggiori risorse e presidio sui territori⁵³.

Insomma, compagne e compagni, è dal territorio che siamo partiti ed è al territorio che dobbiamo tornare, ma sempre, ripeto sempre, con lo sguardo rivolto al futuro.

Noi che “sindacato di strada” lo siamo da ormai quasi 137 anni.

Grazie

50 Per esempio Milano e Roma.

51 Riteniamo opportuno come Segreteria rendere conto, in sede congressuale, del lavoro svolto anche su questo versante. Dal 2018 al 2022, cioè dal XIX al XX congresso, per la Fillea Cgil Nazionale **registriamo 4/5 anni consecutivi di bilanci nazionali in positivo** (+82 mila nel 2018; +40 mila nel 2019; +51 mila nel 2020; +73 mila nel 2021 e probabilmente sopra i 100 mila nel 2022). Risultato importante, raggiunto nel 2022, è stato anche il **totale reintegro del patrimonio immobiliare e finanziario** dismesso per attuare il piano di risanamento della Fillea Cgil Nazionale concordato con la Cgil. A livello complessivo delle strutture, le Fillea Cgil Territoriali in sofferenza economica sono **passate da 18 a 5** e tutte sono all'interno del piano di rientro, in modo positivo e rispettando le tempistiche. Abbiamo inoltre dato contributi a strutture, in particolare per sostenere progetti di proselitismo e nuovi quadri, in quattro anni, per **oltre 2 milioni di euro e oltre 350 mila euro** per la formazione sindacale “centrale”.

52 In edilizia il tasso complessivo di sindacalizzazione è del 62,2% nel 2021, in calo rispetto al 63,4% del 2016 ma in crescita rispetto al 61,8 % del 2018; contro un 10% medio nel settore del Legno e il 16% dei laterizi, i due settori con minore sindacalizzazione, in questo ultimo caso il tasso si riferisce alla sola Fillea Cgil.

53 In questa ultima tornata congressuale registriamo lo scavalco del S.G. tra Torino e Piemonte, la nascita delle Fillea Calabria Nord e Fillea Calabria Sud, la nascita della Fillea Forlì-Cesena.

APPENDICE

Appunti sulla contrattazione collettiva a fronte di vecchie e nuove sfide:

inflazione, organizzazione del lavoro e orari, precarietà, riconversione produttiva.

Crisi di rappresentanza e contrattazione collettiva.

Vi è uno stretto legame a mio parere tra **crisi di insediamento** (siamo in tutti i luoghi di lavoro, vecchi e nuovi?), **crisi di rappresentanza** (quanti sono gli iscritti al sindacato?), **crisi di partecipazione** (perché gli iscritti tendono sempre di più a delegare?) e **difficoltà della contrattazione** collettiva nazionale e di secondo livello.

Difficoltà che non nascono oggi, ma dalle **tante trasformazioni tecnologiche e professionali** avvenute e dopo anni di tentativi di destrutturazione secondo la logica del “massimo ribasso”. Processi che hanno prodotto, tra le altre cose, anche sovrapposizioni di perimetri e dumping, nel tentativo di inseguire la stessa parcellizzazione dei cicli produttivi (esternalizzazioni, appalti, ecc.).

Difficoltà che però rischiano oggi di acuirsi, fino al “punto di rottura” a fronte sia di “**nuove pressioni**” a cui la contrattazione collettiva ed in particolare il ruolo del CCNL è sottoposto sia, anche, per “i nuovi compiti” che dovrebbe ulteriormente svolgere per accompagnare la transizione digitale e ambientale.

Le pressioni che oggi vengono esercitate sulla tenuta, ruolo e funzione, qualità della contrattazione e del CCNL, in particolare, si chiamano: **alta inflazione, cambiamento repentino dell'organizzazione del lavoro, aumento della precarietà** da un lato; **tendenze autonomiste** da parte del legislatore e **incentivazione a erogazioni datoriali**, sempre più spinte, dall'altro.

I “nuovi compiti” si chiamano **governo e accompagnamento della riconversione produttiva** (in termini di qualifiche professionali, formazione e aggiornamento, orari, flessibilità, “smaterializzazione” dello spazio fisico aziendale, ecc.) verso più digitale e più sostenibilità ambientale (che è qualcosa di più complesso della sola “efficienza energetica”).

Occorre allora saper tenere conto di tutto questo e delle differenze e complessità che caratterizzano il sistema produttivo italiano e il mondo del lavoro, partendo da alcuni dati oggettivi (queste riflessioni riguardano in particolare i settori privati, agricoltura esclusa).

Il Quadro nel settore privato.

Le imprese attive in Italia nel 2021 (dati INPS 2022) sono **più di un milione e mezzo** (oltre 180 mila in agricoltura) e assorbono oltre 14 milioni di addetti. Considerando la dimensione delle imprese, si osserva che **il 78,7% circa del totale appartiene alla classe con un numero di occupati inferiore o uguale a 5**, mentre la quasi totalità (93,2%) è compresa nella classe di imprese che hanno fino a 15 occupati.

Guardando al territorio, la regione col maggior numero di imprese in valore assoluto è la **Lombardia**, seguita da **Lazio**, **Campania** e **Veneto**. Se però il numero di imprese è rapportato alla popolazione, il primo posto va alla **Valle d'Aosta**, seguita da **Trentino Alto Adige**, **Toscana** e **Marche**.

In generale sopra i 15 dipendenti vi sono circa oltre 9 milioni di addetti di cui però solo **7,8 con contratto a tempo indeterminato sopra le 24 ore settimanali** (cosa che influisce nell'applicazione concreta delle norme sindacali e legislative nelle aziende sopra i 15 dipendenti). Più in dettaglio sopra i 50 dipendenti vi sono circa **7,4 milioni di addetti** che **scendono a 6,7** se togliamo contratti a termine, apprendisti e somministrazione.

Nelle aziende da 1 a 9 dipendenti vi sono circa 3,8 milioni di addetti; nella classe a ridosso dei 15 dipendenti **solo 400 mila**, a dimostrazione di una propensione comunque al nanismo e allo stare sotto la faticosa soglia dei 15.

In sostanza potremmo, con qualche forzatura, dire che la nostra base storica (o dove dovrebbe essere più facile entrare) è **in quelle 30.500 aziende sopra i 50 addetti** (di cui oggi solo 832, ripeto 832, sopra i mille addetti).

Al riguardo un solo dato: tra Adapt, report Cisl e report Cgil la contrattazione aziendale **dovrebbe coprire al massimo 9/10 mila imprese** (ma dati precisi non ve ne sono) comprese tra i 100 e oltre, mentre - tranne l'edilizia - **la contrattazione territoriale copre molto poco** (in edilizia a inizio 2023 circa il 63% degli addetti, in agricoltura meno del 15%, nel terziario meno del 6%).

Per tutti gli altri lavoratori (circa 8 milioni) l'unica autorità contrattuale è – quindi - solo il CCNL, **la cui verifica sul corretto e pieno rispetto è anche direttamente proporzionale alla dimensione**. Con la sola eccezione del sistema edile che, tramite le Casse Edili, i relativi accantonamenti, il sistema mutualizzato, il Durc/Dol ora anche comprensivo del Durc di Congruità (in tutti i lavori pubblici e in quelli privati di importo complessivo superiore ai 70 mila euro) garantisce in modo diffuso la possibile verifica del rispetto del CCNL e dei Contratti Territoriali.

Salario, organizzazione del lavoro (orari), precarietà.

Difendere e rilanciare il CCNL.

Tratteremo questi temi separatamente per motivi di schematizzazione, ma è evidente che essi sono tra loro fortemente intrecciati.

Salario

A mettere in discussione in termini forse inediti il CCNL, oltre ai cambiamenti produttivi e di consumo, rischia di pesare **un'ulteriore frammentazione e differenziazione istituzionale**. Dietro **un'autonomia differenziata spinta** - a partire dai CCNL pubblici ma con possibili effetti "valanga" anche sui settori privati - il rischio è un ritorno più o meno esplicito alle gabbie salariali, cioè ad una differenza di salari (senza escludere gli aspetti normativi) in relazione al territorio, con rischi evidenti soprattutto per le aree del Sud Italia. Non una

valorizzazione o un riconoscimento di produttività, qualità, impegno che ha sempre caratterizzato la contrattazione di secondo livello dentro la dimensione “impresa” (pensiamo agli accordi di gruppo, per aziende che insistono su più regioni), ma una vera e propria disarticolazione del primo livello.

A questo si aggiunge (ci torniamo anche dopo sul salario unilaterale) **la sempre maggior spinta a defiscalizzare benefit erogati unilateralmente dalle aziende, potenzialmente alternativi alla contrattazione collettiva**; defiscalizzazione non nata oggi ma che con il decreto “Aiuti quater” viene spinta fino all’estremo con un massimale di tremila euro.

Accanto a questi rischi, si aggiunge **l’inedita spinta data da un’inflazione** che, nel 2022 e nel 2023, ha rappresentato e rappresenta il punto forse di maggiore sofferenza anche di un modello interconfederale che richiama esplicitamente **l’IPCA depurato dai beni energetici** e che ha portato, nel tempo, diverse categorie ad utilizzare il richiamo a prassi e consuetudini, a modifiche in termini di innovazione, per siglare già aumenti contrattuali superiori a quell’indicatore. Indicatore oggi ulteriormente indebolito dalla forte componente di inflazione importata proprio dal “caro energia”.

Tra 2022 e 2023 rischiamo quindi di dover sostenere spinte inflattive intorno al 15/17%, in un contesto di già forte criticità economiche e dopo anni di erosione del potere d’acquisto dei salari.

Anche qui è però utile **andare un po’ più “dentro la questione”** (senza dare voti ovviamente: ogni vertenza contrattuale ha il suo contesto di mercato, la qualità delle controparti, determinati rapporti di forza, ecc. anzi lo spirito è proprio quello di mettere a disposizione la forza e le esperienze migliori a sostegno dei comparti e dei lavoratori più deboli).

I salari, mediamente tra il 2005 e il 2021, hanno infatti perso rispetto all’inflazione reale oltre il 6%, **però non tutti allo stesso modo** (il riferimento è al comparto privato e con esclusione dell’agricoltura): i CCNL sottoscritti con Confindustria hanno perso circa il 3,5%, il 6,8% quelli sottoscritti con Confapi, il 10,7% quelli sottoscritti con gli artigiani, il 14,4% quelli sottoscritti con le associazioni del terziario.

Si aggiunga infine il dato che **il 17% delle masse salari nazionali sono erogazioni unilaterali aziendali** (in gran parte concentrate nei parametri medio alti delle mansioni contrattuali). Ove tali erogazioni sono assorbibili, evidentemente la capacità di essere autorità salariale si è ulteriormente ridotta, così come di fronte all’innalzamento, sempre più significativo, di erogazioni unilaterali sottoforma di “bonus benzina/welfare” a zero tassazione quando dati dalle aziende.

Al riguardo una dinamica simile sulla differenziazione della capacità di tutela dei salari, in base alla tipologia (industria, cooperazione, PMI, impresa artigiana) l’abbiamo registrata (e in parte la registriamo ancora) anche nei settori dell’edilizia e dei materiali seguiti dalla Fillea Cgil a cui però la Federazione ha messo argine (infatti le forbici si riducono grandemente dal 2018 in poi) **operando un’equiparazione dei salari e soprattutto dei costi contrattuali in Edilizia nel 2018** (scelta confermata anche nel 2022 e ormai data per

pacifica, per cui sono equiparati i CCNL Ance Confindustria, Alleanza Cooperative, Confapi Aniem e Associazioni Artigiane) e **tra CCNL Industria e CCNL Confapi nel settore dei materiali** (Legno Arredo, Laterizi-Cemento, lapidei), mentre **permangono significative differenze per i “c.d. materiali” con l’Artigianato**.

E’ evidente che **l’equiparazione dei costi dentro gli stessi settori**, vista anche la potenza tecnologica ed i confini sempre più labili tra tipologie di imprese (Pmi, multinazionali tascabili, ecc.), rappresenta l’unica strada non solo per contrastare forme di dumping autorizzate dagli stessi CCNL firmati dalla medesima categoria, ma anche per **“far esplodere” in positivo la contrattazione di secondo livello** che, a quel punto, è veramente acquisitiva e innalza in modo generalizzato le masse salariali (come sta avvenendo nell’edilizia dopo il 2021; **ovviamente in quelle provincie dove si sottoscrivono** gli accordi provinciali e si verifica correttamente l’EVR come da CCNL).

Una **prima proposta** (anche con effetti non secondari sull’eventuale introduzione del salario minimo legale, agganciato ai minimi salariali di derivazione contrattuale) riguarda quindi il **sostegno al cosiddetto Contratto Leader**.

Proprio per la scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello **occorre definire l’esistenza per ogni settore di un CCNL Leader**, sotto cui costi contrattuali e minimi salariali non si deve andare, indipendentemente dalle associazioni datoriali sottoscrittrici. In particolare vanno assunti come CCNL Leader quelli sottoscritti da Confindustria o comunque quelli che, in termini comparativi a parità di rappresentanza, garantiscono un trattamento economico e normativo di maggior vantaggio ai lavoratori.

Segnaliamo anche che, mentre a livello Confindustriale “impianti fissi”, non siamo riusciti a ridurre il numero dei CCNL (in particolare pesa la dimensione di quello del Legno Arredo) negli altri comparti la rivendicazione della Fillea Cgil di un contratto unico dei materiali comincia ad essere un fatto concreto: si veda per tutti il **CCNL Materiali sottoscritto con Confapi** che riunifica diversi CCNL precedenti.

Si potrebbe allora agire, soprattutto verso le associazioni artigiane e la Confapi, in diversi modi: **o rifiutando sottoscrizioni con minimi inferiori o garantendo almeno il raggiungimento dei minimi e dei costi contrattuali nazionali entro 12 mesi** dalla sottoscrizione, in assenza di contrattazione di secondo livello (aziendale per le PMI mentre per le imprese artigiane è su base regionale e sono decenni che in molte regioni non si rinnovano!).

Così come va **rafforzata ogni azione** (anche in termini “laici” e pragmatici) per consolidare in “non assorbibili” le erogazioni salariali unilaterali (sfruttando la capacità professionale dei lavoratori, che abbiamo visto sono nella fascia medio-alta) e per “contrattualizzare” il più possibile i vari bonus, **in attesa di una tassazione che torni ad agevolare il salario** e non più (o comunque meno degli aumenti salariali) il c.d. “welfare aziendale”.

E’ quello che nel piccolo abbiamo provato a fare per esempio nel **CCNL Lapidario** “contrattualizzando” 100 euro di erogazioni aziendali dopo il decreto “Aiuti quater”.

In relazione alla funzione del secondo livello, individuiamo anche un'altra strada (sicuramente più lunga e con ricadute che vanno oltre una mera tornata contrattuale): non solo aumentare possibili domande sull'organizzazione del lavoro al secondo livello (si veda anche il punto dopo) e agire di più gli elementi economici di garanzia o per mancata contrattazione (istituti ormai consolidati, al di là delle cifre, in molti CCNL).

Per le imprese sotto i 15 dipendenti, per le PMI e le imprese artigiana una via potrebbe essere quella del **rafforzamento della bilateralità esistente**, come presidio di **reale erogazione** di istituti e prestazioni, salariali e non solo, ma anche **di verifica del corretto rispetto dei CCNL stessi**. Si pensi solo, per esempio, se l'accantonamento per la tredicesima mensilità o delle quote per la reale fruizione di permessi, Rol, parte delle ferie avvenisse tramite versamenti presso gli enti bilaterali confederali regionali per l'artigianato (ovviamente distinti per settori) o se vi fossero **"scuole di mestiere"** (con relativi accantonamenti) al fine di **favorire professionalizzazione e formazione delle figure mancanti** (e quindi **riconoscimento di livelli professionali** in crescita, come introdotto di recente dal **CCNL edilizia, che prevede automatismi di passaggio dal primo al secondo e dal secondo al terzo livello**, a fronte di un mix di anzianità e formazione certificata, con tutti gli effetti salariali che ha un aumento di livello professionale). Si avrebbe anche la **possibilità di verificare** i reali versamenti e stipendi (tramite i ratei di tredicesima) portando a certificazioni di regolarità (modello Durc/Dol) e di verifica del rispetto dei CCNL sottoscritti.

Per le imprese più strutturate, dai 50 ai 200 dipendenti, si potrebbero codificare già in allegati al CCNL **veri e propri "comitati di sorveglianza" alla tedesca**, individuando **un piccolo numero di imprese dove sperimentare** forme di partecipazione sia sugli investimenti che sulla redistribuzione dei profitti. Aziende da accompagnare con Comitati di Pilotaggio delle stesse parti firmatarie nazionali (si vedano per tutti gli esempi narrati nel libro di Carrieri, Nerozzi e Treu, **"La partecipazione incisiva"**, edizioni il Mulino, 2015).

Infine occorre tenere in equilibrio aumenti salari significativi (l'obiettivo che ci siamo dati è rivendicare aumenti coerenti con la fiammata inflattiva anche giocando su tempi e decorrenze, accordi ponte, ecc.), con gli altri punti possibili di intervento. Non solo fiscali (cioè esogeni rispetto alla contrattazione), ma anche dentro la dinamica più complessiva di rinnovo, anche valorizzando i punti connessi all'organizzazione del lavoro, agli orari, all'inquadramento, alla lotta alla precarietà, ecc. Sarebbe utile infatti tenere insieme le tre questioni di merito (salario di fronte ad alta inflazione, organizzazione del lavoro e orari, professionalità e lotta alla precarietà) **per ricercare intorno a queste leve una possibile sintesi**.

Su questo permettetemi anche una valutazione tutta politica: il Governo delle destre sembra aver scelto come interlocutori privilegiati i commercianti, i padroncini, le piccolissime imprese. Soggetti degnissimi ma che non fanno investimenti, economie di scala, qualità e ricerca in nuovi processi e prodotti. Vi sarebbe forse uno **spazio politico per una convergenza di interessi con le aziende più strutturate**, più propense alla qualità e alla competizione, sia sul mercato nazionale che internazionale, nel ricercare interventi più innovativi e partecipativi (un po', con tutte le differenze del caso, di quello che sta

succedendo con la **parte più avanzate delle controparti Fillea** che hanno scelto, insieme a noi, la sfida della qualificazione).

Organizzazione del Lavoro e Orari

L'organizzazione del lavoro cambia rapidamente e la pervasività tecnologica pone un tema non solo ai contenuti ma anche **ai tempi stessi della contrattazione collettiva**. Si pensi per tutti, da ultimo, allo **smart working** o alla **differente modulazione degli orari lungo la medesima filiera produttiva**, o ancora a come stanno cambiando le gerarchie, **con sempre più orizzontalità** (anche nei passaggi di livello, nei contenuti professionali) **e meno verticalità** (tanto che vanno in crisi alcune figure di raccordo, come “i capi intermedi” e i quadri).

La partecipazione codificata potrebbe essere la risposta strategica, ma nel frattempo i CCNL devono provare a mettere qualche paletto, partendo da tre aspetti fondamentali: **carichi, orari di fatto, finalizzazione delle eventuali riduzioni di orario**.

Carichi: la tecnologia e le attuali frammentazioni dei cicli stanno rischiando di polarizzare sempre più i carichi di lavoro, **in termini fisici, ma anche di stress correlato**.

Il tema della **corretta ripartizione dei carichi** (che avviene per “scomposizione del progetto” o tramite “orari determinati su base di squadra/pool” e non solo individuale) deve tornare ad essere al centro della contrattazione. Per fare ciò occorre “incentivare” la contrattazione su tali materie. E non c'è maggiore incentivo, oltre al convincimento di un determinato modello di “qualità” dell'impresa, che **agire sulla struttura dei costi**.

Obbligo di **assumere per la quarta squadra** di fronte a lavori a ciclo continuo, **significative maggiorazioni per flessibilità oraria, forti maggiorazioni per straordinario e supplementare** possono essere ancora leve importanti, insieme ad una “vertenzialità” sulla salute e sicurezza da parte della RSU (si vedano **le campagne nazionali della Fillea** su sicurezza e organizzazione del lavoro). La stessa discussione sulla timbratura o rilevazione dei tempi di inizio, pausa e termine dei lavori deve tornare centrale così come **i Piani di Recupero** da contrattare obbligatoriamente prima di autorizzare sforamenti orari su base settimanale (si pensi alla **vertenza vinta nel Legno** su sabato e festivi).

Orari di fatto: questo ultimo punto (banalizzo, la misurazione dei tempi di lavoro reale, pur con tutte le flessibilità del caso) rimanda anche alla contraddizione prodotta **dal sempre più difficile incrocio tra domanda e offerta di specifiche professionalità**.

Ovvero sia gli aumenti degli orari di fatto (quindi dei carichi) con tutto ciò che comporta in termini di salute, sicurezza, malattie professionali (si pensi a quelle muscolo-scheletriche) è anche (ovviamente non solo!) una conseguenza della scarsità di diverse figure operaie e tecniche, a fronte di salari bassi e assenza di prospettiva di crescita professionale (non è solo una questione di immagine).

O ancora, per alcune figure tecniche ed impiegatizie, **gli “orari di obiettivo”** (sempre più figure tecniche e commerciali lavorano per obiettivi) sono già una realtà: negarne l'esistenza

sta portando ad orari completamente “liberalizzati”, senza controllo ne spesso “auto controllo” da parte degli stessi lavoratori.

Occorre agire per riportare alle ore contrattuali standard gli orari individuali, agendo tre leve: per le figure professionali più alte, per lavoratori professionisti e/o da remoto, cominciando ad affrontare e contrattare il tema degli “orari per obiettivo”, magari **“piegando” a questa “innovazione” il vecchio istituto dell’orario “multi periodale”**; per le figure operaie ed impiegate “standard” **ricorrendo di più alla leva occupazionale** (i picchi e gli aumenti stabili si governano con le assunzioni, a termine o indeterminato) e ricorrendo alla leva di **una più corretta ripartizione tra addetti diretti e addetti in appalto** (spesso a questi ultimi, visti anche i salari ancora più bassi, si scaricano i picchi da cottimo, da lavoro festivo, notturno).

Nelle grandi e medie opere (prima solo nelle grandi opere pubbliche commissariate, ora con il Ccnl edile del 2022 anche in quelle private) **la prima sfida è ancora fare le 8 ore massime, introdurre le quarte e quinte squadre**, così come nel Legno, per esempio, è quella di **evitare le 10 ore giornaliere, i sabati e le domeniche non contrattate** (addirittura con il “fuori busta”). Anche in questo caso si potrebbe agire la leva dei costi (maggiorazioni), ma rimane strategica la battaglia occupazionale e, per molte figure professionali, **la formazione di nuovi specialisti** (si pensi al green building) o la riconversione (anche da altri settori) di figure ormai obsolete per “aumentare” le teste su cui ripartire i carichi.

Orari contrattuali: la riduzione dell’orario contrattuale non risponde solo ad una questione di giustizia (oggi con le tecnologie si produce in un’ora più del doppio rispetto a 20 anni fa), ma anche di maggiore produttività (per alcuni comparti e lavorazioni) e di **maggiore sicurezza**. Soprattutto oggi si potrebbe/dovrebbe tradurre in tempo liberato ai **fini dell’aggiornamento e della riconversione professionale alla luce dell’innovazione tecnologica** di processo e prodotto e alla luce degli obiettivi di sostenibilità ambientale che già stanno cambiando i prodotti e l’organizzazione del lavoro. Per questo per esempio nel **rinnovo del CCNL Legno e Arredo proponiamo di ridurre da 40 a 38 le ore di lavoro**, con la trasformazione delle due ore settimanali in **ROL**. Ore messe a disposizione dell’azienda, **previa contrattazione**, per la formazione e l’aggiornamento al fine di salvaguardare e accrescere le professionalità esistenti alla luce dei cambiamenti, con relativo **riconoscimento professionale** (cioè al termine della formazione il riconoscimento di livello, sia in termini orizzontali che verticali). Ovviamente anche in questo caso la scelta dei ROL è al fine di agire la leva del “costo”, spingendo le aziende alla contrattazione sulla formazione, pena il loro utilizzo in termini di “tempo liberato” o di monetizzazione a fine anno. Insomma anche in questo caso è evidente l’intreccio diretto o indiretto con il salario.

Precarietà

La precarietà ha molti volti. Vi è la precarietà **insita nella tipologia contrattuale** (contratto a termine, in somministrazione, Partita Iva “obbligata”, ecc.), vi è la **precarietà insita nella collocazione lungo il ciclo produttivo** (si può essere a tempo indeterminato in una squadra di cottimisti al secondo livello di sub appalto) e vi è infine (soprattutto nel terziario,

più che nella manifattura) **la precarietà da part-time involontario**. Mi concentrerò in particolare sulle prime due.

La precarietà da abuso di tipologie contrattuali riguarda molti settori. Dove i CCNL non hanno normato le causali (**ne sono rimasti pochi**) si è provato ad arginare il fenomeno **fissando le percentuali massime** del ricorso al contratto a termine ed in somministrazione (a termine o a tempo indeterminato). Nelle ipotesi migliori i CCNL hanno introdotto percentuali uniche massimo al 35%. **Molti CCNL stanno al 50%** o anche di più. Qui è evidente un cedimento degli stessi CCNL che prevedono addirittura la possibilità di aumentare le stesse percentuali in sede aziendale. Al riguardo le strade possono essere diverse: **provare a ridurre le percentuali** o trasferire **parti di queste attività sotto la "cappella" delle tutele del lavoro stagionale** (se vi sono ovviamente cicli ripetitivi) oppure condizionare dentro le percentuali definite, **"scale di stabilizzazione"** per cui più aumenta il ricorso a tali tipologie, maggiore sarà l'onere di stabilizzazione (escludendo ovviamente i contratti per sostituzione di chi ha diritto alla conservazione del posto). In edilizia per esempio, per le specificità del comparto, abbiamo difeso le vecchie percentuali, mentre negli impianti fissi abbiamo ragionato di stagionalità (gli stagionali hanno diritto di precedenza nell'essere richiamati, nelle stabilizzazioni, ecc.) e di percentuali uniche per tutti i contratti non a tempo indeterminato.

Per le P.Iva, nonostante il tentativo fatto con il CCNL dell'edilizia di inclusione nel sistema bilaterale (condiviso solo dall'Ance) non si sono fatti significativi passi avanti. Probabilmente **serve un intervento legislativo**, sulla falsariga del riconoscimento dell'**economicamente dipendente**, anche se tutti i recenti segnali da parte del Governo Meloni e della maggioranza di destra (a partire dall'innalzamento a 85 mila euro della flat tax per le partite Iva) vanno in direzione contraria.

Infine un'annotazione sui part-time in edilizia e più in generale sul **lavoro grigio e nero** (quest'ultima è **la peggiore forse delle precarietà**): l'effetto della Congruità da un lato (Decreto Ministeriale 143/2021) e dell'innalzamento del versamento minimo delle ore ai fine dell'Anzianità Professionale Edile tramite Fondo Nazionale (APE, FNAPE), insieme all'obbligo di applicazione dei CCNL edili ha "casualmente" ridotto il numero di lavoratori part-time, sono aumentati i beneficiari degli scatti Ape (servono almeno 2100 ore nel biennio) e la denuncia media delle ore di lavoro è cresciuta del 20%. Legittimo pensare che si trattasse di lavoro grigio, cioè con ore non dichiarate (falsi part-time). Così come legittimo, a fronte di oltre 180 mila nuovi operai iscritti nelle Casse Edili pensare che la **maggioranza di essi sono nuovi ingressi o ritorni** nel settore a fronte dell'aumento della domanda di lavoro, tra bonus e cantieri pubblici, ma una parte (diciamo un terzo?) che si tratti di **emersione dal nero**, pena non poter lavorare o non poter beneficiare, da parte dei clienti, dei vari incentivi.

Discorso più complesso, anche esso strettamente legato alla qualificazione e crescita dell'impresa e all'organizzazione del ciclo produttivo (e quindi dell'organizzazione del lavoro) riguarda **il tema delle esternalizzazioni e degli appalti**, che rimanda **a due diverse forme di "massimo ribasso" o dumping**. Al netto di quelle

esternalizzazioni/appalti per interventi specializzati, tali per cui il costo del lavoro è pari o superiore a quello della impresa principale.

Vi è infatti il dumping da applicazione di CCNL diversi rispetto a quelli dell'azienda madre e il dumping da riduzione dei costi relativi (sotto inquadramento, maggiori ore di lavoro, ecc.) o da maggiore flessibilità. Entrambi producono comunque una **riduzione dei confini aziendali**, l'estrazione di valore dall'impresa madre, problematiche di organizzazione della produzione, frantumazione della rappresentanza sindacale (e quindi del **potere dei lavoratori**).

Nel primo caso, quello del dumping contrattuale, esso è stato possibile non solo per la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione, ma anche e soprattutto a causa dell'allargamento improprio dei perimetri di diversi CCNL (per l'edilizia, per esempio, quello metalmeccanico e quello multiservizi) sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil (cui CCNL, ricordiamo, coprono il 97% dei lavoratori privati e il 99% pubblici).

Dobbiamo allora distinguere tra **allargamento dei perimetri per nuove attività** (casi in realtà molto rari e comunque normati per estensione dai CCNL già esistenti, viste le tabelle ministeriali e gli ambiti di rappresentanza) e **"invasioni" dei perimetri storici di altri CCNL** da parte di Contratti Collettivi dove **i sindacati hanno ceduto alle pressioni delle associazioni datoriali loro controparti** (interessate a fare proseliti offrendo alle aziende o ai loro consulenti del lavoro CCNL meno costosi rispetto a quelli firmati da altre associazioni d'impresa) attuando **"scambi impropri"** (non si può "scambiare" una cosa che è nelle titolarità e disponibilità di altri!).

In realtà su questa possibilità delle imprese di scegliersi i CCNL come un "menu a la carte", la Cgil **ha già individuato delle coordinate** per orientarsi (Congresso del 2018) fino a porre alcuni di questi orientamenti **nell'accordo interconfederale del 9 Marzo 2018 noto come "Patto per la Fabbrica"**.

Per la Cgil è la **reale attività di impresa** che determina il contratto, anche in modo prevalente (è la definizione per esempio usata dal Codice degli Appalti per individuare quale CCNL applicare) e, in caso di sovrapposizione dei perimetri, deve essere **il trattamento economico e normativo di miglior favore a prevalere**.

Si tratta allora non solo di "coordinarsi meglio" ma di **rispettare i vincoli che tutti insieme ci siamo dati**.

Nel cosiddetto "Patto per la Fabbrica" addirittura (lettera a, pagina 5) Cgil, Cisl, Uil e Confindustria si davano come obiettivo, attraverso il coinvolgimento del CNEL, di "effettuare una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale di categoria al fine di delineare un quadro generale e consentire alle parti sociali di valutare l'adeguatezza rispetto ai processi di trasformazione in corso nell'economia italiana. La ricognizione dei perimetri contrattuali potrà consentire alle parti sociali, se del caso, di apportarne i necessari correttivi, intervenendo sugli ambiti di applicazione della contrattazione collettiva nazionale di categoria, **anche al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa**".

Notate le parole “**più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa**”: questo lodo il Dott. Albini di Confindustria e l’allora Segretario Confederale Franco Martini lo ribattezzarono “lodo Fillea”. Ci saremo aspettati resistenze dai datoriali nell’attuare tale rimando dell’Accordo Interconfederale, non la scarsa attenzione da parte dei sindacati confederali.

Noi comunque, nel dubbio, quella comparazione, come sistema edile, la abbiamo comunque fatta. Si veda per tutti (e tanti dovrebbero leggerlo prima di parlare a vanvera dei CCNL edili) il libro “**Indagine sulla contrattazione collettiva dell’edilizia e sulle relative istituzioni paritetiche**” scritto da Michele Faioli, con la prefazione di Madia D’Onghia, per Giappichelli editore, Torino 2021. Si vedano in particolare le comparazioni tra le varie tabelle retributive e le diverse maggiorazioni (anche al netto dei costi per formazione e sicurezza, che però dovrebbero per noi Cgil essere importanti).

Come Fillea Cgil abbiamo al riguardo, infatti, lavorato molto, insieme agli altri sindacati e alle Associazioni di settore, **per difendere la reale applicazione dei CCNL edili** nel Paese. Agendo prima i diversi accordi con le grandi stazioni appaltanti pubbliche, poi con il Durc di Congruità già citato (dopo l’accordo del 7 dicembre 2022 con la possibilità di dare Durc/Dol negativo a partire da marzo 2023), **agganciando sempre di più perimetri e allegato X del Testo Unico sulla sicurezza** (Dlgs. 81/2008), fino a giungere ad ottenere con la **legge 25/2022 una grande vittoria**: per beneficiare dei vari incentivi pubblici per le ristrutturazioni (bonus 50,65,80,90,110%) occorre applicare uno dei 4 CCNL edili sottoscritti dalla Fillea Cgil (che hanno, come ricordato sopra, gli stessi costi contrattuali). Questo sta risolvendo, anche se solo in parte, il tema della fuoriuscita dei lavoratori dal CCNL edili (si pensi ai restauratori quando si chiedono gli incentivi). Occorre **generalizzare allora la richiesta che per beneficiare degli incentivi pubblici**, non si deve applicare un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, ma il CCNL comparativamente più rappresentativo **DI QUEL SETTORE!**

Per quanto riguarda **la precarietà “da appalti”** il tema è ovviamente complesso, dovendo distinguere settore per settore e lavorazione per lavorazione; da dove inizia e dove finisce la catena di produzione del bene o servizio; quali parti avvengono in prossimità o dentro il medesimo posto di lavoro (per esempio il magazzino nella fabbrica, il cantiere), in Italia o all’estero.

Per quanto riguarda i primi due casi (prossimità, essere sottoposti alla medesima legislazione nazionale) il tema è **la reintroduzione, di fatto, del principio dell’art. 3 della legge 1369/60**, tale per cui, in caso di appalto, sub appalto, esternalizzazione, i trattamenti economici e normativi dei lavoratori, lungo la filiera, siano i medesimi almeno per quanto riguarda il CCNL. E’ una partita complicatissima che però dopo l’abrogazione avvenuta nel 2003 con la legge 30, è tornata di attualità. In particolare **risale al 2021 la re-introduzione di questa norma** nei rapporti tra appalti e sub appalti, nel settore degli appalti pubblici. **Il Decreto Legge 77/2021**, poi legge 108, ha infatti recepito tale richiesta della Fillea Cgil (e questa norma rimane anche nella proposta di decreto attuativo della legge delega 78/2022 proposto dal Governo Meloni, anche se più difficile da verificare, vista la liberalizzazione del sub appalto a cascata). I lavoratori in sub appalto non possono avere infatti un trattamento

economico e normativo inferiore ai dipendenti dell'appaltatore e, in caso di medesimo lavoro anche prevalente, devono avere anche **lo stesso CCNL**. Insomma solo se si afferma il principio **“stesso lavoro, stesso contratto”** o comunque identici costi e tutele, il sub appalto e l'esternalizzazione avranno una natura di “specializzazione” industriale, favorendo di fatto internalizzazioni (se l'azienda li deve pagare uguale allora è meglio dirigerli) o uscite dal perimetro per “maggiore valore aggiunto” e non per mero “ribasso”. **Ora la sfida è portare tramite legge o contrattazione collettiva di anticipo tali tutele nel settore privato.**

Ben venga quindi un gruppo di lavoro confederale su queste materie (perimetri e anche appalti a livello nazionale o territoriale, i famosi coordinamenti) ma solo **se chiare e coerenti saranno le “linee guida”**.

Insomma adattamenti, soluzione pragmatiche, mediazioni ecc. **sono scontate** per chi fa contrattazione, perché la contrattazione è fatta da molti soggetti (sindacali e datoriali), condizionata da specifici contesti e mercati, ecc. ma **chiaro deve essere lo sforzo e l'obiettivo**, anche per una questione non solo di “coerenza contrattuale” ma anche di **credibilità verso tutti i lavoratori**. Dove si potrà fare prima e meglio, bene. Dove vi saranno difficoltà, si facciano pochi e minimi passi. Ma tornare indietro, non più.

Rispondere a queste sfide è già governare la transizione

In realtà qualificare il lavoro, mettere al centro formazione, governare gli orari, ricomporre contrattualmente il ciclo produttivo, investire su strumenti per rilanciare la funzione della contrattazione di secondo livello e anche agganciare la stessa riduzione d'orario all'aggiornamento permanente, **sono già tutte leve** per facilitare la riconversione produttiva verso processi a maggior concentrazione tecnologica e a maggior sostenibilità (vale per l'edilizia con il rilancio di formazione, sicurezza, migliore inquadramento, crescita dimensionale d'azienda e parità nei sub appalti; vale per il ciclo dei materiali e per la frontiera del recupero; ma potremmo dire vale per molti settori manifatturieri). Il tema è adattare il tutto alle specificità di settore e al vasto mondo di imprese piccole e piccolissime (da qui una nuova centralità della bilateralità contrattuale e del livello territoriale) provando a far sì che i prossimi rinnovi – che **saranno anche i “rinnovi” per mettere a terra il PNRR** – ci consegnino spazi per favorire la riconversione.

Come? Cercando **un equilibrio più avanzato tra queste tre priorità** (salario, organizzazione del lavoro/orario, precarietà del lavoro e del ciclo). Dove se si prende meno su un punto si provi ad avanzare sugli altri. Incentivando la contrattazione di secondo livello dentro però coordinate da un lato più stringenti, dall'altro più innovative e sperimentali. Sfidando sulla riconversione produttiva, sulle professionalità, sulle flessibilità pro lavoratore le aziende più strutturare e che credono nella qualificazione. Agendo tutti gli strumenti a disposizione (per gli edili la bilateralità e il presidio di legalità/qualità sopra ogni cosa, per gli impianti fissi scommettendo su più tecnologia) e se serve – e serve – ricercandone dei nuovi, guardando alle esperienze migliori che, per fortuna, ci sono.

Roma Est - Prenestino 2030

Me lo ricordo ancora Ahmed, uno dei nostri iscritti alla Fillea Cgil, quando sul tetto del condominio di Viale Partenope, periferia Est di Roma, gridò con l'entusiasmo di un bambino: *"ce l'abbiamo fatta, anche l'ultimo condominio del Prenestino è ora ad impatto zero"*.

Togliendosi il caschetto, Amhed e grattandosi quei pochi capelli rimasti, vide lo sguardo compiaciuto di tutti gli altri: dei carpentieri e dei montatori nonché dello stesso architetto del Comune. Tutti contenti per il risultato raggiunto, probabilmente ancora più contenti di poter passare le feste di Natale con i rispettivi amici e parenti. L'obiettivo era stato centrato, fosse anche per un pelo, in quel 23 dicembre del 2030.



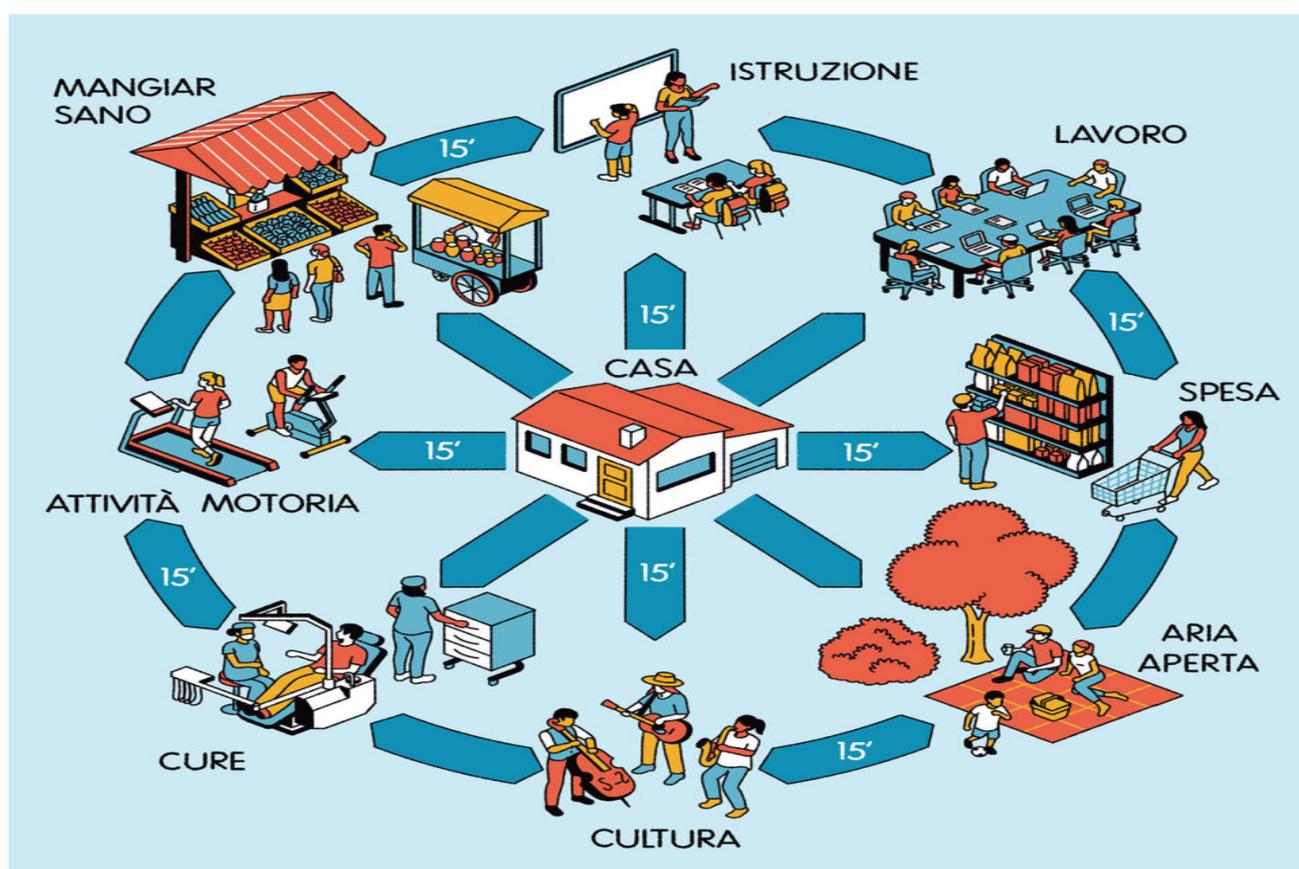
Mausoleo dei Gordiani, Via Prenestina, Roma.

Entro il 2030 andava infatti rispettato l'impegno dell'Agenda Ue e Onu per città sostenibili, socialmente e ambientalmente, con impatto quasi zero in termini di emissioni di Co2, con case ed edifici non più energivori ed in classe D, E, F e soprattutto senza più milioni di persone in povertà energetica, non più in grado -quasi- di pagare bollette sempre più care.

Non era stato facile: in Italia si partiva infatti da oltre il 70% del patrimonio immobiliare, vecchio di oltre 50 anni, con tecniche costruttive e materiali fortemente inquinanti (nel 2022 ancora il 30% di tutta la Co2 e il 35% di tutta l'energia elettrica veniva consumata

dall'edilizia privata), senza considerare il consumo di suolo, la riduzione costante di spazi ed aree verdi, come riportavano tutti gli studi (nel 2022 secondo l'Ispra addirittura si consumavano ancora 2,2 metri quadrati al secondo di terreno libero).

Eppure ce l'abbiamo fatta. E non solo ora abbiamo un patrimonio costruito più sostenibile e quasi autonomo in termini energetici e anche più sicuro in termini antisismici (siamo tra i paesi più a rischio terremoti del Mondo), ma esso è inserito all'interno di quartieri meglio organizzati, con servizi di prossimità e con sistemi domiciliari connessi tra loro. Non solo le barriere architettoniche e palazzoni senza servizi comuni (come il portierato sociale o il centro di tele assistenza) *sono ricordi del passato*, ma ormai il rapporto tra quanto viene recuperato e spazi verdi e sociali è passato da 1 metro ogni 1000 a ben 1 metro ogni 300, come sognavano i grandi architetti di fine secolo. Insomma la città "se non è proprio dei 15 minuti" è diventata "al massimo di mezz'ora" e non è poca cosa (mica siamo francesi).



Non ci si è arrivati però per caso e se la più grande stagione di rigenerazione urbana che le nostre città non vedevano da tempo ha contato centinaia di migliaia di piccoli e grandi interventi, con pochissimi infortuni, poco lavoro nero e migliore qualità anche dei materiali, è frutto dell'impegno di tanti e anche di uno scontro (tra noi e chi voleva mantenere questo modello di sviluppo, tra "produttori" e rendita).

E' stato frutto di un cambio nell'intervento pubblico: sia sotto forma di incentivi mirati per la riqualificazione, proporzionali ai miglioramenti, differenziati per tipologia di intervento (casa singola o condominio) con il 100% garantito a chi aveva i redditi più bassi (e spesso abitava nei condomini più vecchi e malandati), sia sotto forma di intervento diretto, attraverso una

nuova legge quadro sulla rigenerazione che, tra gli altri, proprio il sindacato e la Fillea Cgil hanno ottenuto nel 2024 (all'epoca, pensate, vi erano solo leggi regionali e qualcuno parlava pure di ulteriore "autonomia differenziata").

Con l'obbligo per tutti, cittadini privati o amministrazioni pubbliche che fossero - se volevano beneficiare di qualsivoglia incentivo o risorse - di applicare dei criteri ambientali minimi (CAM) e di applicare il contratto collettivo dell'edilizia (questa conquista fu ottenuta nel 2022 con la legge 25, all'epoca di un certo Ministro del Lavoro, Orlando). Questo non solo ha garantito più sicurezza e meno lavoro nero, ma anche maggiore qualità, visto che le Scuole Edili, proprio in quegli anni - grazie al rinnovo del CCNL del 2022 - stavano sfornando migliaia di nuovi operai e tecnici formati proprio sul green building, sull'efficienza energetica, ecc.

E poi ci furono tutte quelle norme che permisero di combattere il lavoro nero (ad un certo punto, nel 2021, nel nostro Paese divenne obbligatorio il Durc di Conguità che non è una parolaccia ma uno strumento che fa emergere migliaia di lavoratori dall'irregolarità), che specializzarono i lavori in sub appalto (parità di trattamento economico e normativo che, ottenuta per gli appalti pubblici, nel 2025, la CGIL ottenne che venisse riconosciuta anche negli appalti privati).

Insomma tanti interventi, economici, contrattuali, legislativi, che si sommarono alla scelta di investire di più sui nuovi materiali: dal legno recuperato ai laterizi a polvere di silicio, fino al calcestruzzo che assorbiva le particelle di Co2 o al cemento in grado di favorire i giardini verticali, cioè l'integrazione con piante, non solo belle da vedere, ma utili per l'ambiente.

Tanto è che oggi l'Italia non solo ha città più belle, sostenibili e interconnesse, dove il moderno convive con le bellezze artistiche e monumentali del passato (molti "monumenti minori" furono recuperati, aumentando la stessa offerta turistica italiana nel mondo) ma siamo diventati, "alla faccia dei tedeschi" anche il principale esportatore di materiali sostenibili per l'edilizia, grazie a investimenti privati, a centri di ricerca pubblici specializzati sulle costruzioni, ad una serie di partenariati pubblico-privati che furono sostenuti da uno speciale "Piano" noto come PNRR.

Ma inutile girarci intorno, questi obiettivi sono stati raggiunti grazie ad una capacità di fare sistema e grazie ad un po' di sana gazzarra.

Da un lato il Governo e gli enti locali, grazie ai Piani Urbani integrati, hanno puntato tutto su un'idea di rigenerazione e di accesso al diritto alla casa (ma anche al quartiere) sostenibile e di qualità che non fosse solo "recupero del manufatto" in termini fisici, ma anche di recupero di un sistema di relazioni sociali, servizi, spazi, attività economiche pensate per una società che era cambiata (con più anziani e migranti, con più affitti e non solo case da acquistare).

Dall'altra vi fu una classe imprenditoriale che fu sollecitata, sostenuta e incentivata a crescere in termini qualitativi, con lavoratori più professionalizzati, meglio pagati ed in grado

di passare dall'essere "manovali" ad essere "anche montatori", con meno cazzuole e più "IPad" in mano (tutta la rivoluzione del BIM, altro non fu che pensare l'intervento edile in termini di recupero, sensorializzazione, più manutenzione e zero nuove costruzioni).



E a fare da stimolo a tutto questo vi fu anche il sindacato degli edili, la sua associazione Nuove Ri-Generazioni, le tante vertenze aperte dalle Camere del lavoro, da Cgil, Cisl e Uil sul territorio che, con comitati di cittadini, associazioni, pensionati e tanti giovani, animarono una stagione di vertenze dal basso. Vertenze che sembravano scollegate (quelle per un lavoro migliore; quelle per il diritto alla casa; quelle per le aree verdi o per nuovi servizi sociali; quelle per le comunità energetiche e quelle per un nuovo sistema dei trasporti pubblici), ma che in realtà erano facce di una stessa medaglia: quella della difesa del lavoro che c'era ma doveva cambiare, quella della creazione di nuova occupazione partendo dai bisogni delle persone, quella di avere città e quartieri vivibili dove potersi

esprimere come cittadini, come piccoli o grandi produttori dell'economia circolare, come lavoratori in smart working, come giovani (e meno giovani) creativi.

Insomma tutto ha funzionato bene: le relazioni sindacali, i contratti collettivi, gli enti bilaterali furono messi al servizio della riconversione produttiva di una filiera (dai materiali ai servizi fino al cantiere) che non doveva più consumare neanche un metro quadrato di suolo e doveva recuperare e proteggere (nel 2025 fu varato il grande piano contro il dissesto idro geologico che costò meno degli 8 miliardi che spendevamo ogni anno per riparare i danni da incuria, con oltre centomila posti di lavoro creati); gli enti locali e il governo, con una visione integrata, tornarono ad occuparsi di politiche urbanistiche, pianificando ogni mese interventi di recupero a partire dalle periferie e dalle aree interne; le grandi società pubbliche avviarono la più grande operazione di installazione di mini pale eoliche e pannelli solari che si ricordi; i cittadini, le loro associazioni, i sindacati confederali accompagnarono il tutto costituendo "Consulte urbane", che furono degli incubatori fondamentali dei Piani Urbani Integrati previsti dal PNRR e dai fondi comunitari.

Certo all'inizio vi furono resistenze: qualcuno pensò di mettere mano anche al Codice degli Appalti per farci tornare indietro, ad un'idea di lavoro e di impresa povere che certo non avrebbero potuto investire su professionalità e innovazioni tecnologiche. Anche dentro il sindacato vi erano resistenze o scarsa comprensione delle scelte fatte dal sindacato degli edili, da quei "mattacchioni" dello SPI, da qualche Segretario Generale di Camera del Lavoro e tutti, al di là dei convegni, erano (eravamo) assai diffidenti ad un di più di partecipazione... ma tanto è che qui siamo arrivati.

Con case ora che sono auto sufficienti e bollette quasi zero a partire dai meno ricchi, con anziani che possono uscire di casa tranquillamente e hanno servizi di prossimità niente male; sono aumentate anche le imprese che vivono di economia circolare e sono tornati gli artigiani che riparano le cose (invece di stare sempre lì a comprarle).

Certo tutti questi ragazzi che ora stanno in giro fino a mezzanotte per Villa Gordiani o lungo via di Torpignattara, tutte queste piccole e grandi manifestazioni culturali nei quartieri popolari danno un po' fastidio, ma si sa... sono ragazzi... lo siamo stati tutte e tutti.



+ CONTRATTAZIONE
+ RAPPRESENTANZA
= **PIÙ DEMOCRAZIA**



CONGRESSO
NAZIONALE
MODENA 2023
8|9|10 FEBBRAIO