



SINDACATO NUOVO



TRIMESTRALE FILLEA CGIL | REGISTRAZIONE TRIBUNALE DI ROMA N.57 DEL 9/5/2019 | COPIA OMAGGIO

Fabbrica per Fabbrica ■ Cantiere per Cantiere

anno V - n.1 - gennaio 2023

in questo numero

Qatar: un viaggio incompiuto

di Ambet Yuson

Edilizia, un contratto che qualifica

di Antonio Di Franco

Dottor Jekyll e mister Hyde

di Alessandro Genovesi

Vertenza Sicurezza

Inserito sull'Assemblea nazionale RIs/RIsst

a cura di Giulia Bartoli e Barbara Cannata

Ccnl Legno, la posta in gioco

di Tatiana Fazi

Lapidei Industria

di Redazione

Ricostruzione privata

di Graziano Gorla

Cop27, poche luci e molte ombre

di Rossella Muroni

In&Out

Rubrica di Barbara Cannata

editoriale di Alessandro Genovesi

Care compagne e compagni, cari lettori e lettrici di Sindacato Nuovo, quando leggerete questo editoriale magari qualche valutazione o commento sarà (nel bene o nel male) superato dai fatti. Questo è il rischio quando si scrivono gli editoriali di un trimestrale: si scrive ai primi di gennaio e si legge un mese e più dopo. Sicuramente non sarà però cambiato il giudizio su questa fase che, dopo il voto del 26 settembre scorso, ci ha consegnato un governo di destra-destra.

Correttamente abbiamo letto il voto per quello che è stato: 12 milioni di elettori che scelgono Meloni, Salvini e Berlusconi e che, grazie al fatto che si sono alleati, hanno preso la maggioranza dei deputati e senatori e hanno il diritto/dovere di governare. Nonostante 15 milioni di persone abbiano votato altri partiti (però divisi) e soprattutto nonostante sia cresciuta l'area del non voto (quasi 18 milioni) e questo ultimo dato è un male per la democrazia, a prescindere da chi abbia vinto.



Foto: Marco Merini

editoriale

Abbiamo quindi aspettato qualche tempo per giudicare sul merito i primi provvedimenti anche se, personalmente, dalla destra non mi aspetto che scelte politiche e sociali a vantaggio dei più forti (o dei più furbi): dal decreto rave party alle prime scelte sulla giustizia o sull'autonomia differenziata abbiamo avuto qualche certezza "in più" sul piano dei "valori".

Con la legge Finanziaria abbiamo avuto certezza invece sui soggetti sociali a cui vogliono parlare (e soprattutto a cui vogliono dare). In piena crisi da inflazione (oltre il 12%) le priorità non sono state difendere il potere d'acquisto di salari e pensioni, non è stato combattere l'evasione e il lavoro nero, non sono state politiche industriali più ambiziose, non è stato neanche mantenere (anche riformandoli

sia chiaro) i vari incentivi per favorire risparmio energetico ed efficienza a vantaggio dei soggetti più deboli che vivono spesso nelle case più vecchie ed energivore.

Le priorità del governo sono state provare fino all'ultimo a superare i pagamenti elettronici e aumentare il contante (chi non vuole pagamenti tracciabili, chi vuole prendere soldi senza fare fattura, chi vuole pagare lavoratori "cash" senza busta paga?). Priorità è stata la reintroduzione dei voucher (altro che combattere il precariato); la flat tax (cioè pagare solo il 15% contro il 30% ordinario) per i lavoratori autonomi fino a 85 mila euro (quasi 2,5 volte la media di un lavoratore dipendente). Tra le priorità vi è stato ridurre le tasse sugli utili da rendita finanziaria (cioè quanto si paga quando si vendono azioni, polizze, ecc.) al 14% contro il 26% pagato sugli utili di imprese e il 30% sul salario (tradotto "pirla chi lavora, pirla chi fa impresa che produce", "bravi quelli che vivono di rendita").

E ovviamente nessun intervento è venuto per ridurre sensibilmente il cuneo fiscale o per aumentare le risorse per il welfare pubblico e l'assistenza, magari aumentando la tassazione sugli extra profitti. Anzi il segnale sul welfare, la sanità e la difesa dei più deboli è stato chiaro ed esplicito: tagliando tasse ai ricchi per oltre 3 miliardi (tanto valgono flat tax, condoni, ecc.) si tolgono 3 miliardi allo stato sociale (minori entrate) e con un'inflazione al 12% (anche le Pubbliche Amministrazioni quando comprano medicinali, libri, ecc. pagano

l'aumento dei prezzi) il taglio è, nei fatti, assai più ampio.

Così come il taglio sul Reddito di Cittadinanza: una misura da migliorare agganciandola alla creazione e ricerca di lavoro, una misura che va forse ricondotta di più all'assistenza (parliamo di poche centinaia di euro

masti nel cassetto delle imprese). Per queste ragioni siamo stati e dovremmo essere ancora in campo, informando nelle aziende e sul territorio, lavoratori, disoccupati, pensionati. E sostenendo le nostre rivendicazioni: sia quelle politiche di settore (si vedano gli articoli in pagina sulla proposta di nuovo Codice degli Appalti o ancora le campagne sulla salute e sicurezza oggetto della recente Assemblea Nazionale della Fillea Cgil o il Testo Unico sulla Ricostruzione Privata nell'area del sisma) che quelle contrattuali (dall'applicazione del positivo accordo di metà dicembre sul Durc di Congruità e per le segnalazioni ai fini del DURC/DOL al rinnovo del CCNL del Legno con relativa "doppia pista salariale").

Soprattutto dovremmo tenere insieme le vertenze di categorie con quelle generali confederali: della Cgil sulla precarietà e unitarie, con CISL e UIL, su fisco e pensioni. Sapendo quanto difficile oggi sia un percorso unitario, tanto a livello di categoria che confederale, ma senza mai rinunciare a provare a percorrerlo fino in fondo, se serve, iniziando nuova-

mente ogni volta. La stessa stagione congressuale della Cgil va quindi letta come un'occasione (e lo è stata, in molte circostanze) in cui provare a tenere insieme il quotidiano e il medio termine, il bilancio di questi 4 anni straordinari (nel senso proprio del termine, dalla Pandemia alla Guerra in Ucraina, dal Governo Salvini-Di Maio al Conte Due, Draghi e ora Meloni) e i prossimi 4 che ci attendono.

**+ CONTRATTAZIONE
+ RAPPRESENTANZA
= PIÙ DEMOCRAZIA**

XX CONGRESSO NAZIONALE FILLEA CGIL

**8-9-10 febbraio 2023
MODENA
Forum "Guido Monzani"**

CGIL
Federazione Italiana Lavoratori del Legno Edilizia e Affini

#FILLEAxx #INSIEMEPIÙFORTI

per minori, per chi non può lavorare, per integrare lavoretti che non arrivano alla soglia minima, ecc.) ma che cancellare oggi, di fatto, senza alternative è solo "cattiveria sociale" contro chi sta peggio, mentre si aiuta chi è già ricco (come hanno modificato il Super Bonus è evidente: solo i ricchi dal 2023 potranno anticipare il 100% e riprendersi il 90 nei 5 anni successivi, portandolo in detrazione; e nulla si è fatto per i crediti già ceduti e ri-

Con tutte le contraddizioni ed i limiti del caso, con tutti i problemi che avremo, ma anche con quella forza fatta di idee, donne e uomini che ci fanno essere ancora un riferimento per milioni di lavoratori e pensionati.

A Modena, al XX Congresso della Fililea Cgil e poi al congresso nazionale della Cgil a Rimini, proveremo a tirare qualche riga, partendo da cosa abbiamo fatto e cosa abbiamo alle spalle, coerenti con la nostra storia (il 2022 ci ha visti anche festeggiare i nostri "primi 136 anni" come Fililea) e con il nostro essere sempre "da un lato della barricata", figli orgogliosi di un pensiero e di una cultura politica, progressista e di sinistra.

Provando a costruire un po' di futuro secondo lo slogan: "più contrattazione, più rappresentanza, più democrazia".

Perché alla fine sempre lì si torna, come all'inizio di questo editoriale: alla democrazia sociale, politica ed economica che è la democrazia dei "produttori" per dirla con le parole di Bruno Trentin. Che è partecipazione, al voto, alle scelte di impresa, sul territorio.

E certo cambiano le tecnologie, il cosa e come produrre; cambiano le relazioni produttive e le professioni; cambiano le priorità (quella ambientale prima fra tutte), ma non cambia la voglia di libertà, la difesa della dignità, l'esigenza di un maggiore protagonismo del mondo del lavoro.

Ce lo ha ricordato da ultimo Papa Francesco quando ha incontrato la Cgil il 19 Dicembre scorso in Vaticano: "non esistono sindacati senza i lavoratori, ma non esistono lavoratori liberi senza il sindacato".

Fate rumore, facciamo rumore...

Alessandro Genovesi
Segretario generale Fililea Cgil

QATAR: un viaggio incompiuto

*Teniamo accesi i fari
sulle condizioni di lavoro
di un milione di migranti*

di **Ambet Yuson** |

SEGRETARIO GENERALE, BUILDING AND WOOD WORKERS' INTERNATIONAL (BWI)

Building and Wood Workers' International (BWI) pone la difesa dei diritti sindacali al centro della sua missione e del suo operato. Le violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori - come il diritto di associazione e organizzazione in un sindacato - sono comuni nei nostri settori, in particolare per i lavoratori migranti.



In Qatar, questi ultimi costituiscono più dell'80% della forza lavoro. Alcuni settori, come l'edilizia, dove se ne stimano più di un milione, sono quasi totalmente composti da migranti.

Da quando abbiamo alzato il "Cartellino rosso per la FIFA" nel 2011, ad oggi, ci sono state importanti battaglie vinte in Qatar dal movimento sindacale. Dal 2016, attraverso un accordo con l'autorità incaricata di costruire gli stadi della Coppa del Mondo, BWI ha potuto ispezionare salute e sicurezza nei cantieri degli stadi, aiutare i lavoratori a eleggere i propri rappresentanti nei posti di lavoro, sostenere le comunità di migranti nel Paese a riunirsi in una confederazione che si incontra regolarmente con il Ministero del Lavoro. Nuove riforme hanno abolito il sistema di sponsorizzazione della "kafala" che dava ai datori di lavoro l'assoluto

Mondiali chiusi, risposte ancora non pervenute...

Ad oggi non è stata ancora data risposta alle richieste della BWI sul Centro Lavoratori Migranti e sul fondo di compensazione per le famiglie dei lavoratori morti o rimasti invalidi.

Ora l'attenzione è tutta sul cosiddetto "Qatargate", uno scandalo senza precedenti che ha coinvolto numerosi parlamentari europei accusati di corruzione, e mentre le condizioni di vita dei migranti in Qatar tornano nell'ombra mediatica, il sindacato prosegue nel suo impegno in difesa dei diritti dei lavoratori: BWI (Federazione mondiale dei lavoratori delle costruzioni e del legno), IDWF (Federazione mondiale dei lavoratori e lavoratrici domestiche) in collaborazione con FIFPRO (sindacato mondiale dei calciatori), hanno lanciato una piattaforma digitale globale per fornire supporto ai lavoratori migranti che rimangono in Qatar e a quelli impiegati nelle future competizioni calcistiche internazionali in altri paesi. La piattaforma digitale, accessibile tramite un'App per telefono cellulare, aiuterà a garantire che i lavoratori siano in grado di accedere facilmente a informazioni aggiornate sui loro diritti e sulle leggi sul lavoro e possano ottenere supporto quando hanno bisogno di aiuto. (Marco Benati)



controllo su tutti gli aspetti della vita e di lavoro dei migranti, introdotto un salario minimo, e istituito meccanismi di accesso alla giustizia del lavoro.

Tuttavia, rapporti dal campo parlano di sistematiche violazioni delle nuove leggi da parte di datori di lavoro senza scrupoli. La giustizia è ritardata o negata. Gli abusi salariali dilaganti lasciano i lavoratori migranti indebitati e riflettono uno squilibrio di potere sul posto di lavoro e nella società, con i datori di lavoro che hanno troppo, e i lavoratori troppo poco.

In Qatar, il diritto dei lavoratori migranti ad unirsi nel sindacato e cercare di compensare questo squilibrio di potere non è ancora riconosciuto.

Per quanto positivo, il processo di riforma intrapreso è ben al di sotto dei diritti sindacali. Come sindacalisti dobbiamo riconoscere ogni singola vittoria per cui abbiamo lottato, ma il nostro lavoro resterà incompiuto fino a quando i lavoratori non avranno collettivamente il diritto di decidere del loro futuro.



Il rispetto dei diritti umani non è qualcosa che può essere affrontato a distanza. In ogni territorio, regione e Paese, i sindacati di tutto il mondo si dedicano a difendere i diritti dei lavoratori, a riconoscere le ingiustizie e a combatterle, ad immaginare e cercare di realizzare concretamente una realtà diversa,

più equa, più inclusiva. Sanno che i lavoratori sono tutti uguali e devono godere degli stessi diritti: donne, uomini, nativi del luogo o migranti lungo le vie del pianeta, qualsiasi sia la loro origine, il colore della loro pelle, la religione che guida le loro anime. Sanno che il Lavoro è uno, è la forza di realizzazione ed emancipazione, è la leva più forte di trasformazione della società secondo giustizia.

Gli stessi diritti, ovunque, nel mondo. Questo è il contesto in cui dobbiamo parlare del Qatar.

A breve si spegneranno le luci sui mondiali di calcio in Qatar, e sarà nostro dovere tenere i riflettori puntati sui lavoratori, sulle loro condizioni, sull'affermazione dei loro diritti, sul loro futuro. Perché solo la solidarietà e il sindacalismo interna-

zionale possono tenere accesa la luce, illuminare ogni angolo del mondo del lavoro e indicare una via per una società globale più giusta e solidale. ■

Estratto da: *Qatar: the unfinished journey* (svenssonstiftelsen.com), 17 Novembre 2022

Edilizia, un contratto che qualifica

Formazione, incremento delle competenze professionali, lotta al sotto-inquadramento. La novità del Fondo territoriale.

di Antonio Di Franco | SEGRETARIO NAZIONALE FILLEA CGIL

Gli ultimi rinnovi dei Ccnl dell'edilizia hanno posto molta attenzione al tema della formazione e del corretto inquadramento dei lavoratori ponendo questi due elementi quali cardini di un processo di qualificazione del settore. In tal senso l'istituzione di un fondo territoriale apposito alimentato da una aliquota dello 0,20 a carico delle imprese e la novazione degli articoli contrattuali che normano il c.d. "passaggio di livello" relativo all'inquadramento dei lavoratori sono fra le novità più rilevanti introdotte dalla contrattazione.

Il nuovo fondo istituito presso le 113 casse edili / edilcasse si pone l'obiettivo di sostenere le imprese che investono in formazione intesa come strumento per accrescere la produttività, aumentare la sicurezza nei cantieri e sostenere i processi di innovazione in atto nel comparto delle costruzioni. La nuova aliquota dello 0.20, a carico delle imprese, sarà destinata esclusivamente al finanziamento della formazione professionale e alle premialità per le imprese che ne fruiscono e che denunciano operai al primo livello pari o inferiori ad un terzo del totale dei dipendenti in organico. A breve sarà definito dalle parti sociali un regolamento operativo.

La novazione degli articoli relativi al c.d. "passaggio di livello" di inquadramento rappresenta, a mio avviso per il settore dell'edilizia e non solo, una novità importante dal punto di vista giuridico contrattuale. In edilizia sono troppi i lavoratori inquadrati al primo e al secondo livello. Lavoratori che nei fatti sono ampiamente specializzati ma che vengono assunti come operai comuni o qualificati in una competizione continua al ribasso sul costo del lavoro. Soprattutto durante l'ultima

crisi del settore, durata quasi dieci anni, accettare un livello di inquadramento basso era la condizione posta in essere dalle imprese che operano al di fuori delle regole, da accettare se si voleva essere assunti. Un prendere o lasciare che male ha fatto al settore e che troppo spesso, nonostante le nostre denunce, è stato ed



è sottovalutato anche dagli organi di vigilanza. Difatti nei controlli effettuati sui cantieri nessuno si chiede come sia possibile che, lavori complessi e di valore economico importante, vengano effettuati da imprese che per la quasi totalità hanno lavoratori inquadrati come semplici operai comuni manovali. Il nuovo contratto, facendo salvo quanto stabilito dalle norme e dal contratto in merito alla mansione effettivamente svolta, introduce un principio nuovo basato sul combinato disposto dell'anzianità di settore e della formazione effettivamente svolta durante la propria carriera lavorativa, entrambe certificate dalle casse edili e dalle scuole dell'edilizia. Un processo di progressione sul piano orizzontale che determina una sorta di automatismo nel passaggio ad un inquadramento superiore.

Il tutto ulteriormente arricchito da una norma di chiusura che stabilisce in maniera chiara che nessun lavoratore qualificato o specializzato, in possesso di un attestato di formazione e di almeno 48 mesi di anzianità nelle casse edili/edil-

casse, potrà essere inquadrato all'atto di una nuova assunzione come operaio comune primo livello. Dispositivo che prova a sterilizzare il rischio di essere sotto inquadrati soprattutto quando si fermerà la crescita del settore, per tutti i lavoratori edili con esperienza. Meccanismo che a lungo andare dovrebbe e potrebbe relegare l'inquadramento di operaio comune come un livello destinato ai lavoratori senza esperienza al primo ingresso o che sono di passaggio nel settore dell'edilizia.

Una sfida importante e ambiziosa quella del giusto e corretto inquadramento, che nei prossimi negoziati contrattuali si proverà ad intrecciare con i meccanismi di verifica della congruità della manodopera.

L'iscrizione degli impiegati nelle casse edili, l'inserimento nelle denunce "MUT" delle ore di straordinario ai fini Dol, l'introduzione della verifica dei livelli corretti di inquadramento come requisito di congruità, sono i tasselli che mancano per realizzare un sistema di controllo della regolarità che guardi all'intero processo organizzativo del cantiere.

Queste due nuove novità contrattuali confermano la centralità della bilateralità dell'edilizia in termini di sicurezza, formazione e regolarità.

Queste rimangono le priorità della nostra azione contrattuale nel nuovo scenario che ci attende. Prima il cosiddetto "ciclo classico" delle costruzioni, dopo il nuovo corso del settore in termini di identificazione con l'"ambiente costruito", oggi come molti esperti sostengono, si scende da un treno per prenderne un altro, quello delle opere pubbliche, in chiave di "edilizia e infrastrutture sostenibili" dal punto di vista sociale e ambientale. ■

lo strano caso del Codice Appalti e di un governo che rischia di riportarci indietro di vent'anni.

Dottor Jekyll e Mister Hyde

di **Alessandro Genovesi** | SEGRETARIO NAZIONALE FILLEA CGIL

Al momento in cui scriviamo queste righe per Sindacato Nuovo conosciamo solo i testi su cui il Governo sta chiedendo un parere al Parlamento. Un parere che, per quanto importante politicamente, non è però vincolante. Quindi tutti noi siamo impegnati dentro e fuori le aule parlamentari, perché il testo "finale" dia il massimo delle tutele ai lavoratori, favorisca la crescita qualitativa ed industriale delle aziende e contrasti norme che rischiano di "farci tornare indietro", di rendere più difficile i controlli, rispetto delle regole e maggiore trasparenza.

Dobbiamo fare i conti, del resto, con una normativa che ha una nascita tortuosa e che ha conosciuto più contesti (politici) e più mani lavorarci. Con un inquadramento politico necessario: la legge 78/2022, cioè la legge delega da cui discendono i decreti legislativi attuativi, fu proposta e molto migliorata da una maggioranza politica (e un Governo) che oggi non c'è 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, per provare a recuperare.

Peccato che il sistema degli appalti pubblici sia un sistema complesso, che vale oltre 100 miliardi di euro l'anno, tra appalti di lavori e servizi, e che l'obiettivo di tutti è fare in modo che le risorse ordinarie, del PNRR e del Fondo Complementare producano cantieri, lavoro e occupazione, ma creando posti di lavoro sicuri, dignitosi e ben pagati, senza farci mettere le mani da corruttori e criminalità.



Fatto questo doveroso inquadramento politico passiamo al merito e alle "diverse fasi".

Prima fase: il Parlamento vota a giugno 2022 una buona legge delega, la 78/2022 appunto. Dove anche grazie al lavoro di alcuni deputati e senatori (tra questi Mirabelli, Braga, Muroni, Errani, Orlando, Speranza, ecc.) si riafferma la *centralità del contratto collettivo nazionale di riferimento*, le norme sulla *parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori in appalto e subappalto* e l'applicazione del medesimo CCNL, il *Durc di Congruità, l'obbligatorietà della clausola sociale*, ecc. Con anche alcune novità significative: la *specificità degli appalti di servizi* (per cui è obbligatoria sempre l'Offerta Economicamente Vantaggiosa) e il principio (fortemente rivendicato dal sindacato, FILLEA e FILCAMS CGIL insieme alla Confederazione) di *escludere dai ribassi d'asta i costi della manodopera* e non solo i costi della sicurezza (come è già previsto dal Codice di cui al Dlgs.

50/2016): una vera rivoluzione a tutela del lavoro.

In più viene stabilito che, nel meccanismo di rivisitazione dei prezzi, oltre ai materiali o ai beni devono essere *compresi anche gli aumenti contrattuali* (insomma occorre tenere conto dell'inflazione sia se si tratti di acquistare acciaio o cemento, sia se si tratti di riconoscere aumenti contrattuali proprio per tutelare i salari dall'inflazione). In sintesi il sindacato lotta e propone ed il Parlamento recepisce diverse nostre richieste.

Poi, come da legge delega, il "boccino" passa in mano al Consiglio di Stato (**seconda fase**) che, con particolare attenzione e capacità, prova a tradurre questi principi in norme. *Il Consiglio di Stato fa un buon lavoro:* in materia di tutele sindacali mantenendo (art. 11) la centralità al contratto collettivo nazionale di lavoro, mantenendo le tutele conquistate con il Decreto 77/2021 sulla parità di trattamento tra lavoratori in appalto e subap-

palto, il Durc di Congruità, l'esclusione dei costi della manodopera dai ribassi (nuovo art. 41), con anche innovazioni significative, come per esempio il nuovo art. 110 sulla verifica delle anomalie.

Insomma si conferma e rafforza il punto che i veri problemi non stanno nell'esecuzione, ma stanno nei c.d. "tempi di attraversamento" (cioè i tempi per i vari passaggi tra PP.AA., gli iter autorizzativi, e non solo) ed in un eccesso di "attenzioni" sul ruolo dei dirigenti e delle Stazioni Appaltanti rispetto al principio del "risultato" che dovrebbe caratterizzare l'attività amministrativa.

Le stesse originarie norme proposte dal Consiglio di Stato sul ruolo dell'ANAC, sulle casistiche per ricorrere all'appalto integrato, nonché le soglie per gli affidamenti diretti, sono chiare e indicano un equilibrio tra i vari principi.

Il Parlamento nella passata Legislatura e il Consiglio di Stato, **come il buon Dottor Jekyll** insomma si muovono con merito e perizia, al netto di qualche punto, migliorabile come sempre e al netto dei "punti politici" che nessun organismo tecnico può affrontare.

Quindi (e siamo alla **"terza fase"**) entra in campo **il diabolico Mister Hyde**.

Entra in campo da subito con una cifra politica evidente: quel "non disturbare chi produce", sicuramente non riguarda i lavoratori che pure producono (sono "i produttori" per definizione avrebbe detto il compagno Bruno Trentin).

Infatti, per la prima volta in tanti anni, le bozze dei decreti legislativi attuativi del nuovo Codice degli Appalti non sono oggetto di un confronto tra il Governo e le organizzazioni sindacali. A differenza del passato e degli ultimi due Codici (e anche dei decreti di modifica di alcune loro parti). A meno che non si consideri confronto una consultazione on line dove si possono scegliere solo 3 argomenti e con battute limitate (il Codice degli appalti non è un "twitter").

Il Governo non convoca mai una riunione con CGIL, CISL e UIL e con le categorie più interessate, anche per ricevere quei contributi di merito, quelle proposte che, chi vive tutti i giorni le problematiche degli appalti, potrebbe fornire.

Tanto da giungere, unitariamente, come FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL a pubblicare sui principali quotidiani italiani, una lettera aperta al Presidente del Consiglio dove si chiede formalmente il tavolo, anticipando – a titoli – i temi a noi più cari e i rischi che vediamo profilarsi.

E si giunge così ad oggi: il Consiglio dei Ministri vara un decreto legislativo che, pur prevedendo anche norme importanti e significative, ha in sé limiti così evidenti da rendere anche il buono e il positivo **più una "somma di principi" che non una realtà concreta**. Insomma il meccanismo potrebbe funzionare, ma **quattro manciate di sabbia**, gettate all'interno dei meccanismi giusti rischiano di far saltare un equilibrio delicato ed importante (e con esso **la concreta applicazione e verifica delle norme** a tutela di lavoro, sicurezza, trasparenza e legalità).

Questo è il punto.

Nel testo vi è qualche mancanza: alcuni allegati non sono coerenti con le norme dell'articolato (si veda per tutti l'allegato sulle procedure e sul Piano di Fattibilità Tecnica Economica – PFTE) e manca l'applicazione di uno specifico rimando della delega stessa (la legge delega prevede un aggiornamento automatico quando crescono i costi delle materie prime, ma anche del costo del lavoro quando vi sono gli aumenti contrattuali; legge delega **comma 2 lettera g**, non ripresa nell'attuale art. 60 del decreto).

Ma magari, mentre leggerete questo articolo, questi e altre dimenticanze o refusi sono stati superati.

I punti più delicati e che ci spingono a richiedere significative modifiche **sono altri** e rispondono a quella logica "della sabbia negli ingranaggi" che non solo noi, ma anche parte delle imprese più serie ed avvedute (che per fortuna ci sono) hanno già evidenziato.

Il **primo grande problema** è quello di aver di fatto liberalizzato i livelli di subappalto. Il cosiddetto **"subappalto a cascata"**, rischiando di portare le nefandezze che spesso incontriamo nell'edilizia privata nel settore degli appalti pubblici! Sparisce infatti quanto previsto finora dal **comma 19 dell'attuale art. 105 del Dlgs. 50/2016** che vieta di subappaltare quanto

già subappaltato, ovvero sia vieta un secondo (o superiore) livello di subappalto. Se dal 1° luglio 2023 dovesse entrare in vigore la nuova norma proposta assisteremo ad una frammentazione dei cicli produttivi teoricamente senza limiti, al massimo incentivo possibile al nanismo aziendale - se va bene - alla nascita di imprese senza dipendenti (o solo con qualche tecnico) come probabile, cioè cottimisti e caporali legalizzati.

Sarà concreto il rischio che aziende che prenderanno lavori pubblici, li daranno poi in subappalto e che poi i nuovi subappaltatori subappalteranno i lavori, a loro volta, ad altre aziende e così teoricamente all'infinito.

Aumenteranno le zone grigie, avremmo decine di imprese formalmente scollegate che lavorano nello stesso cantiere, con tecnici ed operai che neanche si conoscono e, come dimostrano tutti gli studi, man mano che si allunga la catena del subappalto, aumentano gli infortuni, aumenta lo sfruttamento (fino a lavoratori che lavorano anche 12-14 ore al giorno), aumentano i rischi di infiltrazione criminale.

E poiché le imprese non sono "dame di carità", ogni subappalto – a meno che non si tratti del caso di appalti super specialistici, ma se questo era il tema doveva essere affrontato in questo modo - dovrà garantire un risparmio all'impresa che sta sopra (o se volete un profitto). E allora rischiano di pagarne il conto i lavoratori, in termini di salario e sicurezza di fatto (magari sempre applicando il CCNL edile ma con turni massacranti, risparmiando sulla formazione, ecc.) o la stessa qualità dei materiali e dell'opera.

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, sui piani operativi sulla sicurezza, ecc. che anche il codice teoricamente tutela.

La stessa Ance ha sollevato queste preoccupazioni. Cioè la preoccupazione, per noi fondata, che il cantiere diventi una giungla. Questo punto tutto politico non poteva essere e non può essere scaricato su nessuno (a partire dal Consiglio di Stato che

non è un organo politico) se non sul legislatore: è tutto in capo al Governo che può tranquillamente, con il decreto stesso e/o con un intervento normativo, mantenere questa fondamentale e concreta tutela.

Al riguardo non ci si venga a dire che lo impone l'Europa: perché la Commissione – che molto si accanì sull'obbligo della terna dei subappaltatori e sulla percentuale (il 30% e poi 40%), non in quanto tale ma perché "predeterminata" – non ha mai formalmente aperto una procedura di infrazione sul comma 19 dell'art. 50. Questo perché tra i considerata sono fatti salvi principi di "clausole nazionali" volte a tutelare anche la salute e sicurezza dei lavoratori e contrastare le criminalità organizzate e perché – è utile tornare su questo punto – la dimensione media di impresa in Europa, le stesse garanzie poste da PP.AA. più efficienti ed efficaci, la presenza storicamente e giudiziariamente accertata di mafie attraverso i subappalti e le forniture, sono assai diverse da quelle italiane.

E non ci si venga neanche a dire che le Stazioni Appaltanti possono (*potevano anche prima, con le vecchie norme*) indicare quali attività non sono subappaltabili, *dandone specifica motivazione scritta*. Già adesso tutti puntiamo il dito sul rischio di "contenziosi", di "blocchi della firma", di responsabilità del dirigente e – a fronte di un Codice Appalti che si auspica solo una maggiore qualificazione delle PP.AA., una maggiore formazione e presenza di nuovi tecnici, una massima digitalizzazione di tutti i passaggi – chi sarà il dirigente che si "esporrà" anche a questo ulteriore rischio di ricorso?

Qualcuno pensa veramente che le singole Prefetture potranno, appalto per appalto, in base ai rapporti del raggruppamento interforze escludere questa o quella lavorazione, questo o quel settore?

Non nascondiamoci dietro la teoria, guardiamo alla pratica, a ciò che concretamente avviene nei cantieri. Lo sanno le imprese, lo sanno i lavoratori e, temo, lo sappiano anche le organizzazioni criminali. A questo rischio, connesso al subappalto a cascata, non a caso fanno da "pendant" altre scelte: la prima è il **depotenziamento della funzione dell'Anac**. Non parliamo della questione "commissari di gara" o qualche eccessivo rinvio ad atti legislativi secondari. Parliamo di alcuni punti in cui, la terzietà di un'Autorità, specificatamente volta a svolgere funzione anti corruttiva, viene indebolita (non per forza ex post, ma anche ex ante, secondo il lavoro positivo che da anni sta facendo il Dottor Busia).

La seconda: aver **esteso l'appalto integrato** (cioè progettazione ed esecuzione sotto lo stesso soggetto, sicuramente sotto la stessa catena reale di comando ed interesse) a tutti gli appalti (nella versione del Consiglio di Stato era possibile solo per gli appalti complessi), senza limiti economici (nella bozza del CdS c'erano) e anche alle manutenzioni straordinarie (che il CdS escludeva).

L'Appalto integrato può avere un senso per alcune grandi opere complesse (e il forse è d'obbligo, visto i disastri che combinarono le c.d. "Leggi Obiettivo" di Berlusconi che fecero aumentare insieme i costi per opera e il numero di opere incompiute), ma generalizzarlo vuol dire assumere dei rischi (e caricare di più lavoro, altro che semplificare) per le stazioni appaltanti.

Stiamo parlando di varianti, ma anche di una progettazione che può partire dalle condizioni dell'esecutore (e non viceversa, come dovrebbe essere, che è l'esecutore che parte da quello che è indicato in progetto e un buon progetto riduce di molto tempi e rischi di esecuzione, come sanno tutti i RUP).

Ed infine, ma non per importanza, anzi: **aver portato le soglie economiche per**

cui non sono più obbligatorie gare e bandi pubblici a cifre spropositate e nelle possibilità anche dei comuni più piccoli (la soglia di 500 mila euro per l'assegnazione diretta, grida vendetta; l'80% degli appalti è sotto le soglie sia di 1 milione che di 500 mila euro).

Qui con buona pace dell'Unione Europea cui direttive è vero che riguardano importi superiori ai 5 milioni di euro, ma che invita gli Stati Membri al massimo di trasparenza e al massimo ricorso a gare e bandi pubblici.

Il rischio – come mi ha detto scherzosamente un magistrato in pensione, evidenziandomi le identiche critiche avanzate dall'associazione LIBERA – è che forse si riusciranno a spendere i soldi del PNRR (e non solo), ma poi quanto andrà in lavori, in opere che servono, in occupazione sicura e stipendi regolari, sarà tutto da vedere, così come i casi di eventuali corruzioni o infiltrazioni criminali.

Ecco le **quattro manciate di sabbia**. Esse non appaiono casuali, ma un combinato disposto per cui: assegnazione diretta di appalti senza gara, appalto integrato, Anac indebolita e subappalti liberi per "accontentare" il più possibile...

Per queste ragioni come FILLEA CGIL faremo di tutto – confronti, audizioni, campagne, mobilitazione – affinché tali rischi si evitino e si scommetta ed investa invece lì dove serve veramente: *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* in termini tecnologici e di personale, premiando e creando "lavoro buono".

Perché noi siamo i primi a voler fare veloce, però vogliamo fare anche bene. Bene per i lavoratori, bene per le imprese serie, bene per il Paese. ■

SINDACATONUOVO

Trimestrale della Fillea Cgil

Registrazione Tribunale di Roma
N.57 del 9 maggio 2019

Direttore: Barbara Cannata

Redazione:
Graziano Gorla, Marco Benati

Editore: Fillea Cgil

sede: Via G. B. Morgagni, 27 - 00161 Roma
tel. 06.441141
e-mail: sindacatonuovo@filleacgil.it
sito internet: www.filleacgil.net

Grafica, impaginazione e stampa

Grafica Di Marcotullio Srls
Via di Cervara 139 - 00155 Roma
tel. 06.4515569
Progetto grafico: Domenico Piccari

Speciale

Vertenza Sicurezza

A cura di Giulia Bartoli e Barbara Cannata

Lo Speciale di Sindacato Nuovo sull'Assemblea Nazionale Fillea dei quadri e delegate/i per la salute e sicurezza

Aprendo l'Assemblea Nazionale "Vertenza Sicurezza", che ha visto lo scorso 17 novembre a Roma circa duecento quadri e delegate/i per la Salute e Sicurezza Fillea, Rls e Rlst, la segretaria nazionale Giulia Bartoli ha annunciato che "in continuità con quelle nazionali confederali e in linea con la Piattaforma unitaria su Salute e Sicurezza, vogliamo che questo diventi un appuntamento di riflessione e confronto costante, sia a livello nazionale che territoriale, per costruire insieme le proposte, le iniziative le politiche della nostra categoria in materia di Salute e Sicurezza."



Riportando i dati dell'Ispettorato sul 2022, per la segretaria Fillea "si confermano tutti i nostri timori: sono del settore edile il 59% delle violazioni in materia di sicurezza, il 18% dei lavoratori in nero e il 17% dei lavoratori a cui si riferiscono le violazioni (compresa intermediazione illecita di manodopera). In questo clima di diffusa irregolarità, evasione contributiva e violazione dei contratti, purtroppo non ci stupiscono i 110 morti sul lavoro dall'inizio dell'anno in tutti i nostri settori, il 56% per caduta dall'alto, tra cui tanti over 60 che sulle impalcature non dovrebbero più starci." Per la Fillea è prioritario combattere irregolarità e illegalità "potenziando i servizi ispettivi con migliaia di nuovi assunti a rafforzare i controlli sulla sicurezza, sulla regolarità del lavoro e per contrastare a qualsiasi forma di dumping, sia quello dei contratti pirata sottoscritti da improbabili sigle sindacali sia quello che vede nei nostri cantieri la presenza di maestranze con Ccnl multiservizi, metal-

meccanico, florovivaisti etc, come è accaduto per il comparto metalmeccanico artigiano che ha generato una fuga dal contratto edile, prima con i ponteggiatori e poi con i restauratori. Per fortuna, l'introduzione della congruità e soprattutto dell'applicazione del Ccnl edili per l'ottenimento dei bonus hanno spinto molte aziende a rientrare nel perimetro edile (come è accaduto recentemente, anche grazie alla tenacia della Fillea, ad una azienda di restauro veneziana). Il problema dell'opacità dei contratti applicati, in particolar modo nella catena degli appalti e subappalti, non riguarda solo l'edilizia ma anche gli altri nostri settori, pensiamo alle aziende del cemento, dei lapidei, le imprese addette al ferro, alla gestione dei piazzali, al magazzinaggio, a cui si applicano contratti diversi dall'azienda madre di produzione, colleghi che lavorano anche spalla a spalla con tutele e retribuzioni differenti." Sul fronte degli infortuni, l'aumento delle denunce all'Inail (in particolare nel legno

+ 21,6% rispetto al 2020) fa il paio con il mancato rispetto delle regole sull'orario, carichi di lavoro e relativa perdita di attenzione, e con la forte crescita di contratti precari. Per Bartoli andrebbero eliminati, rafforzando invece il lavoro buono, il tempo indeterminato e le stabilizzazioni dopo i contratti a termine "a maggior ragione se pensiamo alle grandi trasformazioni che, spinte dalla ricerca e dalle innovazioni tecnologiche, porteranno ad una riorganizzazione dei processi e del ciclo produttivo dell'intera filiera delle costruzioni. In questo contesto l'unica strada da percorrere è quella della qualità, con l'introduzione della patente a punti per le imprese e la formazione professionale continua." E proprio in questa direzione, il sindacato ha raggiunto già significativi risultati. Di natura contrattuale "conquiste come la congruità o gli ultimi rinnovi contrattuali, sia quelli dell'edilizia, con la lotta al sotto inquadramento e la valorizzazione e la promozione della formazione, che degli

IL DIBATTITO NEI GRUPPI DI LAVORO

impianti fissi, con sempre maggiore sensibilità sul tema sicurezza, all'istituzione del delegato alla formazione e maggiore agibilità alle RSU (come nel cemento), con maggiore partecipazione e diritti d'informazione che proveremo a confermare nei contratti non ancora rinnovati". E poi risultati di natura politica "i bonus legati all'applicazione dei Ccnl di settore, i protocolli con l'Ispezzione Nazionale del Lavoro, protocolli con RFI e ANAS e quelli col Governo su opere commissariate e Pnrr dove abbiamo difeso l'applicazione del CCNL, inserito buone pratiche su relazioni industriali e salute e sicurezza, e soprattutto aggredito il nodo degli orari di lavoro eccessivi, spesso causa di infortuni, con il divieto di straordinari e l'obbligo di costituire la quarta e quinta squadra in caso di lavoro a ciclo continuo; infine le linee guida dell'Inail sul caldo, che sarà sempre di più un enorme problema per chi lavora sotto il sole anche a causa dei cambiamenti climatici e dell'aumento delle temperature".

In questo percorso di qualità un posto di rilievo spetta ai Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza "figure di fonda-

mentale importanza, da estendere in tutti i luoghi di lavoro e, dove non è possibile, dare i giusti strumenti agli RLST. Figure indispensabili che insieme alle RSU dovrebbero partecipare alle scelte aziendali contrattando su organizzazione del lavoro come: orario di lavoro (anche in un'ottica di riduzione dell'orario di lavoro e redistribuzione già da affrontare nei contratti nazionali), carichi di lavoro, procedure, nuovi modelli in funzione delle nuove tecnologie a disposizione".

Per favorire tutto questo però "occorrono politiche industriali pubbliche in grado di spingere il sistema delle imprese a compiere questo salto di qualità. Non serve certo riproporre i soliti strumenti come incentivi e sconti fiscali a pioggia che hanno prodotto tanti costi e pochi risultati, ma questo Governo sembrerebbe orientato in direzione opposta".

Infine, la Segretaria ha toccato il tema dell'aumento delle malattie professionali "in particolare quelle osteomuscolari, del sistema nervoso e dell'orecchio. Non dimenticando l'amianto, che uccide ancora e lo farà ancora per molti anni, con una esposizione al mesotelioma che per i lavoratori edili è di oltre il 16%". Proprio per approfondire queste tematiche, la Fillea "costituirà un Osservatorio richiedendo il contributo a esperti in materia, medici e ricercatori che a supporto dell'attività del Dipartimento Salute e Sicurezza. Contestualmente per il 2023 la Fillea lancerà 5 campagne di informazione su 3 temi: per l'Edilizia la caduta dall'alto, prima causa di morte nel comparto; per Laterizi, Lapidei e Cemento le malattie muscolo scheletriche, che sono al primo posto delle denunce e malattia professionale in questi comparti; per il Legno le malattie derivanti dall'inhalazione di polveri del legno e formaldeide che ha visto, con l'attuazione della Direttiva Europea, ridurre ulteriormente i limiti di esposizione da gennaio 2023". ■ (B.C.)

La giornata ha visto un momento di grande partecipazione, degli RLS e RLST che, divisi in gruppi di lavoro settoriali, hanno dato un contributo operativo alla discussione.

In particolare sono stati chiamati a rispondere a 3 livelli di sollecitazione: qual è la percezione del rischio nei luoghi di lavoro, cosa fate e come svolgete la vostra attività? Di cosa avete bisogno e cosa manca per garantire la vostra piena operatività (suggerimenti contrattuali, procedurali e normativi)? Come vi rapportate con le strutture FILLEA/CGIL/INCA e cosa vi aspettate da loro? Questi in sintesi i suggerimenti e le problematiche rilevate.

Sicuramente vi è poca consapevolezza del rischio sia di infortunio che, soprattutto, delle malattie professionali legate ai vari tipi di attività nonostante la formazione e l'informazione che nelle aziende (almeno in quelle degli RLS presenti, indubbiamente più strutturate) viene fatta. Servono strumenti di monitoraggio continuo (rischi evidenziati con cartelli in ogni posto di lavoro, bacheche, messaggi 'di pericolo' per le polveri, i macchinari ecc...), serve più formazione oltre quella obbligatoria, bisogna intensificare la formazione per i lavoratori polyvalenti, trovare gli strumenti per verificarne l'efficacia.

La percezione del rischio non ha differenze generazionali, seppur per motivi opposti, giovani ed anziani agiscono senza considerare a pieno le possibili ricadute. La scarsa consapevolezza e l'aumento del rischio è più presente nelle imprese in subappalto, nelle piccole aziende e soprattutto nei lavoratori precari o in somministrazione. In quest'ultimo caso si verificano situazioni di non omogeneità nella informazione/formazione e nelle procedure con i lavoratori stabili. Serve intervenire sulla precarietà e gestire anche contrattualmente i contenuti della formazione collettiva (con tutti i lavoratori) e assemblee in comune.



La manutenzione dei macchinari non avviene in maniera sistematica ma "a rottura", quindi - come un mancato infortunio - serve maggiore programmazione e agire anche su sollecitazione degli RLS/RLST.

Preoccupazione sui nuovi rischi di infortuni e malattie professionali legate a nuovi prodotti e nuovi processi: occorre una formazione continua ogni volta che si verifica un cambiamento con il coinvolgimento dei delegati alla sicurezza. Necessario un aggiornamento continuo delle malattie professionali da parte dell'Inail. Inoltre è necessario aumentare i controlli e la sorveglianza sanitaria specifica, una maggior attenzione, monitoraggio e analisi dei mancati infortuni con tutti i lavoratori e i loro rappresentanti, per intervenire dove necessario; in una parola più partecipazione alle scelte sull'organizzazione del lavoro considerato anche come orari e carichi di lavoro. Per l'edilizia si evidenzia la necessità di un maggior rapporto con i CPT (comitati paritetici territoriali) anche attraverso visite congiunte ognuno per il proprio ruolo. Attivazione di una capillare rete tra RLS/T dei territori anche attraverso piattaforma comuni, con l'obiettivo di omogeneizzare comportamenti e procedure operative nei cantieri.

È stato posto il problema dei medici competenti, legati all'impresa, ed evidenziata la necessità di figure più autonome e più presenti che si rapportino proficuamente con i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza. Inoltre è indispensabile un più stretto rapporto con le

Ausl territoriali, Inail e ispettorato del lavoro con feedback sulle ispezioni e sull'utilizzo degli elenchi e delle comunicazioni degli RLS/RLST inviati loro dalle aziende e dagli enti bilaterali. Viene evidenziata la difficile lettura dei DVR (documento di valutazione dei rischi) e lo scarso coinvolgimento degli RLS nella loro stesura; viene ravvisata l'esigenza di affiancarvi un modello semplificato e di facile lettura nonché più operativo. Inoltre il DVR dovrebbe essere un documento in continuo aggiornamento invece si sostanzia con modelli pressoché fotocopia. Infine, gli RLS/T sono convinti che dove c'è la presenza del sindacato e dove c'è maggiore coinvolgimento dei delegati ci sia più sicurezza, più sensibilizzazione e più consapevolezza nonché più rispetto delle regole da parte delle imprese. Chiedono più presenza della Fillea CGIL e più attenzione al tema salute e sicurezza. Il rapporto con la CGIL è di fondamentale importanza, ogni volta che accade un infortunio o che si evidenziano problematiche non risolvibili nella pratica quotidiana il sindacato deve essere immediatamente informato; da rafforzare inoltre il rapporto con l'INCA anche con momenti formativi congiunti ma valorizzando l'attività e l'apporto che il patronato può dare nella tutela del lavoratore. (G.B.)



LA TAVOLA ROTONDA

Una tavola rotonda molto interessante con interlocutori che hanno permesso di affrontare il tema della salute e sicurezza sul lavoro da un punto di vista contrattuale, sindacale e istituzionale.

Inevitabile partire dalla condivisione comune che il caso specifico dell'infortunio mortale di Zyber Curry rappresenta simbolicamente il dramma umano di tutti quei lavoratori che muoiono sul luogo di lavoro, soli e, come in questo caso, scaricato da ogni azienda presente, senza dignità. Situazioni di sconfitta dell'intero sistema. Ma l'azione del sindacato, pur non potendo restituire Zyber all'affetto dei suoi cari, ha potuto fare giustizia. Indubbiamente il settore non ha e non rappresenta solo predatori e irregolari ma ci sono tante, la maggior parte, imprese serie e corrette che stanno sul mercato rispettando le regole e i diritti dei lavoratori. Imprese che hanno alla base il valore del lavoro e quanto la qualificazione e la tutela dei lavoratori può veramente fare la differenza in competitività e qualità di tutta la produzione.

Soprattutto in edilizia importante è avere la Bilateralità quale luogo di sintesi e di contrattazione, luogo in cui si condividono le scelte e si attuano politiche di settore volte a supportare le imprese e i lavoratori con consulenze sulla sicurezza attraverso i Comitati paritetici territoriali, la formazione attraverso le scuole edili e la legalità e la regolarità grazie alle Casse Edili e al loro governo. Assunzioni di responsabilità che hanno



come obiettivi principali sicurezza sul lavoro, tutela dei lavoratori e dei loro salari e lotta al dumping affinché le imprese concorrano sul mercato della qualità e non su quello dei costi.

Pericolo più che mai presente oggi, con l'aumento esponenziale dei costi, l'instabilità per le guerre, l'aumento dei tassi di interesse, le imprese potrebbero avere la "tentazione" di trovare i risparmi contraendo i costi e in particolare quelli sul lavoro e sulla sicurezza.

Non è proprio il momento di una deregolamentazione principalmente sugli appalti. Possiamo pensare ad una sburocratizzazione per velocizzare i lavori e le procedure ma non abbassare la guardia sulle regole. Principalmente quelle sul subappalto, sui costi della manodopera che, al pari di quelli alla sicurezza non devono essere ribassabili e va rispettata al mittente l'idea del subappalto a cascata che senza più limiti determinerebbe la giungla.

Inoltre, in questo contesto con una emergenza sociale alle porte, un'inflazione al 12%, una forte riduzione del potere d'acquisto dei salari delle persone, dobbiamo intervenire con un'azione fortemente redistributiva e di aumento salariale altrimenti, rischiamo di rendere le persone preda di ricatti occupazionali, disponibili (per la propria sussistenza) ad accettare qualsiasi condizione di lavoro con un aumento del lavoro nero.

La tutela della sicurezza e la consapevolezza della sicurezza sul lavoro partono dalla cultura, prima ancora di sapere se nella vita sarai imprenditore o operaio, impiegato o dirigente. Il concetto di cultura è stato molto presente nel dibattito, evidenziando quanto questo debba necessariamente partire dalle scuole e dagli istituti professionali con ore dedicate al tema. La formazione continua e calata nelle varie fasi dell'esperienza lavorativa è indispensabile e imprescindibile se vogliamo incidere sulla riduzione del numero degli infortuni che, saremo



sempre convinti di questo, deve tendere allo zero. Come sindacato non accetteremo mai il concetto che zero infortuni sia irrealizzabile perché vorrebbe dire che esiste una soglia accettabile di morti sul lavoro. Non possiamo permetterlo: anche questa è cultura della sicurezza.

Grande spazio è stato dato alle nuove tecnologie e al cambiamento dei processi produttivi e dei prodotti imposti dalle sfide della trasformazione e dell'innovazione, su come le nuove tecnologie possono essere al servizio del miglioramento della qualità del lavoro e della sicurezza, su quale spazio è possibile dare al metaverso e se questo può essere una nuova frontiera anche nella formazione e nella produzione. In altre parole la tecnologia non è né buona né cattiva, va governata e questo lo si fa con più partecipazione. Questo modello partecipativo dovrebbe essere esteso e promosso anche attraverso politiche pubbliche che favoriscano tali scelte, abbandonando interventi quali incentivi a pioggia ma, selezionando le imprese che decidono di andare in questa direzione.

Se i rischi derivanti dalle nuove tecnologie devono essere evitati, monitorati e con maggiore adattabilità attivare una continua revisione delle malattie professionali conseguenti e ad ora sconosciute dall'altra parte ancora vi sono quelle lavorazioni "tradizionali" in cui si possono verificare quelle dinamiche infortunistiche conosciute e che sono quelle di 50 anni fa (caduta dall'alto, schiacciamento

ecc...) su cui va tenuta alta l'attenzione. Problematicità che si aggiunge al lavorare sotto il sole e quindi essere sottoposti a colpi di calore o infarti, condizione sempre più preoccupante e favorita dai cambiamenti climatici. Finalmente, grazie all'intervento e alle sollecitazioni della Fillea, Inail e Inps sono riuscite a produrre linee guida congiunte e procedure condivise sul tema.

Inevitabilmente è stato affrontato il tema della precarietà del lavoro,

delle varie forme contrattuali esistenti e di quanto queste indeboliscono i lavoratori e li rendono ricattabili e disponibili a lavorare in condizioni di lavoro rischiose sotto la spada di Damocle del rinnovo del contratto. In questa analisi vi entra a pieno titolo l'uso dei tirocini formativi e dell'alternanza scuola lavoro con una formazione inadeguata e l'utilizzo dei ragazzi e delle ragazze al pari di lavoratori dipendenti, con un rischio enorme per la loro incolumità.

Incolumità che va garantita anche a coloro nelle fasce di età più avanzate in cui l'INAIL ci dice concentrarsi il maggior numero di infortuni e malattie professionali. Per questo è indispensabile intervenire strutturalmente sulla legge Fornero e sulle pensioni perché sia permessa l'uscita dal mondo del lavoro a chi è più anziano.

Infine, dopo 10 anni di crisi in cui il sistema d'impresa è stato destrutturato, l'iniezione di risorse consistente ha trovato parte del sistema impreparato, tanto da determinare da una parte la nascita di imprese improvvisate, dall'altra la rincorsa a sfruttare il tempo a disposizione per non perdere opportunità intensificando i carichi di lavoro quanto attento su congruità, rispetto del ccnl edile per l'ottenimento dei bonus ecc... hanno permesso di gestire la fase, ora bisogna difendere tali conquiste affinché la sfida "qualità d'impresa uguale qualità del lavoro" sia vinta. ■ (G.B.)

Ccnl Legno, la posta in gioco

*il 17 ottobre a Milano
centinaia di delegate
e delegati Fillea in assemblea*

di **Tatiana Fazi** | SEGRETARIA NAZIONALE FILLEA CGIL

Il contratto del legno/arredo scaduto a dicembre 2022, la piattaforma discussa, approvata nelle assemblee dalle lavoratrici e lavoratori e inviata nel rispetto dei tempi, l'inflazione alle stelle, il costo delle materie prime, la richiesta di salario, il meccanismo di calcolo dell'aumento contrattuale, la presenza del segretario generale della Cgil Maurizio Landini: un mix che già solo nei titoli rende chiara l'importanza dell'evento e del percorso di rinnovo che abbiamo iniziato a Milano il 17 ottobre scorso, con l'Assemblea Nazionale dei Quadri e delegate/i del legno-arredo.

Un contratto nazionale che ci riporta indietro nel tempo e che trova le sue origini nella "Federazione dei lavoratori in legno" fondata nel 1890, per poi divenire una Lega sindacale vera e propria nel marzo del 1900 aderendo alla Camera del Lavoro, per confluire infine negli anni Cinquanta nella Fillea Cgil.

Un settore che riveste un ruolo importante per il Paese con oltre 70 mila imprese e più di 300 mila addetti (il 7,7 % degli addetti e il 15 % delle imprese sul piano nazionale) e nel sistema delle relazioni industriali, che ha trovato la sua massima "espressione" nell'ormai lontano 2016 con l'inserimento all'interno del contratto nazionale di lavoro di un meccanismo di riconoscimento economico che siamo soliti definire a "DOPPIA PISTA SALARIALE": aumenti certi al momento della firma non soggetti a verifica a fronte di redistribuzione, flessibilità e innovazione e il recupero dell'inflazione con verifiche ad inizio di ogni anno con l'Ipca (l'indice del prezzo al consumo) non depurata.

La consapevolezza che questo sistema di calcolo della retribuzione oggi, con livelli di inflazione così alti, potrebbe portare nelle tasche delle lavoratrici e lavoratori cifre importanti, anche oltre i 150 euro, ha reso la giornata di Milano

ancora più sentita e partecipata.

Gli interventi di tutte le delegate e i delegati ne hanno ribadito l'importanza e la necessità di difendere "la doppia pista salariale", pur mettendo in luce i tanti aspetti importanti che abbiamo inserito nella piattaforma di rinnovo come:

la riduzione dell'orario di lavoro, da 40 a 38 ore, scambiata con la formazione, legata ad avanzamenti dei livelli di inquadramento rimane una nostra priorità, in un settore che tra l'altro si sta impoverendo sempre di più di professionalità e competenza, che risulta poco attrattivo per i giovani e le donne e che come indicato in piattaforma deve prevedere misure per incentivare la "staffetta generazionale";

gli appalti, con un'analisi insieme alla Rsu per verificare la possibilità di reinternazionalizzare alcune lavorazioni e dove ciò non fosse possibile garantire uguali trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli del CCNL legno. E poi i diritti e le tutele, su cui abbiamo riscontrato molta attenzione nelle assemblee, che comprendono la conciliazione, i congedi per studio, per visite mediche di figli o genitori anziani, la malattia con l'allungamento del periodo di comporto e dell'aspettativa nonché la copertura dei primi tre giorni di malattia (oggi al 50%) indipendentemente dalla durata della stessa, la maternità e paternità, la richiesta di una percentuale certa di part time reversibile...

La sicurezza con maggiore formazione, con una condivisione in fase di stesura del DVR non solo "formale" ma di fatto e con un'attenzione particolare ai rischi

e alle malattie professionali (es. esposizione alla formaldeide);

In tema di welfare puntando a incrementare la quota al fondo Arco oggi al 2,30 per le aziende e far in modo che l'iscrizione al Fondo Altea (15 euro) diventi obbligatoria per tutte e tutti e non solo su richiesta specifica degli interessati.

Le tante voci che si sono alternate dal palco hanno colto le difficoltà della trattativa, consapevoli che le nostre controparti saranno lì pronte con ogni mezzo per non rispettare gli accordi, scritti e verbali, che sono il frutto anche di consuetudini che vengono da lontano. E che lo scontro vero sarà nel difendere il potere d'acquisto dei salari di fronte alla alta inflazione, difendendo la "doppia pista salariale" ottenuta nei due ultimi rinnovi.

Per questo ci siamo salutati con un messaggio da diffondere in ogni posto di lavoro: solo uniti si può vincere, nessun tentennamento, nessuna paura. Sarà un percorso faticoso, lungo, pieno di ostacoli ma dobbiamo esserci tutte e tutti; in ogni azienda, in ogni fabbrica si dovrà raccontare qual è la posta in gioco. Lasciare oggi che qualcuno scardini questo meccanismo sarebbe una sconfitta per il nostro settore e non solo. Ripartiamo da qui, dal nostro contratto per far capire che il mondo del lavoro di fronte alle battaglie importanti sa essere unito e che è ancora pronto a mobilitarsi, lottare, sognare. Con la presunzione di pensare che dal nostro contratto possa ripartire una importante stagione di rinnovi contrattuali e di conquista di salario e diritti. ■





LAPIDEI INDUSTRIA

Rinnovato il Contratto Nazionale del comparto, ora la parola alle assemblee dei lavoratori. 123 euro di aumento ed importanti novità su sicurezza, welfare, diritti.

► a cura di REDAZIONE

Al termine di una lunga trattativa e in un contesto economico complicato, è stata siglata il 24 novembre, dai sindacati di categoria FenealUil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, e dalle parti datoriali Confindustria Marmomacchine e ANEPLA, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale lapidei e materiali estrattivi industria, in vigore dal 1° aprile 2022 al 31 marzo 2025. Il contratto, che era scaduto il 31 marzo scorso, interessa oltre 30 mila addetti in 3 mila aziende. Incremento salariale è pari a 123 euro al livello C, parametro 136, diviso in tre tranches: 40 euro dal 1° gennaio 2023, 39 euro dal 1° gennaio 2024 e 44 euro dal 1° gennaio 2025.

Previsti inoltre un 'bonus energia' di 100 euro nel mese di dicembre 2022, un aumento dello 0.40 sul fondo pensione integrativo Arco, e portato a 210 euro l'elemento di garanzia retributiva per le aziende che non hanno la contrattazione di 2° livello. Importanti novità anche sul versante normativo: inserite 8 ore di permesso, anche frazionabili, per l'inserimento nella scuola dell'infanzia, 6 mesi retribuiti per le donne vittime di violenza, oltre a quelli già previsti per legge, due giorni aggiuntivi per i lavoratori stranieri che dovessero recarsi all'estero per decesso di un congiunto, aumento del periodo di comporto e della retribuzione

durante la malattia per i lavoratori colpiti da gravi patologie. Aggiustamenti importanti anche sul lato sicurezza, con l'aumento di 1 RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) nelle aziende tra i 101 e i 200 dipendenti e con l'istituzione della giornata della sicurezza con attività formative e informative, puntando altresì l'attenzione sulla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso l'aumento della percentuale di lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente dal posto di lavoro, passando dall'attuale 1.5 al 3%. ■

AUMENTI DEI MINIMI TABELLARI MENSILI

Categorie	Parametri	Dal 01/01/2023	Dal 01/01/2024	Dal 01/01/2025	Totale
As	200	58,82	57,35	64,70	180,87
A	184	54,11	52,76	59,52	166,39
B	150	44,11	43,01	48,52	135,64
CS	144	42,35	41,29	46,58	130,22
C	136	40,00	39,00	44,00	123,00
D	128	37,64	36,70	41,41	115,75
E	118	34,70	33,83	38,17	106,70
F	100	29,41	28,67	32,35	90,43

Completata la consultazione pubblica sul Turp, il Testo unico per la ricostruzione privata del sisma 2016

RICOSTRUZIONE PRIVATA

di **Graziano Gorla** | SEGRETARIO NAZIONALE FILLEA CGIL

Il Testo unico per la ricostruzione privata del sisma 2016

Il 30 novembre di quest'anno è finalmente terminata la consultazione pubblica di tutti gli attori della ricostruzione per acquisire pareri, osservazioni e proposte sulla bozza del Testo Unico della Ricostruzione Privata Sisma 2016 (TURP) avviata dal commissario, Giovanni Legnini, nel luglio del 2021.

Il Testo Unico della ricostruzione privata era necessario, come affermato dal Commissario Legnini, allo scopo di riorganizzare, innovare e semplificare quelle norme sulla ricostruzione privata che attualmente sono contenute in ben 61 Ordinanze (che vengono così abrogate). Molte di queste, già oggi risultano non più attuali, oppure sono state superate nel tempo dai diversi interventi e cambiamenti successivi alla norma di legge originaria per le aree colpite dal Sisma 2016 (che ricordo interessa la ricostruzione delle regioni Abruzzo, Marche, Lazio e Umbria) e che oggettivamente rendono difficoltoso il percorso dei tecnici e dei professionisti chiamati a dare il loro importante contributo alla ricostruzione. È stato un lavoro lungo e impegnativo, perché diverse erano le istanze ed i soggetti che vi hanno partecipato come portatori di specifici interessi; come sindacato dei lavoratori edili abbiamo condiviso il percorso partecipativo ritenendolo necessario e coerente con l'obiettivo di mettere ordine tra le diverse norme, leggi, ordinanze commissariali di questi anni. L'annuncio dell'avvio della piattaforma informatica per la raccolta dei dati ci fa ben sperare anche per il suo utilizzo ai fini della implementazione e utilizzo nella sperimentazione sul badge di cantiere e la raccolta puntuale dei dati sui lavori del cratere sisma 2016.

Condividendo quindi l'obiettivo del Commissario di mettere ordine ai tanti provvedimenti, e soprattutto di farlo in questa fase strategica per la ricostruzione nelle aree del cratere post Sisma 2016 (anche dopo le numerose ordinanze anche di semplificazione e modifiche alla legge originaria 189/2016), abbiamo messo in evidenza le nostre osservazioni e proposte in un testo inviato al Commissario in modo unitario (Fillea Cgil, Feneal Uil, Filca Cisl Nazionali). In particolare abbiamo richiesto che il riordino dei testi non dovesse comportare, allentamenti o peggioramenti nelle forme di controllo sulla legalità e la prevenzione da possibili infiltrazioni criminali e mafiose, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sull'applicazione degli accordi sindacali ed ordinanze applicative delle norme a tutela della regolarità contributiva e contrattuale dei lavoratori edili impegnati nella ricostruzione (DURC x Congruità Sisma 2016) e in generale sugli accordi sindacali sottoscritti in questi anni.

Dopo avere letto nel settembre 2021 la prima bozza di documento della struttura commissariale, al testo pervenuto abbiamo inviato ulteriori osservazioni

unitarie come Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil. Proposte che sono state sostanzialmente recepite nel testo finale del TURP, ed ora possiamo dire che siamo quasi in dirittura d'arrivo.

Nessuno degli accordi sindacali sottoscritti in questi anni, va qui sottolineato, è stato messo in discussione, ne tanto meno viene modificato dal TURP. Ricordo l'importante intesa sul Durc per congruità ma non solo, ricordo i protocolli di legalità sottoscritti con le Prefetture Territoriali (contrasto al lavoro nero e irregolare, salute e sicurezza, formazione, verifica incrociata dati Inps, Inail, ITL e CE/Edilcasse sulle imprese edili e del settore delle costruzioni operanti nei cantieri con appalti e subappalti, ecc.), con il controllo e la responsabilizzazione dell'operato dei liberi professionisti e delle verifiche a campione di quanto asseverato e di come questo combinato disposto di regole e norme (ed accordi sindacali) valorizzi il DURC per congruità come strumento indispensabile ed irrinunciabile per una ricostruzione di qualità, e sia una parte importante del presidio di legalità e corretta applicazione dei contratti di lavoro nazionali e territoriali.



Siamo convinti che con il prezioso lavoro del TURP Sisma 2016 vi siano tutte le condizioni perché la ricostruzione sia attenta alla qualità del costruito ed alla qualità del lavoro, che sia attenta a preservare e tutelare il patrimonio storico, artistico e paesaggistico.

La ricostruzione deve essere l'occasione per progettare e programmare la ricostruzione di comunità, rigenerare città, borghi e paesi, per realizzare interventi sulla fragilità dei territori, la loro messa in sicurezza e successiva manutenzione dai numerosi rischi (frane, alluvioni) che sono ben conosciuti. Non basta la ricostruzione fisica dei luoghi se non accompagnata da una rinascita fatta di ricostruzione di luoghi e comunità, di identità culturali (storia e identità collettiva), sociali ed economiche.

Infine, il TURP contiene la novità della norma che permette ai Comuni di subentrare nella ricostruzione ai proprietari che risultino irreperibili; il contributo per la ricostruzione viene riconosciuto ai comuni ed enti pubblici che volessero acquisire la proprietà degli immobili; si disciplina la possibilità di creare consorzi per ricostruire i borghi e si semplifica la fase istruttoria delle domande di richiesta di contributo.

Proprio mentre stavo per terminare questo articolo è arrivata la notizia della sostituzione del Commissario Straordinario alla Ricostruzione del Sisma 2016. Il Governo Meloni con un Dpcm ora al vaglio della Corte dei Conti ha sostituito il Commissario Legnini con il Senatore Guido Castelli (ex consigliere regionale di FdI nelle Marche).

Guardiamo al merito, e per merito intendo le competenze, le capacità, le nuove ordinanze emanate per accelerare il processo della ricostruzione privata post sisma. Fino ai risultati raggiunti con gli accordi sindacali (e non sono certo mancati i nostri rilievi e rivendicazioni che hanno causato momenti di tensione nei rapporti con l'ormai ex Commissario) per garantire trasparenza, regolarità e legalità, sicurezza e rispetto dei contratti di lavoro, applicazione del DURC per congruità, le comprese critiche per i ritardi sull'avvio della piattaforma informatica unica (anche se qui i motivi erano legati al rispetto della Privacy). Ma se nell'esprimere un giudizio guardiamo solo al merito non riusciamo a darci una spiegazione delle ragioni di questo cambio, di questa sostituzione in corsa (a ricostruzione privata in grande ascesa). Allora qui dobbiamo farci aiutare guardando a quanto accaduto con le lenti della politica. Si è ritenuto di cambiare Commissario perché una scelta ritenuta "vicina" a chi l'ha compiuta.

Il Sindacato, la Fillea Cgil continuerà a fare il suo mestiere, a contrattare ed a presidiare gli accordi sottoscritti, la loro applicazione, che non vi siano irregolarità ed infiltrazioni criminali o mafiose nell'area del sisma, vigileremo perché la ricostruzione sia di qualità, qualità nel costruito e qualità del lavoro.

Nel ringraziare Legnini per il lavoro di questi quasi tre anni attendiamo di incontrare il nuovo Commissario per affrontare i molti nodi che ancora sono aperti e capire quali saranno le sue intenzioni, e quelle del Governo sulla ricostruzione e la governance della Struttura Commissariale. *(Graziano Gorla)*

È la prima volta che si arriva a disciplinare in un testo unico la fase di ricostruzione privata post sisma e ci auguriamo che possa rappresentare un

punto di partenza e di riferimento in futuro oltre la ricostruzione privata del cratere Sisma 2016. ■

Cop27, poche luci molte ombre

24 ore di negoziati straordinari hanno evitato che la Conferenza Onu sul clima si chiudesse con un clamoroso fallimento

di **Rossella Muroli** | PRESIDENTE NUOVE RI-GENERAZIONI

Avrebbe dovuto chiudersi venerdì, invece il documento finale è stato approvato nelle prime ore di domenica 20 novembre. Oltre 24 ore di negoziati in più che hanno fatto la differenza, evitando che la Conferenza Onu sul Clima di Sharm-el-Sheikh (Cop27) si concludesse con un clamoroso fallimento. Nonostante la prevista istituzione di un

fondo specifico 'loss and damage' per risarcire i danni causati dalla crisi climatica nei Paesi più vulnerabili - che sono anche quelli meno responsabili del cambiamento climatico - rappresenti un passo storico, il testo delude su adattamento e riduzione delle emissioni, inoltre manca del tutto l'ambizione rispetto al phase-out dalle fonti fossili.

Il documento finale approvato alla



Cop27 salva sulla carta l'obiettivo di mantenere il riscaldamento globale entro 1,5 gradi centigradi dai livelli pre-industriali, sottolinea l'importanza della transizione alle fonti rinnovabili e auspica l'eliminazione dei sussidi alle fonti fossili.

Ma chiede soltanto la riduzione della produzione elettrica a carbone con emissioni non abbattute, non l'eliminazione. Soprattutto, non dice nulla sulla riduzione né sull'eliminazione dell'uso dei combustibili fossili.

Vuoi perché lo stesso Paese ospitante del vertice, l'Egitto, ha lavorato insieme agli altri paesi produttori per rallentare la transizione dai fossili alle rinnovabili, vuoi per la presenza massiccia della lobby oil and gas. E anche, forse, perché in piena crisi energetica legata alla guerra russa all'Ucraina il gas e il petrolio sono ancora considerate da molti Paesi sviluppati, per quanto costose, fonti di transizione, mentre il più inquinante e accessibile carbone è utilizzato soprattutto dai Paesi emergenti e in via di sviluppo.

L'Emissions Gap report dell'Unep, pubblicato a pochi giorni dall'avvio della Cop, aveva messo nero su bianco che gli impegni di riduzione delle emissioni adottati dai vari Stati mettono il mondo su una traiettoria che ci porterà a un aumento della temperatura di 2,8°C entro fine secolo. Quella traiettoria esce intatta da Cop27 visto che il testo non pone alcun vincolo sul necessario incremento degli impegni di taglio delle emissioni dei singoli Stati.

Tanto che il segretario generale dell'Onu Guterres in conclusione della conferenza ha dichiarato: "Dobbiamo ridurre drasticamente le emissioni ora, e questa è una domanda a cui questa COP non ha risposto".

Delusa per motivi analoghi anche la Ue. Il vicepresidente della Commissione Timmermans a caldo ha affermato: "noi abbiamo cercato di portare tutti sull'obiettivo di 1,5 gradi, sul picco delle emissioni al 2025 e su una chiara intenzione di eliminare i combustibili fossili. Questa settimana abbiamo sentito 80 paesi sostenere questi obiettivi. Triste-

mente, non li vediamo riflessi qui. Alcuni hanno messo barriere non necessarie sulla strada. Ma noi non ci fermeremo dal lottare per fare di più".

Ricordiamo infatti che secondo gli ultimi rapporti dell'IPCC e della IEA, per essere in linea con la soglia critica di 1,5°C, le emissioni climalteranti devono



raggiungere il picco a livello globale entro il 2025 e diminuire entro il 2030 del 43% rispetto ai livelli del 2019. L'accordo per istituire il Fondo Loss and Damage è davvero un fatto storico e di giustizia climatica, atteso da tre decenni dai Paesi poveri ed emergenti e osteggiato da altrettanto tempo dai Paesi sviluppati.

Il blocco degli industrializzati, infatti, temeva venisse sancito il principio del "chi emette paga" con responsabilità vincolanti sulle emissioni storiche e possibili risarcimenti a otto zeri. Il fondo sarà in gran parte destinato alle nazioni più vulnerabili, con qualche spazio per i Paesi a reddito medio che sono gravemente colpiti dai disastri climatici, e avrà diverse fonti di finanziamento. Una soluzione di compromesso.

L'Ue, ad esempio, avrebbe voluto legare il fondo a impegni stringenti di adattamento e mitigazione e avrebbe voluto escludere esplicitamente dai Paesi beneficiari la Cina. Questo perché il gigante rosso è ancora classificato come Paese in via di sviluppo nei colloqui sul clima delle Nazioni Unite, nonostante sia da tempo diventato una potenza econo-

mica mondiale ed il primo emettitore globale. In Egitto l'Europa ha giocato un ruolo da protagonista, minacciando di lasciare i negoziati senza un buon accordo e soprattutto presentando una proposta che ha riaperto i giochi e le trattative consentendo di arrivare al compromesso finale.

Ma ha peccato di poca ambizione annunciando l'impegno a ridurre le emissioni climalteranti del 57%, anziché del 55%, entro il 2030. L'Ue può e deve andare oltre, tagliando le emissioni di almeno il 65% al 2030 rispetto ai livelli del 1990, così da raggiungere il 'net zero' al 2050.

E l'Italia? Il nostro Paese ha partecipato alla Cop27 quasi da osservatore: non ha avanzato proposte di sorta, ma è stata nel processo grazie all'azione europea e al fatto di essere Stato membro Ue. Il passaggio del ministro Pichetto Fratin è stato breve e surreale più che incisivo: ha spiegato all'inviato speciale per il Clima degli Stati Uniti Kerry che entro l'anno l'Italia può autorizzare 10 nuovi GW di rinnovabili. Peccato che lo scorso anno ne abbiamo installati a mala pena 1,5 GW. E ancora non si sa nulla su come il nostro Paese, dopo un fresco ok a nuove trivelle, intenda adeguare il suo Piano energia e clima almeno ai più ambiziosi obiettivi climatici europei. ■



Rubrica a cura
di **Barbara Cannata**

Buone notizie in pillole fuori e dentro la Fillea

Rubrica chiusa il 30 dicembre 2022

In

■ Contratti Rinnovati:

- **Artigiani edilizia:** Provinciale Bergamo, Pordenone, Sondrio, Regionale Friuli Venezia Giulia;
- **Industria Edilizia:** provinciale Teramo, Benevento, Bergamo, Brescia-Mantova-Vallecamonica Sebino, Pistoia, Sondrio, Latina; Interprovinciale: Chieti-Pescara, Gorizia-Pordenone-Trieste, Novara-Vercelli Valsesia, Forlì-Cesena-Rimini; Regionale Valle d'Aosta, Umbria;
- **Laterizi:** rinnovato il contratto aziendale alla Tognana Industrie e fornaci, storica ditta di Treviso, con premi per i dipendenti che potranno arrivare a 1.790 euro.

■ Elezioni Rsu:

- **Pail Serramenti di Atessa:** ottimo risultato nella azienda del chietino con 120 dipendenti: la Fillea conquista il 65% dei consensi e 2 Rsu su 3, raddoppiando i voti ottenuti nelle precedenti elezioni;
- **Terreal Italia di Valenza:** con il 46% dei voti complessivi alla Fillea, viene eletta una donna, Oriana Verza, nel sito della provincia di Alessandria (circa 130 dipendenti) del gruppo italiano leader mondiale della terracotta;
- **Poltrona Frau di Tolentino:** nella sede della storica azienda di arredamento di alta gamma, la Fillea conquista metà degli eletti, 4 sugli 8 previsti. Un ottimo risultato, reso ancor più importante dalla grandissima partecipazione al voto: 530 lavoratori, il 92% del totale;
- **Webuild - Consorzio Sirjo:** rinnovate le Rsu nel cantiere più importante del Sud Italia, il III Megalotto S.S. 106 Ionica Sibari Roseto Capo Spulico. Con oltre il 45% la Fillea ha eletto 3 candidati sui 6 previsti. Al voto l'88% dei circa 360 dipendenti totali;

- **Partecipazioni Italia Spa:** buone notizie anche dal cantiere della Pedemontana nella provincia di Macerata, dove con un'affluenza del 75% sui 116 dipendenti del cantiere, la Fillea ha raccolto oltre il 56% dei voti, conquistando 2 Rsu sui 3 previsti.

■ Bonus energia:

Alcune aziende, rispondendo alle sollecitazioni di Fillea Filca Feneal, hanno deciso di riconoscere ai propri dipendenti un "bonus" per contribuire a contenere la riduzione del potere di acquisto dei salari causato dall'aumento dei costi dell'energia:

- **Colacem:** 500 euro, versate entro dicembre 2022;
- **Buzzi Unicem:** fino a 1.500 euro, entro dicembre 2022, a scalare in base alla retribuzione: 1.500 euro per i lavoratori con retribuzione annua lorda non superiore a 40.000 euro, e poi a scalare 100 euro ogni 5.000, fino ad azzerarsi agli 80.000;
- **Italcementi:** fino a 1.000 euro, versati con la 13ima mensilità, a scalare in base alla retribuzione: per i dipendenti con retribuzione annua lorda non superiore a 35.000 euro; 800 euro per i dipendenti con retribuzione annua lorda superiore a 35.000 euro e fino a 50.000; 500 euro per i dipendenti con retribuzione annua lorda superiore a 50.000 euro;
- **Saviola:** 1.500 euro netti insieme alla busta paga di gennaio 2023 (iniziativa unilaterale dell'azienda).

■ Protocolli-Accordi:

- **Roma:** Inail, Autostrade per l'Italia, sindacati delle costruzioni e dei trasporti hanno siglato ad ottobre un protocollo per la sicurezza nei cantieri stradali;
- **Forlì-Cesena:** siglato a settembre Protocollo per la promozione della legalità, della sicurezza e della qualità del lavoro negli appalti della provincia;

- **Catanzaro:** arginare le infiltrazioni mafiose e garantire correttezza di tutte le procedure, a cominciare dalla sicurezza degli operai e modalità di assunzione dei dipendenti: questo in sintesi il senso dei protocolli sottoscritti a dicembre in Calabria per tre cantieri sulla Trasversale delle Serre. Presenti alla firma il Commissario delegato all'opera, carabinieri, finanza, Anas, sindacati costruzioni;
- **Torino:** Non solo certificati antimafia ma anche tracciamento dei flussi di manodopera: questi alcuni dei punti qualificanti del Protocollo legalità sottoscritto per i cantieri Tav da Prefetto, commissario straordinario, Rfi, Ispettorato del lavoro e sindacati a dicembre;
- **Firenze:** legalità e tutela dei diritti dei lavoratori in materia di orario, salute e sicurezza ed una banca-dati informatica contenente i dati di tutti i soggetti che a vario titolo interverranno nella progettazione e realizzazione dell'opera: questi contenuti del protocollo legalità per i lavori dell'Alta Velocità, siglato dal Prefetto, Rfi, Ispettorato territoriale del Lavoro e sindacati delle costruzioni a dicembre;
- **Trento:** una rete contro le infiltrazioni criminali e a difesa della salute, sicurezza e diritti dei lavoratori nei cantieri del bypass ferroviario: questo l'obiettivo del "protocollo legalità per la realizzazione del potenziamento della linea ferroviaria Verona - Brennero - circonvallazione di Trento", sottoscritto dal Prefetto, il Commissario straordinario, forze dell'ordine, Rfi, Ispettorato del Lavoro, sindacati delle costruzioni a novembre;
- **Roma:** contrasto alle infiltrazioni criminali al dumping contrattuale, verifica Durc e badge di cantiere, tutela della salute e sicurezza: questi sono alcuni dei punti contenuti nel Protocollo di legalità sulle opere portuali del Lazio finanziate con i fondi del Pnrr, sottoscritto a settembre dal Prefetto di

Roma, l'autorità portuale del Mar Tirreno centro-settentrionale, l'Ispettorato del Lavoro, i sindacati delle costruzioni;

- **Seregno:** rafforzamento adempimenti normativa antimafia e controlli più stringenti, in particolare estendendo il regime di verifica a tutta la filiera degli appalti e dei subappalti, Anagrafe degli esecutori, settimanale di cantiere e tanto altro è contenuto nel Protocollo legalità per la realizzazione della metrotranvia da Milano Parco Nord a Seregno, sottoscritto a dicembre dai Prefetti di Milano e Monza Brianza, la Città Metropolitana di Milano, il provveditorato interregionale delle opere pubbliche per la Lombardia ed Emilia Romagna, Ispettorato del Lavoro, sindacati delle costruzioni;
- **Savona:** più Rlst, più formazione, più controlli: questi alcuni dei punti qualificanti del nuovo protocollo di intesa tra sindacati delle costruzioni e associazioni datoriali per potenziare le attività a tutela della salute e sicurezza nei cantieri della provincia, sottoscritta a ottobre;
- **L'Aquila:** in occasione della 72ima Giornata mondiale in ricordo delle vittime degli incidenti sul lavoro, Carabinieri ed Ente Scuola Edile del capoluogo abruzzese hanno siglato a ottobre un innovativo protocollo che dà il via ad una collaborazione per rafforzare l'impegno comune a tutela della salute e sicurezza nel più grande cantiere d'Europa;
- **Vicenza:** più legalità e sicurezza nei cantieri edili grazie ad un'azione di sistema tra datori di lavoro, sindacati, organi di controllo del settore: questo l'obiettivo del patto-antidumping siglato a novembre che consentirà di far dialogare tra loro e lavorare in sinergia Ispettorato del Lavoro, Ance Confindustria, Enti bilaterali, Sindacati delle costruzioni;

Out

- **Formazione.** A Bergamo nasce Eco.Build Academy, un percorso di iniziative di informazione e formazione rivolte a studenti, imprese e professionisti del settore delle costruzioni, sul tema dei calcestruzzi e di tutte le nuove tecnologie. Il progetto nasce dal protocollo d'intesa firmato dalla Scuola Edile di Bergamo e Calcestruzzi, gruppo Italcementi.
- **Innovazione.** Arriva in cantiere Spot, il primo cane-robot, un gioiello da 200mila euro che vigilerà sulla costruzione di Chorus Live, il progetto di rigenerazione urbana che recupererà 70mila metri quadrati dell'ex area industriale Ote di Bergamo. Spot si muoverà in modo autonomo nel cantiere, teleguidato da un operatore, registrando e monitorando lo stato di avanzamento dei lavori, comparando la realtà osservata con i progetti originali.
- **Università.** A Modena previsti interventi privati convenzionati per il recupero dell'area dell'ex fonderia Corni e la riqualificazione dell'ex caserma dei Carabinieri Sant'Eufemia. Il progetto prevede la realizzazione di residenze temporanee destinate a studenti fuori sede o persone in città per attività di formazione aziendale o di altro genere. Previsto anche un concorso di idee, rivolto agli architetti under 40 per gli spazi comuni presenti nel progetto.
- **Housing sociale.** A Matera parte il progetto "social housing - la Città dei Sassi", che prevede la realizzazione di una struttura con 115 appartamenti, classe energetica A, tecnologie di ultima generazione, fotovoltaico per l'approvvigionamento energetico, spazi verdi e di aggregazione sociale, con canoni calmierati, dedicato a famiglie, anziani e giovani studenti.

■ **Mobili in affitto.** Nel complesso residenziale a canone convenzionato 5Square, periferia sud di Milano, gli inquilini dei 468 appartamenti possono noleggiare il mobilio e gli elettrodomestici con il progetto Circular Housing; dopo otto anni le aziende fornitrici aderenti al progetto potranno ritirare il mobilio usato garantendone la gestione con il riuso, il recupero e lo smaltimento.

■ **Solare.** Un parco solare con una superficie fotovoltaica di 150mila metri quadri ed una capacità produttiva di 36 Mega Watt che servirà l'intero quadrante Est della Capitale: questo il progetto elaborato dal Comitato promotore di Roma Expo 2030, presentato a Parigi dalla delegazione guidata dal Sindaco Gualtieri.

■ **Materiali.** Da una startup di Biella arriva un prodotto naturale isolante, creato da un mix di calce, lolla e paglia. E non poteva che chiamarsi Ricehouse l'azienda che ha fatto del riso il protagonista della propria produzione, trasformando la lolla (cioè lo scarto della lavorazione di questo cereale), prodotto simbolo del territorio, in potente isolante, naturale e sostenibile, leggero, biocompostabile, termico e traspirante, privo di formaldeide.

■ **Formazione professionale.** All'Ente Scuola Edile di Latina arriva "Vortex Advantage", un simulatore immersivo per imparare a guidare una macchina da cantiere, macchine movimento terra e gru, dotato di un campo visivo completo e su una piattaforma di movimento dinamica che replica la reale esperienza in ambiente cantieristico ed in totale sicurezza.

■ **Beni confiscati.** Un immobile confiscato alla mafia ristrutturato dai giovani della scuola edile e poi assegnato a famiglie bisognose. Succede a Torino, dove è stato siglato un protocollo tra il Comune ed F.S.C., l'Ente bilaterale edile, per recuperare un appartamento di Via Lecce.



+ CONTRATTAZIONE + RAPPRESENTANZA = PIÙ **DEMOCRAZIA**



CONGRESSO
NAZIONALE
MODENA 2023
8/9/10 FEBBRAIO
FORUM GUIDO MONZANI

8

ore 9:00 - 11:00
Accredito ospiti e delegate/i

ore 11:00
Saluti di apertura di **RODOLFO FERRARO**
Segretario generale Fililea Cgil Modena

ore 11:15
Adempimenti congressuali: elezione Presidenza XX Congresso,
Commissioni verifica poteri, politica, elettorale

ore 11:45
Saluti di **GIAN CARLO MUZZARELLI**
Sindaco di Modena

ore 12:00
Saluti di **DANIELE DIECI**
Segretario generale Cgil Modena

ore 12:15
Relazione di **ALESSANDRO GENOVESI**
Segretario generale Fililea Cgil

ore 13:30 *Pausa pranzo*

ore 14:30
Video "Fillea Cgil: 136 anni di battaglie"

ore 15:00
Comunicazione Commissione verifica poteri

ore 15:20
Intervento di **ENZO PELLE**
Segretario generale Filca Cisl

ore 15:40
Intervento di **VITO PANZARELLA**
Segretario generale FenealUil

ore 16:00
Saluti di:
ENZO PONZIO
Presidente CNA Costruzioni
ANDREA LAGUARDIA
Direttore Legacoop Produzione e Servizi
ROCCO DI GIUSEPPE
Presidente Confapi Aniem Edilizia e Materiali

ore 16:45
Intervento di **AMBET YUSON**
Segretario generale Federazione Mondiale BWI

ore 17:00
Intervento di **TOM DELEU**
Segretario generale Federazione europea EFBWW

ore 17:15 *Coffee break*

ore 17:30
Dibattito

ore 20:00
Riunione Commissioni (politica ed elettorale)

9

ore 9:30
Dibattito congressuale

ore 11:00
Tavola Rotonda
"NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI NELL'EDILIZIA:
PROFESSIONALITÀ E PROGRAMMAZIONE"

Partecipano:
FEDERICA BRANCACCIO
Presidente Nazionale Ance
MASSIMO BRUNO
Chief Corporate Affairs FF.SS.
ANTONIO DI FRANCO
Segretario nazionale Fililea Cgil
Modera **CARLO RUGGIERO** – giornalista "Collettiva"

ore 12:15
Tavola Rotonda
"IL FUTURO DEL SETTORE MATERIALI:
TRANSIZIONE AMBIENTALE E PARTECIPAZIONE"

Partecipano:
MARIO DE GENNARO
Responsabile Relazioni Industriali, Gruppo Natuzzi
LUIGI DI CARLANTONIO
Vice Presidente Confindustria Ceramica
TATIANA FAZI
Segretario nazionale Fililea Cgil
Modera **CARLO RUGGIERO** – giornalista "Collettiva"

ore 13:30 *Pausa pranzo*

ore 14:30
Dibattito congressuale

ore 19:00
Conclusioni di
TANIA SCACCHETTI
Segreteria CGIL Nazionale

ore 20:00
Riunioni Commissioni

10

ore 9:30
ADEMPIMENTI
Votazione documento politico, emendamenti, ordini del giorno.
Elezione delegate/i al Congresso nazionale Cgil.
Elezione Sindaci revisori e Collegio di verifica.
Elezione Assemblea Generale/Comitato Direttivo.

Convocazione Assemblea Generale e procedure per l'elezione
del Segretario generale Fililea Cgil su proposta del
Segretario generale della Cgil **MAURIZIO LANDINI**

ore 12:30
"L'intervista"
GIACOMO BEDESCHI Direttore Gazzetta di Modena
intervista **MAURIZIO LANDINI**

ore 13:30
Pranzo sociale delle delegate e delegati offerto dalla Fililea di Modena