

**I l Paese ha una nuova maggioranza** di governo dopo una crisi parlamentare positivamente risolta secondo le regole della stessa Carta costituzionale. Ora, però, la sfida del nuovo "Conte Bis" e dei partiti che lo sostengono è dimostrare, concretamente, una discontinuità rispetto alle scelte passate, basate fondamentalmente sul

editoriale

continuo cavalcare le paure senza però ridurre di un minimo le grandi disuguaglianze sociali.

Quelle disuguaglianze che sono alla base del tanto malessere che, non da oggi, ha indebolito la nostra democrazia.

Per la Fillea e per tutto il movimento sindacale - Cgil, Cisl e Uil in testa - discontinuità vuol dire rimettere il lavoro al centro, creare occupazione stabile e dignitosa, garantire concretamente il diritto all'istruzione, alla cura, alla cultura. Certo, non si possono fare miracoli, le disponibilità della finanza pubblica sono quelle che sono e, dopo tanta semplificazione, tornare a trattare problemi complessi con serietà e con la consapevolezza che servono risposte altrettanto complesse è già un buon inizio.

Come un buon inizio è la ripresa, di fatto, di un confronto tra governo e forze sociali dopo tanti anni di reciproche, delegittimazioni (i partiti a pensarsi autosufficienti, in una continua disintermediazione; i sindacati a far intendere di essere "altra cosa" rispetto alle classi dirigenti del Paese...).

Per la Fillea Cgil, insieme a Filca Cisl e Feneal Uil, questo vuol dire ripartire dal rilancio del settore delle costruzioni, all'interno di un modello di sviluppo più avanzato e sostenibile, che magari trasferisca, in un'Europa da cambiare, la battaglia per scomputare gli investimenti dal patto di stabilità. Con questo obiettivo, i Direttivi unitari hanno proclamato per lo scorso 15 novembre una Giornata di mobilitazione nazionale in 100 piazze. ▶▶



## in questo numero

### sindacale

■ 15 novembre  
Edili in #100piazze

■ Ordine del giorno  
approvato dai direttivi  
Fillea Filca Feneal

### internazionale

■ Un "Green Deal" europeo  
per il settore edile  
Werner Buelen

■ Il futuro "Green"  
delle costruzioni in Europa  
Redazione

■ L'Autorità europea  
del lavoro: work in progress  
Silvia Borelli

### lavoro&lavori

■ Il distacco transnazionale  
dei lavoratori in Italia  
Andrea Allamprese

■ Una panoramica europea  
Rossana Cillo

■ La spina nel fianco  
dell'Europa sociale  
Mercedes Landolfi

■ Cosa dice la legge  
contrattazione

■ Ponte Morandi.  
La sfida della qualità  
F. Marante e F. Pezzoli

■ Un integrativo aziendale  
che guarda al futuro  
Dipartimento Edilizia  
Fillea nazionale

### innovazione

■ Dalla piolla  
all'industria 4.0  
Gian Franco Cosmo

### sostenibilità

■ Economia circolare.

Circular thinking  
Ludovica Marinaro

### lo scaffale

■ Il Rapporto Ecomafia  
di Legambiente 2019  
Antonio Pergolizzi

### storia&scultura

■ I minatori di Pagliarelle  
Gigi Veraldi

►► Dopo il decreto sblocca cantieri, del resto, nulla si è sbloccato e gli ottocentomila lavoratori della filiera delle costruzioni, che hanno perso il posto in questi anni, sono ancora disoccupati. Per far ripartire gli investimenti e i cantieri non serve allora ridurre tutele, diritti e trasparenza, servono una programmazione seria di medio periodo, l'individuazione di strumenti per l'accelerazione della spesa, un ruolo più deciso di Cassa depositi e prestiti e delle banche (come abbiamo provato a dire anche nella recente iniziativa di giugno), la riforma degli incentivi per ristrutturazioni, bonus energetico, antisismico con un'attenzione particolare alle piccole e medie imprese, le tutele per i dirigenti pubblici che mettono a gara nuovi lavori contro i rischi di danno erariale e di contenzioso amministrativo, la valorizzazione dei lavoratori e dei contratti collettivi, con particolare attenzione alla salute e sicurezza. Insomma serve un vero e proprio Percorso di Legislatura tra forze sociali e governo per intervenire sui nodi veri che hanno reso asfittico il settore delle costruzioni, così strategico per la ripresa economica e per la sostenibilità ambientale delle nostre città.

Bene quindi concentrarsi sulla prossima legge Finanziaria come primo segnale di un'inversione di tendenza, ma altrettanto importante sarà una visione di medio periodo, una programmazione condivisa, che indichi in maniera chiara che, se il Paese vuole competere nel mondo, deve recuperare un di più di qualità e di innovazione, a partire da un moderno sistema infrastrutturale che abbatta i costi logistici e rimetta il Mezzogiorno al centro.

Contemporaneamente serve declinare il cosiddetto "green new deal" con proposte concrete a partire da un recupero massivo del costruito, rigenerando città e quartieri e mettendo in sicurezza il nostro fragile Paese. La principale alternativa a una competizione che negli anni si è scaricata solo sui lavoratori, riducendo i salari, aumentando precarietà, infortuni e lavoro nero, è infatti una politica che aggredisca il nodo di una produttività di sistema tra le più basse di Europa e, per farlo, servono politiche industriali all'altezza della sfida che abbiamo di fronte. Come sindacato siamo pronti a fare la nostra parte, assumerci le nostre responsabilità, avanzare proposte e vigilare perché poi gli impegni diventino fatti. Su questo ci giocheremo nei prossimi mesi il futuro del Paese, la qualità della convivenza civile, un "pezzetto" di democrazia.

**ALESSANDRO GENOVESI**  
Segretario generale Fillea Cgil



© SIMONA CALEDI/CGIL

15 NOVEMBRE

## EDILI IN #100PIAZZE

### Una giornata di sensibilizzazione

e proposta per il 15 novembre con iniziative in 100 piazze italiane. Questa la decisione assunta il 21 ottobre dai Direttivi unitari Fillea Filca Feneal. Questa giornata è stata l'occasione "per ribadire le nostre proposte, già presentate alla ministra delle Infrastrutture De Micheli nei giorni scorsi" hanno spiegato i segretari generali delle tre categorie.

"Vogliamo confrontarci con il Governo - hanno spiegato Genovesi, Turri, Panzarella - e in particolare con i ministeri delle

Infrastrutture, del Lavoro, dello Sviluppo economico, per capire i tempi e le modalità con cui si vuole intervenire sui temi che abbiamo indicato, dopo gli annunci positivi delle scorse settimane. In questi undici anni di crisi sono centinaia di migliaia le aziende del settore che hanno chiuso i battenti, determinando una perdita di oltre 800 mila posti di lavoro nei comparti delle costruzioni, edilizia e materiali. Rimettere in moto il settore vuol dire non solo generare occupazione, ma dotare il Paese di infrastrutture moderne e sicure". ■



## Ordine del giorno approvato dai direttivi Fillea Filca Feneal

“Solo uniti si vince: rilanciare il settore delle costruzioni per rilanciare il Paese”

**I quadri, le delegate e i delegati** che hanno partecipato ai Direttivi nazionali unitari del settore delle costruzioni, svoltosi il 21 ottobre 2019 presso l'Auditorium Ambra Jovinelli, a Roma, alla presenza dei segretari generali nazionali di Feneal, Filca, Fillea, Vito Panzarella, Franco Turri e Alessandro Genovesi, condivisi i contenuti della relazione introduttiva, degli interventi e delle conclusioni, confermano la validità del percorso avviato con la manifestazione di Cgil, Cisl e Uil e con lo sciopero generale delle lavoratrici e dei lavoratori delle costruzioni del 15 marzo scorso, ritenendo fondamentale proseguire il percorso di sostegno alle rivendicazioni della Flc nei confronti del governo e delle forze parlamentari. In particolare le lavoratrici e i lavoratori chiedono:

- una vera politica industriale in favore del settore delle costruzioni;
- di adeguare e rilanciare la nostra rete infrastrutturale, materiale e immateriale, con particolare attenzione al Sud e alle opere di “Connettere l'Italia”;
- una vera riforma previdenziale che rico-

nosca che i “lavori non sono tutti uguali”;

- una riforma fiscale che riduca le tasse a lavoratori e pensionati;
- un forte contrasto all'elusione contrattuale e al lavoro nero;
- una maggiore tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, a partire dall'introduzione della patente a punti e dell'inasprimento e certezza delle pene;
- la corretta applicazione dei contratti nazionali e territoriali edili nei cantieri contro ogni forma di dumping;
- di recuperare il deficit di tutele, di trasparenza e di lotta alla criminalità introdotto con il decreto cosiddetto “sblocca cantieri”. Per questo i quadri, le delegate e i delegati impegnano le segreterie nazionali ad attivarsi per proseguire nell'azione unitaria al fine di far prendere sempre più coscienza al governo e alle forze politiche che oggi, più che mai, difendere e rilanciare il Paese coincide con il difendere e rilanciare il settore delle costruzioni, attraverso una vera e costruttiva stagione di confronto con le forze sociali e produttive per sciogliere quei nodi che frenano il futuro dell'Italia. ■

**15 NOVEMBRE 2019**

**RILANCIARE IL SETTORE DELLE COSTRUZIONI PER RILANCIARE IL PAESE**

**INIZIATIVE IN 100 CITTÀ PER RIAPRIRE I CANTIERI**

**#ATESTAALTA**  
**#NOINONCIFERMIAMO**

EDILIZIA SOSTENIBILE

# UN "GREEN DEAL" EUROPEO per il settore edile

di **WERNER BUELEN** | SEGRETARIO POLITICO PER IL SETTORE EDILE FETBB

**S**ociale e sostenibile sono concetti che non possono prescindere l'uno dall'altro

**“Voglio che il ‘Green Deal’ europeo diventi il tratto distintivo dell’Europa”,** ha affermato la neoletta presidente Ursula von der Leyen dinanzi al nuovo Parlamento europeo. Risulta evidente che la transizione verso un’economia sostenibile e verde sia la grande ambizione della nuova Commissione europea. Un’ambizione condivisa anche dal nuovo vicepresidente esecutivo Frans Timmermans, che, con un tweet, ha dichiarato di voler “costruire un’economia europea pulita e sostenibile che non lascia indietro nessuno”.

Le ambizioni europee avranno importanti conseguenze per il settore edile europeo: la nostra produzione diventerà molto più circolare, saranno imposti nuovi obiettivi energetici, applicate nuove tecniche, incentivati grandi progetti di ristrutturazione per l’edilizia residenziale e le infrastrutture pubbliche e private... Una transizione di questa portata comporterà un gran numero di opportunità e sfide per i nostri operai edili. Secondo le aspettative, la transizione verso un’economia verde, circolare e a impatto climatico zero avrà un “considerevole” effetto positivo sull’occupazione complessiva nel settore.

Tuttavia, le modalità con cui sarà attuato il “Green Deal” europeo e le conseguenze concrete per i lavoratori edili restano ancora una questione aperta. La maggioranza dei Paesi Ue deve ancora trasporre un ampio spettro di normative e obiettivi ambientali europei in effettive politiche nazionali e regionali. Questo costituisce una vera e propria sfida per l’intero settore edile.

Se intendiamo realizzare le ambizioni ambientali presenti e future nel settore edile europeo, esso dovrà affrontare le proprie ineguaglianze strutturali alla radice. Oggi, l’operaio edile tipo è

perlopiù un uomo, bianco e di età avanzata. Solo il 10% degli operai edili è di sesso femminile, il numero dei posti di apprendistato e dei programmi di formazione ambientale nel settore edile è assolutamente inadeguato. L’impiego nel settore edile è tuttora spesso precario, pericoloso e/o insalubre e le retribuzioni sono troppo basse. Inoltre, ci si chiede se i cosiddetti nuovi “lavori verdi” sapranno creare posti di lavoro dignitosi. Già nel 2015 il Parlamento europeo (2014/2238-Ini) aveva sottolineato il ruolo delle parti sociali nella transizione verso il lavoro verde. Giustamente, aveva ricordato che “è necessario un maggiore impegno per realizzare un dialogo sociale duraturo e

all’occhio una forte regressione del dialogo sociale in molti settori, tra cui quello edile. Tale regressione è marcata in molti Paesi dell’Europa centrale e orientale.

Se poniamo le grandi sfide ambientali e le opportunità per il settore edile a confronto con la responsabilità sociale delle parti sociali dell’edilizia, non possiamo che trarre una conclusione: troppo spesso i politici “parlano dei nostri operai edili e non danno loro alcuna possibilità di partecipare alle decisioni”. Una situazione di questo tipo non solo non è accettabile, ma non è nemmeno sostenibile. Perché la transizione ecologica sia equa, tutti si devono fare carico degli oneri del cambiamento e tutti devono



La transizione su larga scala verso un settore edile sostenibile è un’operazione ciclopica. Non coinvolgere i lavoratori equivale a tirarsi la zappa sui piedi

sostenibile, capace di contribuire al superamento delle sfide che derivano dal passaggio a un’economia competitiva, a basse emissioni di carbonio ed efficiente in termini di risorse”. Analizzando i fatti, balza

godere dei vantaggi che ne derivano, occorre tutelare i soggetti più vulnerabili ai cambiamenti e creare le condizioni che garantiscano che la transizione ecologica avvenga in maniera socialmente responsabile. A tal fine è assolutamente necessario che l’Ue e tutti gli Stati membri diano spazio a urgenti negoziati settoriali volti a definire le modalità con cui, insieme, realizzeremo i nostri ambiziosi obiettivi climatici. In questo contesto, un sistema ben funzionante di negoziati sociali settoriali tra sindacati e datori di lavoro è una condizione imprescindibile. ■

**L**o sviluppo della *green economy*, i temi del cambiamento climatico, dello sviluppo sostenibile e dell'efficientamento energetico rappresentano per il settore delle costruzioni una sfida cruciale, che il sindacato europeo ha saputo cogliere ancor prima che si sviluppasse tra tutti gli attori economici, sociali e politici una sensibilità verde e un'attenzione alla salute del pianeta. Già da una decina di anni è iniziata anche in tutti gli Stati una riflessione sugli impatti che i cambiamenti legati alla *Just Transition* produrranno sui nostri settori, a partire dall'edilizia, cemento, legno e materiali, un cammino che saremo costretti a percorrere e che dovremo essere in grado di governare. Per approfondire le tematiche legate al

mica-finanziaria, alla tecnologia e alla conoscenza, operativa e organizzativa, alle condizioni di lavoro, alla dimensione sociale e territoriale.

Ad oggi, seppure non diffusi equamente a livello europeo, esistono ancora molti ostacoli e barriere, ricordiamo tra questi:

- la frammentazione e la destrutturazione del settore edile (manca la "massa critica" necessaria a definire e intraprendere azioni e interventi efficaci e di impatto);
- l'assenza di una posizione chiara sulla sostenibilità dell'edilizia e delle costruzioni da parte del governo;
- la mancanza di politiche nazionali di ri-

- la scarsa presenza delle parti sociali nelle aziende "green" del settore delle costruzioni e la mancanza di vertenze territoriali.

I principali driver per il dialogo sociale segnalati includono:

- la domanda di formazione dei lavoratori e dei formatori del settore;
- la massima attivazione degli incentivi esistenti;
- la responsabilità sociale di impresa;
- l'attuazione dei protocolli e/o degli accordi aziendali;
- le misure a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- la valorizzazione delle buone pratiche di edilizia sostenibile;



BROAD, BUILDING A GREEN SOCIAL DIALOGUE

## IL FUTURO "GREEN" delle costruzioni in Europa

dalla REDAZIONE

Il progetto europeo Broad, realizzato dalla Fillea in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio e numerosi partner europei

*Green Building* la Fillea Cgil, insieme alla Fondazione di Vittorio e a diversi partner europei, ha concluso un importante progetto nell'ambito del Dialogo sociale, teso ad approfondire le caratteristiche del settore delle costruzioni in Europa e la possibilità di una riconversione verde non solo in termini di nuovi processi e organizzazione del lavoro, ma anche approfondendo le possibili ricadute occupazionali, i fabbisogni formativi, le condizioni di lavoro, attraverso un'analisi delle barriere e dei driver per lo sviluppo dell'edilizia sostenibile. Essenziale è stato analizzare le relazioni industriali, il rapporto con le controparti datoriali e i partner sociali, nonché esaminare gli strumenti normativi europei e nazionali.

Molti sono stati gli interventi di dialogo sociale individuati a livello territoriale, ricordiamo tra questi:

- formazione dei lavoratori e qualificazione delle imprese;
- gestione della conoscenza;
- approccio strutturale alla qualificazione energetica degli edifici;
- pianificazione e rigenerazione urbana;
- informazione e sensibilizzazione della cittadinanza.

È stata sottolineata l'importanza di attivare delle azioni e degli interventi partendo da alcune precise dimensioni relative alle politiche pubbliche, all'econo-

ferimento per il settore, che consentano il confronto - anche con le Regioni - su strategie, azioni e interventi concreti;

- la lacunosità delle norme e la condizione di incertezza dal punto di vista del diritto amministrativo;
- il mancato coordinamento delle politiche, delle azioni e degli strumenti sul tema da parte della Commissione europea;
- l'assenza di una visione condivisa (come quella definita dai tre sindacati confederali) sul tema dell'edilizia sostenibile da parte delle organizzazioni datoriali;
- la mancanza di informazioni a livello nazionale riguardo a quanto avviene in termini di dialogo sociale sull'edilizia sostenibile sul territorio;

- l'ottimizzazione degli enti bilaterali;
- il processo di certificazione delle competenze dei lavoratori e delle imprese;
- i Comitati aziendali europei.

Il progetto *Broad* ha, infine, prodotto una serie di linee guida europee che, partendo da una chiara assunzione di responsabilità delle parti, attivi tutti gli strumenti del dialogo sociale nelle varie fasi di governance dei processi (definizione, attuazione, monitoraggio, valutazione e implementazione delle strategie), attraverso una condivisione degli intenti riguar-

danti le costruzioni sostenibili. Sarà necessario un approccio allargato al confronto con tutti gli stakeholder, partendo da un modello di dialogo sociale tripartito e una prospettiva intersettoriale che valorizzi e incentivi tutti gli strumenti e le risorse, a partire da quelle economiche e normative.

Le conclusioni del progetto hanno evidenziato che il settore delle costruzioni potrà essere protagonista della grande rivoluzione della sostenibilità, climatica ed energetica, soltanto se tutti gli attori e gli stakeholder, datori di lavoro, rappresentanti dei lavoratori, istituzioni pubbliche, università, associazioni ambientaliste e cittadinanza saranno uniti nel chiedere a governi e istituzioni nazionali, così come europee, politiche chiare ed efficaci. ■



**N**ell'aprile 2019 è stato definitivamente approvato il Regolamento che istituisce l'Autorità europea del lavoro (Reg. 2019/1149)

REGOLAMENTI EUROPEI

# L'AUTORITÀ EUROPEA DEL LAVORO: *work in progress*

di **SILVIA BORELLI** | UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA

## L'iter legislativo

del Regolamento è stato sorprendentemente breve: il 13 settembre 2017, nel suo discorso annuale sullo Stato dell'Unione, Juncker annunciava la creazione di un'Autorità europea del lavoro; nel marzo 2018 veniva presentata la proposta della Commissione; il trilogio per l'approvazione finale durava solo due mesi, da febbraio ad aprile 2019. La rapidità nell'approvazione del Regolamento dimostra la convergenza di opinioni circa l'esigenza di promuovere "l'effettiva applicazione ed esecuzione del diritto dell'Unione in materia di mobilità dei lavoratori sul territorio dell'Unione e di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale all'interno dell'Unione" (art. 1 § 2). Questo obiettivo può però essere declinato in diversi modi. E difatti i compiti che spettano all'Autorità sono vari. Da un lato, essa dovrebbe facilitare l'accesso alle informazioni sui diritti e gli obblighi riguardanti la mobilità dei lavoratori, anche gestendo l'ufficio di coordinamento di Eures, il portale europeo di mediazione tra domande e offerte di lavoro (<https://ec.europa.eu/eures/public/it/homepage>). Dall'altro, l'Autorità dovrebbe facilitare la cooperazione e lo scambio di informazioni tra gli Stati membri e coordinare e sostenere ispezioni concertate e congiunte, al fine di contrastare le frodi transnazionali. L'Autorità sarà inoltre supportata dalla Piattaforma europea sul lavoro non dichiarato che dovrà rafforzare la

cooperazione tra le autorità nazionali al fine di contrastare in modo più efficiente ed efficace il lavoro non dichiarato, anche nei suoi aspetti transfrontalieri. Un primo problema riguarda la mole dei compiti affidati all'Autorità, in relazione al personale e al budget di cui questa sarà dotata. Nel 2024, quando l'Autorità funzionerà a pieno regime, disporrà di 144 funzionari, di cui 60 saranno esperti distaccati dagli Stati membri. Considerando che, nel 2017, i lavoratori migranti all'interno dell'Unione europea erano 9,5 milioni e che sono stati rilasciati 2,8 milioni di certificati A1, è evidente che i compiti dell'Autorità non saranno facili. L'efficacia dell'azione dell'Autorità dipenderà poi dal grado di cooperazione degli Stati membri. Come detto, l'Autorità dovrà agevolare gli scambi di informazioni tra le autorità nazionali, anche promuovendo l'impiego di strumenti di data exchange (come l'Internal Market Information System o l'Electronic Exchange of Social Security Information) e la possibilità di utilizzare meccanismi di data sharing. Tuttavia, di fronte a uno Stato che ritarda nell'invio di informazioni, invia informazioni lacunose, o rifiuta di cooperare, l'Autorità potrà solamente segnalare tale condotta alla Commissione che, finora, non si è dimostrata affatto solerte nei confronti dei paesi inadempienti dell'obbligo di leale cooperazione. I limiti dell'Autorità per il lavoro sono ancora più

evidenti in relazione alle ispezioni concertate (i.e. ispezioni effettuate simultaneamente in due o più Stati riguardanti casi correlati) e congiunte (i.e. ispezioni effettuate in uno Stato con la partecipazione delle autorità nazionali di uno o più Stati). In tal caso, infatti, qualsiasi Stato può rifiutarsi di partecipare a un'ispezione, con il solo obbligo di comunicare all'Autorità e agli altri Stati coinvolti le ragioni di tale scelta. Ci si auspica che, nella sua futura giurisprudenza in materia di distacco, la Corte di giustizia prenda in considerazione il rifiuto di uno Stato di partecipare alle ispezioni congiunte e concordate, e in generale il mancato rispetto del dovere di leale cooperazione (art. 4 Tue). Condotte di questo tipo potrebbero infatti mascherare frodi o abusi. È quanto accaduto, ad esempio, nel caso Altun, in cui la Corte di giustizia ha autorizzato il giudice belga a ignorare i certificati A1 ottenuti dall'ente di sicurezza sociale bulgaro "in modo fraudolento", in quanto le autorità bulgare competenti non avevano proceduto, entro un termine ragionevole, al riesame della fattispecie. Nel caso di specie, i certificati A1 erano stati rilasciati a società registrate in Bulgaria, ma che nel paese in questione non svolgevano alcuna reale attività. In virtù dei certificati A1, i contributi sociali per i lavoratori assunti dalle società "bulgare" che venivano distaccati in Belgio continuavano a essere versati in Bulgaria (secondo la legislazione sociale bulgara). Secondo la



giurisprudenza della Corte di giustizia, il certificato A1 può essere revocato solo dall'autorità del paese che lo ha rilasciato. Tuttavia, è questa la novità del caso Altun, qualora le autorità del paese di distacco riescano a fornire prove da cui risulta che i certificati sono stati ottenuti in modo fraudolento (i.e. fornendo informazioni false sulla situazione del lavoratore distaccato o dell'impresa che distacca tale lavoratore od omettendo informazioni), e qualora l'autorità dello Stato d'origine rifiuti di cooperare, il certificato A1 può essere ignorato, e l'autorità del paese di distacco può richiedere il pagamento dei contributi sociali. I sindacati e le organizzazioni datoriali nazionali potranno sottoporre casi all'attenzione dell'Autorità, la quale potrà suggerire alle autorità degli Stati membri interessati di effettuare un'ispezione concertata o congiunta. Dieci rappresentanti delle parti sociali, incluse le parti sociali europee a livello settoriale, parteciperanno poi al gruppo dei portatori di interesse, mentre quattro rappresentanti delle parti sociali europee a livello intersettoriale saranno membri del consiglio d'amministrazione dell'Autorità che avrà, appunto, composizione tripartita. Si tratta dunque di un *work in progress*, da seguire da vicino. ■

NORMATIVA

# IL DISTACCO TRANSNAZIONALE dei lavoratori in Italia

di **ANDREA ALLAMPRESE** | UFFICIO GIURIDICO CGIL



**I distacco dei lavoratori** nell'ambito di una prestazione di servizi transazionale è il campo nel quale si manifesta con più evidenza il problema del dumping sociale e retributivo, reso possibile dagli enormi squilibri macro-economici che caratterizzano i diversi mercati del lavoro nazionali coesistenti all'interno dell'Unione europea. In questo quadro l'Italia si colloca in una posizione ambivalente: le drastiche politiche di deregolamentazione e di compressione delle dinamiche salariali l'hanno reso un paese esportatore di manodopera a basso costo nell'Europa del Nord; d'altra parte, molti settori, soprattutto l'edilizia e i trasporti, continuano a subire il dumping operato dalle imprese con sede nei paesi dell'Est. L'Italia può essere collocata tra gli Stati membri importatori di lavoratori distaccati. I dati del ministero del Lavoro parlano



di circa 61.000 distacchi in ingresso nel 2018. Il 34% dei distacchi coinvolge lavoratori di nazionalità rumena, per i paesi terzi, la maggior parte è di origine svizzera e bosniaca. Le imprese distaccanti hanno per il 30% sede in Germania; le imprese italiane distaccatarie si concentrano invece nel

Nord-Est del paese. La metà dei distacchi in ingresso è di breve durata: al massimo 30 giorni; il 60% dei distacchi si chiude entro i 90 giorni. Il legislatore Ue è intervenuto su questa materia, per la prima volta, nel 1996 con la direttiva n. 71, considerata la disciplina madre sulle condizioni di lavoro da applicare ai lavoratori distaccati nello Stato ospitante. In una serie di sentenze della Corte di giustizia si è applicata la direttiva 96/71 come normativa che impedisce agli Stati - e ai sindacati - di imporre alle imprese straniere che distaccano lavoratori il pieno rispetto degli standard normativi e retributivi fissati dai contratti collettivi ad efficacia non generalizzata vigenti sul territorio nazionale. L'Italia, pur avendo recepito la direttiva del 1996 con decreto legislativo n. 72/2000, volto ad imporre alle imprese straniere distaccatarie l'applicazione delle

## LAVORATORI MIGRANTI NELLE COSTRUZIONI

### Una panoramica europea



zoom

**Nel 2018 nel continente europeo** risiede il 30,2% del totale dei migranti a livello globale, mentre sono 39,9 milioni i cittadini stranieri residenti entro i confini dell'Unione europea a 28 Stati membri, in aumento del 3,5% rispetto al 2017 (dati Rapporto Caritas Migrantes). Il Paese dell'Unione europea che nel 2018 ospita il maggior numero di migranti è la Germania (oltre 9 milioni), seguita da Regno Unito, Italia, Francia e Spagna. L'Italia, con 5.255.503 cittadini stranieri regolarmente residenti (8,7% della popolazione totale residente in Italia), si colloca al terzo posto nell'Unione Europea.

Negli ultimi 10 anni il mercato del lavoro europeo ha visto crescere sempre di più il numero di lavoratori immigrati: tra il 2008 e il 2018 sono passati da 23 milioni su un totale di 219 milioni, a 29 milioni su un totale di 224 milioni<sup>1</sup>. Accanto a questa forza lavoro che nella maggior parte dei casi immigra in maniera definitiva, è aumentata anche la forza lavoro che immigra in maniera temporanea. Secondo gli ultimi dati pubblicati dalla Commissione europea, l'edilizia è il settore che maggiormente ricorre alla migrazione temporanea a livello comunitario. Ben il 45% dei 2,3 milioni di distacchi transnazionali effettuati nel 2016 dagli Stati membri dell'Unione europea e

dell'Associazione europea di libero scambio ha, infatti, riguardato lavoratori che sono stati impiegati in ogni branca delle costruzioni, dalle attività di manovalanza a quelle più qualificate, sia in ambito pubblico che in ambito privato. Per quanto riguarda l'Italia gli occupati stranieri sono 2,4 milioni di cui il 10% occupati nelle costruzioni. Sono soprattutto le grandi società multinazionali a ricorrere all'utilizzo di manodopera straniera attraverso il sistema degli appalti e dei subappalti, anche se, in particolare nel Nord Europa, sono sempre più numerose le piccole e medie imprese che hanno iniziato a sostituire la manodopera locale con lavoratori migranti. La maggior parte dei flussi di manodopera segue una traiettoria precisa, che ricalca la divisione internazionale del lavoro che la globalizzazione neoliberista e la liberalizzazione del mercato

<sup>1</sup> La crescita della forza lavoro immigrata è legata in particolar modo alla crescita della componente proveniente da paesi non appartenenti all'Unione europea, che tra il 2008 e il 2018 è passata da poco meno di 12 milioni a circa 18 milioni e mezzo.

►► condizioni di lavoro fissate dai contratti collettivi ad efficacia non generalizzata, non è stata stranamente interessata da molti contenziosi avanti alla Corte di Lussemburgo su questo tema. Un secondo intervento del legislatore europeo risale al 2014. La direttiva n. 67 non ha apportato modifiche alla direttiva del 1996, ma ha inteso colmare le lacune regolative, superando le incertezze interpretative che hanno accompagnato la sua attuazione ventennale negli Stati membri. Questa direttiva contiene un pacchetto di misure di carattere sostanziale (volte a contrastare l'abuso dello status di lavoratori distaccati per eludere i vincoli normativi e il ricorso a società fittizie, "letter box companies"), combinate con misure meramente procedurali, che dovrebbero permettere un più efficace contrasto a comportamenti elusivi, soprattutto sulle condizioni di lavoro da applicare ai lavoratori distaccati nello Stato ospitante. L'Italia ha dato attuazione alla direttiva del 2014 con il decreto legislativo n. 136/2016 (una sorta di testo unico sul distacco transnazionale). Anche se la direttiva 67 non ha modificato la direttiva madre, è stata colta l'occasione del suo recepimento per intervenire anche sui profili sostanziali del distacco, abrogando il decreto n. 72/2000 e sostituendolo con una nuova disciplina. Importante è la

previsione per cui, in caso di distacco illegittimo, il rapporto di lavoro del distaccato è imputato in capo all'utilizzatore stabilito in Italia; il che comporta la piena parità di trattamento rispetto ai lavoratori da questo dipendenti. L'ultimo intervento del legislatore europeo risale al 2018: trattasi della direttiva n. 957, che apporta modifiche alla direttiva madre 96/71. Il testo della direttiva del 2018 migliora il quadro esistente, avendo recepito i principi enunciati in una sentenza della Corte di giustizia in materia di trattamenti retributivi da corrispondere ai lavoratori in distacco transnazionale. La nozione di "tariffa minima" è stata dunque sostituita con quella più ampia di "retribuzione", nozione tendenzialmente omnicomprensiva con cui si intendono "tutti gli elementi costitutivi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, da contratti collettivi del paese ospitante". Il profilo di maggior debolezza del regime del distacco transnazionale rimane l'applicabilità ai lavoratori stranieri dei contratti collettivi vigenti nello Stato ospitante. La possibilità di estendere i contratti collettivi alle imprese con sede all'estero trova in Italia gli stessi limiti che valgono per le imprese nazionali e che dipendono dalla mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione. Osta alla possibilità di prevedere ex lege l'obbligo di

rispettare gli specifici contratti collettivi non solo il vincolo "negativo" dovuto alla norma costituzionale, ma anche i vincoli imposti dai principi del mercato unico, recepiti dalla direttiva 96/71. La possibilità di applicare ai lavoratori distaccati i contratti collettivi vigenti nello Stato di distacco è subordinata al fatto che siano tenute a rispettarli tutte le imprese nazionali operanti nel medesimo settore e zona nel quale opera l'impresa straniera, in ragione del fondamentale principio di non discriminazione. Questi limiti imporranno al legislatore italiano di identificare, in sede di recepimento della direttiva 2018/957 entro il 30 luglio 2020, quelle parti del contratto collettivo che sono comunque di generale applicazione per tutte le imprese nazionali; ciò al fine di giustificare l'estensione anche a quelle straniere. Sarà quella l'occasione per affrontare le molte questioni che restano ancora aperte. Fondamentale sarà il coinvolgimento delle forze sociali nella fase di recepimento. Altri aspetti di criticità della direttiva del 2018 riguardano: la regolazione del distacco "a catena" (la possibilità per l'impresa utilizzatrice di distaccare il lavoratore somministrato in altro Stato membro); la mancanza di precise regole comuni sulle sanzioni applicabili in caso di distacco illegittimo; l'esclusione dall'ambito di applicazione del trasporto su strada. ■

►► del lavoro dell'Ue hanno gradualmente determinato negli ultimi 30 anni: dagli Stati con salari medio-bassi e alti livelli di disoccupazione - come i paesi dell'Europa dell'Est, che sono entrati nell'Unione europea dopo il 2004, o quelli del Sud Europa, che sono stati fortemente colpiti dalla crisi economica del 2008 - verso gli Stati dell'Europa centro-settentrionale, dove i livelli salariali sono più alti e il settore delle costruzioni è riuscito a resistere meglio all'impatto della crisi. Il crescente ricorso a lavoratori stranieri, spesso distaccati, è divenuto un fenomeno strutturale del settore delle costruzioni a livello europeo perché consente un notevole abbassamento dei costi del lavoro facendo leva - in maniera del tutto legale - sul differenziale tra i regimi contributivi e fiscali dei paesi di invio e ricezione di lavoratori in

distacco, con variazioni che arrivano fino al 25-30% della retribuzione lorda di chi viene assunto con i contratti in vigore nei paesi di ricezione. Benché in misura minore rispetto ad altri paesi, anche l'Italia è stata interessata dall'aumento dei flussi migratori, sia come paese di ricezione, che come paese di invio, in particolare per quanto riguarda il settore delle costruzioni. Secondo quanto è emerso dai progetti europei Poosh e Con3Post, a cui hanno partecipato l'Università Ca' Foscari di Venezia e la Fillea Cgil, nel corso dell'ultimo decennio si sono registrati numerosi episodi di sfruttamento che hanno coinvolto lavoratori migranti, per lo più provenienti dall'Europa dell'Est. Più in generale è emersa una notevole vulnerabilità dei lavoratori migranti in termini di salute e sicurezza: la temporaneità del loro impiego, la continua "mobilità" da un

paese all'altro e da un cantiere all'altro e l'isolamento sociale in cui vivono questi lavoratori influiscono sulla possibilità di accedere a un'adeguata formazione in materia, aumentando così il rischio di subire infortuni e di contrarre malattie professionali. Non solo: in caso di malattie professionali che insorgono dopo molto tempo dall'esposizione a fattori di rischio, l'alta mobilità rende impossibile ricostruire il quadro in cui queste malattie sono maturate e quindi anche garantire un'adeguata assistenza e tutte le indennità dovute. Insomma, si tratta di un sistema che sta stratificando ulteriormente le condizioni e i diritti dei lavoratori sia sul piano nazionale che su quello internazionale, ponendo un'ipoteca anche sul loro futuro!

**ROSSANA CILLO**  
RICERCATRICE,  
UNIVERSITÀ CA' FOSCARI DI VENEZIA

LE CRITICITÀ DEL DISTACCO TRANSNAZIONALE

# LA SPINA NEL FIANCO dell'Europa sociale

di MERCEDES LANDOLFI | RESPONSABILE DIPARTIMENTO POLITICHE INTERNAZIONALI E COOPERAZIONE FILLEA CGIL

**L**a **regolamentazione connessa** al principio della libera circolazione dei servizi nell'Unione europea, in ambito di concorrenza transnazionale nel mercato comune, ha trovato nel distacco transnazionale la sua espressione più debole e critica. Sempre più questo fenomeno presenta problemi per i paesi distaccatori, per quelli ospitanti e per la stessa Unione europea che, periodicamente, viene chiamata a chiarirne le corrette procedure o a legiferare per risolvere casi sempre più numerosi di falsi distacchi e di conseguente dumping tra gli Stati europei. Il lavoratore distaccato si distingue, in termini di diritti, dal lavoratore migrante che va a cercare lavoro e a lavorare in un altro Paese. A differenza dei lavoratori migranti mobili, i lavoratori distaccati rimangono alle dipendenze dell'impresa che li invia e il loro soggiorno è temporaneo. Esistono tre tipologie di distacco: all'interno della stessa impresa, tra filiali con sede in Stati membri diversi; nell'ambito di appalti transnazionali; nell'ambito della somministrazione transnazionale di lavoro. È importante definire bene le specifiche caratteristiche del distacco transnazionale affinché tutti gli attori, soprattutto i rappresentanti dei lavoratori, possano riconoscerne la

correttezza e agire tempestivamente per sollecitare e attivare i dovuti controlli da parte dell'Ispettorato del lavoro. Il tentativo di abbassare il costo del lavoro attraverso il ricorso al distacco ha portato a una vera e propria esplosione del fenomeno in Europa, in particolare nel settore delle costruzioni (45% dei distacchi). Nel corso degli ultimi vent'anni le condizioni economiche e sociali in Europa sono profondamente mutate e anche il mercato del lavoro ha subito numerose trasformazioni, tanto a livello comunitario che nazionale. Le differenze profonde in termini di costo del lavoro e di sicurezza sociale tra diversi Paesi fanno sì che il lavoro distaccato si presti ad essere utilizzato quale strumento ideale per riprodurle e tradurle in gravi disuguaglianze economiche e sociali tra i lavoratori. A fronte di un aumento dei casi di distacchi non genuini riscontriamo l'assenza di un modus operandi comune ai vari Stati europei per affrontare i problemi di abusi. Esiste un diffuso "shopping" al ribasso, imprese grandi e meno grandi cercano affari all'estero dove è possibile aggiudicarsi le gare promettendo tempi di consegna minori e accelerati, rispetto ad imprese autoctone. Questa situazione è generata dalla difficoltà di realizzare controlli in alcuni paesi, ma

anche dalla facilità di aggirare le norme, si gioca sulla reale impossibilità di verificare la regolarità degli aspetti previdenziali nei paesi distaccanti, il reale ammontare delle retribuzioni, si specula sulla mancata applicazione delle normative sulla sicurezza, sulla mancata formazione professionale, sulle scadenti condizioni di vitto e alloggio. Le varie denunce, anche se ancora molto poche rispetto al numero dei distacchi fraudolenti, che riscontriamo in Italia come in Francia, in Belgio, in Danimarca, in Svizzera, dimostrano quanto si stia intensificando il traffico di braccia distaccate da un paese all'altro e non solo tra e da paesi europei. È aumentato negli ultimi anni l'utilizzo di lavoratori non europei, provenienti soprattutto dai paesi dell'Est Europa, che, assoldati da imprese europee, a volte senza neanche transitare nei paesi di provenienza delle imprese, arrivano in squadre organizzate nel Centro e Nord Europa. Sempre più siamo in presenza di distacchi multipli, che non avvengono da un paese all'altro, ma prevedono numerosi passaggi in altri paesi che è difficile seguire. Spesso è difficile risalire all'impresa da cui dipendono, soprattutto se si tratta di subappalti o consorzi, così come è quasi impossibile verificare quale sia il Paese di provenienza per attivare controlli sulla contribuzione. È chiaro che governare la complessità di questo fenomeno richiede non solo leggi comunitarie e nazionali chiare e stringenti, ma soprattutto la comunicazione e cooperazione tra le federazioni sindacali nazionali, tra i diversi servizi ispettivi, tra i diversi enti previdenziali, tutto nell'ambito di un più vasto quadro ed approccio europeo. ■



© MARCO MERLINI/CGIL

## Cosa dice la legge

**La normativa vigente prevede** che la retribuzione del lavoratore distaccato debba essere quella del Paese di destinazione, così come tutte le norme contenute nel contratto collettivo di riferimento, ma il più delle volte la retribuzione arriva ad essere fino al 50% inferiore a quella prevista e anche le altre norme non vengono rispettate. Ricordiamo che per il settore dell'edilizia le imprese Ue che distaccano lavoratori in Italia devono iscriversi alla Cassa edile, se nel paese di origine non ci sono enti equivalenti, esistenti solo in Francia, Germania e Austria. Un distacco non è corretto se: il lavoratore non ha il certificato A1 valido; se il datore di lavoro lo ha assunto in Italia, dove già lavorava; l'impresa che lo ha assunto non è attiva nel suo paese di origine; lavora da più di 12 mesi in Italia; il suo datore di lavoro non gli paga i contributi nel suo paese. ■





PONTE MORANDI

## LA SFIDA DELLA QUALITÀ

Come la contrattazione collettiva ha potuto neutralizzare il decreto Genova

di **FABIO MARANTE\*** e **FEDERICO PEZZOLI\*\***

\*SEGRETARIO CGIL LIGURIA, \*\*SEGRETARIO GENERALE FILLEA CGIL GENOVA E LIGURIA



**N**el cuore di una torrida estate, il 14 agosto, si ferma Genova, la Liguria, l'intero Paese. Il crollo del ponte Morandi, viadotto nevralgico per le infrastrutture e collegamenti liguri e non solo. Quarantatré morti, una città spezzata in tre, una regione tagliata in due. Ancora più isolata. Il mondo del lavoro si rimbocca le maniche in mezzo alle macerie: si cercano uomini, donne e bambini, si scava con mezzi e non, senza alcuna sosta.

Nella città ferita anche gli edili lavorano da subito per costruire una viabilità possibile stretta tra il mare e l'alveo del torrente Polcevera. In poche settimane nascerà la cosiddetta Via Superba, unica strada di collegamento verso il ponte.

Ricostruzioni a tempo di record, polemiche sulla rimozione della concessione del tratto più faldiciato di viadotti e gallerie d'Italia, slogan che fanno il paio con continue passerelle e sfilate di politicanti di mestiere. In questo tempo vede la luce il cosiddetto Decreto Genova: vero e proprio laboratorio anticipatore, sebbene in un tempo di emergenza, degli effetti dei contenuti dello Sblocca cantieri. Niente gara, quindi. È perciò tutto al massimo ribasso. Nessuna condizione economica vantaggiosa, nessun elemento di qualità della forza lavoro,

della sua formazione. Qui possiamo affermare senza indugio che si sono potuti neutralizzare gli effetti negativi sul mondo del lavoro attraverso il combinato disposto di buone pratiche nazionali e regionali.

Proviamo ad esaminarli.

La contrattazione collettiva nazionale edile prevede la contrattazione di anticipo, l'obbligo della bilateralità edile, della Cassa edile all'Ente unico formazione e sicurezza. Il contesto della contrattazione regionale sugli appalti pubblici su dissesto idrogeologico e risparmio energetico nonché l'importante intesa tra gli stati generali delle costruzioni in materia di contrasto al dumping contrattuale hanno sicuramente agito come deterrente alla disapplicazione della contrattazione collettiva edile. A ciò bisogna aggiungere il presidio costante del territorio, ingrediente necessario per avere in tempo reale il presidio delle lavorazioni.

Da ciò si intende la motivazione per cui il Decreto Genova, nonostante rappresenti elementi di criticità, sia stato neutralizzato dalle buone pratiche della contrattazione, promuovendo inclusività, tema fondamentale anche nel documento della Cgil "Il lavoro si fa strada". La crisi del settore delle costruzioni

continua a mordere anche in Liguria. I dati delle quattro Casse edili liguri indicano sostanzialmente un dimezzamento degli addetti iscritti, delle imprese e della massa salari. Tuttavia ci sarebbero le potenzialità per un forte rilancio del settore e costruire le infrastrutture quanto mai necessarie per tutto il nostro territorio e la nostra economia.

Le opere che stanno procedendo, pensiamo ai cantieri del Terzo Valico e quelle per la tutela idrogeologica del territorio, opere bloccate come ad esempio il nodo di San Benigno e del nodo ferroviario genovese, la famosa gronda autostradale che attendiamo da almeno 30 anni, la nuova diga foranea, il ribaltamento a mare della Fincantieri e il progetto WaterFront di Renzo Piano solo per quanto riguarda Genova. Il traforo Armo Cantarana nell'Imperiese, il porto di Sanremo, l'Aurelia bis di Albissola, la tratta ferroviaria Andora-Finale, la variante Aurelia e l'ospedale Felettino a Spezia.

Tutto questo, associato agli investimenti pubblici per la cosiddetta rigenerazione urbana, rilancerebbe non soltanto il nostro settore, ma l'intera economia ligure.

Queste saranno le sfide del futuro prossimo che come Fillea e come Cgil siamo pronti ad assumerci. ■

## contrattazione

**L**a **contrattazione integrativa espansiva**, cioè quella contrattazione che prevede norme migliorative rispetto a quanto stabilito dalla normativa legislativa e da quella derivante dalla contrattazione nazionale vigente, non è stata in questi ultimi anni prassi assai

dell'azienda dell'1,1% mensile della massa salari del lavoratore alla previdenza complementare, l'accordo prevede una contribuzione da parte aziendale maggiorata del 36%, e cioè l'1,5%. Questo significa che la contribuzione previdenziale versata a Previdenza Cooperativa si incrementa

Una particolare attenzione è posta alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso l'istituzione del lavoro agile (*smart working*), della banca ore, dei permessi appositi per visite mediche e accertamenti diagnostici, e di facilitazioni per le madri-padri lavoratori. Dal punto di vista retributivo,

impegnando la Coop a riconoscere altrettante ore a tali lavoratori quante quelle cedute dai colleghi fino a un massimo di 100. Normativamente, tra le altre cose, particolarmente importante è l'attenzione che le parti hanno voluto porre alla regolarità dei rapporti di lavoro, al contrasto al dumping contrattuale e retributivo, istituendo un monitoraggio, da parte delle Rsu/Rls delle aziende in subappalto, con la possibilità, da parte delle rappresentanze sindacali, di valutare, attraverso una apposita scheda, l'affidabilità contrattuale delle aziende subappaltatrici. È stata inoltre prevista l'istituzione negli affidamenti dei subappalti da parte della Coop della clausola sociale, che prevede il riassorbimento delle maestranze dell'appaltatore uscente da parte di quello entrante.

Di particolare rilevanza è anche la previsione della contrattazione preventiva per le commesse di importo superiore a 50 mln di euro (prevista dal Ccnl per appalti pubblici superiori ai 100 mln di euro) che consentirà di stabilire regole e modalità di organizzazione del ciclo produttivo anche per i più rilevanti cantieri a committenza privata. A questo si aggiunge una maggiore agibilità sindacale rispetto a quella derivante dal Ccnl di Rsu e Rls e un più ampio ruolo e centralità delle rappresentanze sindacali.

Insomma, si tratta di un accordo integrativo che, nel momento di grave difficoltà economica e sociale in cui versa il Paese, rappresenta un esempio avanzato di contrattazione che punta sul capitale umano, cercando di valorizzarne le professionalità, di premiarne la produttività e di creare fiducia nel futuro attraverso concreti sussidi alle famiglie e attraverso prospettive previdenziali migliori per ciascun lavoratore. ■

COOPERATIVA MURATORI E BRACCIANTI - CMB DI CARPI

# Un integrativo aziendale CHE GUARDA AL FUTURO

■ a cura del DIPARTIMENTO EDILIZIA FILLEA NAZIONALE

Affrontare un momento di grave difficoltà economica e sociale puntando sul capitale umano. Una storia esemplare

praticata. Per via della crisi economica che ha colpito in maniera particolare il nostro Paese e, ancora più in particolare, il settore delle costruzioni. E in conseguenza di ciò, anche per via di un atteggiamento strumentale di quelle poche aziende edili che nonostante tutto hanno continuato a produrre e lavorare e che comunque non hanno visto di buon occhio una redistribuzione degli utili attraverso la contrattazione aziendale. Per questo l'integrativo aziendale siglato tra la Cooperativa Muratori e Braccianti di Carpi e le strutture sindacali nazionali e territoriali di Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil ha un valore particolarmente positivo. E per il momento storico in cui si situa e per i contenuti estremamente positivi per i lavoratori, sia dal punto di vista normativo che economico. Innanzi tutto è un contratto che guarda al futuro. A fronte di una contribuzione obbligatoria da parte



sostanzialmente, aiutando a garantire al lavoratore un equo trattamento pensionistico alla fine della vita lavorativa. Parallelamente, anche la contribuzione per la sanità integrativa, Sanedil, sarà maggiorata rispetto a quella contrattualmente prevista. È inoltre istituita una Commissione per le politiche formative formata dalla Coop, dalle Rsu/Rls e dalle Oos. territoriali, per valutare le esigenze formative e mettere in campo piani di formazione adeguati. Per facilitare i giovani lavoratori e le giovani lavoratrici nel loro percorso genitoriale, l'accordo ha previsto una serie di rimborsi per le spese sostenute dalle famiglie per gli asili nido (fino a 1.000 euro l'anno) e per la scuola dell'infanzia (fino a 400 euro l'anno).

oltre a confermare e migliorare le varie indennità contrattuali (mensa, trasporto, trasferta e missione, lavori disagiati ecc.) già previste dalla precedente contrattazione, si è razionalizzato il premio di produzione ampliando gli importi per i lavoratori di I e II livello e armonizzandoli per i lavoratori degli altri livelli. Per il dovuto e adeguato riconoscimento delle professionalità, sono state rimodulate le indennità di coordinamento per alcuni livelli professionali (IV, V e VI) e introdotte di nuove per i III livelli. Particolare valore sociale assume la determinazione di istituire la "cessione solidale delle ore di permesso retribuito", consentendo a ciascun lavoratore di cedere le proprie ore di permesso ai lavoratori con gravi disagi familiari documentati e



Un cambiamento epocale: ne parliamo con due aziende leader del settore, Boffi e Giorgetti

ARREDAMENTO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

## DALLA PIALLA all'industria 4.0

di GIAN FRANCO COSMO | SEGRETARIO GENERALE FILLEA MONZA-BRIANZA

**Innovazione tecnologica industria 4.0** una realtà in costante ascesa, è il motivo che ci ha spinto a chiederci se anche il distretto del mobile brianzolo, leader mondiale nella produzione di arredamento di design e classico, fosse coinvolto in questo cambiamento epocale.

Per farlo ci siamo rivolti direttamente a due aziende leader del settore, Boffi Spa e Giorgetti Spa, a cui abbiamo rivolto alcune domande.

- **Perché la decisione di intraprendere questo percorso?**
- **Quali sono i vantaggi di un simile cambiamento?**
- **Cosa ha comportato la trasformazione a livello organizzativo, quali le difficoltà incontrate per coniugare tradizione e innovazione?**

Le risposte ottenute sono sostanzialmente convergenti, consentendoci di capire meglio la

necessità del cambiamento.

Un mercato sempre più esigente in costante richiesta di novità ha imposto un cambio di paradigma, con tempi di consegna sempre più ristretti e dove le marginalità non si possono fare solo con l'aumento dei prezzi.

Investimenti su macchinari e software hanno reso possibile creare sistemi interconnessi tra uffici e produzione per consentire un'organizzazione sempre più attenta e precisa, limitando sprechi di tempo, spazi e materiali, rimodulando e cambiando la disposizione di reparti, consentendo un risparmio a sua volta reinvestito sotto forma di contenimento dei prezzi rivolti al cliente, tutto ciò mantenendo lo stesso standard qualitativo. Alcuni esempi per capire di cosa parliamo:

- macchina per il taglio di tessuti in grado di determinare al millimetro le misure necessarie e conseguentemente ridurre gli sprechi;
- la squadraborda utilizzata per il taglio di precisione, la combinazione di più

macchine e con l'ausilio di un software, tutto ciò permette alle stesse, inserendo il codice d'ordine, di elaborare la sequenza di lavoro distribuendo la lavorazione su più macchine contemporaneamente;

- attualmente sono in prova degli esoscheletri per ridurre le fatiche di operai su lavori pesanti o ripetitivi;
- magazzino verticale, il macchinario controllato da un software, attraverso l'utilizzo di codici a barre stocca e trova i pezzi richiesti mettendoli a disposizione del magazziniere evitando inutili perdite di tempo e limitando gli errori al carico.

Questi sono solo alcuni degli esempi su quanto fatto da Boffi Spa e Giorgetti Spa; naturalmente non sono le aziende a definirsi industria 4.0, perché non sono solo gli incentivi come il super ammortamento per chi investe, dei quali queste aziende hanno usufruito, a darne una definizione nuova, bensì dei controlli ispettivi a determinare e certificarne la qualità e l'innovazione. Inoltre abbiamo chiesto alle aziende la ricaduta di questo cambiamento sugli operai, i cosiddetti "Legnamè".

Anche qui la risposta è sostanzialmente la medesima: l'innovazione non può sostituire l'esperienza, la capacità e il saper fare dell'uomo, certo è che il cambiamento ha imposto per forza di cose una formazione specifica per riuscire a rendere efficace l'investimento fatto. La risposta dei lavoratori alla nuova sfida è stata incoraggiante, dicono le aziende, nessuno si è tirato indietro, la crescita professionale dei singoli attraverso i corsi effettuati ne è la riprova.

Oltre a una riqualificazione dei lavoratori già in forza, le aziende sono andate ad attingere, attraverso l'alternanza scuola lavoro, a figure da inserire in organigramma al termine del loro percorso scolastico in un processo di valorizzazione e non di sfruttamento, riaffermando l'importanza delle scuole di settore come bacino dal quale attingere. Tradizione e innovazione possono e devono coesistere, di questo ne sono convinti Fausto Citterio (Giorgetti Spa) e Ruggero Marelli (Boffi Spa) che ringraziamo per la loro disponibilità. Dalla pialla all'industria 4.0 il distretto del mobile brianzolo è presente. ■

ECONOMIA CIRCOLARE

**CIRCULAR** thinkingdi **LUDOVICA MARINARO** | ARCHITETTO, TES - TRANSIZIONE ECOLOGICA SOLIDALE

**S**e gli ostacoli di natura politica, tecnica e culturale sono ancora molti e le strategie da mettere in campo devono forse ancora maturare la necessaria efficacia rispetto ai problemi che la quotidianità presenta, l'emendamento sulla cessazione della qualifica di rifiuto (End of Waste), inserito nel decreto sulle crisi aziendali, costituisce un passo avanti importantissimo sulla strada erta della transizione verso un'economia circolare. Atteso da anni, questo provvedimento recepisce le direttive sui rifiuti fissate nel 2015 dalla Commissione europea con la presentazione di un ambizioso pacchetto di misure e conferma l'impegno del nostro Paese che, in particolare in questo settore, detiene il primato per la percentuale di riciclo, davanti a Germania, Francia, Spagna e Regno Unito (fonti Eurostat). Tuttavia *circular economy* significa qualcosa di più della gestione dei rifiuti. L'Italia, secondo paese manifatturiero in Europa, è tra i paesi più dipendenti dall'estero per l'approvvigionamento di materie prime, ma è anche il paese europeo che tra il 2000 e il 2016 ha registrato il maggior incremento (+281%) nella produttività d'uso delle risorse (dati Fondazione per lo sviluppo sostenibile). Affinché non bruci con la velocità di uno

slogan, quello dell'economia circolare deve farsi un vero e proprio mantra del nuovo sviluppo nazionale e come tale va agito: cercando innanzi tutto di essere contemporanei all'urgenza della sfida attuale, capaci cioè di quella "trascendenza conscia" che secondo Agamben era indispensabile per "osservare il buio del nostro tempo come qualcosa che ci riguarda e non cessa di interpellarci". Gregory Bateson, agli inizi degli anni 70 parlava della necessità di "un'ecologia della mente", in un testo capitale non solo per le scienze umane ma anche per la cultura ecologista internazionale. Egli già leggeva il processo degenerativo di una cultura scientifica basata su processi meramente induttivi e lineari quando ancora non si rendevano palesi le conseguenze materiali di questo modo profondamente interferente di pensare e dunque abitare il pianeta. Ciò che per prima cosa deve tornare alla circolarità è la comprensione del mondo per poter entrare in relazione con la complessità sistemica che lo struttura. Spinoza aveva definito questa predisposizione cognitiva "conoscenza adeguata", ovvero l'attitudine a ricostruire la natura delle cose cogliendola nelle sue

connessioni necessarie con le altre cose. Morin riconosce nella circolarità uno dei pilastri del pensiero complesso. Insomma l'intuizione della circolarità come modello efficace e virtuoso di porsi in relazione con la Natura non è una novità, informa la cultura filosofica e scientifica da secoli, ma fino ad oggi è stato incapace di ordinare i processi produttivi della società moderna. Recuperare un pensiero circolare è il primo passo per un cambio di paradigma. Siamo chiamati a risignificare i concetti di "nuovo" e di "vecchio", di "sviluppo", di "modernità", svincolandoli dalle accezioni obsolete accumulate in oltre due secoli di economia lineare. Sgombrare finalmente il campo dell'agire territoriale da parole come "rifiuto", "consumo", "sfruttamento" è una prima conquista che ci consente di fondare le relazioni necessarie al cambiamento su solide basi concettuali e valori comuni, condivisi. Su questi principi si fonda l'azione di Tes, il *think tank* politico-ambientale nato nel 2018 dall'iniziativa del deputato Andrea Orlando, già ministro dell'Ambiente e della giustizia, e diretto da Michele Fina. Nel suo acronimo il suo programma: Transizione ecologica solidale. Tes

promuove una vasta alleanza del mondo scientifico orientato alla sostenibilità, di cittadini consapevoli e di imprese della *green economy* per dialogare con le istituzioni ai vari livelli e contribuire a definire e attuare le politiche e le misure necessarie alla transizione. Per questo ha creato i Dialoghi della transizione, tavoli di discussione su materie di rilevanza strategica con rappresentanti del mondo economico, dell'accademia, delle istituzioni, della politica, dei media, delle associazioni, riuniti per creare nuove sinergie e portare avanti progetti condivisi. Questo è altresì l'obiettivo di progetti come "Zeroismore", il ciclo di conferenze di implementazione del disegno di legge nazionale su consumo di suolo e rigenerazione urbana (atto parlamentare n. 984) che Tes sta portando in giro per l'Italia con una vasta partecipazione. La nostra azione su più fronti promuove in primo luogo un pensiero circolare, fondato sul fare rete, come presupposto fondamentale a sostenere e nutrire quel cambio di paradigma che l'Europa vuole di qui al 2030. ■

la rassegna **sindacale**

Direttore responsabile Guido Iocca

Editore Edit. Coop. società cooperativa di giornalisti, Via delle Quattro Fontane, 109 - 00184 Roma  
Iscritta al reg. naz. Stampa n. 76/2015  
Proprietà della testata Ediesse srl

Ufficio abbonamenti  
m.radicioni@rassegna.it  
06/44888201

Grafica e impaginazione  
Ilaria Longo, Massimiliano Acerra  
Stampa Spadamedia  
Viale del Lavoro, 31  
00043 Ciampino (Roma)

**#SINDACATONUOVO**

Inserito d'informazione della Fillea Cgil  
Via G. B. Morgagni, 27 - 00161 Roma  
e-mail: redazione@filleacgil.it - www.filleacgil.it

Redazione Barbara Cannata,  
Graziano Gorla, Marco Benati

Comitato scientifico Matteo Goldstein  
Bolocan, Silvia Borelli, Antonio Di Muro,  
Michele Fina, Alessio Gramolati,  
Andrea Merlo, Stefania Pellegrini,  
Cristian Perricchio, Fabio Perocco,  
Serena Rugiero, Diego Sarro,  
Antonio Valori, Edoardo Zanchini

Chiuso in tipografia il 15 novembre 2019

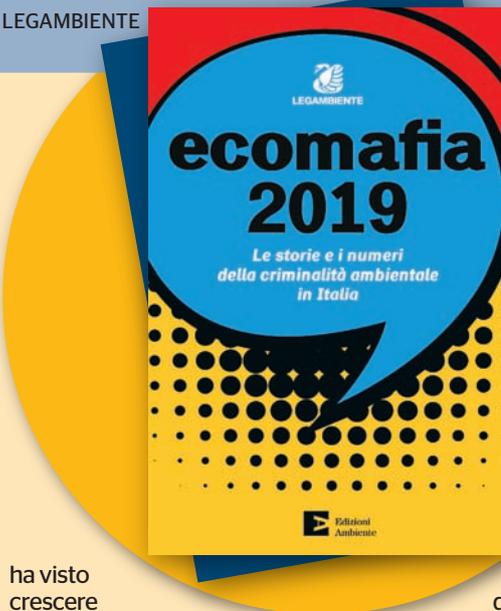
ECOMAFIE

## IL RAPPORTO LEGAMBIENTE 2019

di ANTONIO PERGOLIZZI | LEGAMBIENTE

### Anche nel 2019 il rapporto Ecomafia

di Legambiente fa il bilancio sull'attività della criminalità ambientale nel nostro paese, grazie al lavoro e ai numeri delle forze dell'ordine e alle tante storie raccontate dalla cronaca giudiziaria. L'istantanea che ne viene fuori è quella di un paese ancora sotto l'attacco, spietato, degli eco-criminali. Cresce nel 2018 il numero di reati relativi sia al ciclo del cemento che a quello dei rifiuti e s'impennano gli illeciti nelle filiere agroalimentari. Il bilancio complessivo è di 28.137 reati accertati (più di 3,2 ogni ora) con 35.104 persone denunciate e/o arrestate e più di 10 mila sequestri. Numeri in leggera flessione rispetto a quelli del 2017, quando i reati contro l'ambiente avevano superato la soglia dei 30 mila, ma per una ragione specifica: il crollo del numero degli incendi boschivi, che avevano raggiunto livelli record in un anno davvero horribilis per il nostro patrimonio forestale. Per il resto, con l'eccezione dei furti subiti dal nostro patrimonio artistico, anche questi fortunatamente meno diffusi, l'aggressione alle risorse ambientali continua, alimentata da un obiettivo preciso: l'accumulazione di profitti illeciti. Nell'ultimo anno il business è arrivato a toccare la cifra astronomica di 16,6 miliardi, 2,5 in più rispetto all'anno precedente. Anche questa edizione conferma l'ottimo funzionamento del nuovo modello di tutela penale dell'ambiente ottenuto esattamente quattro anni fa grazie alla legge 68/2015, che nell'ultimo anno (2018)



ha visto crescere ancora il numero di contestazioni da parte delle forze dell'ordine, che salgono a quota 1.108, più di tre al giorno. La Campania domina indisturbata la classifica regionale delle illegalità ambientali con 3.862 illeciti (14,4% sul totale nazionale), seguita dalla Calabria (3.240), dalla Puglia (2.854) e dalla Sicilia (2.641). La Toscana è, dopo il Lazio, la seconda regione del Centro Italia per numero di reati, seguita dalla Lombardia, al settimo posto nazionale. La provincia con il numero più alto di illeciti si conferma Napoli (1.360), poi Roma, Bari, Palermo e Avellino. Record campano anche nella classifica regionale delle illegalità nel ciclo del cemento, con 1.169 infrazioni, davanti a Calabria (789), Puglia (730), Lazio (514) e Sicilia (480). L'abusivismo edilizio, soprattutto al Sud, rimane una piaga per il Paese, per contro le ruspe non si muovono se non in casi eccezionali: dal 2004 al 2018 nel nostro paese è stato abbattuto solo il 19,6% degli immobili colpiti da un

ordine di demolizione.

Moltissime pratiche illecite ai danni dell'ambiente ruotano attorno al fenomeno della corruzione e, solo lo scorso anno, i Comuni sciolti per mafia, spesso in seguito a indagini su appalti e servizi ambientali, sono stati ben 23. Insomma, un quadro complesso e molto preoccupante, a fronte del quale, a fine anno, è stato approvato un vergognoso condono edilizio a Ischia e, con la legge di conversione del decreto "Sblocca cantieri", sono state allargate le maglie dei controlli contro le infiltrazioni criminali e la corruzione nelle opere pubbliche. Combattere l'ecomafia significa lavorare concretamente per rafforzare il sistema delle imprese sane che operano nel rispetto delle leggi e, al contempo, prevedere norme di contrasto più stringenti ed efficaci. Per questo chiediamo che la nostra classe politica inverta subito la rotta e metta in agenda le tante riforme che aspettano da anni di vedere la luce.

Uno dei temi cruciali del rapporto è quello legato all'abusivismo edilizio, principalmente connesso alle grandi speculazioni immobiliari così come quello diffuso delle case e villette che costellano in particolare la costa centromeridionale del Paese. Siamo di fronte a un fenomeno che non conosce crisi, che non viene contrastato adeguatamente dallo Stato, che premia chi agisce fuorilegge grazie a una pressoché generalizzata immunità. Secondo il Cresme, nel 2018 il tasso di

**Ecomafia 2019,**  
le storie e i numeri della  
criminalità ambientale.

*Edizioni Ambiente, luglio 2019.*

abusivismo si aggira intorno al 16%, considerando sia le nuove costruzioni che gli ampliamenti del patrimonio immobiliare esistente. A riguardo, per far valere la legge, noi sosteniamo che deve essere semplificato l'iter di abbattimento delle costruzioni abusive avocando la responsabilità delle procedure ai prefetti. Il 2018 è stato l'anno del vergognoso condono edilizio per Ischia del precedente governo Lega e M5s che ha votato in grande fretta un provvedimento ad hoc, malcelato tra le righe del Decreto Genova, per salvare dalle ruspe un po' di case a rischio demolizione e, addirittura, ammetterle ai finanziamenti per la ricostruzione post terremoto. Un solo comma, in due brevi righe, per stabilire che tutte le istanze inevase potevano essere valutate retroattivamente sulla base della legge 47/1985, la più permissiva, che consentiva di regolarizzare anche gli edifici realizzati in aree a vincolo paesaggistico, culturale e idrogeologico. ■

Tutti i numeri, i video  
e le infografiche  
su [www.noecomafia.it](http://www.noecomafia.it)

## I MINATORI DI PAGLIARELLE

di GIGI VERALDI | SEGRETARIO CGIL CALABRIA



“ Calabria, provincia di Crotone, Comune di Petilia Policastro: qui esiste una frazione denominata “Pagliarelle”, situata nell’entroterra, ai piedi dell’altopiano Silano. ”

**D**ata la posizione, viene spontaneo pensare che questa comunità sia dedita essenzialmente alle attività agricolo-boschive e a quelle della pastorizia. Ma non è così, Pagliarelle è un posto speciale, unico: qui gran parte degli uomini costruiscono gallerie, tunnel, trafori; sono “minatori”, un mestiere che si tramanda di padre in figlio, perpetuando una tradizione ormai ultracentenaria; un lavoro altamente specializzato ma discontinuo, che significa per questa comunità convivere costantemente con la precarietà e il disagio sociale, per di più in un contesto di arretratezza economica.

Basterebbe la visione dello straordinario documentario “L’Assenza - Il paese senza uomini”, prodotto dalla Fillea, per farsi un’idea del disagio che si vive in questa comunità, privata della sua meglio gioventù per gran parte dell’anno. Per undici mesi, infatti, Pagliarelle è il paese delle donne, degli anziani, dei bambini, poi ad agosto il “miracolo”, tornano i minatori e le famiglie si ricompongono, per poi salutarsi ancora al termine dell’estate. E allora riparte il conto alla rovescia (quanto manca a Natale o al prossimo permesso?), mentre queste vite separate continuano ad andare avanti: le donne a farsi carico del fardello di responsabilità della gestione e cura dell’intera famiglia, gli uomini a faticare in terre lontane e i bambini a sognare che un giorno

faranno i minatori proprio come i loro padri e i loro nonni, non importa quanti sacrifici e quanti rischi dovranno sopportare, ma quello è il mestiere degli uomini di Pagliarelle.

### La storia dei minatori di Pagliarelle

è una storia di fatica, di orgoglio, di tradizione. Ma anche purtroppo di dolore, per i tanti, troppi martiri sul lavoro e per le conseguenze di malattie professionali che spesso non hanno lasciato scampo per l’insorgere di gravi patologie, come la silicosi. Tanti i minatori morti sul lavoro, e tra essi tanti che avevano condiviso con Fillea e Cgil importanti battaglie per migliorare le condizioni di lavoro, a partire proprio dalla sicurezza. Ai suoi figli caduti sul lavoro Pagliarelle ha dedicato la propria piazza centrale e l’intera frazione, erigendo un monumento in bronzo - realizzato dal Maestro Mimmo Greco - che ritrae un minatore all’uscita da una galleria, con le mani sugli occhi per proteggersi dal forte impatto con la luce.

### Pietro Mirabelli è uno di questi

**martiri:** tra i fondatori dell’Associazione Minatori di Pagliarelle e simbolo delle rivendicazioni per i diritti dei minatori, Pietro si è impegnato per anni in difesa dei diritti e della sicurezza dei lavoratori. Nel 2000, durante le lavorazioni dell’Alta Velocità del Mugello, si verificò uno degli incidenti mortali - di cui fu vittima il giovane Pasquale Costanzo - che più colpirono la comunità di Pagliarelle. In quel cantiere si facevano turni massacranti e pochi turni di riposo, c’erano gravi problemi di sicurezza, e fu proprio Pietro, che era Rsu e Rls, a guidare la battaglia sindacale per conquistare migliori condizioni di lavoro.

Pietro morì il 22 settembre 2010 in un incidente sul lavoro nella galleria del Cantiere AlpTransit in Svizzera.

Per ricordare lui e gli altri minatori caduti sul lavoro, Fillea, Cgil e Associazione dei Minatori di Pagliarelle ogni anno - tra il 17 e 18 agosto - celebrano assieme a tutta la comunità locale una festa, che rappresenta anche un momento d’incontro tra i minatori che sono in paese per le ferie estive, di confronto con dibattiti e incontri sui temi contrattuali e della sicurezza, di informazione sull’apertura di cantieri per grandi opere pubbliche, che possono rappresentare per questi lavoratori una nuova opportunità di lavoro.

Nelle ultime tre edizioni argomento d’interesse è stata anche la proposta di legge regionale per l’istituzione del Museo dei minatori di Pagliarelle, di Colosimi (Cs) e Motta San Giovanni (Rc), i tre paesi che danno i natali al grosso dei minatori impegnati nelle imprese italiane. La Fillea e la Cgil sostengono con forza questa iniziativa, un progetto che punta a conservare e custodire le testimonianze della storia e dei sacrifici compiuti dai minatori di ieri e di oggi, consegnando ai giovani di quelle terre la memoria del lavoro svolto dai loro padri e valorizzando quei territori, le loro risorse turistiche, naturali e culturali.

### Quella dei Minatori di Pagliarelle

rappresenta una grande esperienza nella storia sindacale e di lotta sociale del nostro paese, una storia fatta da uomini che si sono sacrificati fino al martirio e che hanno contribuito a far crescere l’azione sindacale con l’obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e costruire una contrattazione sempre più rispondente ai bisogni dei lavoratori, ai loro diritti, alla sicurezza. Anche perché forse un giorno in galleria arriveranno i loro figli, si lotta anche per loro, per la loro dignità, per la loro sicurezza, per il loro futuro. ■



# UnipolSai

ASSICURAZIONI

**Coadiuviamo gli enti bilaterali dal 1990,**  
tramite speciali coperture assicurative, nella erogazione  
delle prestazioni ordinarie e straordinarie.

**Le nostre proposte per la gestione delle riserve**  
sono parametrare sulle esigenze finanziarie della bilateralità.

**Le nostre coperture relative  
alla gestione degli enti paritetici**  
sono le migliori del mercato, perché progettate e monitorate  
nella loro vita insieme agli amministratori.

**Riceverete la nostra assistenza, in forma gratuita,**  
semplicemente chiamandoci al nostro cellulare: 328 6999524  
e chiedendo di Loredana, la nostra specialista Enti Bilaterali.



Piazza F. De Lucia, 37 • 00139 Roma  
Tel. 06 5601273 - 06 45442612 • Cell. 328 6999524  
info@assibruni.it • RUI A000377188  
Pec postmaster@pec.assibruni.it