

Premessa

Questo seminario vuole essere un momento importante di riflessione della categoria in merito alla riforma del sistema contrattuale. Una “riforma” che gli altri soggetti dalle controparti a CISL e UIL hanno già realizzato e si apprestano a verificarne le modalità e forse la funzionalità. Anche se è sempre più evidente che quell’intesa è stata superata da un lato dai contenuti dei CCNL firmati nel corso del 2010 e dalla Fiat con gli accordi più recenti voluti dal su AD Marchionne.

La CGIL, si è data un obiettivo quello di rientrare in questa partita.

Rientrare nella partita senza però perdere di vista quei “contenuti” e quel merito che erano inaccettabili allora, come ora!

Il documento che la Segreteria della FILLEA ha predisposto e che avete in cartella è una sintesi positiva che la categoria mette a disposizione del confronto confederale e che oggi può ancora arricchirsi dei vs contributi.

Una prima considerazione che voglio fare è questa. Il nostro tentativo questa dichiarata volontà non è ben vista. Anzi è dichiaratamente “avversata”. C’è chi pensa (e sono in molti) che lo pensano e continueranno a pensarlo perlomeno finché avrà vita questa maggioranza e questo governo e che si danno un gran daffare per tenerci fuori e lontano dai tavoli negoziali. Anzi sono convinto che questo è uno dei pochi elementi chiari e strategici del governo per gestire la “crisi economica” ed i rapporti sociali. Si fa meglio senza la CGIL. Noi dobbiamo avere la consapevolezza che di questo si tratta. Le divisioni sindacali non sono un incidente di percorso. Ma una scelta meditata a tavolino e messa in pratica da più soggetti. Fra i quali CISL e UIL che evidentemente dal loro punto di vista pensano di trarre degli evidenti vantaggi sia politici che organizzativi.

Con chiarezza vogliamo dire subito che la contrattazione per la CGIL e la FILLEA hanno avuto e dovranno avere un ruolo “centrale e strategico”. Questo non vuol dire che non si siano fatti errori o non se ne possano fare.

Riaffermare oggi, la centralità della contrattazione è per noi un chiaro segno di identità non solo politico ma anche organizzativo che si lega quindi anche alla rappresentanza e alla natura stessa del sindacato in rapporto ai lavoratori.

Il documento che abbiamo proposto e che si ispira all’impianto emerso a Todi, riconferma nella sostanza queste necessità e questi obiettivi. Credo che l’insieme delle relazioni, dei materiali prodotti e la discussione di questi due giornate possa essere un valido contributo alla discussione complessiva della confederazione e alla sintesi che a quel livello ne dovrà scaturire.

Il contesto nel quale stiamo agendo. Innanzi tutto la crisi economica.

Da questo punto di vista voglio ringraziare a nome della segreteria tutte le compagnie ed i compagni che quotidianamente stanno gestendo in maniera encomiabile questa fase di difesa collettiva ed individuale del LAVORO e dei DIRITTI. Il peso di questo lavoro sappiamo che ricade quasi esclusivamente sulle nostre spalle. Difatti è noto che di solito quando cominciano i problemi veri x i lavoratori gli altri si defilano ma noi invece restiamo con i lavoratori e le loro sofferenze. E facciamo bene a fare così.

Alcuni dati della crisi.

Che riguardano in modo specifico l'edilizia e sono ricavati dalla CNCE (82 casse edili su 120)

	Ott 2009	ott 2010	nov 2009	su nov 2010
Operai	- 8 %		- 9 %	
Imprese	- 7 %		- 8 %	
Ore denunciate	- 13 %		- 15 %	
Massa salari	- 10 %		- 12 %	
Ore media	121,2		111,9	
Rapporto add/imp	4,4		4,4	

Gli ammortizzatori sociali 2010 sul 2009

CIGO	+ 37 %	oltre 7,5 milioni di ore
CIGS	+ 128 %	oltre 3,7 milioni di ore
CIG (der)	+ 272 %	oltre 12,5 milioni di ore

Abbiamo il fenomeno (elusione) part time al 7 % degli operai. Dato stabile.

Nel settore sono stati persi 200 mila posti di lavoro.

E l'anno in corso sarà drammatico. Con il freno ulteriore ai lavori pubblici e privati. E l'assenza inspiegabile di vere scelte politiche e di bilancio del governo.

Si conferma un quadro generale di forte preoccupazione nostro e delle imprese. Il 1° dicembre è stata la conseguenza di questa situazione insopportabile. Bene quindi tutte le iniziative x il lavoro e per la legalità che stiamo portando avanti con forza e impegno.

Contrattazione.

Abbiamo rinnovato in modo positivo e unitario tutti i contratti nazionali. E questo risultato lo abbiamo ottenuto dopo aver presentato **piattaforme separate**. Ed una attenta gestione dei singoli tavoli. Ricordiamocelo.

Il modo come abbiamo chiuso i CCNL è un punto di forza (uno de pochi) da utilizzare bene nella fase che ci attende.

Siamo ora nella fase di avvio della contrattazione di secondo livello e della predisposizione delle relative piattaforme. Un lavoro che vede impegnato nei territori l'intero gruppo dirigente. Questo sforzo ad oggi ci ha portato a definire unitariamente **93** piattaforme. Ne mancano ancora 83. In tutti i territori siamo al lavoro consapevoli e coscienti dell'importanza e della delicatezza della materia soprattutto dei rapporti con FILCA e FENEAL per impedire che rientri dalla finestra quel che non è passato dalla porta del nazionale. Confermo che prima di cedere ad altri, su questioni di merito è "meglio" fare da soli la piattaforma: e non diciamo questo a CUOR LEGGERO. Ma consapevoli.

In corso d'opera abbiamo partite importanti. Congruità, Borsa Lavoro, Patente a punti.

Per la Congruità è già partita la sperimentazione. Alcune Casse Edili mostrano sofferenze o resistenze. Dobbiamo gestire insieme questi problemi.

Borsa lavoro. Ieri c'è stata la prima riunione dl comitato di pilotaggio. Stiamo procedendo sulla base del dettato contrattuale.

Patente a punti. Siamo al tavolo ministeriale.

Sono tutti elementi di novità che possono riqualificare il settore. Se usati bene. O crearci (ai lavoratori) dei problemi se utilizzati male.

Part time. Nel CdA della CNCE abbiamo posto una questione con forza. Le circolari o le decisioni di un CdA non possono sostituire il ruolo delle PPSS. Gli accordi sindacali sono modificabili soltanto con "nuovi" accordi sindacali. Questo è un punto da tenere fermo al Nazionale come nei territori altrimenti si rischiano solo danni e si genera una pericolosa confusione dei ruoli.

Anche su questi temi come su altri dobbiamo sempre tenere alto il nostro profilo verso le controparti e verso CISL e UIL. Essere coerenti fra il dire ed il fare. La coerenza paga.

Accordo separato e riannodare il filo

Oltre a quanto già detto e scritto cosa possiamo aggiungere come ulteriori spunti per una riflessione collettiva.

Cos'è il lavoro edile?

Il lavoro edile si definisce così: cantieri temporanei e mobili.

Una affermazione che descrive bene la condizione di lavoro. Una precarietà "stabile", intrinseca quasi oggettiva.

Il cantiere ha un inizio ed una fine (quasi sempre!!) e si evolve. Le fasi di lavoro come le condizioni sono mutevoli. La sicurezza per fare un esempio non è mai

conquistata una volta x tutte. E non basta quella sulla carta! Ed è importante la prevenzione come i controlli da parte dei servizi ispettivi pubblici.

La domanda alla quale dobbiamo rispondere è : come *si tutelano “contrattualmente” questi lavoratori?* Come si tutela chi lavora nella micro impresa? Una media di 4,4 addetti per impresa. Oltre il 90% del settore occupato in aziende con meno di 9 dipendenti.

Il modello attuale quello del 1993 (che non c'è più!!!) dava e da delle risposte! Era un modello “flessibile”.

Il CCNL ed il secondo livello provinciale per tutti i lavoratori, con qualche spazio di contrattazione anche di cantiere.

Di solito i grandi cantieri le opere pubbliche. Ma gli accordi pure importanti che conquistiamo nella contrattazione di cantiere si esauriscono con il cantiere stesso. Restano pezzi di carta che a volte anche dimentichiamo. Gli accordi provinciali restano invece, sono validi strumenti, si migliorano si trasferiscono ad altri lavoratori non si perdono.

Possiamo avere un modello migliore? Credo di si proviamoci!!

Le soluzioni non sono semplici. Ed è più facile fare domande che trovare risposte adeguate ed esaustive. Forse è tutti insieme che dobbiamo trovare le risposte che cerchiamo. Cos' è il lavoro edile – oggi e come è cambiato anche per la crisi ed anche per i processi di innovazione - deve essere oggetto di approfondita verifica – anche coinvolgendo le nostre prime linee - se vogliamo trovare quelle soluzioni sul piano contrattuale e della rappresentanza che rispondano a quelle che continuano ad essere le “specificità” del comparto. Le differenze oggettive di questo comparto con altri. Differenze del lavoro edile con altri lavori.

Alcune domande.

Allora, su quale modello contrattuale occorre puntare per meglio tutelare i lavoratori che operano nei cantieri edili?

In Edilizia – in aggiunta al CCNL – c'è la contrattazione “territoriale” ed un sistema definito contrattualmente di enti bilaterali che attuano gli accordi sindacali.

Enti Bilaterali che sono radicati e strutturati a livello “territoriale”. Che sono di supporto ed attuano gli accordi sindacali.

Quale rappresentanza si possono dare questi lavoratori? Sul posto di lavoro? Fuori? Quale livello di democrazia possono esercitare? Penso alla validazione dei contratti o accordi. Dove riusciamo a fare le ASSEMBLEE retribuite?

Tratto questi temi anche per esorcizzare quanti pensano seriamente a soluzioni, che soluzioni non sono. La frammentazione e la precarietà rendano i diritti sindacali di scarsa e difficile pratica, anche faticosa che però dobbiamo/possiamo praticare sempre per rafforzare la nostra presenza nei cantieri e negli uffici anziché accettare ipotesi che lasciano il problema inalterato.

Credo si debba riflettere seriamente.

Aggiungo quattro riflessioni e proposte.

1. Noi e l'Europa.

Se osserviamo bene in Europa – l'esperienza sindacale italiana - minoritaria. Certo che in Europa il CCNL ha una valenza diversa in genere (inferiore) che da noi. Ma c'è un ruolo diverso dello Stato e del Governo penso ad esempio nella definizione delle retribuzioni minime e nella determinazione dello "stato sociale" e previdenziale. Penso alla formazione professionale e continua. In quelle realtà, è nel secondo livello di contrattazione che si sviluppa e si evidenzia il ruolo del sindacato. Soprattutto nelle grandi aziende e qui c'è l'altra grande differenza. In Europa esiste, anche nella crisi, un apparato produttivo di un certo tipo e di una certa dimensione.

Qui da noi il "piccolo" non solo non è più bello (se lo fosse mai stato) ma si sprofonda nella elusione. I finti part time non possono essere considerati dei passi in avanti virtuosi che le imprese fanno rispetto a coloro che operano in "nero" totalmente. Questioni che non si può pensare di risolvere definitivamente ed esclusivamente per via contrattuale.

Sta anche qui la nostra fragilità e la nostra scarsa capacità competitiva e bassi livelli di produttività.

Un paese che vorrebbe essere moderno ma che invece è fra i più arretrati dell'occidente. Che scarica solo sui lavoratori il peso della crisi e del debito pubblico e senza intaccare le "rendite" immobiliari e finanziarie. Che noi conosciamo bene.

2. Gli enti bilaterali

Guai a chi tocca i nostri enti bilaterali. Sono una conquista contrattuale fondamentale per i lavoratori e per i settore.

Oramai però è passata la filosofia, per me sbagliata e non condivisibile, che dice: Tutto ciò che è pubblico non funziona mentre il privato funziona a meraviglia. Gli esempi non mancano in tutti i settori della società. Allora c'è chi pensa a ridurre alcuni compiti allo Stato, affidarli agli enti bilaterali o soggetti terzi privati. Non solo per abbattere i costi "pubblici" ma anche per modificare le funzioni i compiti e le

responsabilità di soggetti quali le parti sociali. Trasformando il ruolo del sindacato da negoziale (tanto non deve più far i contratti) a surrettizio se non neo/corporativo nella gestione di pezzi di sicurezza, formazione, mercato del lavoro, controllo regolarità, per arrivare fino alle vertenze individuali, ecc. ecc..

Da questo punto di vista c'è chi spinge per una modifica degli Statuti degli Enti Bilaterali è funzionale a questi scopi. Arrivano sempre più spesso a Roma richieste di conformità che non sono state oggetto preventivo di accordi sindacali condivisi da tutte le parti territoriali. Dobbiamo prestare più attenzione e segnalare al nazionale certi casi.

La nostra idea è un'altra. Riorganizzare, riqualificare, razionalizzare, rafforzare. Salvaguardare i compiti e le funzioni essenziali. Ragionare anche dei costi in questa ottica. Saremo e siamo attaccati. Avere noi una idea precisa e moderna. Lanciamo noi la sfida sulla efficienza. Non difendiamo l'indifendibile!!

3. Quale apparato produttivo

In modo particolare questo ragionamento riguarda l'edilizia Il 90% dei lavoratori è occupato in aziende fino a 10 dipendenti.

Le grandi aziende italiane hanno scelto di competere all'estero e se la cavano benino. All'estero si lavora. In Italia non si lavora o si lavora poco e con scarsi controlli e troppa illegalità.

Ragionare di appalti, subappalti, accesso al credito, legalità, formazione, regolarità, innovazione, sicurezza, ricerca, qualità, contrattazione e rappresentanza, bisogna sempre sapere di farlo avendo chiaro che questo è il nostro apparato produttivo. Troppe volte ho l'impressione che questo lo si sappia, ma poi si pensi ad altro. Ad un mondo che non c'è.

Il settore dell'edilizia non è sempre stato così. Dobbiamo saperlo. Lo è diventato in questi ultimi decenni grazie a scelte politiche e legislative che hanno reso vantaggioso una organizzazione fatta in questo modo.

Anziché rincorrere e cercare di allungare la coperta a questa "filiera" produttiva allungata a dismisura.....forse sarebbe il caso di fare qualche proposta per ridurre le convenienze economiche e misurare la competitività su altri parametri e non solo sui costi. I bilanci finali possono essere fatti in tanti modi avendo in mente la qualità, la sostenibilità i diritti e non solo i minori costi.

Perché in questo modo ci rimettiamo come lavoratori e cittadini. Questa matassa come si è dipanata si può anche riavvolgere. Non è assolutamente semplice. Ci dobbiamo credere. Ad iniziare da noi.

Seramente si pensa di poter gestire un settore di 700.000 aziende??? Nei paesi europei le imprese edili sono 20/30 mila non di più, con una media di 400/500 addetti!

E allora, sono indispensabili politiche industriali che favoriscano questo tipo di impresa!

La crisi può avere ridimensionato nei numeri complessivi.....ma selezionando all'incontrario della qualità. La sensazione è che sia cresciuta ancora la frammentazione e la competizione avvenga solo sui costi sempre più bassi del personale e della sicurezza, anziché procedere verso l'innovazione!

Agire sul versante delle diverse contribuzione e del differenziale dei costi in generale. Quello che manca è la volontà politica. Le strategie di innovazione dei processi e del prodotto, si possono fare anche in edilizia.

Poi ci si lamenta che il settore ha una bassa "produttività". Ma come si fa ad avere una più alta produttività con un comparto fatto così!! Altro elemento perché quasi il 50% degli addetti è al primo livello! È cioè un manovale!

È evidente che su questa prospettiva che vogliamo cambiare, dobbiamo essere chiari con le nostre controparti ad iniziare da ANCE.

Il tema è inseguire o creare le nuove condizioni per progettare insieme una riqualificazione del settore?

Il Governo ed il Parlamento devono essere soggetti e protagonisti. Riusciamo a definire un "avviso comune" sul comparto che vogliamo? Un'operazione ardua ma è l'unica risposta alla gestione quotidiana dei problemi. Ripartiamo dalla congruità, da quell' avviso comune per andare avanti. Mettendo in giusto rilievo le difficoltà della stessa ANCE a gestire il rapporto con l'intero comparto.

Per concludere quale dovrebbe essere il nuovo modello contrattuale!?!?

Senza mai dimenticare che la questione non è architettonica, ma dipende dai rapporti di forza che sono o saranno in campo.

Credo che da questo punto vista la nostra analisi debba aggiornarsi per essere in grado di scegliere e valutare cosa fare per tempo.

Il nostro documento cerca di dare queste risposte.

Quindi la conferma del contratto nazionale.

Un secondo livello territoriale.

La contrattazione di cantiere da svilupparsi ancora di più.

Poi, chi sono i soggetti che praticano la contrattazione. E per chi vogliamo contrattare.

Le Casse Edili e gli altri enti bilaterali non è un caso che siano nati a livello provinciale. In edilizia la contrattazione "territoriale" di secondo livello è centrale e lo deve rimanere.

La ricomposizione del ciclo produttivo dal punto di vista contrattuale non può che avvenire nel "cantiere". Vogliamo parlarne e basta o gli diamo anche dei compiti

contrattuali precisi? Materie quali: orari, flessibilità, ma anche indennità ma anche inquadramento. Possiamo discuterne a quel livello? Lo si fa già nelle grandi opere o grandi cantieri. È la contrattazione di anticipo che di solito si riesce a praticare nelle grandi opere pubbliche. Ed è fondamentale e da estendere.

Può essere la risposta in tutti i cantieri edili. No non può esserlo. Per la gran parte della categoria la risposta deve essere il territorio e la contrattazione territoriale. Quella di cantiere non potrà che essere aggiuntiva – com'è oggi – dove riusciamo a praticarla.

Credo però si debba strutturare meglio.

Sono idee. Ragioniamoci sopra.

Se invece pensiamo a come trovare risorse per la categoria e per la confederazione, aggiuntive a quelle che già abbiamo è legittimo basta sapere che quello è l'obiettivo. Nella chiarezza x tutti. Comunque dopo discutiamo anche cosa farne di quelle risorse. Di quale sindacato abbiamo bisogno non noi.

Ma i lavoratori.

La CGIL oggi è questo è ci sta provando. Le prove che abbiamo da superare sono ardue ma ce la faremo. Se resteremo uniti e ben radicati nei luoghi di lavoro!!!