



**17° CONGRESSO NAZIONALE
FILLEA CGIL**

**PROPOSTA DI
DOCUMENTO
CONCLUSIVO**



17° CONGRESSO NAZIONALE FILLEA CGIL PROPOSTA DI DOCUMENTO CONCLUSIVO

■ IL CONGRESSO

Il Congresso della CGIL - occasione di riflessione, proposta e confronto democratico che coinvolge direttamente milioni di lavoratrici e lavoratori - ha sempre rappresentato e rappresenta un appuntamento importante per la vita democratica non solo del Sindacato ma dell'intero Paese.

Oggi più che mai, questo straordinario ed alto momento di democrazia e partecipazione assume un significato particolare, perché particolare è il contesto economico, sociale e culturale in cui si celebra.

Il nostro Paese è stretto tra due fuochi, che rischiano di cambiarne irrimediabilmente i connotati: da una parte è in atto una delle più gravi crisi economiche dal dopoguerra, dall'altra si stanno riducendo, a causa di una pericolosa tendenza autoritaria e populista, gli spazi di partecipazione diretta dei cittadini e dei lavoratori alla vita pubblica, politica e istituzionale.

In questo contesto, abbiamo una grande responsabilità: nei confronti del paese, avanzando una proposta capace guardare al futuro e tracciando le linee di un progetto capace di superare la crisi economica, politica e sociale nella direzione di un progresso equo, sostenibile, democratico; nei confronti della storia e del ruolo del sindacato, definendo l'azione sindacale della Cgil per i prossimi anni, in continuità con quanto fatto sinora e nello spirito della migliore tradizione confederale.

Per la gravità della situazione economica, italiana ed internazionale, sarebbe stato opportuno per la Cgil un Congresso diverso, interamente dedicato ad analizzare i problemi dei lavoratori.

La divisione in questo momento non fa bene, perché ci fa correre il rischio di guardare troppo a noi, al nostro inter-

no, piuttosto che ad un progetto ampio e condiviso per il futuro del Paese.

Ma questa divisione c'è stata. Ora abbiamo bisogno di agire realizzando il nostro progetto che il Congresso ci consegna, con un confronto serio e corretto nelle modalità ma assolutamente netto nei contenuti. Dalle assemblee è emerso un giudizio chiaro e democratico sulle proposte in discussione, determinando con chiarezza quali sono risultate vincenti. Quel giudizio va riconosciuto e rispettato da tutti, quindi quelle proposte assumono il valore di una vera piattaforma che traccia le linee rivendicative per i prossimi anni, sia in termini generali che nelle sfide che dovrà affrontare la nostra categoria. Linee che, partendo dai valori della Costituzione come orizzonte entro cui si iscrive la nostra azione, si sviluppano, in coerenza e continuità con quanto fatto dalla Cgil in questi anni, lungo le direttrici di una precisa azione rivendicativa volta a:

- **superare le disuguaglianze** territoriali, di genere, di generazione, di razza e religione, economiche e sociali, come filo conduttore unificante di una organica politica rivendicativa legata ad un progetto di sviluppo equo e sostenibile

- **affermare la legalità e la regolarità**, dove la legalità è una precondizione per l'affermazione concreta di diritti e la regolarità è obiettivo prioritario per affermare una nuova cultura della sicurezza

- **ridistribuire la ricchezza** a favore del lavoro dipendente per via fiscale, attraverso la lotta all'evasione, la tassazione di rendite e patrimoni, la riduzione del peso fiscale sul lavoro

- **umentare i salari** per via contrattuale, riconquistando il nostro ruolo di agenti contrattuali messo in discussione

dall'accordo separato. Ciò attraverso una strategia che superi quell'accordo attraverso la definizione di un quadro di regole che restituiscano ruolo al CCNL e lo rafforzino, valorizzino l'autonomia contrattuale delle categorie. In questo sforzo la Fillea, più di altri, può mettere a frutto e attualizzare la sua originale esperienza contrattuale

- **estendere la contrattazione** come strumento per allargare la capacità di governo effettivo dei processi produttivi, dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro e del salario di fatto. Su questo l'esperienza FILLEA, fatta di contrattazione territoriale e di bilateralità contrattuale, rappresenta un punto di sintesi positiva, ma ci pone l'obiettivo di superarne i limiti, in particolare nel governo effettivo dei processi nel cantiere

- **riunificare il lavoro** e le sue forme, che per un settore destrutturato e diffuso come il nostro è obiettivo prioritario.

La nostra azione ha certamente avuto limiti di efficacia e di risultati, ma non ha mai peccato di chiarezza sugli obiettivi e di coerenza nell'azione quotidiana, come abbiamo dimostrato nelle vicende contrattuali di questi mesi, in cui abbiamo mantenuto - con scelte discusse e condivise - la barra della nostra azione contrattuale nella direzione del superamento e della disarticolazione dell'accordo separato.

Il progetto che presentiamo vuole essere ed è dunque coerente con il dibattito svolto nel corso del nostro percorso congressuale e con i suoi esiti generali e nella categoria.

■ IL CONGRESSO DELLA FILLEA

Il problemi che ha di fronte il Paese e quelli che dovrà affrontare la Fillea, richiedono nettezza di posizioni e di scelte. Sulla base di tale chiarezza dobbiamo ricercare tutti una rinnovata unità.

Unità, non unanimità. Dunque sintesi vera, frutto di una elaborazione autentica che, per quel che ci riguarda, parta dall'originalità dell'esperienza di categoria, in grado di portare a sintesi posizioni ed esperienze diverse, scevra da qualsiasi tentazione di nascondersi nel dibattito confederale ma, anzi, capace di portare un contributo alla definizione del contesto confederale e della unità di tutta la Cgil.

Consapevoli del ruolo che i lavoratori delle costruzioni hanno rappresentato nella storia del nostro Paese -dalla Resistenza alla ricostruzione post bellica, dalla lotta contro il terrorismo a quella per la sicurezza e la legalità -ed in coerenza con questa tradizione, oggi la Fillea non può che essere protagonista di un progetto che restituisca al Paese un futuro oltre la crisi, nella direzione dello sviluppo sostenibile e dell'affermazione dei diritti, a partire da quelli dei più deboli, offrendo un contributo originale anche alla ricostruzione di una moderna e democratica unità del sindacato ed alla definizione del valore della confederalità.

Per affrontare questa sfida non servono solitarie fughe in avanti, ma occorre il ritmo incessante e cadenzato di un pasticcia che sa stare nel gruppo tirando quando tocca a lui e portando la sua squadra, la CGIL, al traguardo. E' quello che la Fillea ha sempre fatto.

Ciò non significa perdere il nostro protagonismo e la visibilità, al contrario ci assegna una responsabilità superiore per il ruolo che siamo chiamati a svolgere nella costruzione di un progetto per il Paese e di una più avanzata unità del Sindacato.

Dopo l'accordo del 22 gennaio 2009, lo stato dell'unità sindacale segna uno dei punti più bassi della storia recente. La scelta di dividere il sindacato, in uno dei momenti peggiori di crisi del dopoguerra, pesa su chi l'ha determinata e su chi l'ha resa possibile.

La scelta della Cgil di non accettare una

riforma del modello contrattuale che intacca pesantemente salario e diritti dei lavoratori e riduce l'autonomia delle categorie è stata la scelta giusta.

Quanto sta accadendo nei rinnovi contrattuali dimostra che quell'accordo non tiene, se non a prezzo di pesanti violazioni di ogni principio democratico, come abbiamo visto sul rinnovo dei meccanismi, con l'estromissione della Fiom dal tavolo del negoziato.

Dimostra altresì che è possibile perseguire **strade alternative**, che disarticolino quell'intesa senza applicarla. Attraverso il pieno esercizio dell'autonomia negoziale delle categorie, è possibile ricostruire un modello contrattuale alternativo, generale e condiviso capace di rispondere ai bisogni dei lavoratori, quei bisogni in difesa dei quali abbiamo detto no all'accordo separato.

Questo è il ruolo che abbiamo assegnato alla nostra presenza nei tavoli di trattativa, consapevoli dell'originalità della storia contrattuale della nostra categoria e del bisogno oggettivo di unità che esprimono i lavoratori in un momento di cui la crisi sta cancellando ogni certezza.

Per farlo abbiamo però bisogno di una CGIL unita, evitando gli estremi di una unità a prescindere dai contenuti o di una divisione artificiosa utile solo a regolare i conti nel gruppo dirigente. Occorre, in sintesi, ripartire dalla confederalità, da quella CGIL sindacato di programma disegnata vent'anni fa da Bruno Trentin, dove il pluralismo è quello programmatico, sostanziato e nutrito nell'autonomia della CGIL senza alcuna deriva di autoreferenzialità. Per questo occorre fermare la pericolosa tendenza di questi ultimi anni che ha visto sempre più spesso sostituire a pluralismo programmatico quello delle categorie o delle strutture, una tendenza che mette a rischio la stessa confederalità che, al contrario è e deve restare il perno del nostro agire, il valore aggiunto della nostra organizzazione.

Una confederalità che non è solo sintesi ma progetto condiviso nel quale le specificità si declinano nell'agire comune e nell'agire alimentano il progetto del loro specifico in un circolo virtuoso che non va interrotto, e la cui sintesi programmatica -prima ancora che numerica e di assetti -è l'unico strumento efficace per

affrontare i nodi che la crisi ed il contesto pongono di fronte al sindacato.

■ IL CONTESTO

Dalla globalizzazione alla crisi globale

La crisi economica globale ci impone una riflessione seria sul modo di vivere e di produrre.

Crescita illimitata, uso indiscriminato di risorse, ricerca del profitto oltre ogni regola, aumento della povertà e della disuguaglianza sociale tra le nazioni e all'interno di uno stesso paese: l'azione sinergica di liberalismo esasperato e globalizzazione hanno avuto un effetto dirompente sull'equilibrio del pianeta, accelerando in misura esponenziale tutti i processi di disuguaglianza.

Le multinazionali concentrano nelle loro mani la ricchezza, depauperando le risorse (principalmente ambientali ed energetiche) dei paesi più poveri; l'imposizione del modello di sviluppo occidentale a questi ultimi distrugge non soltanto le risorse rinnovabili, ma introduce un modello ormai non più sostenibile neanche nei paesi in cui è stato praticato. Si assiste così al fallimento dei programmi di sviluppo del FMI e all'ulteriore impoverimento di ampie regioni del terzo mondo.

Le disuguaglianze non fanno che aumentare i flussi migratori verso i paesi occidentali, creando a loro volta nuove disuguaglianze e nuove povertà. Il depauperamento delle risorse ambientali globali e l'incontrollata emissione di gas serra stanno scatenando cambiamenti climatici che producono catastrofi naturali sempre più frequenti.

Nell'ambito dei singoli paesi, ed in Italia in particolare, le trasformazioni dell'ambiente naturale sono andate di pari passo con quelle sociali ed economiche. Queste ultime hanno determinato, negli ultimi due decenni, il crescente indebolimento dei meccanismi e delle forme di regolazione sociale su cui si fondava la società industriale.

L'organizzazione del lavoro ha subito una trasformazione radicale a seguito dei processi di flessibilizzazione che la hanno interessata: la diffusione dei lavori svolti su base precaria e temporanea ha contribuito all'indebolimento della capacità del lavoro di fungere da canale principale di integrazione sociale, mentre sono sempre di più le categorie che non godono ampiamente delle garanzie concesse al lavoro salariato.

Anche l'organizzazione sociale ha conosciuto profondi cambiamenti: tra questi emerge per importanza la crisi del binomio tra stabilità lavorativa e convivenza nucleare, su cui si è a lungo fondata la capacità della popolazione di fronteggiare le fasi critiche del ciclo di vita (l'avvio della famiglia, le nuove nascite, l'anzianità, eventi impreveduti come perdita del posto di lavoro e la malattia). A fronte dei rapidi cambiamenti avvenuti, il sistema del welfare appare non più in sintonia con il profilo dei rischi dominante nella nostra società, non essendo in grado di offrire protezione a tutti i soggetti che si confrontano con le nuove situazioni di disagio.

Nel loro complesso questi processi hanno determinato un aumento delle disuguaglianze sociali, che si evidenziano nella crescita della disoccupazione e della precarietà lavorativa, nella crisi dei modelli sociali, nell'emergere di quote rilevanti di individui che non riescono ad essere coperti dal sistema del welfare, nella persistenza di una fetta significativa di popolazione che resta confinata nell'area della povertà. La crisi economica ha infine esasperato queste tendenze, ponendo i soggetti, già vulnerabili, di fronte ai fenomeni diffusi di licenziamento e cassa integrazione per i lavoratori dipendenti, e all'espulsione diretta dal processo lavorativo per i precari.

La crisi economica e i riflessi sul settore

Il settore delle costruzioni è stato pesantemente toccato dalla crisi, dopo anni di crescita ininterrotta.

L'esplosione della bolla immobiliare ha ridotto il valore della produzione trascinando con sé quella dell'occupazione. Oltre 200mila posti persi nell'edilizia, il dilagare dei licenziamenti e della Cigs

nel legno e nei manufatti, la riduzione degli occupati nel cemento e nei lapidei, sono gli effetti della crisi insieme all'abbassamento generale dei livelli di legalità e regolarità.

La crisi politica ed istituzionale

A questa situazione i governi, ed in particolare quello del nostro Paese, non hanno saputo rispondere con la tempestività e la radicalità necessaria.

Nell'azione del Governo italiano, non si è colto né l'urgenza di un intervento immediato capace di sostenere il Paese, né ancor meno la necessità di definire una nuova prospettiva di sviluppo che ricercasse nel superamento delle disuguaglianze e nella regolazione dei mercati nuove direttrici sulle quali fondare la crescita futura. Anzi la crisi è stata colta come pretesto per avviare nel campo economico ulteriori azioni deregolative e per creare maggiore disuguaglianze nel campo sociale, a cominciare dalle barriere erette nei confronti dei migranti. Più in generale, la crisi ha prodotto il restringimento degli spazi di partecipazione democratica.

L'alterazione degli equilibri fra i poteri costituzionali, i conflitti di interessi, la concentrazione di poteri economici sui mass media, la proliferazione di leggi ad personam, l'attacco alla scuola pubblica, alla formazione, alle libertà, hanno finito per accentuare gli effetti della crisi e per limitare il ruolo stesso dei corpi sociali intermedi; si è andata affermando una visione populista della politica a cui, troppo spesso, anche le forze di opposizione non hanno saputo contrapporre un adeguato e innovativo progetto alternativo su cui far convergere energie e consensi.

La crisi non ha dunque solo dimensione economica e sociale, ma investe anche gli assetti politici ed istituzionali e gli stessi riferimenti valoriali e culturali della nostra società.

La crisi, il Governo e la CGIL

L'inadeguatezza del Governo di fronte alla crisi è stata caratterizzata dalla pochezza di risorse e dalla contraddittorietà nelle scelte e negli indirizzi.

Di questo hanno pagato il prezzo più

alto soprattutto i lavoratori dipendenti, i pensionati e le fasce più esposte alla crisi, come giovani donne e migranti, penalizzati dall'assenza di risposte in materia di occupazione, sostegno ai redditi, fisco, politiche sociali, formazione.

La CGIL ha condotto un'azione coerente e continua di contrasto a quelle scelte, di impegno, di proposta e di mobilitazione, che ha portato da ultimo allo sciopero generale del 12 marzo. Pur scontando le difficoltà del contesto e della divisione sindacale, la Cgil ha elaborato l'unica organica proposta alternativa di uscita dalla crisi e di mobilitazione sociale a suo sostegno.

In questo quadro, la FILLEA ha saputo dare un contributo importante alla riuscita delle mobilitazioni ed all'elaborazione di proposte per rilanciare l'economia del settore e del Paese.

Nella Assemblea Nazionale dei quadri e delegati del gennaio 2009, la Fillea presentò a Milano le sue proposte anticrisi per riavviare l'economia attraverso il rilancio delle costruzioni nel segno della qualità, legalità, sicurezza, su cui abbiamo saputo costruire importanti sintesi unitarie e alleanze che hanno portato, nel maggio 2009, alla innovativa esperienza degli Stati Generali delle Costruzioni.

La nostra azione è proseguita con le mobilitazioni e le proposte sui temi delle Infrastrutture e per aprire 99 cantieri nel Mezzogiorno, sulle politiche industriali, sul rilancio dei distretti del mobile, sulla legalità.

Oggi, anche di fronte alla evidente insufficienza di risultati che il contesto ci consegna, non possiamo che riaffermare la validità di quel progetto generale e, nello specifico, di quegli obiettivi assunti negli Stati Generali.

Obiettivi quindi che - adeguando la prospettiva, le strategie e gli strumenti per perseguirli - restano validi per i prossimi anni.

Il sindacato oltre la crisi

In questo quadro di debolezza e di incapacità della politica di farsi portavoce e sintesi di interessi generali e complessivi, la rappresentanza sociale ed in particolare il sindacato hanno un ruolo fondamentale.

Per esercitare questo suo ruolo generale, il sindacato ha bisogno di ripensare se stesso, forte dei suoi presupposti fondamentali: l'**autonomia** come condizione, non solo dichiarata ma concretamente e coerentemente praticata; il programma confederale come base, su cui si articolano le proposte e vengono portati a sintesi interessi e punti di vista diversi; la contrattazione come strumento, per affermare il ruolo generale della rappresentanza sociale.

Il tema dell'eguaglianza è alla base della nostra azione di **programma**, sia nella lotta alle diseguaglianze nella crisi che nei modelli sociali che ne seguiranno. La rappresentanza sociale non potrà che esercitare il suo ruolo sul terreno della riduzione delle distanze, ripartendo dal rafforzamento di un welfare universale, pubblico ed inclusivo, completo ed adeguato.

Questo tema non può essere separato da quello delle politiche fiscali; non possiamo inseguire una politica che al solo pronunciare quella parola atterrisce, arretra e balbetta, perché è attraverso adeguate politiche fiscali che passano non solo il necessario riequilibrio di pesi a favore del lavoro dipendente e a carico delle rendite, dei profitti e del lavoro autonomo, ma molti altri aspetti decisivi per una nuova strategia dell'eguaglianza.

Per adeguate politiche fiscali passano infatti anche i processi redistributivi ed inclusivi indiretti, in funzione di quanto saranno capaci di finanziare un sostenibile ed equo welfare pubblico a presidio universale di un più ampio sistema di diritti.

Si pone, oggettivamente, il tema politico e culturale di un nuovo patto sociale che rafforzi l'universalità e la pubblicità del welfare, lo renda sempre più efficace ed efficiente, affermando pienezza delle sue tutele a presidio di diritti universali ed integrandolo con la capacità di dare risposte ad una pluralità di condizioni sociali, economiche e soprattutto

lavorative. In questo è utile sperimentare un welfare contrattuale che non miri a sostituire il welfare pubblico né a colmarne i vuoti o le inefficienze, ma a rafforzarne le pratiche solidali e cogliere quelle differenze che altrimenti resterebbero senza risposta. In questo la bilateralità è uno strumento: il problema è come si usa, quale ruolo le si assegna, non invece dare su di essa giudizi aprioristici.

Dove possono trovare risposte concrete e sostenibili, ad esempio, le esigenze di lavoratori a rischio e con forte discontinuità come gli edili? La bilateralità può avere un ruolo virtuoso se resta ancorata alle sue fonti contrattuali, se non agisce in sostituzione ma integra il quadro pieno e generale delle tutele pubbliche, se rafforza la solidarietà tra diversi garantendo ai più fragili gli stessi diritti degli altri, come è esattamente nella nostra tradizione.

Infine, una corretta fiscalità può agire a valle dei processi redistributivi ma anche orientarli a monte. E' infatti chiaro quanto sia fondamentale restituire allo Stato il ruolo strategico della definizione delle regole e degli indirizzi per il mercato, senza i quali in settori frammentati e destrutturati, come le costruzioni, determinano condizioni di diseguaglianza nell'accesso ai mercati e di disparità nelle opportunità offerte alle imprese, penalizzando spesso quelle serie e premiando quelle furbe.

E sappiamo che anche il prezzo di queste diseguaglianze finiscono per pagarlo i lavoratori ed i cittadini, perché una impresa illegale, che usa lavoro nero, difficilmente costruirà una casa garantendo sicurezza a chi la costruisce e a chi la abiterà, come insegna l'Abruzzo. Infine, il tema della **contrattazione**. Nell'affrontare questo tema non possiamo prescindere dalla condizione dell'oggi, dalle difficoltà e dai prezzi che la mancanza di unità sindacale oggi ci impone, perché abbiamo davanti una divisione concreta, voluta dal Governo e colpevolmente assecondata da Cisl e Uil ma che tuttavia non può farci perdere di vista la validità delle nostre ragioni, cui la nostra azione ha tenuto fede con coerenza: l'accordo del 22 gennaio 09 è inaccettabile nelle forme e nei principi, non estende la contrattazione e non redistribuisce salario, non può dunque

guidare in alcun modo la nostra attività contrattuale.

Parimenti, non può venire meno la tensione all'unità, la ricerca costante ed instancabile di ogni avanzamento possibile in un cammino stretto, ripido e disseminato di pericoli e precipizi, ma che la responsabilità che portiamo verso i lavoratori non può esimerci dall'esplorare fino all'ultimo centimetro, come sta tentando di fare la Fillea in queste settimane e come già fatto con successo con la positiva conclusione del rinnovo contrattuale del cemento.

In questo lavoro complesso non dobbiamo mai perdere il nesso che lega l'esercizio della contrattazione alla rappresentanza, alla partecipazione ed alla democrazia.

Una rappresentanza non solo da misurare e verificare, ma innanzitutto da estendere: questo è il primo obiettivo di una azione negoziale che voglia non solo redistribuire dalla rendita al lavoro ma anche redistribuire nel lavoro, riunificandolo e, appunto, rappresentandolo nella sua unità.

Per questo, così come sarebbe sbagliata una azione contrattuale volta soltanto a difendere i salari e a redistribuire nel lavoro la sola quota di ricchezza che è già del lavoro, sarebbe altrettanto sbagliata una azione di riunificazione basata solo su una nuova articolazione dei diritti esistenti.

Se si vuole davvero unificare, sia nel reddito che nei diritti del lavoro, va redistribuita la somma di ciò che abbiamo con ciò che dovremmo conquistare di nuovo, sia in termini di salario che di diritti. E fra i primi diritti da conquistare, per chi oggi è escluso o discriminato, c'è il diritto ad essere rappresentato, a rappresentare esso stesso e a contrattare in tutti i luoghi di lavoro, grandi e piccoli, nei territori come nei siti produttivi, la propria condizione di lavoro, riappropriandosi del proprio tempo e del governo partecipato dei processi produttivi.

Su questa base, dobbiamo produrre uno sforzo di innovazione della nostra attività contrattuale.

Se l'obiettivo è estendere tutele e rappresentanza, allora non sono i generici macro settori produttivi i luoghi da riunificare nella contrattazione ma i luoghi di lavoro, i siti produttivi, le filiere, i settori contigui, riducendo la frammentazione contrattuale, non annullando le specificità, ma soprattutto allargando spazi e strumenti della contrattazione.

■ GLI OBIETTIVI DELLA FILLEA

Gli obiettivi della FILLEA per questo mandato congressuale vanno quindi tracciati in questo quadro programmatico e articolati su specifiche piattaforme rivendicative.

DIFENDERE I DIRITTI

Il settore delle costruzioni prima della crisi rappresentava circa il 12% del prodotto interno lordo del Paese, con oltre due milioni di addetti, ma la sua importanza per l'economia del Paese va oltre i numeri.

La gravità della situazione per il settore, imprese e lavoratori, impone scelte immediate in termini di politiche pubbliche capaci di innescare l'effetto anticiclico che tradizionalmente il settore ha avuto; politiche che ad oggi sono ancora insufficienti per dimensione finanziaria e strumenti utilizzati, a partire da quelle di protezione sociale.

Ammortizzatori sociali e previdenza in edilizia

L'esplosione della crisi dalla metà del 2008, ha accentuato la discussione sugli ammortizzatori sociali. Il governo, con l'accordo del 12 febbraio con le regioni e le disposizioni di legge (n.2 e 33/09) ha scelto la strada di implementare con forza gli ammortizzatori sociali in deroga, rifiutandosi di dare applicazione ai principi definiti nella delega contenuta nella legge 247/07 (di applicazione del protocollo del 23 luglio 2007) che prevedeva una riforma organica, universalista ed inclusiva. Parallelamente, lo stesso governo, con il libro bianco "la vita buona nella società attiva", propone -in termini di sistema -un assetto degli ammortizzatori radicalmente opposto al contenuto del suddetto accordo.

Gli attuali ammortizzatori sociali sono una sommatoria di regole generali e di leggi settoriali che di fatto garantiscono ai lavoratori edili minore tutela, pur in presenza di una contribuzione molto superiore, dei lavoratori dell'industria. La specificità dell'edilizia è riassumibile nel fatto che la maggioranza dei lavoratori viene licenziata per fine fase lavorativa (mediamente il lavoratore operaio edile cambia rapporto di lavoro tre volte l'anno). Il lavoro in edilizia è, quindi, un'attività di per sé precaria. Caratteristica questa che -nel caso delle figure operaie -viene esaltata anche dall'aleatorietà e dal tempo di non lavoro che passa fino al nuovo rapporto di lavoro.

A questa situazione si aggiungono la pesantezza e l'usura del lavoro, il luogo di lavoro continuamente variabile e all'aperto, la forte presenza di lavoro nero ed irregolare aggravato anche dalla massiccia presenza di migranti spesso ricattabili, e il diffondersi del fenomeno del caporalato e delle mafie in quasi tutti i nostri cantieri, al Nord come al Sud.

In questo sistema oggettivamente si autoalimenta il ricorso al lavoro irregolare, la fuga dal lavoro dipendente o, più radicalmente, dal settore (il 50% dei quarantenni cambia settore o diventa autonomo): non a caso il comparto edile denuncia una presenza abnorme di lavoratori autonomi (730 mila contro 1.200 mila dipendenti) e una notevole frammentazione delle imprese.

L'edile non ha diritto a percepire l'indennità di mobilità come i lavoratori dell'industria, usufruisce di una indennità per 90 giorni in un anno all' 80% della retribuzione, prorogabili fino a 180 gg. con decreto di crisi settoriale e locale emanato dal Ministro del Lavoro e quello delle Attività Produttive. Questo Istituto si configura come una mini -mobilità: infatti la legge richiama l'80% della retribuzione e dal 2001 essa ha un valore anche per acquisire il diritto alla pensione di anzianità come nella fattispecie industriale.

Questo era lo strumento cardine per i licenziamenti. In realtà, non lo è più perché per effetto dell'abolizione dell'indennità di contingenza e della formulazione della lg. 223/91, l'80% è sottoposto ad un tetto fermo al 1991,

cioè 579,49€ lordi, ben distante dal tetto previsto dalla Cigs e dalla disoccupazione ordinaria, che per un terzo livello è di 1031,93€ (valori 2008). Di conseguenza i lavoratori licenziati richiedono direttamente l'indennità di disoccupazione ordinaria rinunciando così al diritto alla contribuzione figurativa valida per il requisito dell'anzianità. La beffa diventa insopportabile considerando che l'aliquota contributiva per la disoccupazione speciale edile è 0,80, quando quella per l'indennità di mobilità industriale è 0,30.

Pertanto riteniamo necessario ripristinare la "ratio" della norma ripristinando il medesimo tetto di indennità dell'industria. Ciò non comporterebbe aggravio di costi: oggi infatti il lavoratore ha diritto sino a 8 mesi di disoccupazione ordinaria al 60% della retribuzione, che con le attuali retribuzioni già supera il tetto vigente mentre l'unica differenza, per noi importante, è il valore dei contributi per il diritto alla pensione di anzianità per ulteriori tre mesi. Ricordiamo a tale proposito che alle condizioni attuali il 95% dei lavoratori edili va in pensione a 65 anni perché mediamente arriva a 60 con 28 anni di contributi validi per l'anzianità.

Qui emerge un altro aspetto drammatico, la situazione pensionistica degli edili: con il sistema contributivo previsto dalla riforma introdotta dalla legge 335/95, la rendita per gli edili sarà un disastro sociale. Per questo occorre, tra l'altro, rendere appetibile ai lavoratori l'adesione ai fondi di previdenza complementare, razionalizzando e mutualizzando i costi e riconoscendo l'usura del settore per l'incremento dei contributi e agevolare l'uscita dal lavoro ai fini pensionistici.

Le proposte fatte dalla categoria delle costruzioni negli ultimi anni circa la situazione pensionistica e il miglioramento degli ammortizzatori sociali hanno raccolto pochi frutti. Abbiamo sottoscritto con le controparti due "avvisi comuni" e il Manifesto degli Stati generali delle Costruzioni.

Negli avvisi comuni abbiamo richiesto l'abbassamento della contribuzione, con lo spostamento di una parte di questa riduzione nelle casse a fini previdenziali/assistenziali.

Nel Manifesto degli Stati Generali abbiamo chiesto un allargamento degli ammortizzatori sociali e la razionalizzazione dei costi di quest'ultimi attraverso accordi tra le parti. In sintesi, le nostre proposte sono:

- Riequilibrare la mancanza dell'indennità di mobilità con un allungamento del periodo di disoccupazione che abbia valore per il diritto alla pensione di anzianità
- Innalzare il valore dell'indennità di disoccupazione
- Allungare il periodo di cassa integrazione ordinaria consecutiva almeno a sei mesi e ricomprendere con semplicità tutta la casistica di accesso a quest'ultima
- Armonizzare i contributi, riequilibrando in primis il costo del lavoro tra dipendenti ed autonomi e alzando i contributi assicurativi di questi ultimi
- Mantenere la specificità delle intemperie nella Cigo per il settore
- Portare la disoccupazione a 36 mesi con un decalage dopo il primo anno, che deve prevedere delle attenzioni sul valore dei contributi figurativi per il diritto alla pensione di anzianità per almeno sei mesi consecutivi.
- mantenere il meccanismo dell' art. 11 della 451/94 che è lo strumento che permette la chiusura non traumatica dei grandi cantieri
- Eliminare l'art 10/223 e la sua macchinosa procedura mettendo le causali nella regola generale ed allargandole ai casi di sospensione per mancanza del certificato antimafia senza commissariamento dell'azienda
- Potenziare il ruolo degli enti bilaterali attraverso il collegamento tra la sospensione dal lavoro, la riqualificazione professionale e l'integrazione salariale.

Più in generale, fermo restando il ruolo centrale del welfare universale pubblico, la bilateralità deve sempre più svolgere il ruolo di riconoscimento delle specificità e delle differenze dei lavoratori del settore a partire da quelle dei giovani e dei migranti ancorandole al

contesto contrattuale del settore.

Sicurezza sul lavoro

Il tema della sicurezza sul lavoro sembra derubricato dall'attenzione del Paese, relegato agli addetti ai lavori, i sindacati quali tutori del diritto individuale dei lavoratori ad avere una condizione di sicurezza nella loro attività lavorativa, e alle imprese che devono rispettare norme legislative che regolano la sicurezza sul lavoro.

Finita la stagione della grande riforma legislativa con il Testo Unico, prodotto dal governo precedente, si è sviluppato un tentativo di ridurre i cardini della riforma, prima con le modifiche legislative 106/2009, riuscite solo in parte, poi con circolari applicative del Ministero del lavoro.

Nei cantieri si continua a morire e la crisi economica, con i suoi effetti disastrosi sul Paese, ovviamente provoca minore attenzione alla sicurezza, riduce investimenti, aumenta l'irregolarità e la disattenzione sul tema sicurezza.

Per questo la CGIL e la Fillea devono riportare al centro il tema sicurezza, considerandola una priorità del loro agire quotidiano.

Il nostro modello bilaterale assegna un ruolo indubbiamente utile ai CPT quali soggetti titolati a sviluppare prevenzione e cultura della sicurezza; essi devono qualificare in modo maggiore il loro operato, potenziare il naturale compito contrattuale, che rimane prioritariamente quello delle visite nei cantieri, costruire sinergie col sistema della bilateralità, in modo particolare sul tema della formazione.

Il rilancio e la difesa della bilateralità passa attraverso la definizione di un sistema integrato che coniughi da una parte l'esigenza aziendale di consulenza nei cantieri, dall'altro un rinnovato impegno sulla cultura della sicurezza, tema sensibile che riguarda il lavoratore.

Le OOSS troppo spesso non utilizzano a pieno uno strumento fondamentale inerente la sicurezza sul lavoro, ovvero gli RLS e gli RLST; abbiamo prodotto nel settore edile importanti occasioni di iniziativa unitaria su questo tema che va

ora sviluppato e implementato.

Le analisi sulla negatività delle modifiche al T.U., l'esigenza di strumenti maggiori di intervento nei cantieri sono un patrimonio comune, non sufficientemente utilizzato dall'insieme del sindacato.

Vogliamo sviluppare un maggiore impegno della Fillea sul tema sicurezza, cercando di offrire ai lavoratori strumenti adeguati nella difesa delle loro condizioni di lavoro. Lo proporremo a Filca e Feneal quale luogo di un'iniziativa comune, sapendo che troppo spesso le volontà dell'attuale Governo vanno nella direzione opposta.

Il sindacato deve diventare protagonista di una lotta all'irregolarità nel mondo del lavoro, costituirsi parte civile dove possibile, ad esempio nei processi per morti sul lavoro.

Occorre rilanciare le strutture unitarie RLS e RLST, costruendo una consapevolezza della loro autonomia, evitando quindi confusioni ancora presenti nel rapporto tra essi e la bilateralità.

Questi soggetti sono espressioni consolidate anche legislativamente delle O.O.SS., rispondono quindi ad una logica di parte, anche se diventa auspicabile un forte intreccio operativo tra loro e i soggetti che operano sul tema sicurezza nei cantieri.

Va colta quindi un'occasione importante come quella contrattuale per rafforzare il ruolo dei soggetti che fanno sicurezza nel mondo delle costruzioni, definendo ruoli, confini ed obiettivi in coerenza con la storia del sindacalismo confederale.

La nostra esperienza sulla bilateralità sul tema sicurezza, la nuova attenzione sulla definizione degli RLST e le esperienze consolidate e qualificate, possono essere utili al dibattito della Cgil.

Ci sembra la risposta all'attacco e allo stravolgimento che il Ministero del lavoro sta facendo sulla bilateralità ed alla filosofia del libro bianco.

Un piano d'azione in tema di immigrazione

Il clima di repressione e razzismo nei confronti degli immigrati, le politiche di respingimento hanno intensificato lo sfruttamento selvaggio dei lavoratori stranieri, regolari e non, e hanno permesso la perdita del controllo del territorio. Questo è frutto delle politiche governative che trattano l'immigrazione come un'emergenza nazionale che mette in crisi l'identità e la sicurezza degli italiani.

I lavoratori immigrati stanno pagando sulla propria pelle l'inefficienza e l'ineadeguatezza di scelte politiche alla base di norme legislative e strumenti di attuazione che hanno alimentato la paura favorendo azioni razziste e xenofobe, incapaci di trovare risposte organiche al fenomeno migratorio e disinteressate a colpire chi specula sul traffico di manodopera illegale.

Contro queste scelte che puntano a creare un clima di odio, intolleranza e discriminazione, la Fillea si batte per costruire le condizioni per un futuro in cui lavoratori e lavoratrici, famiglie, uomini e donne, bambini e bambine possano condividere civilmente spazi lavorativi e sociali, diritti e doveri, tutti, nessuno escluso.

Ribadiamo quindi la necessità di continuare ad esigere scelte politiche di integrazione ed accoglienza improntate alla civile convivenza, al rispetto della legalità e alla repressione di qualsiasi forma di sfruttamento, mentre nella nostra azione contrattuale, sia nazionale che territoriale, dobbiamo continuare a cercare soluzioni innovative per dare risposte ai bisogni e ai diritti dei lavoratori migranti.

Occorre rafforzare il sistema del welfare locale, anche attraverso la contrattazione sociale, per garantire la certezza dei servizi essenziali, che i lavoratori migranti pagano al pari di tutti gli altri cittadini.

Occorre organizzare, attraverso un migliore ed organico sistema di controlli ed ispezioni, la lotta al lavoro nero, garantendo la protezione alle vittime attraverso la richiesta dell'equiparazione del reato di caporalato a quello di tratta

degli esseri umani, realizzando protocolli territoriali che contengano clausole di salvaguardia del lavoratore senza permesso di soggiorno che denuncia il proprio caporale e chiedendo l'attuazione di Direttive e Trattati europei ed internazionali, l'art. 13 del Trattato UE contro la discriminazione e a garanzia dell'uguaglianza, la Convenzione OIL N.143 sulle migrazioni.

Allo stesso tempo dobbiamo farci promotori di un piano nazionale e organico di regole che governino il fenomeno migratorio, a partire dalla cittadinanza, dal diritto di voto e dalla riaffermazione dei principi fondamentali nel rispetto dei diritti umani, così come sancito dalla nostra Costituzione e dai Trattati internazionali.

Altro terreno sul quale dovremo intervenire è quello di agevolare il flusso delle rimesse e garantire, attraverso convenzioni bilaterali con i paesi di provenienza, la reciprocità nei diritti sociali e previdenziali, rimuovendo discriminazioni ed ostacoli burocratici che impediscono diritti come gli assegni familiari e il percepimento della pensione una volta che si torna nel proprio Paese.

Le politiche di genere

Una frontiera che il sindacato deve superare è quella delle differenze sociali e lavorative fra uomini e donne, sapendo che questo prioritario obiettivo richiede un grande sforzo e un notevole salto culturale.

La difficoltà di dare risposte organizzative e di tutela delle lavoratrici per una categoria come quella delle costruzioni è ancora maggiore. Le lavoratrici nel comparto dell'edilizia non sono molte, fatta salva la realtà del Restauro e delle impiegate, mentre solo in alcuni nostri settori, come il legno, le lavoratrici sono una realtà significativa. Questa scarsa presenza rende più complicato che in altri settori conoscere in modo approfondito la composizione della manodopera, la sindacalizzazione, la crescita professionale e i differenziali salariali fra uomini e donne a parità di competenze. Alla diversa condizione delle donne nei nostri settori devono corrispondere politiche rivendicative in tutti i livelli di contrattazione, capaci di confrontarsi con le nuove politiche del mercato del

lavoro sull'organizzazione del lavoro e dei servizi, in modo da combattere le discriminazioni, riconoscendo il valore della differenza.

E' per queste ragioni che riguardo al tema delle Politiche di genere la Fillea Cgil ha scelto come priorità assoluta il terreno della contrattazione, nazionale, aziendale, territoriale e sociale. Le positive esperienze della Rete Fillea@donna sui temi contrattuali, ci spinge a continuare perseguendo questo obiettivo anche nel futuro, estendendo ulteriormente l'attività di negoziazione attraverso l'attuazione di progetti territoriali e regionali mirati, sia mediante l'elaborazione di proposte ed iniziative nate e portate avanti dalle compagnie di Fillea@donna e poi assunte dall'intera categoria, sia estendendo e formalizzando la presenza di genere in tutte le commissioni e delegazioni trattanti dei diversi settori e livelli contrattuali.

SALARIO DIRITTI DEMOCRAZIA

La questione salariale, l'accordo separato i rinnovi contrattuali

Il settore edile e l'intera filiera delle costruzioni, così come la gran parte degli altri settori produttivi, in questi ultimi anni hanno fatto registrare un sensibile spostamento della ricchezza dal lavoro dipendente ai profitti. L'efficacia delle strategie rivendicative in materia di rinnovi contrattuali è stata limitata in parte da regole negoziali non più efficaci nel quadro economico dell'ultimo decennio, ma soprattutto dal peso fiscale esercitato sempre più sui salari.

Inoltre, a parte la positiva esperienza del settore edile -dove la contrattazione di secondo livello esercitata territorialmente ha generalizzato i suoi effetti - e del settore del cemento -dove per struttura produttiva è altrettanto generalizzata in termini di contrattazione di gruppo - la contrattazione di secondo livello raggiunge appena il 20% dei lavoratori.

E' quindi evidente la centralità di ridefinire, oltre che una effettiva riforma fiscale a vantaggio del lavoro dipendente, una riforma del sistema contrattuale e della rappresentanza, con l'obiettivo di estendere la contrattazione di secondo livello nel quadro di un rafforzamento del contratto nazionale.

L'accordo separato del 22 gennaio 2009 ha invece introdotto pericolose lesioni alla tenuta dei CCNL senza risolvere né la questione salariale né quella dell'estensione della contrattazione di secondo livello; inoltre ha determinato l'evidenza di un non più tollerabile limite democratico nell'esercizio della rappresentanza.

Il rifiuto convinto dell'accordo separato non risolve di per se i problemi che abbiamo registrato nelle dinamiche salariali e delle relazioni industriali.

La necessità di riconquistare un nuovo quadro di regole contrattuali adeguate agli obiettivi che ci poniamo è quindi una necessità oggettiva, cui la Fillea intende contribuire a partire dalla valorizzazione della particolarità della sua esperienza negoziale.

Lo abbiamo fatto negli scorsi mesi perseguendo con ostinazione il tentativo di costruire piattaforme unitarie che fossero coerenti con i nostri principi e, al tempo stesso, fossero capaci di portare Filca e Feneal fuori dai limiti imposti loro dall'accordo separato in termini di autonomia contrattuale.

Ci siamo riusciti solo parzialmente, costruendo piattaforme distinte seppur convergenti su molti punti ma, soprattutto, molto oltre l'accordo separato; su quelle piattaforme siamo ora impegnati a costruire risultati utili e coerenti da trasformare in soluzioni contrattuali unitarie.

Come abbiamo già fatto con il rinnovo del CCNL del cemento e come hanno fatto altre categorie, la soluzione unitaria di questa tornata contrattuale può costituire un primo importante passo nella strategia della CGIL per andare oltre l'accordo separato scardinandone nei fatti i presupposti.

Ma il problema che la CGIL ha di fronte è più ampio e riguarda l'affermazione di un nuovo sistema contrattuale organico ed efficace.

I nuovi orizzonti: "oltre l'accordo separato"

E' evidente che il tema della definizione di nuovi orizzonti contrattuali capaci di andare oltre l'Accordo Separato è un tema che riguarda l'intera Confederazione e in quella sede andrà discusso e definito.

Una volta terminata questa "fase" anomala ed irripetibile dei rinnovi dei CCNL, la Confederazione insieme alle categorie, dovrà ragionare sulla prospettiva dei rapporti con CISL e UIL e le controparti iniziando a riannodare i fili delle regole contrattuali, che non potranno che essere condivise da tutti. E' altrettanto evidente però, che quella discussione sarà tanto più proficua quanto più ciascuno potrà arricchirla con il proprio punto di vista e la propria esperienza.

In questo quadro la FILLEA può e vuole dare un contributo alla riflessione generale, partendo dalla propria esperienza negoziale, con le sue peculiarità, i suoi pregi ed i suoi limiti.

Questa riflessione e le relative sintesi che offriremo al dibattito confederale, non appartengono, né per forma né per prospettiva, al confronto in atto sui tavoli dei rinnovi contrattuali, perché quei tavoli fanno i conti con il contesto definito dalla crisi economica e dall'Accordo Separato e, come ovvio, pur partendo dai medesimi punti di riflessione, li declinano in obiettivi coerenti alle nostre convinzioni e praticabili nel contesto dato. Quegli obiettivi e il mandato ricevuto su di essi nelle Piattaforme saranno quindi il parametro di riferimento nella presente tornata contrattuale e gli esiti saranno definiti dalla normale dinamica del confronto fra le parti e dalle valutazioni che le delegazioni trattanti faranno con i lavoratori nei luoghi e nelle sedi deputate.

E' evidente, quindi, che la riflessione che avviamo nel Congresso è una riflessione di natura diversa, di carattere più generale e di indirizzo, volta a tracciare gli orizzonti ampi sui quali orientare la ricostruzione di un nuovo sistema contrattuale.

Del resto l'esigenza di una riforma contrattuale era condivisa da tutte e tre le Confederazioni, perché la Concertazione su cui poggiava l'accordo del '93 aveva esaurito la spinta propulsiva, soprat-

tutto nei termini di effettivo governo della politica dei redditi.

La tutela dei lavoratori dipendenti, infatti, si esercita non solo attraverso la Contrattazione Nazionale e la contrattazione di secondo livello, che sono e restano necessari ed indispensabili. Quella tutela dipende anche da un insieme di interventi che vanno dalla riduzione del prelievo fiscale su retribuzioni e pensioni alla stabilità e continuità del rapporto di lavoro, dagli ammortizzatori sociali ai percorsi formativi nei periodi di crisi: tutti aspetti che devono assumere un carattere di organicità e centralità nel confronto con le Imprese, con le Istituzioni e con il Governo.

Anche nel pieno della crisi globale peggiore e più lunga degli ultimi decenni, sapendo che le retribuzioni reali dei paesi occidentali avanzati -nostri concorrenti -sono superiori a quelle italiane di quasi il 20%, dobbiamo essere consapevoli della centralità che assume la questione della redistribuzione del reddito a favore del lavoro. Il valore del contratto nazionale, insieme ad una Riforma Fiscale progressiva e redistributiva del reddito, sono gli strumenti attraverso i quali costruire un sistema equo di difesa del reddito dei lavoratori dipendenti.

Il Contratto Collettivo Nazionale è il pilastro di difesa dei diritti universali dei lavoratori, ma non solo. Esso rappresenta un elemento di regolazione certa ed esigibile del mercato, in una situazione complessa come quella italiana già soggetta a forte spinte campanilistiche e corporative; soprattutto nel sistema contrattuale Edile, in cui il valore del Salario Nazionale e Territoriale sono contrattati da decenni sul livello Nazionale, questo elemento regolativo è stato sempre sostenuto anche dalle Associazioni Imprenditoriali, per evitare un Sistema di dumping territoriale dove sarebbe impossibile praticare metodi di crescita industriale delle imprese né garantire la regolarità della filiera produttiva.

Perché il Contratto Nazionale mantenga questa funzione regolatrice del Mercato non è necessario caricarlo di un valore normativo onnicomprensivo: è però assolutamente necessario che mantenga un valore gerarchico, forte ed esigibile, di fonte primaria non derogabile.

Dunque, un Contratto Nazionale "inclusivo" di filiera, capace di contrastare la spinta alle esternalizzazioni, organizzato su due livelli, in cui nel livello nazionale si regolamentano i valori e le norme, e nel 2° livello si definiscono strumenti per contrattare l'organizzazione del lavoro, le sue condizioni e le quote di salario ad esse legate.

Uno degli obiettivi principali a cui dobbiamo guardare nella costruzione di un nuovo orizzonte contrattuale è sicuramente, insieme al rafforzamento del CCNL come fonte primaria, quello di estendere la **contrattazione di 2° livello**.

La situazione oggi è variegata e complessa. Mentre nell'edilizia la contrattazione di 2° livello, nella dimensione di contrattazione territoriale che ha storicamente assunto, è esigibile e attuata da tutti i luoghi di lavoro e ha reso esigibile per il singolo lavoratore il diritto al salario e alle condizioni normative, negli impianti fissi il 2° livello vede situazioni diversificate con una buona contrattazione aziendale ma applicata ad appena il 20% delle imprese, lasciando in tal modo scoperto quasi tutto il mercato del lavoro occupato nelle piccole imprese, con eccezioni positive in alcuni territori e per il comparto del cemento dove, attraverso la contrattazione nazionale di gruppo, si raggiunge la quasi totalità degli addetti.

Il problema vero è dunque come si riesce ad estendere il secondo livello di contrattazione. La soluzione non è semplice, anche perché in tutti i Contratti Nazionali il secondo livello di contrattazione è previsto, ma non riusciamo ad eseguirlo e praticarlo.

Questo significa che la contrattazione si realizza non solo perché è prevista dalle regole ma anche perché si hanno le condizioni, i rapporti di forza necessari, cioè non esiste potere contrattuale "reale" senza la forza organizzata dei lavoratori. Qui sta il problema ma anche la soluzione.

Se è vero che non può esserci contrattazione senza rappresentanza, l'obiettivo della estensione della contrattazione di 2° livello va legato ad una estensione dei diritti sindacali da raggiungere mediante una legge sulla democrazia e la

rappresentanza sindacale, che definisca un quadro chiaro ed esigibile entro cui le categorie possano individuare peculiari soluzioni per via negoziale.

In questo quadro, tanto più si riuscirà ad estendere la rappresentanza, tanto più potremo estendere la contrattazione nella direzione del massimo avvicinamento possibile ai luoghi nei quali la prestazione lavorativa si esplica. Questo principio, unificante per tutti i nostri settori contrattuali, produce effetti diversi in ciascuno di essi a seconda delle peculiarità loro proprie.

Nell'edilizia cercare di affermare tale principio significherà rafforzare, potenziare e rilanciare la contrattazione in cantiere, a partire dalle esperienze di contrattazione di anticipo o di contrattazione informale già realizzata, su aspetti fondamentali connessi alla sicurezza, all'organizzazione del lavoro, alle sue condizioni e al nesso con la stessa retribuzione. Perché ciò sia possibile è necessario da un lato non mettere minimamente in discussione ma, anzi, rafforzare la attuale struttura normativa e salariale della contrattazione territoriale, dall'altro valorizzare l'unicità del cantiere come unica unità produttiva. Negli impianti fissi, ad esclusione del cemento, quello stesso principi della contrattazione di 2° livello produce effetti diversi. Infatti, fermo restando la scelta di collocare la contrattazione in azienda in tutti i luoghi di lavoro dove c'è un soggetto di rappresentanza in grado di esercitarla, ovvero laddove sia dato il mandato dai lavoratori ad esercitarla, per le altre realtà va esplorata la strada della ricerca di livelli adeguati di rappresentanza come contrattazioni di filiera, di sito, di distretto o territoriali a cui attestare la contrattazione secondo i principi della riunificazione del lavoro e di cicli produttivi.

E' in questo quadro che va collocato anche la discussione sulla **bilateralità**. Se infatti essa è strumento della contrattazione e veicolo per la estensione di diritti e prestazioni contrattuali, si potrà definire il suo utilizzo solo in rapporto alla contrattazione e alle reali condizioni e ai reali bisogni dei lavoratori che con la contrattazione si esprimono. Bilateralità perciò che deriva dalla contrattazione e che interviene per

"migliorare ed accrescere" le tutele ed i diritti dei lavoratori.

Ciò vale in primo luogo per i settori come l'edilizia, in cui essa è parte di una esperienza storica e radicata e dove è funzionale alla struttura del mercato, dell'impresa e del lavoro.

Valorizzare l'esperienza della bilateralità in edilizia significa oggi sottrarla al rischio di snaturamento insito in tutte quelle ipotesi o progetti che vogliono farne strumento di gestione di funzioni proprie dello stato e del welfare universale.

Tali ipotesi e progetti dovranno essere respinti con nettezza.

Al tempo stesso non dobbiamo rifiutare l'innovazione, ma dobbiamo sperimentarla sul nostro terreno, che deve restare quello contrattuale.

Un orizzonte da esplorare è quello del riconoscimento della diversità, che riguarda le condizioni sociali dei lavoratori e, quindi, dei livelli di prestazioni e di welfare integrativo che un sistema contrattuale può proporre.

Non può essere quindi il welfare integrativo il limite della bilateralità, ma la qualità di quell'integrazione e, soprattutto, la qualità della prestazione universale che si dovrà mantenere e la sua difesa; quello che si andrà ad integrare non deve indebolire, nemmeno indirettamente, l'universalità e la qualità del welfare pubblico.

Il punto quindi non è la possibilità per un sistema bilaterale di integrare anche le prestazioni di welfare universale, ma definire chiaramente quelle prestazioni, la loro qualità e le loro modalità, in rapporto alle specificità dei lavori. Altro tema è come possiamo estendere la bilateralità? Non può essere la dimensione dell'impresa il punto dirimente, ma la struttura produttiva dei settori, la dimensione dei loro processi industriali e le necessità che comporta in termini contrattuali e salariali di rispondere alle condizioni che tutto ciò determina sul lavoro.

Ci sono sempre, quindi, le necessità e le condizioni del lavoro a monte delle scelte se usare o non usare la bilateralità. Mai potrà esserci una scelta aprioristica.

A questo contesto, già difficile e complesso, non sfugge il comparto dell'Artigianato. A tutte le problematiche riferite al comparto industriale, nell'artigianato storicamente se ne aggiungono almeno altre due: una rappresentanza sindacale marginale e una agibilità sindacale pressoché inesistente.

Il Contratto Nazionale, salvo poche regioni dove si pratica la contrattazione di secondo livello, è l'unico strumento in grado di intervenire per garantire tutele minime a questi lavoratori. Per questo i negoziati in corso, anche qui in presenza di accordi separati, rappresentano una occasione da non perdere.

In questo caso gli elementi di riflessione e di decisione sul cosa e come fare per uscire da questa situazione devono coinvolgere ancora più rapidamente la Confederazione e le Categorie. Il rischio reale che corriamo è quello di perdere definitivamente un ruolo ed un rapporto con alcuni milioni di lavoratori dipendenti.

REGOLARE IL LAVORO, L'IMPRESA E IL MERCATO

La legalità come preconditione

La crisi economica e l'assenza di una strategia da parte del Governo sia sul terreno economico che su quello dei controlli e delle regole, rischiano di trasformare l'edilizia in una giungla senza più regole.

Da una parte si genera un dumping senza esclusione di colpi da parte delle imprese che operano in condizioni di illegalità, con la conseguente estromissione dal mercato delle imprese sane, quelle che rispettano le leggi ed il lavoro; dall'altra per tutte le imprese l'imperativo categorico è "ridurre i costi", a partire da quelli del lavoro, con il conseguente peggioramento delle condizioni generali dei lavoratori.

I meccanismi per ridurre i costi del lavoro si sono raffinati. Oltre al ricorso al lavoro nero, sempre maggiore, ed al lavoro grigio (il part time, il fuori busta, ovvero tutte le forme di elusione contributiva), nel corso di questa crisi si stanno consolidando due tendenze in atto già da alcuni anni: il "muratore a

partita Iva" ed il sottoinquadramento.

Ovviamente virtuali invece i numeri del sommerso: la nostra stima è che siano 300mila i lavoratori completamente in nero, una stima prudenziale perché mettendo a confronti i dati Istat e Casse Edili, solo tra gli immigrati regolari mancano all'appello 110mila lavoratori. Ma noi sappiamo che a questo conto vanno aggiunte le cifre dei migranti senza permesso di soggiorno e quelle dei lavoratori italiani espulsi dal mercato regolare che si presentano massicciamente, ed anche questo è un fatto nuovo, ai mercati delle braccia irregolari.

Al fenomeno del lavoro nero è strettamente legato quello del caporalato, uno degli affari più interessanti in questo momento per la criminalità organizzata, che negli ultimi anni si è insediata con forza nel mercato dell'edilizia, ramificandosi e moltiplicando le proprie aziende su tutto il territorio nazionale.

L'"altro stato", quello della criminalità organizzata, si sta impossessando di fette consistenti del mercato dell'edilizia, dalle gare per gli appalti alla catena dei subappalti, dalla fornitura di manodopera a basso costo a quella di materie prime, dai lavori di scavo allo smaltimento dei materiali di risulta, fino alla gestione degli immobili ed alla loro vendita.

Per anni abbiamo denunciato il rischio incombente di una diffusione nel mercato dell'edilizia di questo cancro. Tutto questo ora è realtà.

Per fare i conti con questa realtà occorre innanzitutto avere consapevolezza che la posta in gioco è la affermazione o la sconfitta della cultura della legalità, che oggi con forza poniamo come tema nazionale e generale.

Sarebbe infatti sbagliato e fuorviante guardare alla illegalità ed alla criminalità organizzata come a fenomeni circoscritti solo al Mezzogiorno o che afferiscono solo alla sfera della giustizia.

Il tema è nazionale e generale, perché sta giungendo a compimento la fase della trasformazione dei capitali sporchi in attività economiche pulite, dell'abbandono delle attività a maggior rischio (lasciate spesso alle nuove bande provenienti dall'estero) per le attività industriali e finanziarie, della trasformazione di nuove generazioni di boss in imprenditori e colletti bianchi. In gioco c'è tutto: il controllo del territorio, dell'econo-

mia, del consenso e delle coscienze.

Lo Stato deve tornare ad esercitare il suo ruolo, le istituzioni locali, la società civile, le parti sociali, ciascuno per il proprio pezzo, debbono fare la propria parte per ricostruire una cultura della legalità.

E molto di questa battaglia nazionale e generale passa proprio da quella parte del mercato che ha fatto da apripista per questa strategia criminale, l'edilizia. Occorre dunque scrivere quelle regole che, con il mondo delle imprese, abbiamo proposto negli Stati Generali delle Costruzioni e chiesto con forza al Governo: norme selettive per l'accesso alla professione di imprenditore edile e norme efficaci per valutarne la qualità; norme capaci di dare concretezza ai valori di qualità legalità e sicurezza, come il rafforzamento del Durc per congruità, la qualificazione delle imprese, il superamento delle gare al massimo ribasso, la tracciabilità dei flussi finanziari, il rafforzamento del sistema dei controlli con l'esclusione dalle gare di tutte quelle imprese che hanno fatto i loro affari eludendo le regole.

Occorre che si potenzi l'attività di indagine e di contrasto da parte della Magistratura e delle forze dell'ordine, che si rafforzi il rapporto tra queste, le istituzioni locali e le parti sociali per rendere i grandi appalti ed i grandi cantieri "palazzi di vetro", strappando i lavoratori, le imprese, le amministrazioni e le comunità locali al ricatto, alle intimidazioni ed al controllo della criminalità organizzata e dei suoi gruppi economici e di potere.

Tutto questo impegna la Fillea ed il sindacato a svolgere il suo ruolo fino in fondo a tutela della legalità, dei diritti del lavoro e dell'interesse generale, ma anche di vigilanza e di tessitura della tela della solidarietà nelle comunità locali, fatte di lavoratori, di cittadini, di associazionismo diffuso. Dobbiamo saper essere fino in fondo soggetti contrattuali, capaci di tutelare i lavoratori, anche quelli che non hanno diritti perché irregolari o nelle mani dei caporali, di incidere con proposte e con protocolli specifici sulla trasparenza degli appalti, sul sistema di imprese e sul ciclo produttivo interno al cantiere. In questo quadro è fondamentale l'azione che dobbiamo proseguire volta a definire un chiaro quadro di regole per il lavoro, per il mercato e per l'impresa.

Regolare il lavoro e il mercato

Le emergenze sociali che, a scadenza periodica, occupano le pagine dei giornali, sono solo la punta di un iceberg di illegalità diffusa, che gli scandali del G8 e delle varie emergenze e delle tante tangenti locali stanno a dimostrare.

Le spinte deregolative da un lato, la crisi economica dall'altro, le politiche xenofobe da un altro ancora, concorrono a determinare un bacino sempre più grande di manodopera su cui agisce lo sfruttamento dei caporali e della criminalità organizzata.

Di fronte a tutto ciò l'impianto legislativo è assolutamente carente, così come lo è la rete di controlli. La battaglia contro il caporalato e il lavoro nero è la prima battaglia da vincere per dare regolarità al lavoro e al suo mercato.

L'Italia è un Paese che ha 1 impresa ogni 30 famiglie e l'800% in più di imprese qualificate per i lavori pubblici rispetto alla media dei paesi europei, quindi per evitare questo andamento, occorre una legislazione che normi l'accesso all'iscrizione alla Camera di Commercio e verifichi il mantenimento dei requisiti nei lavori privati, mentre per i lavori pubblici occorre rivedere il Sistema di Qualificazione SOA, introducendo criteri di selezione che riguardano la forza lavoro finalizzata alla realizzazione dell'intero ciclo produttivo e non soltanto quello finanziario e organizzativo dell'impresa; nei lavori pubblici vanno inoltre ridotti le forme di contrattazione con il committente (Impresa, Consorzio Stabile, Consorzio d'Opera, ATI, AVALIMENTO, Contraente Generale).

Per ridurre l'area della "Falsificazione di identità" occorre dotare il lavoratore di una carta di identificazione professionale, che contenga dati sul salario, sulla previdenza, sull'impresa per cui lavora, sulla sua storia professionale, la formazione ricevuta e le competenze acquisite, e che quindi possa costituire un deterrente nel ricorso a questo fenomeno.

Per costruire un mercato trasparente e regolare occorre aprire su forme incentivanti relative alla contribuzione, alla fiscalità, e alle certificazioni di qualità a favore delle imprese strutturate e plu-

rioperative, ma soprattutto occorre agire per eliminare l'effetto distortivo degli appalti al massimo ribasso che, troppo spesso, generano effetti a danno del lavoro e della qualità.

E' necessario definire un vero mercato che superi l'attuale situazione in cui, insieme alla giungla dei massimi ribassi, si è strutturata un'area sottratta al mercato e consegnata alla logica extralegem delle emergenze o degli eventi eccezionali, o quella distorta del meccanismo del contraente generale.

Fondamentale poi per combattere l'economia illegale è la "tracciabilità" dei pagamenti, metodo questo molto utile per combattere anche il lavoro nero. Nella lotta al lavoro irregolare va rafforzata la funzione del DURC passando dalla Certificazione di correttezza a quella di congruità.

Su questi temi deve continuare a svolgere un ruolo importante anche la contrattazione.

Per dare trasparenza e regolarità al lavoro in edilizia occorre intervenire con la legislazione sociale e una contrattazione che contrasti i fenomeni degenerativi del mercato come l'elevata presenza di un numero di imprese scatole vuote, l'elevato numero di falsi lavoratori autonomi senza dipendenti.

Per riappropriarci del ruolo contrattuale sull'organizzazione del lavoro, che per dimensione di imprese per le varie forme di sub contrattazione nel tempo è venuto scemando, occorre implementare la contrattazione preventiva all'apertura dei cantieri (logistica - sicurezza - responsabilità a catena) e rendere esigibili le relazioni sindacali durante la realizzazione dei lavori.

Per effetto di esternalizzazioni e moltiplicazioni dei soggetti di impresa, oggi il settore necessiterebbe di alcuni elementi di innovazione anche contrattuale: un contratto inclusivo, che possa definirsi "di filiera", in cui il 2 livello continui ad operare nell'ambito delle attribuzioni definite dal CCNL ma che contemporaneamente risponda alle esigenze derivanti dall'organizzazione del lavoro provando a governarla, a qualificarla, a riportare ad unicità di processo quanto frazionato dal mercato e dalla necessità di ridurre i costi diretti da parte

delle imprese.

Oggi in un cantiere di medie dimensioni per non parlare dei cantieri infrastrutturali - le tipologie contrattuali dei lavoratori che vi operano sono varie.

Abbiamo spesso a che fare con velocità diverse, strutture contrattuali concepite sulla base dell'organizzazione del lavoro propria degli impianti industriali e chiamate impropriamente a gestire complessità produttive come quella del cantiere.

Ma il problema della filiera non è soltanto legato al ciclo produttivo. L'idea che la contrattazione debba ricostruire ciò che le dinamiche di mercato hanno disaggregato è una parte importante del problema ma non la sola. Facendo l'esempio dell'edilizia, l'idea di filiera dovrebbe comprendere tutto il percorso dell'opera, dalla sua concezione alla progettazione e realizzazione, tutti momenti che dovranno nel futuro poter contare sulla regia contrattuale di un sindacato confederale che guarda alla ricostruzione della catena del valore di un prodotto, sia esso un manufatto, un'infrastruttura, un prodotto della conoscenza.

Regolare l'impresa

E' necessario rendere più selettivo il sistema di accesso alla professione di imprenditore edile ed il sistema di qualificazione delle imprese di lavori pubblici (revisione del sistema SOA) e sviluppare le potenzialità - anche in chiave di ampliamento del mercato e di crescita dimensionale e qualitativa di tutti gli operatori della filiera delle costruzioni - delle nuove forme di affidamento dei lavori pubblici (partenariato pubblico privato, leasing, appalto a contraente generale, concessione).

Va favorita la diffusione di "Protocolli di legalità" preventivi all'apertura di grandi cantieri (finalizzati a contrastare possibili infiltrazioni malavitose e a consentire l'esecuzione dei lavori nella legalità, la trasparenza e la sicurezza), attraverso un sempre maggiore coinvolgimento e tutela di tutti i soggetti coinvolti nel processo produttivo edile, tenuti all'esclusiva applicazione del contratto di settore.

Occorre mantenere e rafforzare le professionalità in carico alle imprese come valore umano primario, attraverso l'utilizzo di tutti i mezzi esistenti in materia di formazione. In particolare, a seguito delle scelte contrattuali del settore (contenute negli "avvisi comuni" sottoscritti dalle parti a sostegno della regolarità contributiva, della sicurezza e della formazione professionale e interculturale) è auspicabile una politica di incentivazione fiscale e contributiva per quelle imprese che - attraverso l'utilizzo degli enti bilaterali contrattuali del settore - facciano crescere la professionalità della forza lavoro e garantiscano più sicurezza nei luoghi di lavoro.

PROGETTARE IL FUTURO

Il concetto di sostenibilità

Va ripensato lo sviluppo e con esso la produzione, piegandone l'orizzonte verso la sostenibilità ambientale e sociale. Un'alternativa in grado di produrre crescita economica e civile deve dunque partire da uno sviluppo sostenibile, locale, integrato.

Sostenibile, poiché deve garantire la preservazione delle risorse del pianeta e pari opportunità alle generazioni future; **locale**, in quanto capace di valorizzare le risorse dei territori per offrire prodotti qualitativamente competitivi nel mercato globale; **integrato**, perché deve attuarsi nell'ambito di "filieri corte", che mettano a sistema le capacità produttive di comparti contigui per perseguire obiettivi di sviluppo territoriale sostenibile.

Anche nell'industria delle costruzioni l'innovazione sostenibile deve essere il riferimento di un nuovo modello di sviluppo. La ricerca della qualità, nei prodotti e nei processi, deve costituire il principale motore di questo sviluppo, e la produzione si deve orientare verso beni e servizi innovativi, ad elevata componente tecnologica.

Questa qualità non può prescindere dalla sostenibilità, e dunque l'innovazione del nostro tempo, anche e soprattutto nelle costruzioni, deve riguardare obiettivi di autosufficienza

energetica degli edifici e dei contesti urbani, di minimizzazione degli impatti ambientali dei processi produttivi, di attivazione di filiere locali sostenibili. Il ruolo attuale del sindacato, nell'individuare proporre e promuovere nuovi modi di produzione, è assolutamente strategico, per orientare il cambiamento (la ricerca, l'innovazione) verso obiettivi di progresso civile e miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

La casa ed il territorio

Il disagio abitativo è in continua crescita, come confermano gli ultimi dati: 2,7 milioni di famiglie in condizioni economiche per accedere all'edilizia sociale, di cui soltanto il 21% trova una risposta nel patrimonio abitativo pubblico; marginalizzazione delle famiglie in affitto, sempre meno rispetto alla popolazione (ormai siamo al 18% del totale) e sempre più povere.

Al disagio della fascia più debole della popolazione, in buona parte costituita da famiglie monoreddito, monoparentali e da immigrati (oltre che dalle categorie sociali protette), si unisce la schiera, sempre più numerosa, delle famiglie in condizioni socio economiche vulnerabili, quelle a reddito medio basso, che nel libero mercato non trovano risposta alla propria esigenza abitativa. Parliamo di 1,3 milioni di famiglie in affitto, verso le quali sono indirizzate le cosiddette politiche di "housing sociale".

Il rapporto tra le due componenti in affitto (domanda potenziale debole e media) si conferma di circa 1 a 2, ovvero la fascia sociale vale, in termini quantitativi, il doppio di quella a reddito medio-basso, con una tendenza alla rapida crescita della componente debole.

Sta qui il punto critico: se raffrontiamo l'emergenza e le caratteristiche del disagio sociale con la risposta in termini di politiche abitative, soprattutto recenti, non possiamo che constatare l'assoluta inadeguatezza delle risorse finanziarie impegnate ed uno sbilanciamento in termini di categorie destinatarie dei benefici. I provvedimenti, infatti, sembrano tutti concentrati a soddisfare le esigenze della fascia media, con soluzioni di ampliamento volumetrico e programmi di housing sociale, anche con ricorso a fondi immobiliari, relegando però in secondo piano la fascia più de-

bole degli affittuari, quella destinataria dell'edilizia sociale.

Occorrerebbe, invece, riportare al centro il soddisfacimento del bisogno delle categorie più deboli, ovvero le fasce di vera e propria emarginazione (poveri, immigrati), le famiglie a reddito medio basso, gli anziani, i giovani, gli studenti, fasce oggi escluse dalle politiche abitative del Governo, che diminuiscono progressivamente i finanziamenti pubblici destinati all'edilizia sociale. Ci riferiamo ad esempio ai 550 milioni stanziati dal governo Prodi e restituiti, solo in parte, nel dpcm 16 luglio 2009 - cui si aggiunge la sostanziale latitanza delle Regioni per i finanziamenti di propria competenza - ed ai tagli della finanzia-

ria al FSA. In primo luogo è necessario un vero Piano di edilizia sociale in affitto che riequilibri strutturalmente l'anomalia italiana del rapporto tra casa in proprietà e in affitto, a prevalente finanziamento pubblico, ma che non escluda forme di coinvolgimento del capitale privato, pur tenendo ferme le priorità sociali del programma. I contenuti del programma sono stati elaborati con CGIL e Legambiente: consistenza e stabilità temporale dei finanziamenti ERP, sgravi fiscali ed aumento del Fondo sociale per gli inquilini, compatibilità dei canoni di affitto concordati e calmierati con la tipologia della domanda (famiglie a reddito medio basso), attraverso il rilancio del canone concordato (riforma della legge 431) e programmi di Housing Sociale dedicati.

In questo contesto la riforma delle Aziende Casa assume un ruolo strategico, e può costituire quel valore aggiunto che permette di attivare programmi innovativi sia dal punto di vista finanziario che da quello sociale ed ambientale.

In particolare i programmi di Housing Sociale devono proporre soluzioni per le famiglie vulnerabili e per le tante categorie deboli portatrici di particolari esigenze abitative (anziani e diversamente abili, studenti, immigrati), piuttosto che venire incontro alle esigenze del mercato e degli imprenditori. Questo tema rimanda direttamente agli interventi su scala urbana.

Risparmio energetico

Sono necessari nuovi strumenti finanziari e fiscali indirizzati alle famiglie proprietarie in difficoltà nel pagamento dei mutui, che facilitino la trasformazione del patrimonio immobiliare esistente (anziani), e soprattutto che agevolino la riqualificazione energetica degli immobili. Questa tipologia di interventi, infatti, attraverso la diminuzione del fabbisogno energetico degli edifici, ne riduce anche considerevolmente le spese di gestione, costituendo dunque un notevole risparmio sui costi abitativi. Ci riferiamo, in particolare, alla riqualificazione energetica. Per avviare questo mercato dalle vaste potenzialità il principale ostacolo è di ordine finanziario, cioè la diffidenza del sistema bancario e la contemporanea scarsità di risorse pubbliche disponibili. Esiste infatti una scarsità di prodotti bancari dedicati: solo alcuni istituti di credito accordano mutui in conto energia, ma non ci sono prodotti mirati per interventi di riqualificazione energetica, perché essi non usufruiscono di analoghe garanzie statali.

L'incentivo fiscale del 55% si mostra insufficiente, sia per la sua incertezza nel tempo, sia perché agisce indifferentemente su tutte le tipologie di riqualificazione energetica (dalla sostituzione della lampadina all'impianto fotovoltaico) senza premiare l'efficienza complessiva dell'intervento e la sua efficacia in relazione al tempo di ammortamento dell'investimento (interventi con tempi di ritorno corti si autofinanziano, non altrettanto quelli a 10-15 anni).

Occorre quindi far acquisire al privato la consapevolezza della convenienza che c'è dietro la spesa aggiuntiva per la riqualificazione energetica (il 5%) a fronte di significativi risparmi energetici nella gestione, che produrrebbe risultati concreti a breve termine. Necessita però di un'articolazione delle proposte di intervento volte a combinare realizzazioni di impianti attivi di produzione dell'energia (fotovoltaico, eolico e simili) con azioni di efficientamento energetico degli edifici (isolamento, sostituzione serramenti, ombreggiamenti e simili), così da arrivare a tempi di recupero del capitale investito interessanti per le banche (intorno ai 12 anni).

Altri interventi per agevolare la riqualificazione energetica degli edifici si arti-

colano a livello regionale: Istituzione di fondi regionali di cofinanziamento destinati a famiglie/imprese, che svolgano anche funzione di garanzia del prestito nei confronti degli istituti bancari, così da evitare il ricorso alla ipoteca; istituzione di agenzie regionali/provinciali energetiche, in grado di orientare privati e imprese, verificare l'operato dei tecnici certificatori, fungere da intermediari per l'accesso al credito agevolato e alle incentivazioni fiscali, raccogliere ed analizzare i dati di monitoraggio dei risultati degli interventi sugli edifici.

La città ed il territorio

I limiti di uno sviluppo che non ha mai fatto i conti con la scarsità delle risorse, prima fra tutti la risorsa suolo, si rileggono oggi nella cementificazione indifferenziata, nelle periferie senza qualità, nello scempio del territorio, nella perdita delle sue potenzialità (agricole, ambientali, culturali), negli effetti devastanti che fenomeni naturali ed atmosferici, a causa dell'assenza della manutenzione del territorio, si trasformano in catastrofi.

Ci troviamo oggi di fronte a nuove emergenze, a livello di città e di territorio: la riqualificazione di ampie porzioni urbane, degradate sia dal punto di vista edilizio urbanistico, che da quello sociale ed economico; il recupero e bonifica di ampie porzioni di territorio antropizzato, dai siti industriali dismessi alla indistinta cementificazione delle vaste conurbazioni della pianura padana e delle aree metropolitane; la messa in sicurezza del territorio dai pericoli derivanti da eventi naturali imprevedibili. Queste nuove emergenze devono trovare soluzioni sostenibili, nuovi modelli di sviluppo in ambito urbano e nuove forme di gestione del territorio.

Un nuovo sviluppo urbano

Il dibattito internazionale da tempo si cimenta con il tema di un nuovo sviluppo urbano sostenibile, con proposte condivise sulle direttrici da seguire. Nella città consolidata: densificare l'abitato urbano, mediante il riuso degli spazi dismessi; a livello di area metropolitana, nella città diffusa, delocalizzare servizi e funzioni e cercare nuove centralità urbane; il principio è quello di limitare al massimo il consumo della risorsa suolo,

privilegiando il recupero urbano rispetto alla espansione.

A **livello sociale**: realizzare una commistione di residenze e servizi, di convivenza di diverse fasce della popolazione, potenziando le opportunità nelle aree degradate e decongestionando le zone centrali; affrontando con programmi dedicati le nuove emergenze urbane (immigrazione ed integrazione in primis); il principio guida è quello dell'inclusione sociale.

Per la **mobilità**: privilegiare i mezzi di trasporti collettivi e renderli più efficienti. Si distinguono due sistemi di trasporto complementari: uno, a livello metropolitano veloce ed efficiente (tram, treni, metropolitane); l'altro, alla scala di quartiere, privilegia i percorsi sostenibili (pedonali, ciclabili);

Per il **verde urbano ed i corsi d'acqua**: valorizzazione delle vie di trasporto fluviale (alternative a quelle correnti e più sostenibili); creazione e valorizzazione di parchi urbani con funzioni ambientali (biodiversità, riduzione effetto serra, riduzione pericoli di inondazioni) e sociali (verde pubblico attrezzato; usi ricreativi e culturali urbani);

Sul **tema energetico**: riqualificare il patrimonio immobiliare esistente e creare impianti e reti di energia alternativa alla scala urbana e di quartiere (un importante obiettivo è quello del quartiere energeticamente autosufficiente). Il recupero delle aree periferiche è il tema su cui concentrare l'attenzione a livello urbano e sperimentare nuove soluzioni nelle direzioni indicate.

Riguardo al tema generale delle risorse e della fiscalità dedicata, la **lotta alla speculazione fondiaria e finanziaria** resta l'obiettivo principale, poiché anche da questa ultima crisi e dalla bolla speculativa che l'ha preceduta, è apparso evidente che gli interessi finanziari della rendita immobiliare sono quelli che hanno mosso e gonfiato il mercato, impoverendo le famiglie a causa degli sconsiderati aumenti dei prezzi abitativi, concentrando i guadagni nelle mani dei pochi soggetti investitori (imprenditori, ma soprattutto immobiliare, intermediari finanziari).

Questa lotta va affrontata con strumenti fiscali di redistribuzione della ricchezza a carico della rendita immobiliare e con adeguati strumenti legislativi e regolamenti di pianificazione territoriale.

A livello urbanistico, va affrontato il tema del rilancio e del rinnovamento di programmi urbani e territoriali integrati per affrontare la complessità delle problematiche e piani strategici che sappiano dare risposte ai problemi economici, sociali ed urbani delle nostre città e dei nostri territori.

Non intervenire con nuovi strumenti fiscali ed urbani, significa non incidere sui meccanismi che attualmente regolano lo sviluppo del territorio, lasciare alla cosiddetta urbanistica contrattata il ruolo di unica determinante del governo dei processi. Ma, come ben sappiamo, in un contesto di assoluta scarsità di risorse e di finanziamenti erogati agli enti locali, viene meno la libertà di decisione da parte delle amministrazioni, e la contrattazione con soggetti diversi da quelli pubblici può divenire uno scambio impari, al quale affidarsi come unico modo per rispondere alle esigenze del territorio.

In questo senso anche l'impiego di fondi di investimento nei programmi di housing sociale può essere pericoloso, e può accentuare quelle differenze territoriali, già molto marcate, tra territori "fertili" dal punto di vista del tessuto economico e sociale, e aree dove l'imprenditorialità è meno sviluppata e diffusa (il nostro Mezzogiorno). In tutto l'ambito della gestione del territorio il ruolo del sindacato è essenziale, nel vigilare sugli effetti distorsivi dei meccanismi di governo della città e del territorio, nello sviluppare iniziative di mobilitazione e denuncia in collaborazione con le altre associazioni della società civile, nel proporre e sostenere iniziative e programmi che vadano nel segno della sostenibilità sociale ed ambientale.

UNA NUOVA POLITICA DEL TERRITORIO

Infrastrutture, risanamento ambientale, Mezzogiorno

Gli Atti assunti dal Governo, anche con la Delibera "Fondo Strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale" del 23 dicembre 2008, ad oggi hanno assegnato concretamente alle infrastrutture previste dalla "Legge Obiettivo" solo 2,600 milioni di euro, confermando la miopia politica di una politica di

programmazione incapace di rilanciare lo sviluppo economico e produttivo del Paese.

Queste scelte dissenate del Governo allargano di fatto le distanze tra il Centro ed il Nord del Paese con i mercati europei e tra il Mezzogiorno ed il resto del Paese: per le regioni del Sud è impossibile superare il divario infrastrutturale con il Nord, mentre quest'ultimo non è in grado di ampliare il proprio mercato e tenere la concorrenza con gli altri paesi europei.

E mentre si continuano a progettare opere faraoniche ed inutili, come il Ponte sullo Stretto di Messina, resta senza risposte la domanda di opere per connettere i piccoli centri con le grandi infrastrutture e le periferie del Sud con il territorio regionale, per mettere in sicurezza intere aree geografiche, per garantire l'accesso all'acqua, per risanare i centri storici, il patrimonio abitativo, ospedaliero e scolastico.

Manca da parte del Governo una seria politica di programmazione, un vero e proprio piano industriale che risponda alle vere necessità del Paese e che ne definisca le priorità con il concorso delle istituzioni locali. Da qui gli interventi di "rammendo" con cui il Governo affronta la situazione, dai ritardi nell'approvazione degli atti deliberativi, alla promulgazione di leggi straordinarie, alla nomina di Commissari ad Acta, alla "economia dell'emergenza" che porta ad aberrazioni come quelle della Protezione Civile spa.

Occorre uscire da quel "labirinto" ideato con la finanza creativa, che non era altro che "la copertura finanziaria delle opere a tempo limitato", con cui si indice la gara d'appalto e poi si derubrica il finanziamento per assegnarlo ad un'altra opera fino alla procedura di gara.

Non è più rinviabile il tema della definizione di oggettivi parametri di riferimento, da cui far discendere l'assunzione delle priorità delle opere pubbliche, a partire dalla scelta di realizzare un grande piano di risanamento ambientale e per contrastare il grave dissesto idrogeologico.

Una volta definite quali opere hanno la priorità di realizzazione, a queste, se-

condo il livello di priorità, devono essere convogliate le risorse finanziarie per portarle a compimento.

Il recupero e la valorizzazione dei beni culturali, il restauro e l'archeologia

Nella considerazione che il patrimonio culturale è un bene comune, per sua intrinseca natura collettivo ed irriproducibile, esso va ridefinito come uno degli elementi fondanti, insieme al paesaggio, di uno sviluppo sostenibile. Bisogna pianificare strategie di sviluppo culturale capaci di interagire con i settori produttivi collegati e che li comprenda ed anzi esalti le molteplici differenze e specificità.

Il settore è caratterizzato dalla mancanza di politiche di programmazione e di sviluppo, da una diffusa precarietà e mancanza di tutele nel lavoro che investe tutta la filiera e colpisce soprattutto le alte professionalità, da una carenza sistematica di certezze nelle regole di tutela della concorrenza e del mercato. La difficoltà nella definizione di percorsi formativi dei lavoratori, e quindi delle competenze che devono essere messe in atto, si traduce in una mancanza di valorizzazione delle risorse professionali e imprenditoriali impegnate nelle attività di recupero, conservazione e ricerca e quindi nella tutela stessa del nostro patrimonio.

Il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali da anni si vede drasticamente ridotto il bilancio, privato anche dalle risorse destinate dal Fondo 8 per mille per la tutela e la conservazione del patrimonio culturale e dei 45 milioni di euro tagliati per finanziare l'esenzione ICI, destinati al ripristino del paesaggio. La stessa scarsità del personale del Ministero che, con enormi difficoltà, dovrebbe far fronte alla gestione ed al controllo dei bb.cc., è ulteriormente aggravata dai numerosissimi pensionamenti messi in atto con un automatismo privo di un ricambio progressivo del personale, senza affiancamenti e con perdita totale delle competenze.

Il commissariamento dei più importanti siti archeologici e museali, e la proposta di affidare alla Protezione Civile la loro gestione, confermano la scelta del Governo di affrontare la tutela con una logica solo emergenziale, fatta di procedure straordinarie, deroghe alle leggi ordinarie, con logiche discrezionali e non trasparenti.

In una ottica di sviluppo sostenibile, al contrario, servirebbe una programmazione serie e concreta, a partire dai finanziamenti al settore secondo una direttrice di qualità e regole chiare e trasparenti per gli appalti. Occorre ripensare ai costi appropriati per le imprese altamente specializzate, chiarezza sui temi della qualificazione delle imprese che operano in os2, og2, os25, l'adeguamento del costo del lavoro alle alte professionalità impiegate ed alla specificità del settore, il contrasto alla precarietà delle alte figure professionali ed all'elusione delle regole; maggiori tutele e applicazione del CCNL, un sistema di formazione continua; definizione di nuovi standard per la sicurezza, in un settore al 70% composto da donne. L'altro tema centrale è il superamento di una logica del beni Culturali in chiave solo di intrattenimento ed evento emergenziale, puntando piuttosto alla creazione di un senso civico profondo che passi attraverso la conoscenza e la cultura e favorendo, da parte della Pubblica Amministrazione, il giusto equilibrio tra ricerca e produzione, attraverso l'elaborazione di regole che stabiliscano i ruoli, gli ambiti d'intervento tra pubblico e privato ed il corretto rapporto tra enti locali, enti di formazione, Università, imprese e organizzazioni Sindacali.

Sul tema degli appalti, occorrono regole trasparenti. Da una è necessario sostenere un mercato di settore per permettere la crescita di imprese culturali, intese come organizzazione di uomini e di mezzi altamente specializzati e che nel contempo devono poter rispondere alla regola dei costi e dei ricavi. Dall'altra occorre che il criterio di selezione di tali imprese sia l'alta specializzazione per gli interventi di scavo archeologico e di restauro, per la conservazione la valorizzazione del bene tutelato e che tale criterio sia individuato principalmente nella struttura organizzativa dell'impresa, che faccia dell'accredimento delle professionalità im-

piegate e del conseguente mantenimento dei lavoratori nel settore l'elemento distintivo.

Rimettere al centro, in un contesto di crescita, il riconoscimento contrattuale dei lavoratori è possibile attraverso un nuovo impegno condiviso di responsabilità da parte delle parti sociali e della committenza, individuando i giusti costi, le necessità formative, gli strumenti tecnici e scientifici più appropriati. Bisogna collocare il lavoro all'interno di un'impresa o di un ente affinché non sia sussidiario alle dinamiche dei ribassi ed a detrimento della qualità degli interventi.

La sfida della qualità passa per una sfida altrettanto complessa che è quella, come sindacato, di saper tradurre il disorientamento dei lavoratori del settore, nati precari e lontani dal concetto di tutela, in un'identità di categoria di lavoro che si possa riconoscere negli strumenti contrattuali e di affermazione delle regole.

Le opportunità di uno sviluppo sostenibile

Una risposta sostenibile al disagio sociale, da quello abitativo a quello urbano e territoriale, passa non soltanto per strumenti ed azioni politiche dedicate, ma anche, e forse in modo ancora più efficace, attraverso un diverso modo di costruire il nuovo, e soprattutto di riqualificare l'esistente, che rappresenta un mercato di grande potenzialità. Si stima in 500 miliardi di euro la riqualificazione dell'intero patrimonio abitativo entro il 2.050, in 150 mld fino al 2.020, con notevoli effetti sull'occupazione (Fondazione Sviluppo Sostenibile stima per ogni miliardo di euro investito 25.000 posti di lavoro l'anno).

Stesse, se non superiori, le potenzialità nel mercato del rinnovo urbano e della difesa del territorio, dove la strada dello sviluppo sostenibile amplierebbe i mercati esistenti e ne creerebbe di nuovi, come la gestione del verde, gli impianti e alle reti ambientali, le energie rinnovabili, lo smaltimento ed il riciclo dei rifiuti, opere relative alla risorsa acqua come i dissalatori e le reti idriche, la bonifica dei siti inquinati, le opere di manutenzione del territorio per la prevenzione dei rischi naturali, atmosferici, idrogeologici ed antropici.

Per sostenere questi mercati e rimuovere gli ostacoli che impediscono lo sviluppo di un'economia sostenibile servono interventi strutturali, a partire da quelli normativi e fiscali, sottraendo questo mercato alla malavita organizzata.

Occorre poi intervenire anche da lato dell'offerta, con politiche industriali di sostegno al settore, incentivando una qualificazione delle imprese indirizzata verso la sostenibilità. Destinatario di questi interventi in particolare le piccole imprese artigiane specializzate nella manutenzione degli impianti energetici, le aziende medie e grandi, in grado di costruire edifici con tecnologie sostenibili ed i soggetti promotori di operazioni di nuova costruzione e riqualificazione dell'esistente, che ricorrono a innovative formule di finanziamento come il project financing, dove nel caso dell'edilizia sociale il rientro del capitale investito potrebbe avvenire attraverso la gestione degli impianti energetici, combinata a quella dei canoni e dei servizi.

La selezione delle imprese va attuata con politiche di incentivazione fiscale, con una più rigorosa selezione dell'offerta, fatta in base a quelle economicamente più vantaggiose, e con un sistema più efficace di qualificazione delle imprese e con il sostegno alla formazione professionale, da rivolgere sia agli imprenditori che ai dipendenti.

Riguardo al sistema delle grandi imprese operanti nel settore, è fondamentale spingere l'acceleratore sui processi di certificazione volontaria in campo Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale, processi che garantiscono lo sviluppo di politiche aziendali di sostenibilità capaci di definire, monitorare e raggiungere obiettivi di miglioramento delle performance economiche, sociali ed ambientali delle aziende.

È però fondamentale che tali politiche di sostenibilità non restino confinate nell'ambito delle attività delle imprese capogruppo, ma vengano estese a tutta l'area di consolidamento, e che venga esteso anche l'uso di codici di condotta e di sistemi di prequalificazione delle imprese fornitrici e degli appaltatori.

Intervenendo più a monte del processo produttivo, è poi necessario sostenere l'innovazione nei materiali e nelle tecnologie, nei processi organizzativi e finanziari, lungo tutta la filiera delle costruzioni, premiando le aziende e le associazioni che promuovono la ricerca e sviluppo di settore.

Vi sono, in Italia, situazioni molto diverse nell'ambito dei settori industriali del cosiddetto indotto delle costruzioni. Grandi gruppi internazionalizzati dominano nel Cemento, realtà medio piccole prevalgono nei Laterizi e Manufatti, il settore più frammentato è quello del Legno. Nel caso dei settori a maggiore concentrazione produttiva, anche l'innovazione proviene dai maggiori gruppi internazionalizzati, ed in questo caso è bene sostenere l'aggregazione e la qualificazione delle realtà produttive minori, altrimenti incapaci di intraprendere programmi di innovazione tecnologica, di salvaguardia ambientale, di ricerca.

Altro discorso vale invece per il settore del Legno e in parte per il Lapideo, dove il limite della dimensione aziendale viene in parte superato dalla presenza dei Distretti. Qui bisogna impegnarsi nel tutelare una grande risorsa nazionale, la ricchezza di tante piccole e medie imprese che operano nei comparti dei pannelli, dell'arredamento, della cantieristica e che sono capaci di realizzare prodotti nuovi di eccellenza, in grado di competere sul mercato mondiale con le maggiori aziende del settore. Il sostegno deve essere riferito ai territori e alle reti, piuttosto che alle singole aziende, anche con la creazione di distretti di eccellenza della bioedilizia e di filiere locali sostenibili. Vanno inoltre seguite ed incentivate le riconversioni produttive di aziende non più competitive verso ambiti di sostenibilità.

■ LA FILLEA

Per realizzare questi obiettivi abbiamo bisogno di un'organizzazione moderna, flessibile, efficace. **Moderna** nella capacità di intercettare i nuovi bisogni (migranti, donne, giovani) e nella capacità di dare rappresentanza al lavoro (delegati, Rsu, formazione).

Flessibile in termini di capacità di segui-

re l'evoluzione del settore, della sua struttura produttiva e dei bisogni di tutela dei lavoratori adeguando ad essi le proprie strutture e i gruppi dirigenti. **Efficace** nel perseguire i propri obiettivi, efficiente nel rapportare ad essi le proprie risorse.

La situazione

La Fillea in questi ultimi anni è cresciuta non solo sul piano politico, ma anche su quello organizzativo: le nostre strutture e i nostri gruppi dirigenti hanno conosciuto un diffuso rinnovamento e ringiovanimento.

Nuovi soggetti, migranti, restauratori, donne, giovani hanno arricchito la nostra tradizionale rappresentanza.

Questi risultati sono il frutto di un impegno diffuso dell'intero gruppo dirigente nazionale e territoriale, interprete convinto delle innovazioni ritenute necessarie per ridefinire il profilo della categoria di fronte alle sfide sempre più complesse che il settore delle costruzioni si trova a dover affrontare. Impegno che deve continuare per superare gli innumerevoli ostacoli e difficoltà organizzative che ancora permangono nella nostra categoria e nella confederazione.

La conferenza di organizzazione con le sue deliberazioni – assunte nel direttivo del 5-6 maggio 2009 - è un punto alto di elaborazione politica e rappresenta lo strumento irrinunciabile per adeguare la nostra organizzazione alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro e nella rappresentanza di vecchi e nuovi bisogni del mondo del lavoro. Il filo conduttore di tutta la conferenza di organizzazione è stato quello di riposizionare la Cgil, politicamente e organizzativamente, nel territorio, che ha significato investire nei luoghi di lavoro, rafforzare il livello territoriale di categoria e confederale e, in questo ambito, fare arrivare maggiori risorse economiche, di numeri e di mezzi.

Il tesseramento

Il tesseramento e il proselitismo dalla Fillea non è mai stato considerato un lavoro ordinario e ciclico. Il tesseramento infatti non può essere residuale nella direzione sindacale. Per la Fillea è indicatore fondamentale, essendo la nostra una categoria di frontiera, del riconosci-

mento dell'attività e indice della capacità di dare la soluzione ai problemi dei lavoratori. E' in estrema sintesi il nostro valore aggiunto il risultato del rapporto di fiducia.

Gli ultimi anni abbiamo assistito ad una politica aggressiva da parte di Filca e Feneal sui temi del tesseramento, utilizzando spesso metodi non sempre accettabili.

Naturalmente l'attività principale della Fillea è e sarà sempre orientata alla difesa dei diritti e delle tutele attraverso l'esercizio fondamentale della contrattazione sia all'interno del luogo di lavoro che sul territorio, ma va rafforzata e intensificata la nostra presenza nei posti di lavoro ribadendone la centralità nella nostra azione quotidiana e la fonte naturale dell'iscrizione alla Fillea da parte dei lavoratori

A tale proposito la Fillea nazionale dedicherà una sessione specifica del suo C.D da tenersi ogni anno con all'ordine del giorno il tesseramento, allo scopo di individuare criticità territoriali e metodi unificanti di intervento nazionale con strategie di lavoro progettuali verificabili e di politiche aggressive nei territori in difficoltà o più sensibili dal punto di vista strategico.

RAPPRESENTANZA, RSU, STRUTTURE

Temi da noi affrontati fin dalla conferenza di Baia Chia in Sardegna nel 2001 e poi a Torino nel 2008, confermiamo e consolidiamo il modello organizzativo centrato sul ruolo insostituibile dei delegati e delle Rsu. In questo quadro va costruita l'anagrafe nazionale dei delegati sindacali, rafforzando il loro ruolo e la partecipazione, anche con l'ausilio di tecnologie.

Sempre più strategico diventa, sul terreno della sicurezza e della salubrità, il ruolo degli Rsl/RIst la cui esperienza, in alcuni casi decennale, rende necessaria l'applicazione in tutti i territori di un modello organizzativo unico. Va introdotta nell'attività della Fillea l'assemblea annuale dei quadri e dei delegati come momento di approfondimento unificante della categoria, di verifica e di coinvolgimento delle rappresentanze nella vita dell'organizzazione.

La strutturazione della grande impresa, la sua disarticolazione tramite i consorzi di scopo ed il contraente generale ci pone la necessità di contrastare questa tendenza ad esercitare con maggiore puntualità i diritti sindacali, ad iniziare da quelli formativi.

Bisogna consolidare i coordinamenti nazionali delle grandi imprese, diretti dalla segreteria nazionale e coordinati dalla struttura territoriale dove ha sede l'impresa.

Si conferma la centralità della scelta che da anni caratterizza la politica organizzativa della Fillea, che assume il territorio e la vicinanza ai luoghi di lavoro quale baricentro della distribuzione delle risorse umane e finanziarie. Per quanto riguarda il decentramento finanziario alle strutture territoriali, in attuazione della delibera n.2, già nel 2009 abbiamo abbassato la canalizzazione dal 7,5% al 6,5% alla Fillea nazionale a favore delle strutture territoriali. Altra scelta strategica a favore del territorio quella della canalizzazione automatica del 92,5% delle quote di adesione contrattuale nazionale superando il sistema dei ristorni.

Si conferma l'attuale assetto organizzativo dei livelli regionali, secondo una visione flessibile della politica organizzativa. In questo quadro, la figura del Segretario Generale o Coordinatore, a seconda dei casi, può essere svolta con incarico a tempo pieno oppure con doppio incarico, sovrapposto a quello di direzione con una delle strutture provinciali della regione. Ma qualunque sia la natura e la modalità dell'incarico di segretario regionale, non può mai venire meno il ruolo politico ed organizzativo suo e della struttura regionale. Sempre più il segretario regionale deve diventare una figura di forte coordinatore politico organizzativo sia nei confronti delle strutture confederali territoriali e regionali sia nei confronti della Fillea nazionale.

La Formazione

La ricostruzione di una attività permanente di formazione sindacale rappresenta uno dei risultati più significativi del lavoro svolto in questi anni dalla Fillea. Attraverso il piano di formazione nazionale si è proposta, fin dall'inizio, sostanzialmente quattro obiettivi.

Il primo è quello di creare un sistema di formazione continua interno per l'aggiornamento e la crescita dei funzionari e di delegati della Fillea. Il secondo è quello di mettere in formazione tutti i quadri della Fillea. Il terzo è quello di rafforzare il processo di rinnovamento dei quadri dirigenti di categoria, con la realizzazione di specifici percorsi formativi destinati da un lato ai giovani dirigenti che hanno già funzioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione e, dall'altro, ai funzionari da poco entrati (italiani e stranieri). Il quarto obiettivo è infine quello di creare un meccanismo interno di trasparente fruizione e certificazione della formazione in modo che questa possa diventare una delle leve di promozione dei quadri all'interno dell'organizzazione.

Sulla scelta e promozione del gruppo dirigente si dovrà privilegiare la provenienza dal posto di lavoro, con un percorso logico di crescita che va dal luogo di lavoro ad incarichi dirigenti, evitando i rischi di una formazione solo di aula didattica e scolastica su compagni/e che non hanno esperienze di attività sindacale e contrattuale di base.

Criticità ancora da superare riguardano la formazione realizzata direttamente dai territori, per i propri delegati e funzionari. Anche se da quasi tutte le strutture territoriali viene riconosciuta l'importanza della formazione dei quadri, non tutte prestano sufficiente attenzione e risorse alla sua realizzazione. Deve migliorare nei territori la capacità di programmare la formazione, di dedicarle adeguate risorse economiche e di ritagliare tra le tante attività uno specifico tempo da dedicare ai corsi. E soprattutto deve crescere nelle nostre strutture territoriali la consapevolezza ed il riconoscimento della reale utilità che la formazione ha per l'attività sindacale di oggi e del prossimo futuro, in vista delle alte sfide che ci attendono.

Le Risorse

Si conferma l'obiettivo del riequilibrio tra quota delega e quota di servizio, da realizzare gradualmente, nelle forme e nei modi che la stessa contrattazione avrà il compito di definire.

Si conferma il valore della titolarità delle risorse attraverso lo strumento della canalizzazione, la cui corretta applica-

zione deve essere oggetto di una costante verifica a livello nazionale, restando permanente in questo senso l'attività degli ispettori.

Nel rapporto con le strutture confederali, a partire dalle camere del lavoro, non deve venire meno l'impegno alla solidarietà, valore sempre presente nell'agire della Fillea.

La solidarietà, peraltro, in nessun caso può significare rinuncia alla titolarità delle risorse, ed in questo senso vanno superate le situazioni improprie, e deve sempre essere ispirata e vincolata ad obiettivi e progetti finalizzati, a partire dal risanamento finanziario delle strutture maggiormente in sofferenza.

LE NUOVE SFIDE DELLA RAPPRESENTANZA

In questi anni abbiamo assistito a notevoli trasformazioni nel mercato del lavoro ed in particolare nell'edilizia con l'ingresso di migranti, donne, giovani. Quella più evidente è stata l'ingresso massiccio di lavoratori stranieri nel nostro settore.

I Migranti

Dal punto di vista organizzativo sindacale la Fillea ha investito fortemente sulla crescita di compagni stranieri negli apparati e in tutte le strutture territoriali e rafforzato l'esperienza dei Coordinamenti come luoghi di confronto e di elaborazione di proposte da condividere con l'intera categoria.

Oltre il coordinamento nazionale, in molte regioni si sono costituiti Coordinamenti regionali, con l'obiettivo di essere presenti nei territori e in tutti i luoghi di confronto, contrattuale e sociale, per intervenire non solo sul governo del fenomeno migratorio ma anche alla creazione di spazi dove dialogare con le altre categorie, con le strutture confederali, le istituzioni locali e le comunità rappresentative delle varie etnie.

Quella dei Coordinamenti rimane una risposta specifica e transitoria, che dovrà essere superata facendo diventare i temi della difesa dei diritti dei migranti temi generali e dando pieno riconoscimento ai lavoratori stranieri nella direzione dell'organizzazione.

Per questo sia a livello nazionale che regionale dovremo sviluppare annualmente momenti generali di discussione e decisione che vadano oltre l'esperienza delle conferenze annuali dei lavoratori migranti.

L'intera categoria ha intrapreso la sfida dell'intercultura cercando di verificare costantemente la diffusione della presenza dei lavoratori stranieri, tanto nella struttura della rappresentanza, quanto in quella della composizione dei gruppi dirigenti, fissando obiettivi di crescita e superando resistenze ancora presenti all'interno dell'organizzazione. Lo scopo di questo lavoro è quello di dare ai lavoratori migranti le stesse opportunità che hanno gli italiani di diventare dirigenti complessivi e a pieno titolo della Fillea e del sindacato tutto.

Al fine di realizzare questi obiettivi la Fillea ha individuato due percorsi, il primo vede nella formazione una leva fondamentale, anche in termini di maggiore acquisizione di sicurezza e padronanza di sé e delle proprie capacità, il secondo prevede un crescente inserimento di stranieri nell'organizzazione e nella direzione a tutti i livelli.

Riguardo la formazione la Fillea ha sperimentato vari livelli e percorsi a partire dalla formazione linguistica: italiano, lingua straniera e quando possibile terza o quarta lingua; formazione sindacale mista per stranieri ed italiani insieme, come valore aggiunto della stessa anche in tema di comunicazione interculturale; formazione ad hoc di tutti gli attori del sindacato sulla legislazione nazionale ed internazionale sull'immigrazione; formazioni professionali verso mestieri dell'avvenire e non solo verso quelli tradizionali; formazione a professioni, assolutamente nuove, legate alla mediazione interculturale.

Allo scopo di realizzare in modo non episodico un aumento significativo degli immigrati chiamati a ricoprire incarichi di direzione sindacale, a partire dalle regioni e dalle province ad alta intensità di lavoratori migranti, la Fillea propone di rafforzare ed estendere lo strumento del distacco di delegati sindacali immigrati, seguendo i processi organizzativi fissati dalla categoria per tutti i quadri e dirigenti sindacali.

Questo permetterà non solo di dare

rappresentanza e rappresentatività agli immigrati, ma anche di creare un futuro sindacato, fatto di uomini e donne capaci di interpretare e capire le esigenze e i bisogni di tutte le persone che intende tutelare.

Altro tema che la Fillea Cgil intende sviluppare e potenziare è quello della partecipazione attiva dei delegati, funzionari, quadri e dirigenti stranieri in tutte le fasi della contrattazione, nazionale e di secondo livello, a partire dall'elaborazione delle piattaforme dei contratti di settore e della contrattazione sociale, da sviluppare, quest'ultima, territorialmente insieme alla confederazione, per contribuire all'elaborazione delle politiche legate alla scuola, alla casa, alla sanità, agli anziani.

Il problema delle differenze culturali etniche e religiose è il vero campo in cui la Fillea dovrà misurarsi nei prossimi anni se vorrà svolgere, come sempre, un ruolo da protagonista nella contrattazione aziendale e territoriale.

La casa, la scuola, la salute, la legalità, la riscoperta di una identità tra i lavoratori dei cantieri, la rappresentanza, la rappresentatività, la militanza e il senso di appartenenza tra i lavoratori, sono gli obiettivi che la Fillea deve perseguire, altrimenti continueremo a rappresentare per i lavoratori migranti un sindacato più orientato al servizio che alla rivendicazione.

Le Donne

Il precedente Congresso di Pesaro aveva individuato, tra le frontiere da superare, quella delle differenze sociali e lavorative fra uomini e donne, impegnando tutta la categoria ad effettuare un grande salto culturale. Il riequilibrio della rappresentanza, da perseguire con decisione è obiettivo prioritario. Le difficoltà di applicazione generalizzate dalla norma antidiscriminatoria e il difficile inserimento e la promozione delle donne negli organismi di rappresentanza e di direzione, in un settore come il nostro con presenza di genere scarsissima non deve rappresentare alibi per la categoria.

Pur avendo chiara la scarsa presenza di manodopera femminile in alcuni dei settori rappresentati, la Fillea si impegna ad inserire un numero sempre maggiore di donne negli organismi di rap-

presentanza, nei comitati direttivi e nelle segreterie.

Questo obiettivo andrà verificato periodicamente attraverso un lavoro di monitoraggio delle scadenze dei mandati nei vari ruoli e i livelli di organizzazione, che dovranno effettuare insieme la struttura nazionale e le strutture territoriali.

Per quanto riguarda le politiche di genere, il modello organizzativo è quello della rete di Fillea Donna, come illustrato dalla delibera attuativa della conferenza di organizzazione n.12 approvata dal direttivo nazionale Fillea del 5-6 maggio 2009.

I Giovani

La Conferenza di Organizzazione ha confermato la linea di rinnovamento, innanzitutto generazionale, e di dare spazio alle nuove generazioni.

Anche in questa direzione la Fillea in questi anni ha fatto molto, immettendo nuovi giovani, donne e uomini, che gradualmente vanno assumendo responsabilità dirette nella direzione, nell'organizzazione a tutti i livelli, coerentemente con i criteri della competenza, della responsabilità e del consenso nei luoghi di lavoro.

Per costruire oggi le condizioni per un ricambio generazionale, che continua a rappresentare uno dei principali problemi che vivono le organizzazioni sindacali e non solo, il nostro impegno nei prossimi anni sarà quello di promuovere una presenza non inferiore al 20% di giovani con meno di 35 anni di età nella composizione di direttivi a tutti i livelli, da quello nazionale e quelli territoriali.



Congresso nazionale
FILLEA CGIL

Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini

ABRUZZO ■ L'Aquila e Montesilvano
30 marzo - 1 aprile 2010