

DOCUMENTO POLITICO CONCLUSIVO

L'attuale contesto, nel quale ormai ci troviamo dal 2008, non sembra ancora dare segni di ripresa.

È difficile poter immaginare che tutto possa ritornare come prima e per questo dovremo cercare nuove strategie per assicurare la massima occupazione.

In questa fase particolarmente delicata, è fondamentale non abbassare la guardia, dobbiamo evitare che la crisi possa essere utilizzata per creare dumping sociale a svantaggio dei lavoratori e porre anche la massima attenzione affinché la logica del profitto non crei danni irreparabili all'ambiente.

Per ottenere un lavoro o vincere una gara d'appalto, le imprese devono comprimere i costi, per questo, il rischio che nei cantieri ci possa essere un generale abbassamento delle tutele sociali ed anti-infortunistiche è un problema reale.

Un obiettivo è trovare forme diverse d'assegnazione dei lavori pubblici.

Riteniamo infatti che si debba passare dal massimo ribasso al metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, escludendo dal ribasso i costi del lavoro e della sicurezza.

L'azione di prevenzione e di repressione dei fenomeni d'illegalità, necessita un impegno maggiore, da parte degli organismi preposti ai quali possiamo offrire la nostra collaborazione anche attraverso segnalazioni mirate.

La richiesta della CGIL/AGB e della FILLEA/GBH, di creare sinergie tra ispettorato del lavoro e le forze dell'ordine, per presidiare meglio il territorio, va proprio in questa direzione.

Questa è una richiesta inevitabile, visto che ad oggi il potenziamento degli organici dei servizi ispettivi preposti, sollecitato da anni dai sindacati confederali non ha avuto alcun riscontro.

Un impegno per la legalità e a vantaggio delle imprese oneste che, diversamente rischierebbero di venire travolte dagli effetti della crisi.

Il Documento Unico di Regolarità ha segnato un traguardo storico, ma dovrà essere necessariamente integrato da una valutazione di congruità degli importi denunciati e dovrà essere accettato, esclusivamente se certificato con le modalità previste per legge.

In collaborazione con gli enti bilaterali, dovremo individuare indicatori capaci di rapportare l'importo appaltato al valore del lavoro assicurato.

L'esperienza positiva che abbiamo fatto in questo senso, già attuata, in convenzione con il Comune di Bolzano, dovrà essere estesa a tutto il territorio provinciale.

Per essere competitive e rispondere alla nuova domanda di prodotto, le imprese dovranno specializzarsi e crescere, a pari passo con lo sviluppo tecnologico assieme ai lavoratori.

La qualità del lavoro dell'impresa e l'impiego di nuove tecnologie, è diventata una questione di vitale importanza che potrà essere garantita solo in questo modo.

Alla formazione, dovranno contribuire anche gli uffici del lavoro, i quali sono chiamati ad esercitare un compito importante.

Dovranno fare da cabina di regia, per orientare i processi formativi, evidenziare le professionalità che dovranno essere sviluppate anche sulla base delle esigenze di mercato.

Anche il comitato paritetico dell'edilizia, dovrà portare a termine il prezioso lavoro già iniziato in questa direzione e contribuire alla formazione professionalizzante in collaborazione con le scuole professionali.

Questo dovrà essere fatto non solo per i lavoratori occupati ma anche per quelli che non lo sono, tenendo sempre in considerazione della crescente presenza di lavoratori provenienti da altri paesi.

Un altro fattore che riveste una particolare importanza è rappresentato dalla contrattazione di secondo livello.

In Alto Adige, infatti, considerando il maggior costo della vita, il ruolo di questo istituto, ricopre un valore centrale.

Il precedente contratto provinciale dell'edilizia però, è stato chiuso solo nella fase finale della sua validità e questo e questo ne ha ridotto l'efficacia.

Il risultato, seppur positivo, rispetto a chi non è riuscito a sottoscriverlo, non è riuscito a colmare questa differenza.

L'implementazione d'organico avvenuta quest'anno nella struttura provinciale della FILLEA/GBH, ci ha consentito e ci consentirà di essere più presenti sul territorio e di attuare rinnovate politiche sindacali.

La scelta dell'ASGB, maturata unitariamente, di chiudere l'esperienza della cassa edile, fondata con l'Apa ha riportato i rapporti sindacali alla normalità.

L'unità sindacale, verso la quale da sempre siamo protesi, con la collaborazione di tutti, ha dato i suoi frutti.

La FILLEA/GBH, ora in presenza di un'unica cassa edile provinciale, farà la propria parte per rappresentare al meglio gli interessi dei lavoratori delle costruzioni

La controriforma delle pensioni, ha aggravato ulteriormente la situazione dell'edilizia, costringendo a ricercare soluzioni specifiche che consentano di ridurre la vita lavorativa ai lavoratori del settore.

L'aspettativa di vita media generale, non può condizionare negativamente un intero settore, nel quale, esercitare la professione raggiunti certi limiti d'età è pressoché impossibile.

Anche il lavoro edile, dovrà essere ricompreso tra quelli individuati come usuranti.

Particolare attenzione dovrà essere posta pure all'utilizzo delle nuove forme contrattuali.

I contratti a termine, si stanno diffondendo anche nel settore delle costruzioni e il lavoro autonomo che maschera il lavoro subordinato, precario e sottopagato.

Si dovranno realizzare servizi in grado di supportare i lavoratori per valutare la correttezza dell'applicazione di tali contratti che siano in grado di permetterci d'intervenire tempestivamente nei casi di illegittimità.

La stessa attenzione dovrà essere posta anche sulla procedura del concordato preventivo in continuità, affinché questa modalità, non sia istruita dalle imprese, solamente per ripulirsi dai debiti a discapito dei lavoratori.

La FILLEA/GBH impegna la CGIL/AGB a realizzare un sistema di servizi integrato, di qualità e capillarmente diffuso, capace di raggiungere tutti i bisogni individualmente espressi dai lavoratori, al fine di aumentare i livelli di proselitismo, fidelizzazione e riconoscibilità.

Per fare ciò, sarà necessario ricostruire la rete di delegati e attivisti che si sono persi, assieme alla perdita dei posti di lavoro, ricercandoli nelle aziende che stanno ancora operando nel settore.

La FILLEA/GBH s'impegna a promuovere, anche nella CGIL/AGB, tutte le azioni formative e informative che consentano una maggiore partecipazione, consapevole e democratica, alla vita dell'organizzazione, anche nell'ottica di una rinnovata confederalità che ci permetta di affrontare con maggiore sinergia ed efficacia le sfide del futuro.