

3°

**CONGRESSO
TERRITORIALE**

FILCA  **CISL**
MILANO METROPOLI

RELAZIONE DELLE SEGRETERIE



**ESSERCI PER COSTRUIRE
IL CAMBIAMENTO**
SICUREZZA_LAVORO_SOSTENIBILITÀ

29-30 NOVEMBRE 2021 _CENTRO CONGRESSI GIOVANNI XXIII_ BERGAMO



PREMESSA

Un caloroso saluto e ringraziamento a tutte le delegate e tutti i delegati, agli illustri ospiti rappresentanti delle altre Organizzazioni Sindacali, ai rappresentanti delle Associazioni Datoriali, agli amici delle Unioni Sindacali Territoriali e agli amici delle Filca territoriali, regionali e nazionale.

Prima di entrare nel merito della relazione e dei singoli argomenti vorremo ringraziare tutti i delegati e tutti i dirigenti a tempo pieno per il tempo e l'impegno messo a disposizione durante il percorso precongressuale. Lo straordinario lavoro fatto nei gruppi tematici, che abbiamo lanciato durante i Consigli Generali del mese di ottobre a Como, segnerà in maniera importante il nostro congresso e le linee guida che ci vogliamo dare come obiettivo per il futuro prossimo.

Durante il dibattito di oggi pomeriggio i contenuti prodotti saranno condivisi con tutti i congressisti, insieme alle altre idee emerse durante le assemblee precongressuali e i vostri odierni interventi; sarà tutto materiale che rappresenterà la parte centrale dei documenti finali del Congresso.

La nostra relazione, come al solito si fa in queste occasioni, cercherà di ripercorrere i quattro anni del periodo congressuale cercando di dare spunti per il dibattito. Oggi non è possibile parlare né dell'attualità né del futuro senza fare i conti con l'evento mondiale che ha condizionato le vite di tutti noi e cioè della pandemia Covid 19. Per la prima volta nella storia dell'umanità il mondo intero si è trovato minacciato e condizionato da un microscopico virus che è riuscito a seminare tanta morte, influenzare l'economia globale e cambiare il modo di vivere di ogni essere umano a prescindere da quale angolo del pianeta si trovi. Infatti, anche noi oggi non a caso ci troviamo a Bergamo a celebrare i congressi e fuori dai confini dei nostri singoli territori. Così come faranno la Filca Regionale e la Filca Nazionale, anche noi abbiamo voluto esprimere un segno di riconoscenza e vicinanza alla città simbolo della lotta al Covid 19, alla città che ha pagato il prezzo più caro nel momento più difficile.

Vorremo quindi, all'inizio dei lavori di oggi, chiedere di ricordare tutte le vittime della pandemia e tutti i morti sul lavoro con un minuto di silenzio.

(minuto di silenzio)

Torneremo poi a toccare l'argomento delle morti bianche, altra emergenza nazionale che ci preoccupa quanto la pandemia, visto che quasi quotidianamente contiamo vittime nei luoghi di lavoro.

Per la prima volta ci presentiamo davanti a voi in questa inusuale formazione a quattro. Oggi celebriamo quattro congressi territoriali e di conseguenza la nostra relazione sarà illustrata dal coordinamento di Macro Area composto dai quattro Segretari Generali uscenti e dai responsabili amministrativo e organizzativo.

L'esperienza della nostra Macroarea, che con la Filca Regionale abbiamo deciso di chiamare Lombardia Ovest, nasce in un difficile contesto per la categoria del mondo delle costruzioni e in questi anni ha maturato un'innovativa modalità organizzativa di collaborazione tra le Filca Territoriali.

Abbiamo cercato una soluzione a misura delle nostre esigenze e in linea con gli assetti confederali. Infatti, non abbiamo in mente nessun tipo di unificazione formale ma una pura ottimizzazione di energie e risorse con l'obiettivo di concentrare più attenzione possibile alla cosiddetta prima linea, cioè nei luoghi di lavoro.

Siamo contenti e orgogliosi che i risultati positivi della nostra esperienza abbiano motivato il gruppo dirigente regionale e che insieme all'altra Macro Area abbiamo condiviso una nuova era della Filca Lombardia. Ispirati dai principi della Comunità Europea riteniamo che lavorare insieme, in sintonia e pari dignità, sia il miglior modo di rappresentare i nostri soci e di garantire adeguata presenza sul territorio.

Nella seconda parte di questa relazione cercheremo di entrare più nel merito del modello organizzativo e quello amministrativo della Macro Area. Mentre qui vorremo ringraziare anche le Unioni Territoriali, la Filca Regionale e la Filca nazionale per il sostegno dimostrato in questi anni al nostro progetto.

Nell'introduzione ai lavori avremmo voluto approfondire alcuni attuali macro argomenti di carattere politico, sociale ed economico, sia al livello nazionale che europeo e mondiale, che indubbiamente hanno condizionano la nostra attività sindacale e i nostri valori. Ma oggi dobbiamo ottimizzare i tempi, visto che ogni cosa la dobbiamo fare 4 volte, e quindi vi invitiamo a leggere la versione scritta della nostra relazione che in versione digitale distribuiremo al termine dell'intervento.

A CHE PUNTO SIAMO

Prima di entrare nel merito delle cose che intenderemmo fare vogliamo fermarci un momento e ripercorrere, anche se velocemente, alcuni fatti salienti che ci hanno accompagnato e caratterizzato dal precedente congresso (anno 2017) ad oggi.

Nel pensare alla fotografia più adeguata ci sembra che l'immagine più realistica sia quella di una linea di frattura, una sorta di terra di mezzo, che ha segnato fortemente l'ultimo quadriennio vissuto. Stiamo ovviamente parlando della pandemia da Covid 19 di cui stiamo ancora affrontando le difficoltà e da cui stiamo ancora cercando le difese.

C'è da ricordare che prima del Covid il nostro settore era tragicamente collassato. Portava con sé le conseguenze, non ancora risanate, della crisi del 2008 che per noi ha iniziato a farsi sentire con un biennio circa di ritardo, ma che ha portato alla perdita di circa 800.000 posti di lavoro e ad un crollo verticale degli investimenti pubblici. In questo periodo la caduta del settore era anche alimentata dall'atteggiamento dell'Unione Europea, che aveva fatto dell'austerità una sorta di mantra inviolabile, nella logica neoliberista che il mercato si sarebbe risanato da sé.

Mentre noi arrancavamo e cercavamo di rattoppare al meglio le falle che quotidianamente azzoppavano il nostro sistema, nel mondo, il sovranismo sembrava occupare sempre più spazio e l'astio antieuropeista montava, mettendo in crisi l'idea stessa di un Europa Unita come risorsa e scelta di lungimiranza. Non a caso nel corso del 2019, come Macro Area, abbiamo deciso di investire

formativamente su di un percorso che ci aiutasse a comprendere e ad approfondire il processo di unione europea in atto. Percorso culminato con la visita al Parlamento di Bruxelles e destinato a tutti i componenti dei nostri Consigli Generali.

Nel frattempo, in Italia si sono anche svolte le elezioni politiche, che sono state caratterizzate dal successo del Movimento Cinque Stelle e dalla nascita del governo gialloverde. Fatti a cui sono seguiti lo sfilarsi della Lega da quel governo, la caduta del primo governo Conte e la nascita del governo giallorosso. Poi, in piena crisi pandemica, l'uscita di Italia Viva dal governo giallorosso, una seconda caduta di Conte e la nascita dell'attuale governo di unità nazionale guidato da Draghi.

In questa serie di eventi però il settore edile, il paese e il sistema della rappresentanza sindacale hanno mantenuto e hanno riproposto le molte criticità strutturali che, con la crisi, si sono acuite e si sono ulteriormente consolidate.

Senza entrare nel merito di ognuna di queste criticità, ne facciamo una panoramica veloce:

Criticità del PAESE:

- Debolezza delle classi dirigenti.
- Aumento dell'astio, della conflittualità e della sfiducia nella popolazione.
- Mancanza di Visione e di progetto da parte della classe politica.
- Sistema Economico Predatorio poco o nulla attento alla crisi ambientale.

Criticità del SETTORE DELLE COSTRUZIONI:

- Una ulteriore frammentazione del tessuto imprenditoriale.
- Una forte presenza lavoratori migranti.
- Incremento del Dumping Contrattuale.
- L'ampliarsi della cultura dell'irregolarità.
- La pesante farraginosità delle normative.
- L'alto numero stazioni appaltanti a bassa competenza.
- Una diffusa avversione e colpevolizzazione del mondo delle Costruzioni per i suoi comportamenti.

Criticità della RAPPRESENTANZA SINDACALE:

- Crisi della Rappresentanza Collettiva.
- Forte competizione tra le sigle sindacali.
- Bassa penetrazione nella contrattazione di 2° Livello.
- Un crescente qualunquismo e individualismo considerati "valori".

Poi, improvvisa e inaspettata la pandemia e le sue conseguenze: i morti, i camion militari che portano le bare, un senso di comunità di destino che sembrava aver trasformato l'animo dei nostri concittadini, la gratitudine verso il mondo della sanità, i look down, la scoperta delle riunioni video, e

altro ancora. Fino alle proteste anti green pass, all'assalto alle sedi sindacali, al negare l'esistenza stessa del virus e delle sue conseguenze.

Nel bel mezzo un'Unione Europea che ha mutato modello e che si è resa conto che senza intervento pubblico e il superamento della logica delle restrizioni ad ogni costo tutto sarebbe crollato per sempre e non sarebbe stato recuperabile. Fino al Recovery Plan e ad un fiume di denaro di cui, noi italiani, ne siamo i beneficiari in cima alla lista. Ma questo è già parte del futuro che dovremo affrontare nei prossimi mesi e che interroga prepotentemente il settore delle costruzioni e i compiti che anche noi federazione sindacale dovremo saper svolgere.

Iniziamo ad approfondire con il primo giro di interventi i capitoli della nostra relazione partendo dall'analisi di contesto attuale sul mercato del lavoro, salute e sicurezza e politiche settoriali. Parola a Roberto Scotti, Luca Francioli, Roberto Turri e Alem Gracic.

MERCATO DEL LAVORO NEI NOSTRI SETTORI

Se fino al 2018 tutte le nostre Casse Edili e i nostri settori ad Impianto Fisso si erano trovati nella drammatica situazione di vedere pesantemente ridimensionate le proprie forze lavoro, il 2019 sembrava farci intravedere qualche timido segnale di interruzione di questa caduta. Poi la pandemia ha fatto saltare ogni schema e qualsiasi possibile previsione di uscita dal periodo nero e ha iniziato a disegnare un futuro ancora più preoccupante e drammatico, con proiezioni che ci parlavano – nella fase del primo look down – di una perdita della massa salari nelle Casse Edili di circa il 35%, che andava ad aggiungersi all'emorragia conseguente alla crisi del 2008. Fortunatamente le previsioni fatte si sono rivelate eccessivamente negative e la perdita si è attestata, come media, attorno al 15%. Oggi, a seguito del Bonus del 110% e degli investimenti previsti dal PNRR, i dati delle Casse Edili ci testimoniano di un graduale incremento del numero dei lavoratori e di aumenti sia della massa salari che delle ore denunciate che si vanno avvicinando alle medie degli anni 2013/2014. Mentre i problemi che stanno sorgendo sono quelli di una carenza di professionalità adeguate e di costo e reperimento dei materiali necessari. Problema che non investe però solo l'edilizia.

Entrando più nel dettaglio possiamo dire che per anni abbiamo vissuto un mercato del lavoro sbilanciato dal lato delle richieste di lavoro da parte di lavoratori disoccupati, la gran parte fuoriusciti dal settore, che non trovavano riscontro nelle relative offerte di lavoro da parte delle imprese edili.

Stiamo parlando degli anni che vanno da fine 2013 al 2018.

Lo scenario dal 2019 ad oggi si è completamente ribaltato: ora siamo in una condizione che vede numerose offerte di lavoro da parte delle imprese e pochissimi candidati disoccupati interessati a tali offerte.

Una prima evidente criticità del mercato del lavoro in edilizia è lo scarso appeal del settore verso i disoccupati, soprattutto i giovani. Lavorare su questo aspetto sarà la vera sfida del prossimo futuro

perché, vista l'elevata età media dell'organico dei lavoratori presenti nelle nostre imprese queste, fra pochi anni, potrebbero non essere in grado di operare per mancanza di operai e il tempo di inserimento di un giovane, con affiancamento alle figure esperte presenti nell'impresa, rischia di ridursi o annullarsi per il pensionamento di queste ultime.

Dobbiamo allora agire per sfatare il diffuso preconcetto che lavorare in edilizia sia dequalificante; e lo dobbiamo fare costruendo una più stretta alleanza con le nostre Scuole Edili.

Abbiamo poi un problema di pesante burocrazia richiesta per aderire ed utilizzare le politiche attive del lavoro.

Un ulteriore elemento che sarebbe opportuno approfondire è la caratterizzazione dell'offerta di lavoro oggi proposta dalle imprese.

Dai nostri dati empirici è notevolmente raro che l'impresa sia disposta a offrire un contratto di lavoro a tempo indeterminato (segnale questo di una volontà dell'impresa di investire a lungo termine e di pianificazione dello sviluppo della propria organizzazione). Spesso si tratta di offerte di lavoro della durata di pochi mesi, destinate a coprire un picco di lavoro o un bisogno immediato, che non accendono facilmente la motivazione del disoccupato e creano, ammesso che l'incontro fra domanda e offerta vada in porto, un rapporto a breve termine e a bassa motivazione, sia da parte dell'impresa che si accontenta anche di profili non adeguati alla propria esigenza, che da parte del lavoratore che vede l'impiego come utile a soddisfare temporaneamente la propria necessità di avere un reddito di sostentamento in attesa di occasioni migliori.

Un'ultima questione, come sistema edile nel suo complesso è il fatto che dobbiamo imparare a gestire la condivisione della notevole mole di dati che i vari soggetti posseggono (Enti Scuola – Cpt e Casse Edili in primis), definendo naturalmente le corrette procedure di gestione degli stessi in relazione agli adempimenti della privacy, considerando il sistema una sorta di holding e utilizzandoli per le iniziative che esso pianifica sui vari temi.

A sostegno della riflessione proposta abbiamo raccolto una serie di dati specifici:

CASSA EDILE DI MILANO

Periodo	Lavoratori	Imprese	Massa salari
2020	32.068	5.846	€ 454.080.976,00
2021*	35.193	6.261	€ 562.999.669,00

* Dato Parziale



SALUTE SICUREZZA

Quasi ogni giorno arrivano notizie di infortuni gravi e morti sul lavoro, sembra un bollettino di guerra. Per la nostra Costituzione ogni cittadino ha il diritto di accedere ad un lavoro ma non a qualunque costo e primo, tra i suoi diritti, vi deve essere quello di poter tornare a casa dalla propria famiglia.

Nel 2021, viste le nuove tecnologie e l'innovazione raggiunta, è davvero strano che non si riesca ad invertire il senso di marcia delle morti sul lavoro. Non riuscire a farlo significa mancare della volontà politica di assumere e dare risposta a questa piaga. Dovremmo diffondere, sia nei confronti degli imprenditori quanto dei dipendenti la cultura della sicurezza: utilizzando la formazione e l'informazione a tutti i livelli. Serve uscire dalla logica che il denaro che viene speso per la sicurezza sia da considerarsi una perdita, quando nella realtà esso è un vero e proprio investimento.

Guardando gli ultimi dati Inail relativi al fronte della sicurezza sul lavoro, gli infortuni nel periodo gennaio - luglio 2021 in Italia sono aumentati dell'8,3% rispetto allo stesso periodo del 2020. Questo dato ci deve davvero far riflettere, soprattutto per quanto riguarda il settore delle costruzioni, settore nel quale il controllo è estremamente difficile ed in particolare modo in questo periodo nel quale, con l'introduzione del superbonus e la frammentazione presente nel settore (pensiamo solo a Milano: nel primo semestre sono partiti 2601 nuovi cantieri superando in tal modo il tetto di tutto il 2020), gli spazi di illegalità e irregolarità diffuse si fanno ancora più consistenti. Per questo motivo la Filca sta chiedendo a gran voce un'inversione di marcia per quanto riguarda la situazione. Per poter garantire la sicurezza e la dignità dei lavoratori.

Tre sono le parole chiave da porre al centro: sicurezza, prevenzione, formazione.

La Filca insieme a Fillea e Feneal sta chiedendo una serie di interventi: l'assunzione di ispettori tecnici per la prevenzione, la sospensione delle imprese che non osservano le norme sulla sicurezza, l'introduzione della patente a punti, un piano straordinario di collaborazione tra Inail, Enti Bilaterali ed RLST con l'inserimento nel Codice penale di un aggravante per l'infortunio mortale sul lavoro.

Ma tutto questo non basta e un ruolo importante all'interno della questione di sicurezza è quello della figura dell'RLST: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, che trova ambito in tutte quelle imprese che al loro interno non hanno l'RLS, e che riguarda soprattutto la galassia delle micro imprese, vista la frammentazione del settore. Per far sì che questo ruolo diventi ancora più centrale è necessario mettere in campo progetti di formazione dedicati, questo potrebbe promuovere una nuova cultura in materia di sicurezza, nonché a far aumentare la consapevolezza rispetto all'importanza e al sostegno del ruolo di rappresentanza dei propri colleghi nei luoghi di lavoro.

A proposito di queste figure abbiamo però anche il dovere di dirci alcune cose.

Sicuramente, dalla loro nascita ad oggi abbiamo potuto verificare la necessità e l'importanza della presenza nei cantieri da parte di queste figure, ma al contempo si sono anche dovute riscontrare una serie di difficoltà quali, ad esempio, la dipendenza dell'efficacia del lavoro dalla massa delle risorse a disposizione. Così, per quelle Casse Edili dotate di una grossa massa finanziaria il sostegno economico ha permesso una certa fluidità di interventi, mentre nelle Casse minori, con minore quantità di risorse, gli RLST si sono visti ridurre e limitare le proprie agibilità.

Inoltre, il fatto che la nomina dei rappresentanti alla sicurezza sia sindacale, suddivisa per sigle, ha determinato in alcuni casi stili e interpretazioni diverse rispetto al loro ruolo e alle loro corrette agibilità al punto che a volte divengono forzature o storpiature che danneggiano complessivamente l'immagine e la garanzia della loro funzione.

Da qui la nostra proposta di un'associazione regionale, sul modello gestionale di Milano o di Lecco, in sintonia con le linee guida nazionali, a cui tutti gli attuali e futuri RLST dovrebbero fare riferimento. In tal modo la loro indipendenza dalle attività puramente sindacali territoriali e la sinergia mutualizzata delle risorse di più Casse Edili realizzerebbero un salto di qualità nel loro operare quotidiano e permetterebbero una politica di prevenzione e sicurezza nei cantieri più omogenea e di sostegno per tutto il territorio lombardo.

Al nostro interno, inoltre, il legame tra RLST e sindacalisti Filca deve diventare sempre più organico. Servono momenti di scambio, magari una cabina di regia che monitori le situazioni e le criticità più impellenti. Ma non solo, che sia anche un gruppo di Lavoro che elabori e pensi attorno al tema della sicurezza con una progettualità significativa e continua. Se poi, in questa cabina di regia, si riuscissero a coinvolgere anche altre figure non strettamente Filca, il lavoro prodotto sarebbe ancora più ricco.

Il cantiere è un luogo di intrecci e di interdipendenze continue. Coordinarlo e garantire a tutti, in tutte le fasi e in tutte le zone di lavoro, la sicurezza e la prevenzione adeguate è certamente una sfida complessa e, in quest'ottica, sono molti i soggetti chiamati a partecipare e a contribuire al risultato finale di un obiettivo a infortuni zero.

Gli stessi lavoratori faticano ad auto tutelarsi, a far valere il proprio diritto a rifiutare di svolgere un lavoro pericoloso, molte volte si trovano sotto ricatto oppure sposano facilmente la diffusa cultura del "ma non è mai successo niente, l'ho sempre fatto".

Partire allora da ciò che di positivo si è fatto, come ad esempio il Protocollo Expo che ha concretamente realizzato l'obiettivo di zero infortuni mortali, può essere la strada corretta da perseguire, per non ricominciare sempre dall'inizio e per dare valore e riconoscimento a quanto di utile e di positivo si è invece costruito.

Altro fattore critico sono gli RLS in edilizia. Nelle piccole imprese essi sono spesso figure "funzionali", nominate dalle aziende solo per adempiere formalmente alle norme, ma lasciati soli, con scarsissima o nessuna formazione rispetto al loro ruolo e alle agibilità reali: chiamati in causa unicamente per sottoscrivere documenti necessari. Queste figure, quasi sempre vittime inconsapevoli della

superficialità delle imprese fanno però sì che con la loro presenza formalizzata, vista la norma di riferimento che andrebbe modificata, sia impedito agli RLST di potere entrare in azienda e supportare le politiche di prevenzione e sicurezza. Nella maggior parte dei casi queste figure rimangono anche sotto ricatto e le prassi aziendali relative alle politiche della sicurezza si riducono all'informazione sulle decisioni prese in totale mancanza di confronti e coinvolgimento.



POLITICHE SETTORIALI

Di fronte a un'innovazione tecnologia e di processo negli impianti fissi la Filca viene chiamata ad assumere e ad affrontare una sfida trasversale, quella di accompagnare i processi di cambiamento, incidere sulle scelte e sulle modalità e opporsi a quello che invece sembra resti "tradizionale": l'idea che è solo l'azienda ha il diritto/dovere di calare dall'alto le scelte, senza coinvolgimento alcuno o voce in capitolo: né dei lavoratori, né delle organizzazioni sindacali.

La tanto declamata Transizione Ecologica non può, infatti, essere subita dai lavoratori, qualunque sia la scelta delle direzioni aziendali, servono invece partecipazione e coinvolgimento.

La formazione e l'accompagnamento ai cambiamenti, là dove ci sono e quando ci sono, vengono generalmente introdotti strumentalmente, nella logica che sono i lavoratori che si devono adattare alle tecnologie e non che esse diventino un supporto e un aiuto alle professionalità, come se sia sufficiente attuare un qualsiasi investimento tecnologico perché, in automatica conseguenza i processi si sviluppino nella direzione attesa. Non sono le macchine a realizzare il lavoro, ma gli uomini che le governano.

Per farlo servono accordi sindacali, non azioni unilaterali. Vanno pensati percorsi bilaterali che riquilichino i lavoratori e che abbiano attenzione e cura ai lavoratori meno giovani, che più degli altri sono portatori di esperienza e qualificazione, ma che faticano ad adattarsi al cambiamento.

Sul piano interno, invece, anche la formazione Filca dovrà saper assumere e sviluppare percorsi e iniziative che mettano a disposizione degli operatori, dei dirigenti e dei delegati, le conoscenze e gli strumenti adeguati a supportare la sfida che ci attende. Sarà soprattutto la contrattazione di secondo livello il canale che, più di ogni altro, potrà tentare di incidere sulla natura della trasformazione che le aziende perseguono.

IL POOL IMPIANTI FISSI

La Filca è una federazione che ha la maggioranza degli associati impiegati nel settore dell'edilizia, ma la sua struttura è composta anche da lavoratori che operano in altri settori e, se mettiamo insieme i territori del Comasco e della Brianza milanese, ci rendiamo facilmente conto che il Legno Arredamento con il suo Distretto storico raccoglie una realtà produttiva che va tenuta in debita considerazione. Da qui la scelta della Macro Area di creare un Pool Impianti Fissi a cui affidare la cura di questa area della rappresentanza Filca.

Il Pool è composto da tre operatori e opera trasversalmente ai territori di Monza, Como e Milano.

Grazie alla Macro Area e alle sinergie che sono state messe in circolo è stato possibile pensare e costruire questa forma di sostegno per i delegati delle aziende ad impianto fisso, opportunità che diversamente, se si fosse caricata sui singoli territori, sarebbe stata molto più onerosa e molto meno efficace. Attraverso questa modalità, riusciamo ad essere presenti in tutte le sedi significative. Tant'è che, nonostante la pandemia e la estrema difficoltà ad incontrare direttamente i lavoratori abbiamo già avuto buoni risultati nel tesseramento.

La scelta di destinare risorse specifiche ai settori degli Impianti Fissi non è però legata alla sola dimensione organizzativa. L'obiettivo che è affidato al Pool è anche politico nel senso che, come macro Area, puntiamo ad avere maggiore voce in capitolo nelle Consultazioni Nazionali e nelle fasi dei rinnovi contrattuali. A questo va aggiunto un ulteriore obiettivo: preparare una nuova generazione di contrattualisti, esigenza sempre più pressante e in linea con la politica dei Quadri e formativa di Macro Area. Infatti, stiamo anche già pensando di incrementare l'organico affinché il nostro futuro, sindacale e contrattuale, sia sempre più possibile.

In ultima istanza è anche importante sottolineare che, come Macro Area, si è deciso di realizzare, quale ulteriore supporto all'attività dei delegati, il Progetto Delegati il quale, pur avendo un suo sviluppo di natura formativa, non può e non deve essere legato dall'attività del Pool, dalle sue strategie e da una stretta collaborazione interna.

WELFARE INTEGRATIVO

L'idea di welfare che la Filca persegue è un'idea di welfare integrativo del sistema pubblico che è sempre più affaticato.

Ciò non toglie che lo Stato e la responsabilità pubblica debbano mantenere un ruolo determinante nel garantire i Diritti essenziali ad ogni singolo cittadino. In questo senso il ruolo della contrattazione deve restare integrativo e migliorativo ma non sostitutivo. Questo principio deve restare valido nonostante i molti punti deboli della macchina statale (corruzione, infiltrazioni della malavita, sprechi, inadempienze, ruberie, inefficienze, ecc.) in quanto, come cittadini e come sindacato, dobbiamo vigilare e pretendere che la macchina statale funzioni invece che affossarla per regalare il welfare al solo business privato.

In quest'ottica integrativa, da vent'anni circa ormai nei nostri settori e grazie alla contrattazione, sono stati istituiti i Fondi di Previdenza Complementare: ARCO (Legno Arredamento), CONCRETO (Materiali da Costruzione) e PREVEDI (Edilizia), che hanno offerto ottimi risultati in termini di resa finanziaria ai lavoratori che vi hanno aderito. Aspetto a cui va aggiunto il fatto che l'azione contrattuale non ha mai smesso di supportarli e di ricercare modalità per far cogliere ai lavoratori l'importanza (in primis per loro e poi politica) e i benefici delle adesioni incrementando le quote a carico dei datori di lavoro, fino a cifre che oggi possono quantificarsi attorno al 2,2% della retribuzione mensile (circa 500€ all'anno) per ogni lavoratore con decorrenza al 01 gennaio 2022.

Purtroppo, pare però che ancora per troppi lavoratori questa condizione contrattuale sia una sorta di resistenza e avversione visto che gli iscritti ad un Fondo come Arco, per fare un esempio, sono solo poco più di 27.000 e l'ultimo CCLN ha inserito l'obbligo di un elemento promozionale. Tale welfare previdenziale di 100€ per tutti i lavoratori allo scopo di avvicinarli e dare maggiore sostanza al Fondo stesso.

FONDO ALTEA

Il Fondo Altea (Fondo Sanitario integrativo per il settore Legno Arredamento e dei settori industriali dei Materiali da Costruzione) è l'ultimo Fondo nato grazie alla contrattazione e sta dando riscontri positivi e di apprezzamento tra i lavoratori, sia per quanto concerne i tempi di erogazione, sia per quanto riguarda la natura delle prestazioni. Certo, non vogliamo accontentarci, è nostro impegno lavorare affinché le attuali prestazioni vengano migliorate e portate al livello di quei fondi che hanno molto più tempo di costituzione sulle spalle e che sono molto più consolidati. Inoltre, essendo il Fondo Altea basato sulla gratuità, che richiede però un'adesione per poter beneficiare delle sue prestazioni, ci sembra utile sottolineare quanto questo approccio porti i singoli lavoratori a responsabilizzarsi e a prendere consapevolezza di un risultato contrattuale di non poco conto. Aspetti che, probabilmente, là dove le prestazioni fossero automaticamente fruibili, non verrebbero messi in luce.

SANEDIL

Il Fondo Sanedil (Fondo Sanitario integrativo per il settore dell'Edilizia) è un Fondo che ha sicuramente realizzato un obiettivo politico interessante, seppur nato tra grandi difficoltà e ostacoli, ha comunque ottenuto di offrire a TUTTI I LAVORATORI EDILI ITALIANI un'opportunità di prestazione sanitaria omogenea.

Pur condividendo la matrice solidale della scelta non possiamo però tacere le difficoltà che andiamo riscontrando, ogni giorno, nel rapportarci al Fondo e alle sue logiche e nel sostenere con i lavoratori le conseguenze di un cambio (nel nostro caso al ribasso) della natura delle prestazioni offerte.

La constatazione che ci sentiamo di fare è che, attraverso la nostra esperienza quotidiana, si intravedono sia uno spreco di risorse che una serie di procedure estremamente complesse: al punto da fare pensare ad un vero e proprio percorso ad ostacoli pensato per scoraggiare i lavoratori ad ottenere i pagamenti promessi.

È quindi necessario rivedere la formula assicurativa prodotta e il rapporto attualmente in essere tra costi e benefici e dare molto più margine alle decisioni a disposizione delle Casse Edili Territoriali facilitando gli accessi alle prestazioni.

Ultima nota è che tra le prestazioni continui ad essere riconosciuta l'APE ordinaria (Anzianità Professionale Edile) che da qualche anno non è più gestita dalle singole Casse Edili provinciali ma attraverso il FNAPE (Fondo Nazionale Anzianità Professionale Edile) in fase sperimentale. Questo modello di gestione permette di riconoscere a TUTTI I LAVORATORI EDILI di vedersi riconosciuta l'APE contrattualmente definita, mentre prima poteva accadere che, in base alle reali disponibilità delle

varie Casse Edili qualche lavoratore non venisse pagato pur avendone diritto. Questo porta però ad intraprendere la direzione di stabilire un'unica aliquota contributiva di sostegno del Fondo in tempi brevi, attraverso la revisione stessa delle quote più alte e che non hanno più correlazione con le reali necessità del territorio. Soprattutto al fine di evitare il pericolo di un dumping contrattuale all'interno del settore o tra le province.



SETTORE DELL'EDILIZIA

Dopo un decennio di decrescita del settore edile, causato dagli effetti della crisi economica del 2007, i parametri base che identificano la salute del comparto hanno finalmente invertito la tendenza negativa e sono tornati a crescere, sia nei nostri territori, sia al livello nazionale anche se in misura diversa e non sempre uniforme. Dopo diverso tempo, nel quale eravamo prevalentemente chiamati a gestire le chiusure aziendali e il conseguente problema della mancanza di lavoro, ora ci troviamo in una situazione contraria. Oggi, nei cantieri edili mancano i materiali di costruzione e manca la manodopera, e non solo quella specializzata. Possiamo con certezza dire che, se per il primo problema le cause possono essere ricercate nella complessa situazione globale condizionata dalla pandemia e dall'alta variabilità dei mercati sulle materie prime, nonché dalle grosse difficoltà nelle quali si trovano i trasporti intercontinentali, rispetto al secondo problema riguardante una totale assenza delle politiche attive nella gestione del mercato del lavoro e strategie comuni nel cambio generazionale, le colpe sono invece attribuibili in buona parte alle parti sociali territoriali.

Siamo infatti noi, sigle sindacali e rappresentanze imprenditoriali, che avremmo dovuto saper intravedere e intuire interventi e scelte politiche adeguate e capaci di preparare le figure professionali in tempi non sospetti, utilizzando al meglio la bilateralità e le sue diramazioni. Ma di questa debolezza del nostro sistema torneremo a parlare tra poco nel capitolo relativo alla gestione degli enti bilaterali.

Riprendendo invece i macro dati del settore edile possiamo constatare che i forti incentivi che delineano lo Stato come principale investitore anche nella costruzione/ricostruzione privata, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il Piano Nazionale per gli investimenti Complementari, che riverserà nelle stazioni appaltanti un ingente quantitativo di fondi per la messa in sicurezza del patrimonio infrastrutturale, l'adeguamento tecnologico e la transizione ecologica, ci riportano ad un panorama di forte crescita all'interno della quale sarà la contrattazione collettiva a dover rispondere alle nuove esigenze offerte dal mercato.

GREEN ECONOMY E SOSTENIBILITÀ

Non possiamo non ricordare gli effetti che i diversi incentivi/superbonus orientati alla riqualificazione energetica e green economy hanno prodotto sul nostro settore. Da questo punto di vista anche la piccola cantieristica ha avuto un forte incremento produttivo che, non solo ha incentivato il mercato privato ad investire nel miglioramento dell'efficienza energetica relativa alle proprie abitazioni ma,

attraverso questo processo, ha accelerato la trasformazione delle imprese verso un altro modo di ristrutturare/costruire. Anche su questo passaggio storico del settore i nostri EE.BB probabilmente avrebbero potuto giocare un altro ruolo, offrendo servizi, formazione e know-how, e magari ricerca e innovazione; sfruttando la vastità e varietà delle casistiche che i nostri territori offrono come un grande laboratorio a cielo aperto.

Oggi, anche i più scettici non posso negare che uno smisurato e non controllato consumo delle risorse naturali ai fini di sviluppo industriale e il conseguente risultato economico degli ultimi secoli hanno provocato danni strutturali all'unica casa che abbiamo a disposizione, cioè al nostro pianeta terra. Gli inevitabili cambiamenti climatici e il loro effetto condizioneranno la nostra vita, esattamente come l'ha fatto la pandemia, e oggi tutti noi siamo chiamati a dare una risposta, perché siamo testimoni che gli uragani e le grandi trombe d'aria non si manifestano soltanto in quei paesi che si affacciano agli oceani, ma raggiungono ormai il nostro mar Mediterraneo e i nostri monti.

Anche il mondo delle costruzioni sta vivendo una trasformazione di paradigma ed è chiamato a offrire soluzioni meno impattanti sull'ambiente, sull'esistente e sul futuro del costruito. La sostenibilità cambierà la mentalità ed il modo di operare nei prossimi anni con una sempre maggiore attenzione ai materiali usati, alle forme di produzione, alle possibilità di riciclo, ai trasporti, alla qualità del costruito con i conseguenti effetti sulla salute, sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone.

Il Green Deal Europeo è un'occasione per rendere le città più vivibili migliorando la qualità della vita, riqualificando gli edifici pubblici e privati, connettendo i lavoratori e i cittadini con gli snodi urbani strategici, migliorando l'efficienza energetica e la sicurezza.

In particolare, per l'edilizia occorre rafforzare la filiera dell'appalto inserendo norme mirate ad incrementare la qualità dell'intero sistema delle costruzioni per consegnare al paesaggio, al territorio, ai cittadini, opere e infrastrutture amiche dell'ambiente.

GESTIONE ENTI BILATERALI

Nei quattro anni di questa tornata congressuale il mondo dell'edilizia italiana ha festeggiato un'importante ricorrenza storica: i 100 anni della bilateralità e della Cassa Edile di Milano. In quella particolare occasione è stato prodotto un video nel quale, in pochi minuti, si ripercorre tutta la storia dell'ente e si vede come negli anni e nei diversi contesti storici il mondo bilaterale, attraverso la contrattazione innovativa e una lungimirante gestione mantenuta viva dalle parti sociali, ha saputo dare risposte precise ai bisogni dei lavoratori e delle imprese. Invitiamo quindi tutti a scoprire questo documento, facilmente consultabile su YouTube, perché almeno in noi da una parte faccia scattare quel sentimento di orgoglio e fierezza, mentre dall'altra interroghi la nostra responsabilità nell'essere all'altezza della sfida.

Nello svolgimento di un corso di formazione dedicato agli EE.BB un amico ci disse che le casse e gli enti unici devono essere accuditi con la stessa attenzione che si dedica ad un bambino. Per curare un bambino bisogna essere informati, dedicare del tempo, chiedere assistenza quando non si è in grado

e trovare i compromessi tra diverse visioni che possono nascere tra i due genitori. Tutto quanto per il bene del bambino. Invece temiamo che nel passato si sia operato trattando gli EE.BB più come se fossero genitori anziani, usando ogni loro disponibilità per uscire dalle difficoltà quotidiane e litigando con gli altri parenti per la gestione e il controllo del patrimonio.

Dopo diverse difficoltà incontrate per realizzare ed armonizzare le voci di bilancio nelle Casse Edili abbiamo cercato di trovare l'equilibrio tra i diversi elementi: quanto si versa, quanto viene speso per le prestazioni a favore dei lavoratori, quanto viene speso per le premialità a favore delle imprese e quanto alla fine viene a costare la gestione di una cassa edile. Questo metodo permette chiaramente di allocare in maniera precisa le risorse disponibili e programmare gli interventi senza mettere in discussione l'equilibrio economico complessivo. Le casse, anche dei nostri territori, hanno dovuto fare scelte a volte pesanti per trovare l'equilibrio, ma in tutto questo percorso ci sono state anche esperienze positive. Il progetto che le casse edili di Varese, Como, Lecco e Sondrio, attraverso le sinergie tra le PP.SS, non solo ha permesso di trovare l'equilibrio nei conti, ma di poter uniformare le prestazioni sociali, di ottimizzare i costi dei dirigenti e di condividere le buone prassi in ogni campo di applicazione. In un certo senso è lo stesso principio della nostra Macro Area.

Sono diverse tornate contrattuali che, attraverso complicati parametri, si richiede alle Casse la presenza di requisiti minimi per poter continuare ad operare, in modo da spingere gli EE.BB ad andare verso l'unificazione, ma evidentemente questa è una strategia che non funziona. Il nostro modello è basato sul presidio del territorio e sulla vicinanza agli stakeholders e raramente si matura abbastanza per renderci conto che il piccolo non è poi così bello quando si parla di principi di mutualizzazione. Dall'altra parte le unificazioni definitive spaventano, perché si pensa che si verrà sopraffatti da chi è più grande o più abile nella gestione unificata. A prescindere dal modello scelto, quello delle unificazioni o quello delle sinergie, serve il coraggio di fare scelte poco popolari ma orientate al recupero del senso di appartenenza dei lavoratori e delle imprese al sistema bilaterale. Un tempo essere iscritti alla cassa edile nel cantiere era il segno di vanto, di regolarità, di appartenenza a qualcosa che offriva una marcia in più rispetto agli altri contratti, mentre oggi per qualche euro netto in più, quando si è fortunati - in busta paga ma quasi sempre in nero - il lavoratore spesso si dimentica di non essere stato iscritto alla Cassa Edile.

Nei prossimi anni dovremo trovare le modalità e le soluzioni utili ad affrontare i problemi con una velocità diversa da quella che abbiamo mostrato nell'ultimo decennio e siamo certi che siamo in grado. La prova che sia così l'hanno data gli Enti Unici i quali, nella gestione della riapertura dei cantieri con le nuove norme di lotta al covid dopo il lockdown dell'anno scorso, hanno svolto un ruolo fondamentale nell'analisi della legge, nel trovare le soluzioni reali e adeguate e nel dare formazione e consulenza a chi ne abbia avuto bisogno. Questo aspetto è stato davvero apprezzato sia dai lavoratori che dall'imprese e rappresenta un esempio come gli EE.BB possono essere al servizio del sistema.

Oltre a pensare alle sinergie che possono nascere tra gli enti di competenza dei vari territori dovremmo ragionare anche su alcune soluzioni capaci di ottimizzare le risorse umane ed economiche

tra i vari enti in uno stesso territorio. Alcune idee del passato, che hanno ipotizzato sinergie su argomenti come una centrale di acquisti, la gestione del personale, la gestione dei sistemi informativi o le sedi uniche, vanno rispolverate e vanno rimesse all'ordine del giorno.

Con la stessa lucidità dovremmo anche affrontare uno dei problemi importanti di oggi che è la mancanza di manodopera. Nel passato, in momenti più difficili, abbiamo tentato di gestire il mercato di lavoro, oggi in mano ai caporali digitali che reclutano le persone attraverso le semplicissime piattaforme digitali di comunicazione e social network, ma non siamo stati in grado di fare la differenza. Le nostre scuole, nel prossimo futuro, dovrebbero diventare il centro principale per il sostegno delle procedure di riqualificazione professionale e il reclutamento nella gestione del ricambio generazionale. Oggi sentiamo molte lamentele relative al fatto che i giovani non vogliono più lavorare in edilizia, ma cosa possiamo aspettarci quando siamo noi stessi che diciamo ai nostri figli, quando non vanno bene a scuola, che in quel modo finiranno per fare il muratore? Oggi, un giovane preferisce un contratto precario in un negozio di vestiti, a meno di € 1000 al mese, piuttosto che guadagnare quasi il doppio in un cantiere, visto che l'immagine che si ha del nostro settore è stata compromessa in negativo in modo pesante. Pochi giorni fa un ragazzo alla domanda perché non abbia preso in considerazione una carriera in edilizia ha risposto che così non troverà mai una fidanzata perché il mestiere del muratore è un mestiere da sfigati e si viene identificati come ultima scelta emergenziale nella scala sociale. Si è addirittura sentito, in alcuni contesti, che per migliorare l'immagine del settore dovremmo investire in una specie di reality show del settore edile, qualcosa come Master Chef che nel settore alberghiero e turistico hanno risvegliato un enorme interesse tra i giovani. Ecco, noi pensiamo che non ci servano soluzioni così estreme, che spesso creano più delusioni (uno su mille ce la fa) e che probabilmente durano poco, ma che basterebbe offrire ai giovani un lavoro stabile, regolarmente retribuito, con opportunità di crescita personale, con la certezza di lavorare in sicurezza, partecipando all'evoluzione del settore con una formazione moderna e tecnologica orientata al nuovo modo di costruire. Magari trovando nel CCNL, tra le classificazioni dei lavoratori, la mansione dell'operatore di cantiere specializzato allo svolgimento del lavoro con l'uso dei strumenti digitali e lettura del disegno prodotto in BIM, invece che la mansione dell'aiutante fuochista per macchine a vapore, in modo tale che si possa progettare il proprio futuro senza l'idea che l'edilizia sia un lavoro temporaneo in attesa di qualcosa di più serio. Inoltre: come si può pensare ad un settore appetibile per i giovani con tutte le morti che si registriamo nei nostri cantieri? Mettiamoci nei panni di quei genitori che dovrebbero consigliare ai propri figli che futuro scegliere, con un settore nel quale oltre il 50% dei lavoratori vengono inquadrati ingiustamente come manovali a vita e con un'altissima percentuale di applicazione di contratti collettivi tra i meno costosi.

Tutto quanto però diventa molto difficile, se non impossibile, quando “nelle stanze dei bottoni” accadono cose come quelle che abbiamo vissuto negli ultimi anni.

Allo scopo di evitare ricadute potremmo concordare, una volta per sempre, che utilizzare gli EE.BB o gli organi amministrativi degli stessi per pareggiare i conti dei cattivi rapporti tra le parti è stupido. Gli enti non dovrebbero mai essere i luoghi dove svolgere trattative politiche, queste si fanno in altri

ambiti, così come non possono essere spazi di manovra per portare avanti gli interessi di singole Associazioni: attraverso la strumentale gestione delle forniture, del personale, delle procedure, ecc. Gli enti non dovrebbero essere i campi di battaglia in cui vengono attuate ripicche causate dai cattivi rapporti con i livelli superiori o di altri tavoli.

I nostri tempi di maturazione, spesso lenti e inadeguati, non possono mettere a repentaglio il funzionamento e le risposte alle esigenze del territorio che gli EE.BB, in tempo reale e quotidianamente, sono chiamati a fare. Non possiamo aspettare un anno per pagare delle prestazioni solo perché qualcuno di noi ha in atto il cambio delle cariche, o perché non ci si trova d'accordo su alcuni argomenti. Su simili aspetti tutti quanti dovremmo fare un esame di coscienza e insieme concordare le modalità e le tempistiche con le quali vanno prese le decisioni e, di conseguenza, come applicarle.

SINERGIE TRA LE PARTI SOCIALI E STRATEGIE COMUNI

Proprio per questo aspetto, come per tutti gli altri sopra elencati, le Parti Sociali hanno la necessità di andare sempre più in sintonia. Abbiamo bisogno di vederci più spesso, di tornare a fare le iniziative di ricerca insieme, di studiare le strategie che ci portino al raggiungimento di obiettivi comuni, di presentarci di fronte agli enti locali come rappresentanti del settore uniti e forti. Di fare anche lobby dove serve (soprattutto in questo momento di grandi investimenti nel settore), di discutere e di litigare tra le quattro mura dei luoghi di trattative, ma una volta fuori di portare avanti le scelte definite come se fossero proprie. Dovremmo avere la capacità di adeguare il sistema bilaterale alla sfida dell'innovazione tecnologica e, come attori principali della filiera delle costruzioni, la responsabilità di accompagnare e sostenere i processi di innovazione.

Tornando al video del centenario, abbiamo bisogno di raggiungere la maturità di chi ci ha preceduto e chi nei cent'anni di storia ha saputo dare le risposte alle esigenze in tempo reale rendendo il nostro sistema di nuovo grande (perdonate per la citazione di Trump).

IMPORTANZA DELLA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE E STATO DELL'ARTE

Tutto questo si può fare soltanto attraverso la contrattazione.

Pensando agli ultimi anni anche in questa direzione non siamo riusciti a fare del nostro meglio ma oggi, con le prospettive di crescita del settore e con le esigenze prima elencate, non possiamo mancare a questo primario compito di nostra competenza. A casa nostra si dice che un sindacalista che non fa contratti è un cattivo sindacalista, ma siamo convinti che questo concetto possa essere allargato a tutte le Parti Sociali. Anche su questo argomento abbiamo permesso negli ultimi anni che alcune dinamiche al di fuori dei nostri territori condizionassero sia le tempistiche sia i contenuti. I contratti territoriali sono il fulcro della nostra esistenza e noi puntualmente dovremmo svolgerli. Con i continui ritardi nel rinnovare i contratti siamo arrivati quasi a saltare una tornata trovandoci in una situazione per la quale le trattative del Contratto Nazionale coincidessero con quelle del livello territoriale, mettendo in difficoltà tutti. Non dobbiamo però dimenticare che i tempi della crisi sono

dietro le nostre spalle e che i contratti di oggi non possono più concentrarsi alla sola salvaguardia del sistema, ma devono trovare soluzioni adeguate alle sfide e dare la risposta e giusto riconoscimento, normativo ed economico, alla platea dei lavoratori che da troppo tempo non vedono cambiamenti e si trovano sempre la stessa cifra in busta paga, a prescindere dall'andamento del settore.

Invitiamo tutte le parti oggi presenti ad accelerare i processi dei rinnovi contrattuali e a chiudere gli integrativi territoriali prima del Contratto Nazionale rispettando il giusto ordine previsto dalle norme in essere.



IL PROGETTO ORGANIZZATIVO DELLA MACRO AREA

Il Progetto di struttura della Macro è stato ideato per rispondere al meglio alle esigenze degli iscritti e dei lavoratori.

In questi anni ci siamo impegnati per darci una struttura Organizzativa che potesse meglio garantire la nostra presenza nei luoghi di lavoro (obiettivo dell'Assemblea Organizzativa 2015).

È una formula organizzativa che prevede di lavorare in stretto rapporto tra i quattro comprensori (Dei Laghi, Milano Metropoli, Monza Brianza Lecco e Pavia Lodi), riducendo i componenti di Segreteria a tempo pieno e le figure dell'Amministrazione e per aumentare la presenza degli operatori nelle aziende e nei cantieri in modo da garantire più riferimenti per i lavoratori.

È un modello pensato e calibrato partendo da una caratteristica dell'edilizia ovvero dalla forte mobilità dei lavoratori che sempre più li porta a lavorare distanti da casa. Quindi, anche noi ci siamo organizzati per essere altrettanto flessibili e non confinati all'interno dei propri territori.

La struttura ideata prevede la suddivisione della Macro Area in sei zone ognuna delle quali ha un responsabile di riferimento e la presenza di almeno tre componenti del team. Perseguendo le strategie definite dalla Macro Area ogni zona lavora per gestire al meglio l'attività sindacale nel settore edile e per rappresentare al meglio gli iscritti, in raccordo con gli indirizzi e le linee generali.

Tutte le zone (ad eccezione del centro di Milano) sono state create per avere al proprio interno parti di territorio di due strutture differenti (es. Milano con Pavia o Como con Lecco ecc..) e fare in modo che dalla contaminazione e dalle diverse esperienze emergessero i punti di forza e ci si potesse migliorare a vicenda.

Questa organizzazione ci offre l'opportunità di avere dei gruppi di persone che meglio possono presidiare i luoghi di lavoro e garantire presenza diffusa nelle sedi Cisl, prendendo decisioni rapide e rispondenti al proprio territorio di competenza. È questa una formula che ci consente anche di avere al proprio interno una composizione diversificata rispetto alle competenze, in quanto nelle zone lavorano a stretto contatto persone con maggior esperienza che affiancano e fanno crescere persone con un'anzianità inferiore.

Altro aspetto importante è il fatto che la sinergia innescata ci consente di pianificare la politica dei quadri in maniera più allargata e puntuale rafforzando anche territori che, se fossero da soli, non avrebbero la capacità economica per garantire una copertura capillare del territorio.

Negli impianti fissi allo scopo di seguire al meglio le aziende si è puntato sulla costituzione di un gruppo di lavoro di tre operatori denominato Pool Impianti Fissi come precedentemente esposto.

Rispetto al personale amministrativo si è messo a disposizione per avere una struttura più trasversale rispondente al nuovo assetto della macroarea.

Abbiamo condiviso e suddiviso le “ cose da fare” per fare in modo che si passasse dalla logica precedente, dove ogni territorio si occupava di tutte le questioni, con forte dispendio di tempo e risorse, ad una logica per la quale le persone diventano riferimenti specializzati nelle materie di propria competenza e le seguono per tutti i territori della Macro Area (es. bilancio, tesseramento, buste paga, L.300, ecc.), Questo modello ha il vantaggio di poter meglio approfondire ed accrescere le materie affidate e di poterle poi declinare per tutta la Macro Area evitando quello che accadeva in passato per cui territori contigui impiegavano diverse persone per affrontare le stesse questioni.

La parte amministrativa garantisce inoltre una presenza costante nelle sedi Filca principali, soprattutto nelle mattinate, quando gli operatori stanno svolgendo la propria attività nelle fabbriche e nei cantieri.

Il Modello che ci siamo dati, basato su gruppi di lavoro che hanno al proprio interno persone con maggior e minore esperienza, ci consente anche di meglio programmare il ricambio generazionale, curando maggiormente il passaggio tra le generazioni e senza disperdere il bagaglio di competenze di chi è in uscita.

Ad oggi la macroarea è composta da 39 componenti e 4 collaboratori, negli ultimi 4 anni abbiamo avuto 10 uscite e 13 nuovi ingressi, abbassando l'età media.

Da diversi anni stiamo lavorando a questo cambio di assetto organizzativo che è stato ed è un processo faticoso, ma anche incoraggiati da diversi risultati molto positivi restiamo sempre più convinti di andare nella giusta direzione.



AMMINISTRAZIONE

I progetti belli molto spesso nella vita si arenano o falliscono davanti alle difficoltà economiche. Al nostro progetto di Macroarea questo non è successo, perché abbiamo creduto fino in fondo nel principio che il vantaggio dell'insieme è più grande del vantaggio di un singolo, che i debiti o gli utili di un territorio sono i debiti e gli utili di tutta la Macroarea.

Dal secolo scorso ad oggi abbiamo ereditato un modello economico che mette al centro il profitto senza preoccuparsi troppo se, per ottenerlo l'ambiente viene avvelenato e i diritti delle persone

calpestati, le guerre giustificate e spesso volutamente provocate. Un'economia che tutto giustifica, anche la morte per fame di milioni di persone dovute alle scelte economiche dei paesi ricchi, compreso il nostro.

Noi vogliamo ispirarci ad un modello economico diverso, alternativo, che mette al centro innanzitutto l'uomo e la sua dignità. Il profitto è importante e necessario, ma arriva dopo ed è funzionale al benessere di tutti gli uomini di tutti i paesi del mondo. Per questo dobbiamo, come sindacato, diffondere i valori della economia circolare, della finanza etica e dell'ecologia integrale lanciata da Papa Francesco in cui si afferma che "per proteggere l'ambiente si devono affrontare assieme tre questioni fondamentali: pace, lavoro, cura della casa comune".

Quindi ci impegniamo, quando avremo la possibilità economica per farlo, di investire i nostri soldi in investimenti etici che si ispirano ai principi che abbiamo sopra esposti.

In questi anni ci siamo strutturati per fare in modo di monitorare in tempo reale i bisogni economici di ogni singolo territorio ed intervenire immediatamente all'interno della Macroarea spostando le risorse economiche da chi in quel momento ne aveva in eccesso verso quelle che si trovavano in difficoltà. Questa efficiente e forte sinergia ci ha permesso fino ad oggi di risanare situazioni che il singolo territorio non era in grado di risolvere da solo.

I bilanci economi della Macroarea dal 2017 al 2020 sono migliorati e il risultato economico ci ha permesso di iniziare a risanare una situazione debitoria pregressa e nel contempo di adeguare lo stesso trattamento economico per tutti gli operatori sindacali.

Avere più risorse economiche a disposizione ci permette di rispondere in modo ancora più incisivo ai bisogni dei nostri lavoratori iscritti, offrendo loro più servizi e più assistenza per una migliore qualità della vita.

Permetteteci di concludere con un proverbio africano che ben rappresenta il pensiero che accompagna il nostro modo di lavorare :

“ Se vuoi arrivare primo, corri da solo. Se vuoi arrivare lontano, cammina insieme”



GIOVANI

Complessivamente il sindacato fa estrema fatica a coinvolgere i giovani, a farsi comprendere e ad essere un punto di riferimento: sia culturale che sostanziale. Ovviamente il contesto sociale e quello culturale nei quali è immerso il Paese, che scarica sulle future generazioni i costi dei benefici di quelle consolidate, non aiuta ad entrare in dialogo con le nuove generazioni.

Aspetti come la poca attenzione al tema educativo, inteso come supporto ad apprendere i modi di affrontare la vita sia in termini individuali che condivisi socialmente, la dicono lunga sull'idea di accompagnamento delle nuove generazioni.

Sappiamo che le percentuali di presenza del mondo giovanile tra i nostri associati sono sempre piuttosto risicate. Alcuni operatori più empatici riescono a costruire buone relazioni con qualche giovane lavoratore ma non vi è, se non raramente, una strategia organizzativa definita e assunta – né politicamente, né contrattualmente prioritaria – abbracciata dalla Cisl e dalla Filca.

Se l'esigenza di ripensare il rapporto con le nuove generazioni è chiara, più complesso è identificare gli adeguati percorsi operativi e sviluppare le progettualità che vadano in questa direzione. E' arrivato il tempo di superare la fase di analisi e di agire per mettere i giovani al centro della nostra agenda politica. Per fare questo dobbiamo lavorare, concretamente, su due aspetti: migliorare la nostra capacità di leggere e rappresentare i bisogni e le esigenze dei lavoratori più giovani, o dei giovani in formazione e/o in ricerca di occupazione, e promuovere, anche attraverso progetti sperimentali e dedicati, il coinvolgimento e la partecipazione dei giovani nella Federazione.

Come macroarea si è iniziato a ricercare figure di giovani da inserire utilizzando la fase di ricambio dovuta a sindacalisti di vecchia generazione che hanno potuto godere della meritata pensione. E ad oggi, nonostante la fatica nel reclutare figure con le adeguate caratteristiche, la media tendenziale dell'età dei tempi pieno in Macro Area si va abbassando, ma certo questo deve essere solo un inizio.

Vi è però anche un tema di approccio culturale di fondo, di linguaggi e di contesti adeguati da predisporre. Sarebbe interessante, ad esempio, spingere per organizzare ogni anno una giornata dedicata al rapporto tra giovani e lavoro, a partire da temi concreti e di comune interesse, così come proposto dall' Agorà Filca e dal gruppo di lavoro che ha riflettuto sul tema.

Il momento formativo e scolastico, soprattutto se dedicato alle nuove tecnologie, dovrebbe poi essere il momento più utile per entrare in relazione con le nuove generazioni e pensare insieme a loro alle condizioni del Lavoro che verrà. Per preparare insieme le nuove forme di tutela necessarie.

In questo senso dovremmo saper costruire, come Categoria, un rapporto più organico con le Scuole superiori e medie, cooperando con la nostra Cisl Scuola e con le nostre Scuole Edili, sostenendo il nostro sistema formativo bilaterale e contribuendo a diffondere progetti come il concorso creativo "L'edilizia vive giovane" rivolto agli studenti delle Scuole Secondarie Superiori e della Professione Professionale della Lombardia.

Non ultimo, poiché l'appartenenza dei mondi giovanili alle associazioni e alle organizzazioni fortemente strutturate è sempre meno perseguito, come Filca dovremmo ipotizzare la costruzione di forme di reti leggere, che puntino soprattutto a Progetti specifici attorno ai quali aggregare e generare forme di partecipazione e conoscenza del mondo sindacale da parte dei giovani e delle loro necessità.



PARI OPPORTUNITA'

Sappiamo tutti quanto il settore edile sia tradizionalmente un settore fortemente maschile, ma proprio il superare e stravolgere questa tradizione consolidata potrebbe essere una sfida estremamente interessante e sconvolgente. Soprattutto ora che si parla di transizione ecologica e ricerca di “un altro” settore rispetto a quello fin ora conosciuto e praticato.

I processi di automazione, la digitalizzazione e l'innovazione tecnologica, portando con loro un alleggerimento delle lavorazioni nei cantieri potrebbero essere la porta di accesso al mondo femminile nel settore. Insieme ad una sensibilità ecologica e sociale del costruire più marcata e più radicale.

Vi è poi un altro comparto che apre oggi possibilità di accesso al settore per il mondo femminile, stiamo parlando del lavoro in quota con metodo alpino o edilizia su corda, un comparto che sta sempre più occupando spazio e interessando il mondo delle costruzioni.

Certo, affinché un simile processo possa accadere è necessario operare in un'ottica di intenzionalità, di sostegno e di facilitazione che non possono essere lasciate al caso, ma devono divenire un progetto condiviso e sostenuto da tutte le parti in causa. Con il forte sostegno della bilateralità nelle sue diramazioni.

Certo gli stereotipi e gli ostacoli sono ancora tanti e duri da modificare, ma la contrattazione è quello strumento che, insieme alla Bilateralità, ha su di sé il compito di ricercare il meglio e di aprire a nuove strade magari prima impensate.

Per far sì che una simile utopia possa iniziare a vedere alcuni contorni è necessario mettere in campo azioni adeguate a rendere il nostro settore maggiormente attrattivo, investire nella formazione professionale, nella qualificazione e nella riqualificazione delle potenziali lavoratrici presidiando con attenzione particolare quelle competenze richieste nell'ambito dell'efficienza energetica, dello sviluppo sostenibile e della digitalizzazione. Per rispondere alle nuove esigenze del mercato e anticiparne i bisogni fin da subito.



RAPPRESENTARE I LAVORATORI MIGRANTI

Il sindacato in generale e la Filca in particolare è uno dei pochi luoghi presso i quali i lavoratori migranti si recano e cercano sostegno e punti di riferimento per potersi orientare e per non farsi schiacciare dalla quantità di frontiere e di ostacoli che vengono loro chiesti di varcare quotidianamente. Dunque, se partiamo dal presupposto che nei nostri settori ormai quasi il 50% dei lavoratori rappresentati sono lavoratori immigrati, come Federazione siamo chiamati a riflettere e ad assumere la loro tutela prima e più di altre federazioni del mondo del lavoro.

Anche a fronte dell'utilizzo strumentale ed elettorale della situazione immigrazione che, falsamente venduta come "emergenza", è invece una condizione strutturale. Sebbene mai assunta, affrontata e approcciata in questi termini.

Questo porta alla trasformazione dei cantieri in ambiti sempre più multiculturali, da un lato, ma anche terra di facile sfruttamento della condizione di estrema fragilità e precarietà in cui versano questi lavoratori. Con la conseguenza di un generale ridimensionamento dei livelli minimi di tutele e di garanzie per tutto il settore.

In questa direzione la Filca si è attrezzata inserendo nei propri organici operatori di diverse nazionalità e culture, sia per dare più forza alla propria elaborazione che per costruire ponti di contatto e di comprensione più diretti e profondi con le diverse etnie che si incontrano nei cantieri.

Queste azioni però, lo sappiamo, non bastano. Servono nuove iniziative e nuove idee capaci di rispondere a tutti i lavoratori che provengono da altre terre in modo dignitoso e condiviso.

Si aprono allora necessità di maggiori collaborazioni con quei soggetti, sia interni come l'Anolf, sia esterni e presenti nei territori che operano nella nostra medesima direzione anche se con competenze e forme di tutela di altra natura. Mentre dovremo lavorare affinché le sedi sindacali siano sempre più capaci di essere anche sedi di accoglienza e non solo di servizi nudi e crudi, pensando al contempo a momenti formativi dedicati e orientati all'alfabetizzazione dei diritti minimi ai quali questi lavoratori hanno accesso e di cui è fondamentale che abbiano consapevolezza e conoscenza.



LA COMUNICAZIONE

La dimensione comunicativa è sempre più importante e strategica, sia in senso generale che per quei soggetti che, come noi, operano nell'ambito della Rappresentanza.

Oggi sembra che tutto debba essere solo e sempre comunicazione al punto che la parola stessa è diventata ormai una "parola magica" alla quale affidare una moltitudine di soluzioni. Ma per quanto sia necessario fermarci a riflettere su questa dimensione dell'azione quotidiana l'errore che non possiamo commettere resta quello di assumere un'idea della Comunicazione solo quale sfida e problema legato alla costruzione dei rapporti con il mondo esterno (i lavoratori, l'opinione pubblica, i mass media, i cittadini, ecc.) dimenticandoci della parte più interna e strettamente legata all'attuazione del processo partecipativo dentro alla Filca e dentro la Macro Area

Un altro elemento critico è che, in quanto federazione sindacale, dobbiamo tenere distinto il fatto che la comunicazione politica è di natura valoriale e non può ridursi ad una comunicazione pubblicitaria, anche se è a quest'ultima che spesso aspiriamo; nella speranza di avere più consenso. Questo accade perché, dietro alla ricerca di una "comunicazione sindacale più efficace" si nasconde la reale esigenza di come poter ricostruire quel consenso e quel sostegno che abbiamo perduti a livello di opinione pubblica.

Andando oltre in questa riflessione possiamo affermare che, se la competenza comunicativa è area di cura della Formazione, la riflessione sulle strategie comunicative Filca (interne ed esterne) sono invece di natura politica. Serve allora una forte alleanza tra le due funzioni per far marciare la federazione tutta nella stessa direzione. In questo senso servono sia un investimento che un progetto specifico, capaci di rispondere alla sfida di come meglio far pesare la capacità e la potenzialità informativa e comunicativa della Filca. Mentre, sull'altro versante, dobbiamo chiamare in causa la formazione affinché supporti gli operatori, i dirigenti e i delegati nell'assumere i diversi piani che compongono il sistema della comunicazione complessivamente: a) l'acquisizione di specifiche competenze comunicative: b) il migliore utilizzo della strumentazione digitale disponibile a sostegno dei fini sindacali c) il sistema di potere comunicativo macro, le sue logiche, i suoi equilibri di dominio, i meccanismi di funzionamento nella costruzione e diffusione delle notizie.

Tornando alla questione del come la Filca di Macro Area possa meglio comunicare dall'incrementare e rafforzare il rapporto con gli addetti stampa che già ci sono e che sono professionisti consolidati: sia a livello nazionale Filca, sia come riferimento delle Confederazioni territoriali. Ma sarebbe anche interessante e proficuo aprire una rete di collaborazione con figure professionali, meglio se giovani, magari entrando in rapporto con laureandi, che facciano da consulenti, da supporto e da accompagnatori nell'ottica della costruzione e di una messa in atto di una vera e propria strategia comunicativa della Filca di Macro Area da attuarsi nel corso del nuovo mandato congressuale.



SULLA FORMAZIONE

Anche il tema della formazione si rivela, sempre di più, un tema essenziale per svolgere al meglio la nostra funzione di sindacalisti. A tutti i livelli.

La competenza, in un mondo in continua trasformazione e che si fa sempre più complicato, è la strada che può fare la differenza, che può supportare in modo concreto sia i dirigenti quanto i nostri rappresentanti nei luoghi di lavoro. Così da permetterci di ricercare e di sostenere le risposte più significative e più adeguate.

Certamente i temi da prendere in considerazione, da studiare, da maneggiare quotidianamente sono davvero molti. Forse troppi. Il sindacalista è una figura che si deve cimentare con un'infinità di questioni: politiche, sociali, economiche, giuridiche, gestionali, organizzative, relazionali, comunicative, e altro ancora. Dunque, è una figura a sé, che richiede una sua formazione dedicata e specifica. Una figura chiamata ad essere in continuo aggiornamento, propensa allo studio, animata dalla volontà costante di apprendere.

In tutto questo la formazione è chiamata a fare la propria parte. E non può essere una formazione schiacciata sugli addestramenti o sull'idea di "vuoti da riempire" con verità già pronte e già confezionate. Dobbiamo riuscire ad investire in una formazione a più facce: capace di pungolare il pensiero e far esercitare la responsabilità critica, capace di interrogare e far crescere risposte

creative e inedite, capace di dare solide fondamenta tecniche, capace di dare valore alle singole attitudini e capacità personali, capace di tenere viva la dimensione relazionale e comunitaria.

Sicuramente possiamo constatare che fin ora la cultura formativa presente in Filca si è ben consolidata. Quello che allora si auspica è che vi sia (certamente a livello regionale ma anche e soprattutto) a livello nazionale, una continuità che oggi si fatica a intravedere in quanto, mentre negli organismi si parla molto di formazione, nessuno ha ancora compreso quale possa essere, e se vi sia, un progetto futuro per la Scuola Nazionale.

Ecco che non possiamo accontentarci delle cose buone del passato. Siamo invece chiamati a pensare al futuro. E se nel futuro vi è la Macro Area è in questo contesto che dobbiamo molto attrezzarci per rendere ancora più attuabile e concreta questa dimensione della nostra strategia. Certo, anche qui, non partiamo affatto da zero. Una serie di iniziative sono già state attuate e altre sono già state messe in programma.

Facendo un veloce riassunto delle iniziative svolte ricordiamo il percorso dedicato al processo di costruzione e di comprensione dell'Unione Europea, il percorso dedicato all'approfondimento della Busta Paga on line per i tempi pieno e in aggiunta altre due iniziative di peso: la serie di colloqui con tutti gli operatori svolti dai formatori e dalle segreterie e le interviste ai delegati con la costruzione di un vero e proprio Progetto Delegati che presenteremo domani nei dettagli al nuovo Consiglio Generale insieme ad una proposta di Formazione strutturata per tutti i tempi pieno da svolgersi nel corso del prossimo mandato congressuale.



RAPPORTI CON LA FILCA LOMBARDIA E FILCA NAZIONALE

La Filca Regionale della Lombardia è stata la “madrina” della nascita e dello sviluppo dell’idea delle Macro Aree. Da questo punto di vista essa è ovviamente un punto di riferimento e di supporto indiscutibili. Da parte sua la Filca nazionale, pur avendo assistito da una certa distanza al processo di costruzione, è comunque stata altrettanto consapevole e convinta della direzione intrapresa. Entrambe si sono poi attivate per approfondire, nei confronti della Confederazione ai diversi livelli, la fattibilità statutaria di questa formula organizzativa e la sintesi, che in occasione di questo Congresso andremo a votare, è il frutto del lavoro di confronto e di supporto reciproco che è stato svolto da tutte le parti in causa.

Negli ultimi cinque anni di attività si è lavorato perseguendo un’idea di Macro Area che attualmente vede due realtà definite come la Macro Area Lombardia Est (che comprende i territori di Brescia Val Camonica Sebino e la Filca Asse del Po) e la Macro Area Lombardia Ovest (che comprende i territori oggi qui presenti) il cui punto di forza è l’interscambio delle risorse umane ed economiche e la costruzione di strategie condivise allo scopo di arrivare ad una copertura sempre più capillare dei singoli territori.

Va però detto che, rispetto al progetto completo e definitivo delle Macro Area, alcuni territori della nostra regione sono ancora esclusi da questa esperienza, soprattutto per il fatto che il loro legame con la Confederazione è molto più stretto e organico di quello vissuto da altre realtà Filca. Stiamo parlando degli amici di Bergamo e di Sondrio, rispetto ai quali si auspica un ingresso nella Macro Area Lombardia Est in un futuro non troppo lontano, così da realizzare al più presto un giusto equilibrio organizzativo a sostegno della categoria nella nostra regione.

In attesa di vedere attuato il definitivo assetto del progetto noi, che abbiamo già rodato il modello, dobbiamo però continuare ad operare nella giusta direzione e testimoniare il valore e la funzionalità di questa intuizione.

Oggi la Filca della Lombardia è in una situazione particolare e la scelta di porre la regione in questa condizione nasce dal fatto che Angelo Ribelli è stato chiamato a fare parte della Segreteria Nazionale della Categoria. Con la sua uscita, nonostante non mancassero i suoi eventuali successori, ci si è trovati di fronte all'esigenza di non indebolire, in questa delicata fase di costruzione degli assetti delle Macro Aree, i gruppi dirigenti territoriali per rafforzare quello regionale. Si è così valutato che, allo scopo di permettere la continuità del lavoro in atto nei territori, attraverso la formula della reggenza si investisse nella strutturazione di Gruppi Deleghe i quali, coordinati da un Segretario e composti dai dirigenti provenienti dai vari territori, come supporto di tutta la regione, elaborano, scambiano e individuano i contenuti e le proposte da attuarsi nei diversi ambiti della nostra azione sindacale.

Questa formula, oltre a risolvere il problema contingente di tenere insieme una forte condivisione e costruzione delle politiche regionali e non interrompere il consolidamento del progetto delle macro aree, per quanto anomala rispetto alle logiche politiche interne tradizionali, segnala anche una cura e un investimento significativi nell'idea di operare in sinergia e nella valorizzazione delle intelligenze collettive. Oltre che dare cittadinanza alla filosofia di mettere in rete il più possibile le singole competenze specifiche così che non rimangano confinate nei singoli territori e patrimonio solo di alcuni.

Dicevamo che Angelo Ribelli è stato chiamato a far parte della nuova squadra della Segreteria Nazionale della Filca che si è insediata dopo l'elezione a Segretario Generale di Enzo Pelle. Ovviamente di entrambe le nomine siamo felici, auguriamo ad entrambi, e a tutta la nuova segreteria, un buon lavoro nella convinzione che sarà di tutti loro la cura di continuare a tenere vivo lo spirito di unità interna e di sostegno ai territori e alle regioni, così come è stato nel corso dei molti anni che hanno preceduto questo cambiamento.

Ringraziamo quindi sia i rappresentanti della Filca Regionale che di quella Nazionale che sono qui presenti insieme a noi oggi, per il loro supporto e per il lavoro portato avanti in continuità con quanto era stato messo in programma e per l'attuazione del progetto organizzativo nazionale. Confermando che la Macro Area è e sarà sempre pronta a collaborare con la segreteria nazionale per portare avanti nei cantieri e nelle fabbriche i valori della Filca e della Cisl consapevoli che solo la nostra

organizzazione sia in grado di essere promotrice di idee progetti innovatrici capaci di migliorare sempre più le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

POLITICHE CONFEDERALI

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Dopo la pandemia e a fronte della transizione ecologica, affinché si accompagnino questi processi dentro un'azione equa e attenta alle fasce meno garantite, è necessario che si inizi a ripensare a quali forme di ammortizzatori sociali vanno definiti, costruiti e tutelati.

Per la Cisl è fondamentale < che si venga a configurare (...) un sistema di protezione universalistico, che resta basato su una assicurazione obbligatoria, con un meccanismo di finanziamento assicurativo/mutualistico alimentato dai contributi dei datori di lavoro e lavoratori, nel quale i rischi individuali sono trasferiti su base collettiva. >

Certo non spetta a noi, Filca di Macro Area, costruire e attuare piattaforme da discutere con il Governo, ma resta certamente importante ribadire che l'indirizzo e l'orientamento verso cui riteniamo necessario andare è quello delle politiche attive. Stiamo parlando di ammortizzatori sociali che rimettano al centro il lavoro e i lavoratori quali risorse e patrimonio fondamentali e insostituibili per la realizzazione del processo di sviluppo e di transizione a cui siamo chiamati da qui ai prossimi anni. Senza questa pregiudiziale non vi sarà alcuna qualità futura né nel paese, né nelle singole aziende.

Negli incontri che si sono svolti negli ultimi giorni la Cisl, insieme a Cgil e Uil, ha espresso le sue posizioni in merito a tre aspetti fondamentali:

- gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.
- gli ammortizzatori sociali in mancanza di lavoro.
- un forte communio tra gli ammortizzatori sociali e le politiche attive.

Elementi questi che sono quei tre pilastri essenziali per rendere efficaci e realmente possibili le politiche attive, mentre la Formazione Professionale non potrà che svolgere, per ognuna delle tre forme di intervento, una sorta di tema dominante a sostegno sempre più necessario e solido. Chiamando in causa anche il nostro sistema bilaterale e la sua consolidata tradizione ultradecennale.

PENSIONI

L'annosa questione pensionistica ci vede immersi in una costante e continua "riforma delle pensioni" che negli anni sposta sempre di più l'asse del diritto verso l'aumento dei contributi, l'aumento dell'età per averne diritto e la riduzione della quota a cui si avrà riconoscimento. Mentre il mondo dei giovani viene sempre più allontanato da questa prospettiva attraverso lavori precari, a tempo, sottopagati. A questo si aggiunge il fatto che la particolare condizione dei lavoratori edili, e dei nostri settori in

genere, non aiuta certo i nostri rappresentati a maturare questo sacrosanto traguardo in modo dignitoso e lineare. Certo la poca cultura, il poco sostegno, la scarsa determinazione e gli ostacoli che a volte pongono all'iscrizione le imprese nei confronti della Previdenza Complementare, non sono di aiuto nel dare una giusta tutela ai lavoratori delle Costruzioni, per quanto in parte riconosciuti tra le categorie dei lavori gravosi. Resta ancora molto da fare e, per quanto nell'ultima fase il governo si è dichiarato disposto ad aprire tavoli di confronto con le Confederazioni, le posizioni emerse e la necessità di tenere botta agli equilibri tra i partititi interni al governo Draghi non ci fanno per ora presagire granché di positivo. Le nostre posizioni, come Cisl, sono chiare: ed essenziali

- No a quota 102. Serve una pensione di garanzia per i giovani, più sostegno alle donne, ai lavoratori disoccupati, discontinui e precoci e forti incentivi per la previdenza complementare.
- Deve essere possibile accedere alla pensione a partire dai 62 anni di età. Oppure con 41 anni di contributi senza limiti di età.
- Va migliorata l'Opzione Donna e rafforzata l'Ape Sociale estendendo la platea dei lavori gravosi e usuranti.

Anche la Filca sta operando per sostenere queste posizioni e per far sì che i lavoratori che rappresentiamo siano considerati nelle loro peculiarità e necessità. Rispetto alle specificità dei nostri settori, in un periodo ancora così incerto, suggeriamo che non si possa abbassare la guardia su due punti cruciali:

- a) Il tentativo di bloccare l'uscita agevolata non permette il ricambio generazionale che il settore chiede per poter meglio affrontare la sua evoluzione; non dimentichiamo che nel settore edile, vista la natura delle sue lavorazioni, è impensabile che si possano vedere sessantenni arrampicati sui ponteggi o sui tetti, soggetti alle intemperie e che mettono in pericolo la loro vita e quella dei colleghi.
- b) Siamo ancora in un periodo critico per il settore, anche se il PNRR e il Bonus del 110% stanno offrendo una mano alla ripresa. Ma la fatica a reperire le materie prime, sia per i costi elevati che per il rallentamento delle importazioni, potrebbe essere causa di ulteriori interruzione dei lavori.

Quindi, chiediamo alla Cisl di mantenere l'allerta e di tenere aperto un dialogo operoso a tutti i livelli, mettendo in campo idee e azioni, per un risultato che metta in tranquillità i lavoratori e le loro famiglie.

RAPPORTI CON SERVIZI E ALTRE CATEGORIE

In genere con le altre Categorie non abbiamo rapporti organici o strutturati. Facciamo parte della stessa organizzazione, operiamo concentrati sulle nostre situazioni e sulle nostre specificità, ma non abbiamo molto modo di costruire momenti significativi di scambio e confronto diversi da quelli formali generali. Forse allora dovremmo dedicare un po' di tempo a chiederci se l'idea di autonomia che fin qui abbiamo perseguito e che ci ha permesso di diventare grandi e capaci di essere contrattualmente creativi, sia ancora adeguata o necessiti di essere ripensata e rivista, perché

un'autonomia che resta molto simile all'isolamento, in un contesto nel quale fare sinergia, fare squadra e costruire intelligenza collettiva si fanno assi strategici per rinnovarsi e riposizionarsi, non può portare certo molto lontano.

Rispetto ai servizi, invece, senza entrare nel merito di ogni singolo servizio, restano alcune difficoltà operative che vengono da lontano.

Infatti, quello che soffriamo come Filca, è la mancanza di una corsia preferenziale dedicata agli iscritti e una disponibilità diffusa e strutturale che non dipenda dalle sensibilità e dal carattere dei singoli operatori. Pur sapendo che i tempi, le norme e i regolamenti da rispettare, la filosofia e le priorità dei Servizi non sono e non possono essere quelli delle Categorie, sia la dimensione politica che quella tecnica sono indispensabili per offrire ai lavoratori associati le assistenze e le tutele che ci chiedono. Così, siamo chiamati a fare sintesi insieme e a cercare di costruire percorsi e modalità di lavoro il più possibile condivise, seppur nelle specificità e nelle nature diversificate. Infatti, se per noi i lavoratori sono Soci e rappresentanti, per i Servizi sono utenti e contribuenti o assistiti. Questo significa che approcciarsi, leggersi e considerarsi a partire dalla propria logica senza considerare quella dell'altro significa arrivare a creare solo incomprensioni, frustrazioni, pregiudizi e distanza. Mentre tutti dovremmo operare per il medesimo obiettivo e il bene più elevato che è quello di sostenere e far crescere complessivamente la Cisl.

Dovremmo allora domandarci e valutare se sia possibile costruire accordi che agevolino il lavoro reciproco, magari creando momenti di formazione e di scambio, utili ad acquisire i reciproci alfabeti e mondi di riferimento. Potremmo pensare ad una Card Delegato che permetta ai nostri rappresentanti nelle aziende e nei cantieri di utilizzare una corsia preferenziale nel richiedere risposte dai Servizi.

Il sindacato, e la Cisl in special modo, non dovrebbe essere solo un "centro servizi e informazioni contrattuali", ma anche un luogo di accoglienza, di presa in cura dei lavoratori, di alte competenze relazionali. Soprattutto in un'epoca in cui più nessuno ascolta e si fa carico della sofferenza sociale di chi incontra.

Vi è poi anche la sfida della strumentazione digitale e il tema dell'offerta di App che sempre più riducono i nostri spazi di intermediazione, aspetto sul quale tutti insieme dovremmo ricercare percorsi e forme di investimento che non ci lasciano ai margini delle future forme di assistenza, ma che al contempo non stravolgano la nostra natura e identità di associazione e di soggetto politico e educativo nel territorio e nei luoghi di lavoro.

Un ulteriore elemento che vogliamo sottolineare, in relazione alle posizioni prese dalla Cisl riferite alla situazione vaccinale, è che condividiamo le scelte assunte in relazione agli obblighi vaccinali. Fattore, questo, che orienta il paese verso la diffusione del senso di responsabilità e di sostegno alla strategia di fuoriuscita dall'emergenza pandemica. D'altra parte siamo preoccupati per la complessa e situazione venutasi a creare a causa delle complicate e onerose procedure richieste ai singoli lavoratori.

UST CISL MILANO METROPOLI

Il rapporto con l'Unione Milanese deve essere in continuità con quanto accaduto in questi 4 anni e coltivato con un maggiore coinvolgimento della nostra categoria nelle attività della Confederazione. Abbiamo bisogno di portare il nostro valore aggiunto e di confrontarci maggiormente tra categorie dell'industria, ma non solo. La socializzazione delle buone prassi migliora la nostra azione contrattuale che, come per tutte le categorie, ha bisogno di un maggiore interscambio.

Siamo davvero contenti del percorso che da qualche anno la Cisl di Milano sta intraprendendo, puntando sulle sinergie tra le categorie e su un vero e proprio accompagnamento dei rapporti con le istituzioni locali. Bisogna ricordare che la presenza e il livello dei rapporti della nostra Confederazione nei tavoli della Prefettura, della Città Metropolitana e dei vari Comuni in questi anni ha permesso - anche alla nostra Categoria - una migliore tutela dei propri nostri soci durante la gestione delle crisi aziendali e dell'emergenza Covid 19.

Un esempio per tutti: il protocollo con il Comune di Milano e la M4, dopo l'infortunio mortale nel cantiere della linea metropolitana blu, che ha previsto un'importante figura del RLS di sito presente in cantiere per tutti i lavoratori di tutti i contratti. Questa conquista sarà fondamentale in quanto esempio di buona prassi anche per i futuri grandi cantieri in programmazione, come quelli delle Olimpiadi, della cittadella della salute, del nuovo stadio, ecc.

In particolare, vogliamo ribadire l'importanza della cura che questa Segreteria, anche con le ultime scelte dei dirigenti, ha dimostrato in questi anni verso la nostra casa comune. Siamo convinti che non sia stato facile gestire alcune emergenze di carattere economico e patrimoniale, ma possiamo affermare che i risultati si vedono e la strada intrapresa è quella giusta. Speriamo che il progetto di Macro Zone, fermato soltanto dall'avvenimento della pandemia, possa essere ripreso e implementato così come deciso negli organi esecutivi. Questa scelta è in linea con l'obiettivo di essere sempre più presenti sul territorio e nelle periferie. La nostra categoria è a disposizione, come d'altronde è sempre stata, nel dare il proprio contributo e per realizzare gli importanti obiettivi politici e organizzativi che i prossimi anni ci riserveranno sul percorso che vogliamo percorrere insieme.

RAPPORTI UNITARI

Non crediamo di esagerare affermando che questa fase storica, sta probabilmente testimoniando il peggior stato di salute dei rapporti unitari nella storia delle Federazioni delle costruzioni; sicuramente a livello territoriale (certo soprattutto in un'area territoriale circoscritta ma sicuramente da non sottovalutare), dove siamo coinvolti in prima persona, ma l'impressione è che nemmeno a livello regionale e nazionale la situazione sia molto migliore. Quello che crediamo è che tutti quanti si è consapevoli che in assenza di buoni rapporti unitari e di una strategia condivisa restiamo tutti più deboli e che, di conseguenza, rendiamo più deboli gli stessi lavoratori che rappresentiamo. In queste

condizioni ci presentiamo meno convincenti davanti alle controparti, trascuriamo le priorità contrattuali, sottovalutiamo l'importanza della cura degli enti bilaterali, facciamo lavorare male i nostri dirigenti che già ogni giorno operano in contesti difficili, insomma: perdiamo tutti!

Per essere chiari, come già precisato in alcune comunicazioni a firma di Macro Area, vorremo confermare che la nostra Federazione, storicamente e a tutti i livelli di competenza, ha sempre promosso il lavoro unitario come il modello corretto e più efficace per svolgere l'attività sindacale territoriale.

La peculiarità del nostro settore, soprattutto in questo particolare momento storico, impone una serie di difficoltà uniche rispetto allo svolgimento della nostra missione nei luoghi di lavoro. È evidente che la ricetta migliore per dare le risposte più efficaci ed improntare i nostri valori condivisi sia quella dell'azione unitaria, attraverso tutti gli strumenti che sappiamo ben usare. Questo è un tema e un pensiero condiviso da tutti i dirigenti Filca a prescindere dal ruolo e territorio di competenza.

Detto questo è però anche necessario precisare che i "sereni e leali" rapporti unitari si fondano su quel principio essenziale e necessario che si chiama fiducia reciproca. Purtroppo, in assenza di tale ingrediente elementare diventa difficile o quasi impossibile costruire un modello organizzativo territoriale che abbia un forte impatto sull'attività unitaria quotidiana. Siamo consapevoli che, per quanto la competizione tra federazioni sia uno stimolo reciproco a fare meglio, quando questa diviene esasperata non viene più compresa e può arrivare a creare repulsione nei confronti del sindacato complessivamente da parte di coloro che rappresentiamo. Teoricamente una sana competizione dovrebbe essere assistita da una serie di regole, concordate o di buon senso, ma che oggi mancano oppure, se anche ci sono, non vengono rispettate e quindi il principio di fiducia reciproca viene ulteriormente indebolito danneggiando di conseguenza la qualità del lavoro unitario. Pertanto, seguendo il discorso inverso: in assenza di regole o del rispetto di regole non ci può essere fiducia reciproca, in assenza di fiducia reciproca è difficile parlare di "sereni e leali" rapporti unitari basati su principi di eticità e rispetto.

Purtroppo, in questi anni abbiamo assistito ad una serie di casistiche che sicuramente sono andate in direzione "ostinata e contraria" a quel desiderato percorso di rafforzamento dell'azione unitaria e che non fanno onore a chi le ha attuate. La disperata lotta all'aumento di rappresentatività, in termini di decimi di un punto percentuale, perseguita negli ultimi anni ha trasformato la nobile ed etica azione di proselitismo in attività quasi commerciale, tramutando alcuni operatori sindacali in "agenti di commercio" o "venditori ambulanti" e l'utilizzo di alcuni dubbi metodi al limite della legalità. Non ci sembra il caso di farne qui un elenco, non vorremmo mancare di rispetto al mestiere che siamo chiamati a fare.

Con estremo rammarico ci tocca infatti constatare che, nel corso degli ultimi anni, purtroppo, ci si è trovati di fronte alla sensazione che qualcuno tra noi abbia abusato di importantissime informazioni indispensabili per la lotta alla irregolarità nei cantieri, facendoci diventare meno efficaci nel

pretendere l'applicazione del CCNL e nel promuovere la legalità a sostegno dei lavoratori. In altri momenti ci sembra vi sia stata poca condivisione di alcune scelte strategiche nella gestione degli EE.BB quando non si sono sfiorati comportamenti al confine dell'abuso di potere se chiamati a gestire in prima persona gli EE.BB: attraverso una gestione poco trasparente di forniture, di gestione del personale o di fughe di informazioni utili all'attività esterne all'ente. Ma la cosa più grave, che secondo il nostro parere ha strutturalmente condizionato l'azione unitaria nel tempo è stata – come dicevamo – la notevole riduzione del rapporto di fiducia e di affidabilità tra le nostre OO.SS.

Se non siamo in grado di garantire impegni presi, scritti e verbali, e pensiamo che aggirare furbescamente gli impegni assunti con altri possa essere un obiettivo strategico perché porta un vantaggio immediato ad una singola parte, difficilmente potremmo pensare al nobile pensiero di azione unitaria come strumento principale di sostegno alla lotta sindacale.

Dobbiamo però anche saper guardare avanti. Se siamo dirigenti è nostro compito riuscire a fare sempre uno sforzo ulteriore. D'altra parte, non è nostra intenzione buttare il bambino con l'acqua sporca e vorremo essere propositivi per invertire la tendenza e migliorare l'attuale situazione.

La Filca Cisl, di tutta la Macro Area, insieme alla Filca Cisl Lombarda negli ultimi cinque anni ha proposto in diverse occasioni la revisione dei patti, sia di carattere organizzativo che economico, ma puntualmente non abbiamo trovato un riscontro positivo motivato dalla mancanza di mandato e di competenza in merito ad alcuni argomenti. Noi riteniamo che per l'importanza storica e attuale dei nostri territori non possiamo rinunciare a discutere di argomenti che quotidianamente condizionano la nostra attività e di conseguenza i risultati che siamo delegati a raggiungere per conto della nostra gente. Siamo convinti che un nostro nuovo patto possa essere un passo avanti anche come ispirazione per i nostri livelli superiori e che se affrontato a 360 gradi possa costituire un vero anno zero per quanto riguarda la costruzione attiva e partecipativa dei sereni e leali rapporti unitari.

Lanciamo anche qui una proposta di un nuovo patto unitario che possibilmente coinvolga tutto il territorio di nostra competenza e che definisca chiaramente le regole di gioco in merito a tutti quegli argomenti che quasi sempre rappresentano il motivo di conflitto, come:

- Gestione Cantieri e Impianti Fissi Unitariamente;
- Gestione di attività sindacali e le assemblee;
- Regole di rappresentatività e conseguente distribuzione di QUAC;
- Regole di proselitismo;
- Regole di gestione degli EE.BB;
- Convenzioni delle gestioni deleghe sindacali nelle Casse Edili;
- Gestione dei dati;

I nostri territori di riferimento, fin da ora, sono a disposizione per avviare questo confronto, con lo scopo di stabilizzare e rafforzare la nostra azione sindacale. Speriamo quindi in una risposta positiva e concreta da parte da tutti.



CONCLUSIONI

A questo punto siamo arrivati alle conclusioni, ma nella realtà per noi queste non sono conclusioni, ma sono il punto di rilancio del nostro lavoro e del percorso che ci ha visto arrivare fino a qui.

I temi che abbiamo trattato sono stati molti, dentro un intreccio che tenesse insieme le specificità territoriali e la trasversalità delle condizioni e delle scelte di Macro Area e per ognuno di essi abbiamo cercato di mettere a fuoco gli elementi principali e di illustrare le nostre visioni e i nostri impegni. Quindi a questo punto non ha senso ritornare, con queste ultime righe, su ognuna di queste riflessioni. Quello che invece è utile e che vogliamo fare è mettere a fuoco alcune priorità perché su queste intendiamo far marciare le Filca della macro Area già a partire da domani mattina.

Le nostre priorità saranno:

- 1) Arrivare a chiudere il percorso di ricambio generazionale all'interno della macro Area. Abbiamo bisogno di darci una struttura che sia stabilizzata e uscire dalla "centrifuga" di cambiamenti e di avvicendamenti di persone che hanno invece caratterizzato gli ultimi anni della nostra attività.
- 2) Raggiungere la stabilità organizzativa e amministrativa. Abbiamo bisogno di affinare e rendere il più efficiente possibile la nostra struttura organizzativa costituita dai Gruppi Zona e monitorati dai Coordinatori, una formula organizzativa già abbastanza roduta, ma che necessita di un ulteriore consolidamento e di migliori assestamenti. Nel contempo, abbiamo ancora da risolvere una serie di problemi pregressi di natura amministrativa e finanziaria che abbiamo ereditato dal duro periodo della crisi economica attraversata e che dobbiamo risolvere.
- 3) Investire e curare con attenzione le persone che operano per la Filca. Sappiamo che la "risorsa sindacalista", sia che svolga il ruolo di dirigente, che sia operatore o delegato, è ciò che fa la differenza e determina la qualità del lavoro sindacale. Come Macro Area, abbiamo iniziato a mettere in atto una serie di iniziative quali i colloqui con ogni singolo operatore e il Progetto Delegati, coinvolgendo la formazione come supporto e riferimento, ma questi sono solo i primi passi. Tenendo viva la premessa, intendiamo operare nei prossimi anni dedicando il massimo possibile di risorse e di attenzione organizzativa preoccupandoci dei nostri quadri e dei nostri delegati, sforzandoci di dare le risposte alle loro esigenze di conoscenza, cercando di costruire un clima e formule organizzative che facciano sentire tutti noi dentro un'unica, coesa e accogliente, Filca di valore.
- 4) Aumentare la nostra rappresentanza nelle Costruzioni. Il proselitismo resta la linfa fondamentale dell'associazionismo sindacale. Su questo assunto non vi è alcun dubbio. Il problema non è quanto sia necessario e strategico crescere in questa direzione, ma quanto questa crescita sia anche qualitativa: perché è la qualità che determina la possibilità di incidere sia nel profondo che nel tempo. Dunque, un'altra delle nostre priorità resta quella di operare

per aumentare la rappresentanza mantenendo questa competizione nell'alveo della correttezza e del saper testimoniare al meglio i valori e la visione in cui crediamo.

- 5) Incidere nella governance dei nostri Enti Bilaterali. La bilateralità resta un pilastro insostituibile dell'azione contrattuale del settore edile. Il nostro settore ne ha un'esperienza centenaria e la forza di questa intuizione si è rivelata in tutta la sua concretezza nel tempo. Ma ogni epoca ha proprie caratteristiche e quello che era efficace un tempo può non esserlo più oggi, ecco che come Filca vogliamo incidere con maggiore determinazione nell'indirizzare le politiche e le scelte che assumeranno i nostri enti bilaterali di settore, costruendo e perseguendo una politica di Macro Area coerente e in sinergia con quella regionale e con gli indirizzi nazionali.
- 6) Trovare soluzioni innovative per vincere le sfide territoriali. Il tempo delle soluzioni universali, buone per tutti, che una volta individuate vanno solo applicate, è finito. Oggi ogni problema è a sé. Va affrontato in "quel" contesto, con "quelle" risorse a disposizione, con "quelle" specifiche competenze e "quei" particolari soggetti protagonisti. Dunque, servono una forte competenza progettuale e una forte energia creativa. Ci stiamo avvicinando ad una sorta di terza generazione del sindacalista, che da contrattualista e agitatore delle masse (1° generazione) e comunicatore competente sul piano delle relazioni (2° generazione) sia anche aggregatore e costruttore di progetti condivisi (3° generazione). È dunque con questa consapevolezza che ci assumiamo l'impegno di essere più protagonisti nei nostri territori e nelle nostre zone, di contribuire al miglioramento delle condizioni dei lavoratori che rappresentiamo, di accompagnare i cambiamenti che ci stanno interrogando. Senza farci spaventare, ma cercando di tenere ferme le nostre determinazioni.

Messe a fuoco le nostre priorità, non ci rimane che ringraziare di cuore tutti coloro che in questi anni di lavoro e di sfide hanno lottato insieme a noi e hanno creduto nella missione che abbiamo scelto.

Ogni singola persona, se mette pienamente sé stessa al servizio di un grande progetto, può fare la differenza e la sua mancanza sarebbe una grande perdita per tutta la Filca. I nostri delegati, i nostri operatori – siano essi politici o tecnici –, i militanti sono la nostra ricchezza principale ed è a loro che vanno i ringraziamenti più sentiti. È solo CON e TRA loro che si possono realizzare altri risultati e vincere altre sfide. Sono figure che stanno quotidianamente nel mezzo: tra le esigenze della federazione e quelle dei lavoratori, che riescono a fare sintesi e a "tenere botta" ogni volta che qualche ondata di avversione al sindacato arriva nei luoghi di lavoro. quindi, ancora, grazie del vostro impegno, del vostro lavoro, della vostra perseveranza.

Un'ultima nota è quella relativa al destino degli attuali gruppi dirigenti. Non vorremmo peccare di presunzione, ma ci sembra di poter dire che il lavoro svolto è stato un lavoro positivo e proficuo, che il progetto della Macro Area, grazie alle persone che fino ad oggi hanno guidato le Filca che la compongono, si è consolidato e strutturato con forza. C'è ancora molto da fare e per farlo servono energie e convinzione radicate. Quindi intendiamo ricandidarci, ancora tutti e quattro alla Segreteria generale, nella speranza e nell'auspicio che tutti voi vogliate rinnovarci la vostra fiducia e il vostro mandato.

A tutti noi un ultimo augurio:

Fate come gli alberi cambiate le foglie e conservate le radici.

Quindi cambiate le vostre idee ma conservate i principi.

(Victor Hugo)