

ESSERCI
PER **COSTRUIRE**
IL CAMBIAMENTO
SICUREZZA-LAVORO-SOSTENIBILITÀ



RELAZIONE DEL
GRUPPO DIRIGENTE



XIII° CONGRESSO REGIONALE

21/01/2022 CENTRO CONGRESSI GIOVANNI XXIII BERGAMO



PREMESSA

A cura di Angelo Ribelli

Care amiche, cari amici,

benvenuti al 13° Congresso della Filca Cisl Lombardia. Voglio ringraziare della loro presenza tutti gli ospiti, il segretario generale della Cisl Lombardia Ugo Duci, il segretario generale della Filca nazionale Enzo Pelle.

Un grazie sincero a tutti i delegati presenti... e assieme agli auguri di pronta guarigione. Un grazie anche a tutti coloro che, causa covid, positivi o in quarantena non sono potuti intervenire.

Questa relazione è stata costruita assieme ai colleghi del gruppo deleghe, che ringrazio per il prezioso lavoro. Allo scopo di renderla meno pesante la presenteremo a più voci. Sono convinto che troverete spunti interessanti per il dibattito del pomeriggio. È importante il vostro contributo. Come recita lo slogan del nostro Congresso: **ESSERCI PER COSTRUIRE IL CAMBIAMENTO**, in queste occasioni, abbiamo tutti il dovere di portare proposte, analisi, idee e soprattutto di ascoltarci.

Molti fatti sono accaduti nel quadriennio che ci ha accompagnato dall'ultimo Congresso ad oggi, ma più che farne un lungo elenco cronologico ci sembra più utile focalizzare quei temi dominanti che ci stanno ancora interrogando e che saranno parte delle nostre sfide nei prossimi anni.

Partiamo da un tema che, apparentemente e come settore, sembrerebbe interrogarci poco: la rivoluzione digitale in quanto essa ha già trasformato in modo importante la società, **ACCENTUANDO** la tendenza all'individualismo.

Oggi viviamo in una società dove, per grandi fette della popolazione (soprattutto i più giovani, ma non solo), il valore prevalente è appunto **L'INDIVIDUALISMO**, con una particolarità legata alla digitalizzazione, la cosiddetta **CONNESSIONE**. Questo aspetto si potrebbe definire con un paradosso: Individualismo – Connesso, ovvero tutti soli, ma tutti collegati / connessi. Arrivando a determinare che in questa condizione rapporti umani pochi e vita nelle comunità, associazioni o nei partiti, ancora meno.

Rispetto agli altri corpi intermedi, noi, il sindacato la **FILCA** abbiamo ancora una caratteristica che ci rende quasi unici, siamo vicini ai lavoratori! Vicini **FISICAMENTE**. Con tante difficoltà, ma ci siamo. Ed è soprattutto per questo che tanti lavoratori scelgono ancora di iscriversi al sindacato, questo è il nostro punto di forza su questo **A TUTTI I LIVELLI**, e in questa direzione dobbiamo continuare a investire.

Un altro aspetto della DIGITALIZZAZIONE è quello che riguarda la governance dei SOCIAL che in gran parte è basato su algoritmi. Questi algoritmi sono strumenti a disposizione di gruppi di potere che decidono, sulla base di loro criteri e di loro interessi, chi avrà accesso e chi no a determinati aspetti della vita sociale. Dunque, gli algoritmi, non sono semplicemente delle cose, ma possono diventare modalità per organizzare la società, per influenzare scelte produttive.

Come sindacato non possiamo esimerci dal fermarci a riflettere su fattori di questa portata. Le tecnologie non sono semplici aiuti all'attività umana, sono anche al contempo potenti forze che agiscono e rimodellano le nostre attività e il loro significato; e che sempre più verranno chiamate in causa nella prospettiva di accompagnare la transizione ecologica in atto. Dobbiamo pertanto essere pronti e avere chiarezza su cosa possono significare queste “evoluzioni” per i singoli cittadini e i lavoratori di domani.

Il digitale non è un ingrediente neutrale del nostro tempo. Men che meno lo sono gli algoritmi. Al contrario, questi aspetti sono una disposizione di sistemi di potere decisionale, in grado di mutare le relazioni tra i cittadini, cambiare il mercato e cambiare le stesse relazioni nel potere politico. Un piccolo esempio lo possiamo ritrovare nella campagna elettorale Usa del 2016 con la vittoria di Donald Trump, sulla candidata democratica Hillary Clinton, e la strategia di supporto digitale attuata dal vincitore; o il successo elettorale del M5S alle elezioni italiane del 2018 e alla loro capacità di sfruttare la rete. Per non parlare dell'efficacia mediatica di uno strumento quale è stata “la Bestia” utilizzata da Matteo Salvini.

Fino a quanto si trattava di muovere dei beni immateriali come le notizie abbiamo fatto fatica a capire la portata etica di quanto stava accadendo, ma poiché ora la tendenza appare sempre più quella di decidere, tramite algoritmi, stipendi, posti di lavoro, controllo dei luoghi di lavoro o, valutazione dell'operato dei lavoratori e ancora, scelte che riguardano la salute pubblica, l'accesso alle prestazioni, ai diritti, etc... le cose cambiano. E non è detto che, anche in settori fortemente tradizionali come l'edilizia, queste nuove forme di governo dei processi produttivi non prendano spazio nei prossimi anni. Ecco perché dovremmo, anche come federazione, iniziare a riflettere e a osservare con estrema cura questa serie di fenomeni in atto.

Abbiamo precedentemente accennato anche al tema delle elezioni politiche italiane svolte nel Marzo del 2018 e su questo evento riteniamo valga la pena di porre un passaggio di attenzione in quanto da lì ne sono seguite tutta una serie vicende politiche italiane che hanno visto la nascita di due governi (quello giallo-verde e quello giallo-rosso) che sono poi entrambi fatti cadere dagli stessi protagonisti con il successivo incarico a Mario Draghi per la costituzione di un governo di unità nazionale, attualmente ancora in carica. Fino alla discussione attorno alla elezione del nuovo Presidente della Repubblica.

Senza entrare nel merito di ognuna di queste questioni che hanno attraversato la politica italiana in questi anni, possiamo però dirci che restano tutte situazioni che ci trasmettono un senso di tristezza e di vuoto da parte del sistema politico nazionale. Sono atteggiamenti e comportamenti che, ben lontani da esempi come quello del compianto David Sassoli recentissimamente scomparso,

invocano un vero e proprio recupero del senso dello Stato e di etiche che appaiono ormai disperse e sfaldate. Dovremmo probabilmente parlare di un ritorno e della necessità di fare un grosso investimento nell' Educazione alla politica. D'altra parte, come dice il prof. Ivo Lizzola in un'intervista di pochi giorni fa: "Correlare politica e educazione significa, infatti, porre al centro la questione generazionale, di responsabilità verso il futuro."

Anche il sindacato è un soggetto "politico", nel senso che opera per il Bene Comune sforzandosi di fare sintesi tra diversi interessi, pur rappresentando e tutelando i propri associati. Ecco perché, un contesto politico generale, che si sia impoverito e immiserito, svuotato da visioni e ideali saldamente ancorate all'umano, ridotto al mercantile e al puro scambio, non ci può certo aiutare nel compimento della nostra missione, ma la allontana. È questo un passaggio sul quale dovremmo riflettere tutti e su cui sarà importante tenere viva la nostra attenzione.

Altro tema sul quale riteniamo importante fare una breve e iniziale riflessione è il tema della migrazione, con tutte le sue implicazioni, da quelle demografiche a quelle sociali. È uno dei grandi temi del nostro tempo, è un altro tema non dimenticabile e che porta con sé la sofferenza, il dolore e l'angoscia di troppi esseri umani. Nostri fratelli, nostre sorelle, bambini e bambine schiacciati dalle guerre, dalla calamità naturali, dalle violenze e dalle persecuzioni. Un tema che porta direttamente in casa nostra la condizione dei nostri lavoratori e la condizione delle loro famiglie, di cui una gran parte di essi migranti.

Dobbiamo iniziare ad avere più attenzione e a investire maggiori risorse per avvicinare e coinvolgere i nostri rappresentati che provengono da altre terre, altre culture, altre nazioni. Ce lo ricordano le nostre fedi, i valori sui quali siamo stati costruiti, la nostra responsabilità di esseri umani.

L'Unione Europea, da parte sua e nei suoi comportamenti e le sue scelte, è un altro dei temi che non dobbiamo dimenticare. (Per conoscere meglio le istituzioni Europee è stato davvero utile il percorso formativo fatto con l'esecutivo regionale nel 2018 e che credo sia importante riproporre per tutto il gruppo dirigente.)

Siamo partiti da un atteggiamento di rigore e di logiche strettamente economicistiche, alle quali le condizioni sociali dei cittadini dell'Europa non dovevano che adeguarsi. A questa logica del rigore si sono sottoposti per lungo tempo i sistemi di welfare, le forme di assistenza, la lotta alla povertà e alle marginalità. Poi, il Covid e la pandemia, hanno posto tutto il continente di fronte ad una situazione inedita quanto preoccupante e allora, tragicamente e dolorosamente ma finalmente, si è iniziato a comprendere che è l'economia che deve essere al servizio dei cittadini, non il contrario.

Da questo salto è scaturito il PNRR e la funzione dell'UE è divenuta meno rigida e più propensa al sostegno e all'investimento verso un nuovo futuro. Sfida che ora, anche il nostro Paese, complessivamente, dovrà saper assumere e portare a termine. E qui dentro ci vogliamo essere anche noi. Il nostro ruolo non potrà che essere quello di protagonisti e di vigilanza della correttezza e della qualità degli interventi. A partire dal ruolo significativo e di peso che sarà chiamato a svolgere il settore delle costruzioni.

A proposito di questo, volendo però puntare la lente anche sulla nostra condizione più specifica, dobbiamo mettere a fuoco quelle che sono le criticità del settore, di cui si parlerà ampiamente nella presente relazione, ma di cui vale la pena fare qui un breve elenco dei principali problemi: una frammentazione del tessuto imprenditoriale, la forte presenza lavoratori migranti, l'incremento del Dumping Contrattuale, l'ampliarsi della cultura dell'irregolarità, la pesante farraginosità delle normative, l'alto numero stazioni appaltanti a bassa competenza e una diffusa avversione e colpevolizzazione del mondo delle Costruzioni per il suo ruolo di "cementificazione" del Paese. Tutti problemi che ci interrogano da tempo e sui quali non vogliamo né possiamo abbassare la guardia, ma per affrontare i quali vogliono cercare ancora più intensamente percorsi e soluzioni possibili e concertate.

Mentre parliamo di tutto questo però, resta viva una profonda criticità della RAPPRESENTANZA SINDACALE, della sua funzione e delle sue forme, che si articolano a più dimensioni: Crisi della Rappresentanza Collettiva, forte competizione tra le sigle sindacali, bassa penetrazione nella contrattazione di 2° Livello (soprattutto negli impianti fissi) e un crescente qualunquismo e individualismo considerati ormai veri e propri "valori".

Questi aspetti critici non sono solo legati al mondo sindacale, ma investono tutta la cultura della rappresentanza collettiva e toccano tutti i soggetti storicamente deputati ad esprimerla. Non ultimo il forte tasso di astensionismo che si è manifestato nel corso della tornata elettorale delle amministrative del 04 ottobre 2021. Questo assottigliarsi della fiducia dei cittadini non può che rendere molto più fragile l'intero sistema democratico del Paese (e dell'occidente) che ha fatto della Democrazia rappresentativa il proprio punto di riferimento e di sviluppo democratico, di partecipazione attiva e di responsabilizzazione dei singoli cittadini.

Tocca pertanto a noi che, per quanto continuamente soggetto a smottamenti, abbiamo ancora un forte legame con i nostri rappresentati – in quanto li incontriamo in carne e ossa quotidianamente e riusciamo a coinvolgere nuovi soci ad iscriversi e a sostenerci - cercare ulteriori strade per rigenerare e rafforzare le forme di partecipazione democratica. Siamo chiamati a usare meglio i nostri organismi, ripensare alle forme di coinvolgimento, ridare spessore e diffusione alle assemblee sindacali e al sistema informativo a vantaggio dei lavoratori. Ma non dobbiamo farlo solo per essere più forti e contare di più, ma anche e soprattutto perché questo è anche un vero atto di responsabilità e un contributo chiave per la diffusione della cultura democratica e partecipativa a sostegno di tutto il Paese.



MERCATO DEL LAVORO

A cura di Sara Piazza

Situazione Generale

Il mercato del lavoro in Italia stava già vivendo forti evoluzioni prima dell'insorgenza della pandemia e questa le ha accelerate, facendo emergere la necessità di soluzioni capaci di rispondere alle sfide che caratterizzano quest'epoca di incredibili cambiamenti legati alla digitalizzazione, all'invecchiamento della popolazione e ai cambiamenti climatici.

Abbiamo vissuto per più di un anno dovendo gestire situazioni radicalmente opposte: settori in fortissima crescita e settori completamente fermi e sostenuti da un imponente ricorso a politiche passive come la cassa integrazione.

Ora il mercato è ripartito e più che mai ha bisogno di soluzioni per affrontare con successo i cambiamenti in atto. Sviluppo di nuove competenze, flessibilità, resilienza, formazione, inclusione, politiche attive sono solo alcune delle parole chiave che devono dettare l'agenda di lavoratori, aziende e policy maker.

Facciamo, allora, un passo indietro, per ricordare la situazione del nostro Paese prima dell'avvio della pandemia.

Dove eravamo nel 2019?

L'analisi della curva della Cassa Integrazione in quell'anno, mise in evidenza che "dopo una diminuzione ininterrotta dal 2012 al 2018 con un calo dell'80,61% il 2019 ha segnato una inversione di tendenza con un +20,20%". Nel gennaio 2020, la Cassa Integrazione crebbe addirittura del 40,64% rispetto allo stesso mese del 2019. Dunque, già prima dell'assalto del virus, che condiziona la nostra esistenza dalla primavera del 2020, era evidentemente urgente metter mano a misure eccezionali per stimolare il sistema produttivo e l'economia. Dobbiamo, perciò, essere acutamente consapevoli del fatto che "ritornare" a una condizione economica pre-Covid non è sufficiente per rimettere in sesto il nostro Paese.

Per questo il Pnnr e le misure che il governo e l'Europa stanno prevedendo, con l'orizzonte della digitalizzazione, dell'economia circolare e della neutralità ambientale, sono opportunità straordinarie quanto complesse, le quali richiedono letture articolate e scovre da qualsiasi semplificazione e banalizzazione, per avviare importanti riforme e, fra queste, ci auguriamo ci sia anche quella del lavoro in una visione sociale ed inclusiva, non di solo interesse economico o di mercato, che accompagni tutti al cambiamento richiesto, riqualificando i profili di tutti gli attori in gioco.

La nuova impostazione delle politiche attive che è inserita nel PNRR e qualificata come riforma di sistema, dovrebbe servire per dare delle risposte. Ruota sul rafforzamento dei Centri per l'Impiego,

sul Programma di Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (Gol), sul Fondo Nuove Competenze e sull'estensione della collaborazione tra i sistemi pubblico e privato.

L'orizzonte temporale è quello del Next Generation Eu, 2021-2025.

La sfida è notevole soprattutto se si prende a riferimento la riflessione proposta dalla Relazione su una nuova strategia industriale della Commissione per l'Industria, la Ricerca e l'Energia del Parlamento europeo dell'ottobre 2020, in particolare il Parere della Commissione per l'occupazione e gli affari sociali, che "sottolinea la necessità di evidenziare il rischio di perdite di posti di lavoro a causa della transizione industriale e la responsabilità delle autorità in termini di protezione sociale.

Si invitano gli Stati membri ad assicurare retribuzioni adeguate e un sostegno per i lavoratori durante la transizione, con particolare attenzione all'occupabilità e al benessere, e a valutare una gamma più ampia di misure di protezione sociale, come regimi nazionali di reddito minimo garantito, indennità di disoccupazione, aiuti per le famiglie, aiuti per coprire i costi del riscaldamento, pensioni adeguate, borse di studio per gli studenti, pagamento di tirocini e sostegno alle persone con disabilità, al fine di garantire condizioni di vita dignitose".

Non si tratta, insomma, soltanto di migliorare l'esistente, ma di prepararsi a un futuro disegnato in un progetto che coinvolga l'intera Unione rispetto al quale i singoli Paesi devono, con grande lungimiranza, evitare - in parole povere - di perdere un treno indirizzato molto lontano e che non ripasserà.

Una questione culturale, prima che politica, che richiede ambizione e concretezza straordinarie perché l'industria e l'economia e, perciò, i territori, i settori, i distretti saranno rivoluzionati e si deve esser pronti a rispondere a tali sollecitazioni evitando di restare intrappolati nella risacca di ciò che è stato e più non sarà, quindi

è logico e urgente impostare le politiche attive per il lavoro nel contesto di misure specifiche di largo respiro.

La riforma prevede:

- Di Conseguire differenziazioni territoriali in una cornice unitaria nazionale.
- Il superamento della separazione tra politiche passive e politiche attive del lavoro.
- La formazione diventa una chiave di volta e deve essere dedicata e impostata su fabbisogni reali: per il passaggio dal non lavoro al lavoro; per la difesa della propria attività e per il miglioramento delle competenze.
- Lo sviluppo dell'integrazione di imprese e reti territoriali dei servizi.
- Generare manodopera qualificata che risponda alle richieste del mercato per superare la problematica del MISMATCH

Il Programma di Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (Gol) dovrà investire, entro il 2025, tre milioni di beneficiari, almeno 800mila dei quali dovranno essere coinvolti in attività di formazione. Gol incrocerà la riforma degli ammortizzatori sociali, al momento in discussione. La sua platea sarà composta di una varietà di soggetti percettori o non di ammortizzatori sociali in costanza e in assenza di rapporto di lavoro, soggetti fragili, disoccupati senza reddito, working poor. Articolata è la mappa dei percorsi nei servizi che vanno dal reinserimento lavorativo all'upskilling (competenze aggiuntive per rendere più qualificata una persona nel suo ruolo) e reskilling (sviluppo di abilità differenti per aiutare la persona a ricoprire un ruolo diverso), a percorsi di inclusione e ricollocazione collettiva.

La vastità della prospettiva nella quale ci troviamo oggi, può sollevarci da un errore concettuale che ha fino a oggi danneggiato il dibattito sulle politiche attive per il lavoro: l'idea che esista "un" mercato del lavoro è fallace. Nelle differenze tra i settori, i distretti, i territori, le catene del valore esiste una pluralità di mercati. L'integrazione prospettica nazionale e l'articolazione territoriale del nuovo piano, con gli stimoli che provengono dall'Unione Europea, possono favorire un approccio più realistico. Che esso si concretizzi è una necessità vitale.

Le conseguenze dello sblocco dell'obbligo di non licenziare

Non sembra che lo sblocco dei licenziamenti si sia tradotto in un'impennata degli stessi. Molte aziende hanno utilizzato gli ammortizzatori sociali per trattenere persone che non volevano licenziare, come strumento imprescindibile per navigare la crisi.

Ora, con la ripresa, queste aziende hanno una priorità: ricominciare a crescere e approfittare degli spazi che si sono creati. Il problema che si evidenzia è invece una scarsità di manodopera rispetto al fabbisogno. E lo vediamo già oggi, anche nei nostri settori.

Le persone uscite dal mercato trovano in alcuni settori una ricollocazione veloce, che però è legata all'estemporaneità del bisogno del momento e che il più delle volte non si interroga sulle competenze.

Questa rincorsa alla manodopera sfrenata, rischia di svilire quel know-how che invece viene richiesto nei progetti innovativi, generando oggi un sistema di lavoro nuovamente precario, poco garantito e spesso irregolare.

Oggi, con la ripartenza del mercato, torneranno a crescere anche i settori che nei mesi passati sono stati più penalizzati, tra cui, il grande potenziale offerto da tutto il settore manifatturiero, che continua ad essere trainante per il nostro paese, dove si colloca l'edilizia e i settori delle costruzioni che noi rappresentiamo. Non solo industria 4.0, ma anche tutte le professioni che contribuiscono al ciclo di progettazione, produzione e manutenzione dei prodotti industriali. La corsa delle aziende a distinguersi in tema di sostenibilità, sta creando enormi opportunità che non vanno sprecate. Tutti i distretti industriali sono in grande fermento e anche per il Sud si prospetta un'opportunità senza

precedenti per accelerare lo sviluppo del tessuto produttivo e infrastrutturale. In tal senso, in prospettiva, l'unica vera preoccupazione sta nell'uso ingiustificato di sussidi, che annichiscono motivazione e dinamicità nella ricerca di nuove opportunità che, ci sono e ci saranno, con intensità crescente nei prossimi mesi.

Lavoro e organizzazione del lavoro: cambiamenti e impatti

In un contesto estremamente incerto e mutevole, il ruolo delle aziende nel contribuire alla sostenibilità del lavoro sta nella capacità di migliorare la propria resilienza. Ciò comporta la capacità di gestire le risorse in modo bilanciato per poter crescere senza perdere in agilità. Il tema della flessibilità del lavoro diventerà quindi sempre più centrale, sia in termini di contratti di lavoro ma, soprattutto, di approccio. Lo smart working deve entrare nei processi e nella cultura aziendale. Deve essere visto come uno strumento che responsabilizza aziende e lavoratori nell'attuare forme nuove di utilizzo dello spazio e del tempo, senza ostacolare crescita professionale, umana e soprattutto relazionale.

Bassa qualificazione e mismatching tra domanda e offerta

Tutti i cambiamenti in atto stanno modificando sia le competenze "hard" che le competenze "soft" richieste dalle aziende. Non è un problema solo dei settori a più alta innovazione, come quello dell'Industria 4.0 o dell'Ict. È un problema generalizzato e, purtroppo, crescente. Diventa sempre più difficile trovare i profili di cui si ha bisogno perché non esistono e non sono previsti dai programmi di formazione tradizionale.

Tre modi per favorire la competitività

- Ripensare lo sviluppo delle politiche attive del lavoro. Riequilibrando la spesa pubblica fra politiche del lavoro passive e quelle attive a favore di queste ultime; prevedendo il coinvolgimento dei percettori di ammortizzatori sociali in lavori di pubblica utilità o in attività formative (in tal senso è estremamente interessante l'esperienza in corso del fondo Nuove Competenze) e riconoscendo il ruolo delle APL, anche attraverso una maggior cooperazione fra CPI e operatori privati.
- Investire sulla formazione. Promuovere una formazione in linea con le competenze richieste dalle aziende e con gli ambiti su cui il Governo intende rilanciare il Paese. Pensando soprattutto ai giovani, l'esperienza degli ITS e l'apprendistato, anche in somministrazione, devono essere fortemente potenziati. Pensando alle figure già occupate, anche la formazione continua deve essere non solo mantenuta ma anche potenziata, soprattutto in termini di qualità ed efficacia anche attraverso l'uso più consistente di risorse pubbliche.

- **Manager e competenze:** le aziende hanno bisogno di figure manageriali che siano in grado sia di acquisire e trasmettere una visione chiara del futuro sia di riuscire a realizzarla. Vision e capacità di esecuzione sono essenziali ma, in questo momento, non bastano. Senza un capitale umano di valore non si compete e, per questo, bisogna saper attrarre e trattenere i migliori talenti.

Situazione di Settore

All'interno del MDL il settore dell'edilizia e dei materiali da costruzione stanno vivendo una ripresa sbilanciata: la massiccia richiesta di manodopera dettata dalle commesse, favorite dai provvedimenti del Governo e dai Bonus fiscali, non è in linea con la realtà delle figure professionali disponibili, tanto che si sta generando un ingresso nel mercato di figure con bassa professionalità, lavoro precario, e irregolarità, che contribuiscono a ledere l'immagine di un settore in sviluppo, e strategico per innovare e per far crescere il paese.

Ancora oggi la visione del settore resta quella che traccia nell'immaginario collettivo tre parole (



E purtroppo la cronaca di questo ultimo periodo narra dati preoccupanti, che sembrano inarrestabili e che poco hanno a che fare con il concetto di lavoro dignitoso.

Non siamo ancora in grado, nonostante le nuove tecnologie, modalità lavorative più all'avanguardia e gli avanzamenti contrattuali, di sfatare questo cliché e di rendere questo "mestiere" interessante per i giovani. La percezione delle famiglie veicola la scelta dei giovani verso indirizzi scolastici considerati di maggior prestigio, spesso si scarta questo indirizzo a priori, perché si pensa che non possa generare un buon futuro professionale ai figli, non conoscendo invece tutte le potenzialità che la scuola professionale potrebbe far nascere, tra cui un lavoro sicuro all'interno del sistema delle imprese edili dei territori. Non solo: questa professione oggi permette di accedere attraverso i corsi ITS ad alte specializzazioni, che il settore e l'innovazione richiedono, con il riconoscimento degli EQF (Quadro delle qualifiche europee) da parte di Regione Lombardia.

La Formazione continua genera valore aggiunto alle maestranze e alle imprese, anche se i dati nazionali vedono i lavoratori schiacciati tra il 1° e il 2° livello di inquadramento. Serve che gli aggiornamenti professionali per un settore che cambia siano di reciproco interesse per lavoratori e imprese, non basta favorire la formazione obbligatoria o di interesse per alcune richieste del mercato: i lavoratori devono essere valorizzati e riconosciuti se le professionalità si modificano in positivo. Forse è troppo attribuire ad ogni corso un avanzamento dell'inquadramento professionale

contrattuale, ma al contempo non è accettabile che non sia diffusa una visione nelle imprese di avanzamento di carriera in prospettiva per le persone.

La ricerca e il bisogno di manodopera resta uno dei temi caldi ed attuali di questo periodo storico. La ripresa del settore, favorita dagli incentivi sulle ristrutturazioni: (Bonus facciate, sisma bonus, superbonus rigenerazione ed efficientamento energetico degli edifici attraverso il 110%, bonus mobili, installazione inferiate o grate di sicurezza, pompe di calore e caldaie, lavori in giardino, cambio dei serramenti), sta generando un fabbisogno di operai senza precedenti, la richiesta delle imprese non riesce ad essere soddisfatta dal servizio Blen.it istituito presso alcune scuole edili.

Serve pertanto in questa fase:

- pubblicizzare lo strumento Blen.it e incentivare i lavoratori che perdono il lavoro a rivolgersi alle scuole edili per eventualmente anche riprogettarsi, serve rivitalizzare questo strumento rendendolo realmente appetibile anche economicamente, facendo in modo che possa intercettare domanda e offerta, con l'aggiunta della possibilità di fare matching come le agenzie per il lavoro, attraverso i finanziamenti regionali,
- serve che le Casse Edili forniscano i dati dei licenziati alle scuole, per fare in modo che gli addetti al segmento del MDL, li contattino in tempi celeri, per riammetterli nel giro dell'attività lavorativa, vagliando tra le richieste delle imprese.

Non solo, è oggi anche il tempo per le imprese di assumersi il ruolo 4.0 di progettare per il futuro anche gli assetti e investire partendo dall'organigramma interno, per far crescere le maestranze in una logica di avanzamento di carriera reale, attraverso la formazione promossa all'interno dei nostri enti bilaterali o attraverso l'assunzione di manodopera giovanile, sfruttando i bandi regionali a disposizione o le opportunità legislative, soprattutto in un periodo dove, il MDL non offre la possibilità di reperire manodopera. Il Jobs Act e La Buona Scuola hanno portato a una profonda revisione gli strumenti contrattuali, quali l'apprendistato. Questo contratto diventa la formula privilegiata di inserimento dei giovani, dai 15 ai 25 anni, poiché consente da un lato il conseguimento di un titolo di studio e dall'altro l'esperienza professionale diretta, attraverso un PFI, incrociando anche gli incentivi messi a disposizione dal programma Garanzia Giovani.

Come Filca crediamo sia il giunto il tempo di valorizzare maggiormente le abilità dei lavoratori pertanto saremmo disponibili e favorevoli a riconoscere, contrattualmente, attraverso una modalità da progettare insieme, un premio a tutte quelle imprese o aziende, che investono in formazione per far crescere l'organico aziendale, in un'ottica di reciprocità e di interesse per l'intero sistema.

Anche nei settori collegati alle costruzioni il mondo del lavoro si fa sempre più dinamico, percorsi lineari di carriera e di stabilizzazione nella stessa azienda non esistono quasi più, anzi la competizione globale e l'evoluzione tecnologica pongono il nascere di un bisogno costante di formazione per aggiornare o rimodulare le competenze tradizionali. Oggi il mercato è spietato. Ci troviamo di fronte ad uno sfruttamento dei lavoratori come unica forma competitiva, ma anche alla

ricerca di professionalità specifiche, che stanno sostituendo le esperienze generiche e lo stile di lavoro maturato e applicato nel corso degli anni passati.

Per ottenere migliori risultati in termini di avanzamento professionale, con la conseguente ricaduta di efficientamento e competitività aziendale, servono relazioni industriali partecipate, contrattazione diffusa e la gestione maggiormente condivisa degli Enti Bilaterali.

Questi ultimi dovranno continuare a promuovere:

La mutualità e l'assistenza

Il contrasto all'irregolarità e all'illegalità

La formazione di base, quella continua e quella specializzata

Ruolo di promozione, progettazione e ricerca

Non ultimo in termini di importanza, il tema della sicurezza, che ci impone dopo i numerosi infortuni, una maggiore allerta territoriale e nei luoghi di lavoro.



FORMEDIL LOMBARDIA

A cura di Sara Piazza

Il Formedil ha il compito di coordinare e di proporre obiettivi comuni a tutte le scuole edili o enti unificati della Lombardia, tentando di creare sinergie e condivisione su progettualità e visioni di sistema, pur nel rispetto delle autonomie territoriali

Per aumentarne l'efficacia organizzativa ci si è dotati di un piano triennale proposto dopo il confronto con i Direttori degli Enti e con i componenti della Giunta. Questo strumento di lavoro non solo traccia le linee operative degli Enti, ma rappresenta le linee politiche che le Parti Sociali lombarde hanno condiviso e impegna i territori a concorrere alla sua realizzazione.

Più che mai oggi il livello territoriale si dovrà impegnare a governare gli Enti con maggior assiduità e competenza, perché è attraverso la bilateralità che il sistema potrà crescere nell'interesse reciproco per lavoratori e imprese.

Scuole e Cpt rappresentano i luoghi dove poter concretamente realizzare obiettivi di valore per il sistema, sia attraverso la formazione e la progettualità verso l'innovazione per rendere le aziende più competitive e preparate alle richieste del mercato e i lavoratori maggiormente competenti e consapevoli delle nuove tecnologie, sia attraverso una governance mirata dell'attività sulla sicurezza da svolgersi sui territori, dando impulso a obiettivi integrati di formazione, prevenzione, vigilanza e promozione culturale, in collaborazione con tutti gli Stakeholder di riferimento.

Come è noto, il nostro comparto è ormai da tempo interessato da un profondo processo di cambiamento; si parla di mutamenti strutturali che coinvolgono tutti gli ambiti della filiera e tutte le fasi del processo produttivo: le imprese hanno iniziato a trasformarsi, ad evolversi individuando nuove forme organizzative e nuovi ambiti di attività.

In questi anni si è già prodotto un cambiamento degli obiettivi e delle attività dei nostri Enti Paritetici: da scuole per la formazione delle maestranze operaie, essi sempre di più stanno traguardando un modello di "agenzie di servizi", con interventi combinati nell'area della formazione, dei progetti complessi, dei servizi al lavoro e della consulenza.

Si ritiene quindi che il Sistema Paritetico Edile della Lombardia possa rappresentare un supporto fondamentale per favorire sviluppo ed innovazione sia nei confronti delle imprese che dei lavoratori.

In questo contesto le competenze dei lavoratori (operai e impiegati) saranno il perno sul quale si misurerà la competizione tra imprese nella filiera delle costruzioni; l'elevato livello di conoscenza e di competenza professionale dei lavoratori in un futuro produttivo digitalizzato, favorirà i processi di internalizzazione delle fasi lavorative da parte dell'impresa edile.

In questo ambito, la mission degli Enti deve essere ampliata, ma senza perdere di vista la vocazione e ciò che si è sempre fatto per la crescita e l'evoluzione del settore.

Nello stesso tempo, è necessario agire con più decisione e coordinamento, soprattutto a livello regionale, incidendo su alcuni aspetti che riteniamo cruciali per un rilancio del Sistema nel complesso, così come dei singoli Enti (Enti Unificati per la Formazione e Sicurezza).

Il Formedil dovrà sempre più svolgere un ruolo da coordinatore degli Enti unificati della Lombardia (ex scuole edili e CPT) sui temi della formazione e della sicurezza sul lavoro. Elaborerà proposte, ambiti di sinergie tra i vari soggetti e si interfacerà con le Istituzioni.

Il piano triennale, si inserisce in una visione di prospettiva che deve essere inevitabilmente a medio/lungo termine e ci impegna a:

- Sviluppare le sinergie operative tra scuole: l'obiettivo è fare sistema per poter ridurre costi ed aumentare l'efficienza, privilegiando i ruoli strategici come le docenze a disposizione dell'offerta regionale complessiva, che deve essere mobile negli spostamenti territoriali.
- Costruzione di un catalogo regionale delle competenze per formazione, consulenza e innovazione dei soggetti dell'impresa, che possano essere utilizzate da tutti gli Enti Unificati del territorio lombardo, in base alle esigenze e fabbisogni espressi dalle Imprese.
- Completamento della messa in rete, nell'ambito del sistema Edilconnect, di tutte le informazioni che riguardano imprese e lavoratori, rispetto ai servizi fruiti (di formazione per la sicurezza, di formazione professionale, di consulenza e di formazione all'innovazione, ecc.) nell'ambito del Sistema Paritetico Edile addivenendo ad un efficientamento nella tempestività di risposta alle richieste formative di imprese e lavoratori, riducendo il gap di condivisione delle pluralità delle proposte stesse; questo anche in funzione dell'attivazione e potenziamento dei servizi al lavoro di settore.
- Va promosso il portale unico dell'offerta formativa collegato con i principali motori di ricerca, nel quale si ricevono tutte le richieste di formazione e si incrociano in forma automatica con i corsi disponibili al fine di realizzare la formazione in tempi rapidi e di "accorpate" i partecipanti in alcuni luoghi.
- Creazione di una immagine rinnovata, innovativa ed avvincente con cui riproporsi sul mercato delle costruzioni, collegandola però anche a delle strategie di marketing e di comunicazione sia comuni di sistema, che per la valorizzazione dei singoli Enti sul proprio territorio.
- La proposizione anche di servizi, a livello regionale, di formazione dei dipendenti degli Enti (come già fatto negli anni passati) e di messa in rete informatica, entrambi collegati a questa nuova strategia complessiva.

Di grande valore aggiunto è stata la scelta come Formedil Lombardia, insieme alle parti sociali regionali, con il patrocinio di Regione Lombardia – Assessorato Formazione e Lavoro e ASviS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile,

di promuovere il concorso creativo “L’edilizia vive giovane” rivolto agli studenti delle Scuole Secondarie Superiori e dell’Istruzione e Formazione Professionale della Lombardia, per l’anno scolastico 2021–2022.

Due sono le esigenze che i soggetti promotori esprimono per il settore: introdurre diffusamente la cultura della sostenibilità e, nello stesso tempo, attrarre una forza lavoro giovane, formata e aperta all’innovazione.

“Promuovere la cultura della sostenibilità sia nell’abitare che nel costruire partendo dalle nuove generazioni e orientare i giovani verso un investimento personale e professionale nell’edilizia” (parole del Presidente Valentino Carboncini) questo lo scopo del concorso.

“Investire sui giovani e sulla loro formazione, promuovendo principi ambientali da applicare anche al settore edile, è un atto necessario in proiezione di un ambiente che sia più sostenibile non solo in termini edili ma anche civici” (parole dell’Assessore regionale alla Formazione e Lavoro Melania De Nichilo Rizzoli)

Sul fronte della cultura della sostenibilità “è innegabile l’importanza del settore delle costruzioni nel conseguimento di alcuni fondamentali obiettivi dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, ed è fondamentale un aumento della consapevolezza di ciò in tutti i soggetti coinvolti: operatori, famiglie, istituzioni”,

“per questo motivo cerchiamo di coinvolgere con questo concorso le nuove generazioni che si affacciano al mondo, sia sul fronte della professione che sceglieranno, sia rispetto alle scelte di comportamenti sostenibili che adotteranno” (parole della Vice presidente Piazza Sara).

Ragionare di giovani significa assumersi la responsabilità sociale di garantire non solo il passaggio generazionale in termini di giustizia, ma anche rispondere alla necessità di rivitalizzare un settore che necessita di energie nuove, in grado di assumersi un nuovo modello di edilizia proiettata al futuro, garantendone la continuità professionale.

Se vogliamo rispondere ad un settore che sta invecchiando, investire sui giovani deve diventare un dovere prioritario per le parti sociali su tutti i territori, come del resto serve che il lavoro di coordinamento che agisce il Formedil, venga assunto come impegno politico delle parti sociali, nonché amministratori degli Enti, su tutti i territori.

E necessario essere a conoscenza dei percorsi, vigilarne l’attuazione, ma anche essere promotori di attività e obiettivi aggiuntivi, che rispondano alle esigenze del settore in termini di innovazione e ricerca, formazione e sicurezza.

Fare la differenza dipende anche da noi.



IMPIANTI FISSI - ARTIGIANATO

A cura di Giovanni D'Antuono

Premessa

La scelta della segreteria regionale riguardante una maggiore attenzione agli impianti fissi sembra essere definita. A seguito di tale scelta si è iniziato celermente ad operare con i territori della Filca Lombardia. Non a caso il percorso di macro area ovest ha permesso di effettuare un investimento su tre persone chiamate a lavorare in sinergia con il regionale. Anche la macro area est ha iniziato alcune attività ben precise dedicate agli impianti fissi e al gruppo dirigente. Il territorio di Sondrio, invece, aveva già un suo percorso indirizzato alla cura delle fabbriche e la Filca di Bergamo, infine, rappresenta da sempre la realtà più di sintesi per l'equilibrio delle attività sindacali svolte in un mix tra l'edilizia e le fabbriche.

Le macro aree potrebbero dunque essere uno dei volani utili a sostenere e realizzare un percorso molto ambizioso, perché stare insieme permette di avere a disposizione risorse umane ed economiche adeguate ad affrontare progetti ampi di sinergia, accorciando le distanze tra i Territori e aumentando l'operatività quotidiana, vista anche la dimensione della regione.

La macro area ovest, con il suo modello, potrebbe essere già un esempio. Nello schema applicato sono state divise zona di competenza delle aziende ed è stata affidata, al Pool di riferimento, una struttura di relazione e di azione che ha già portato risultati significativi.

Sappiamo però anche che con lo scenario pandemico le agibilità sindacali sono state compromesse. Non potendo incontrare le persone ci siamo mossi per raggiungerle comunque e non lasciarle isolate. Senza la Rsu e gli iscritti attivi questo aspetto non sarebbe stato possibile. Non è stato un lavoro semplice, ma ci ha anche costretto a trovare soluzioni che fino a ora non avevamo considerato. Abbiamo incontrato molte aziende che non conoscevamo per le pratiche di Cigo Covid 19 e nei territori abbiamo costruito elenchi a disposizione di attività future da programmare, a seconda delle strategie e degli obiettivi che verranno identificati nel percorso congressuale.

Trovandoci nella necessità di comunicare con i lavoratori a distanza è diventato urgente aprire un ragionamento sulla comunicazione, da studiarci da parte dei territori, e da mettere in campo nella misura che si riterrà opportuna.

A tale proposito la suddivisione degli incarichi, proposta al Consiglio Generale nel gruppo deleghe regionale, potrebbe fare sintesi delle esigenze territoriali e promuovere un percorso di comunicazione che dia risposte alle esigenze che emergeranno, sviluppando una propensione al dialogo e promuovendo una comunità di pratiche: strumento che potrebbe aiutare la gestione delle strategie di attenzione sia ai tempi che alle risorse.

Contrattazione

La sottoscrizione di accordi di secondo livello rappresenta una delle principali attività del lavoro contrattuale negli impianti fissi. Abbiamo un quadro parziale della contrattazione di 2° livello, che però è sicuramente migliorabile dalle attività sindacali che ci attendono nel prossimo quadriennio.

Nel corso di quest'ultimo anno abbiamo confermato Rsu già presenti nelle aziende dei territori in cui operiamo e altre ne sono entrate a far parte delle Filca territoriale, in molti casi abbassando l'età media e dimostrando che è possibile coinvolgere anche fasce di giovani nell'attività sindacale. Diventa ora dirimente programmare le attività di formazione e di ingresso per tutti i delegati.

Attraverso la cura dei delegati e delle Rsu inizia il percorso per analizzare e monitorare l'attualità degli istituti contrattuali e il loro utilizzo, nelle fabbriche, attraverso le relazioni industriali. L'obiettivo è quello di verificare la contrattazione aziendale e l'applicazione degli accordi sottoscritti e, costantemente, con il gruppo dirigente lombardo elaborare e proporre strategie a sostegno dei rinnovi dei contratti nazionali.

Presidiare i contratti nazionali significa confrontarsi anche con Feneal e Fillea, con cui abbiamo rinnovato diversi integrativi aziendali. Tra i temi che ci vengono posti dalla quotidianità i principali riguardano l'agibilità sindacale, i tempi e l'organizzazione del lavoro, la gestione delle politiche di welfare, attraverso previdenza e sanità, oltre che i contenuti dei contratti integrativi.

Il confronto con le altre sigle si sviluppa anche nelle aziende e occorre un confronto aperto per definire sintesi politiche utili a rinnovare nei tempi previsti i contratti, nonché per proporre soluzioni condivise con prese di posizione e intuizioni provenienti da un territorio importante come la Lombardia.

Questi temi sono comuni a tutti i settori che rappresentiamo, seppur con variabili diverse e strutture molteplici, ma al di là di questo riteniamo che la bilateralità sia quel contenitore dentro al quale diverrebbe possibile individuare contenuti condivisi con le aziende e soluzioni di ampio respiro, capaci di coinvolgere aziende di diverse dimensioni e i lavoratori al loro interno.

Il lavoro dei 4 anni precedenti

Durante gli ultimi 4 anni il gruppo dirigente è stato investito da numerose attività e ricambi generazionali. Inoltre la pandemia ci ha costretto a modificare il nostro modo di fare sindacato e di essere organizzazione, nonché a fare i conti con una realtà che nessuno si sarebbe mai immaginata. Ecco perché non è facile riassumere in un percorso preciso tutto quanto è stato fatto.

A seguito della crisi scoppiata nel 2008 e protrattasi per un decennio, seguita dalla pandemia, ci sono state diverse conseguenze sia sui territori che sul gruppo dirigente, che ha saputo adattarsi a confini territoriali estremamente mobili rileggendo le politiche sindacali in risposta dialettica a questo continuo cambio di assetto.

Inoltre, le tornate contrattuali ci hanno impegnato per buona parte del 2019 e, nel caso del settore legno, si è conclusa a fine ottobre 2020 l'attività negoziale, portando alla prima firma on line del CCNL legno industria.

Ora, gli impegni dell'ultima tornata congressuale ci attendono nei territori alla prova del dopo pandemia e alle sue conseguenze.

Insieme a queste avremo però anche da gestire tutta una serie di probabili difficoltà determinate dalla portata e dalla vastità degli interventi prodotti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) di cui ci occuperemo più in là per farne una breve disamina.

Continuando a riflettere sul lavoro svolto va segnalato che, grazie all'attività del gruppo deleghe, in questi anni di operatività sono state messe a fuoco e rilevate anche le specifiche politiche organizzative dedicate agli impianti fissi oggi presenti: dalle più strutturate a quelle che sono nate nell'ultimo periodo. Ma tutte hanno un obiettivo comune, quello di raggiungere più lavoratori all'interno delle aziende e promuoverne l'attivismo a tutti i livelli. Il compito che ci attende è allora quello di costruire uno spazio di confronto che raccolga gli sforzi fatti e li metta a disposizione di tutto il territorio lombardo, verificandoli e monitorandoli per migliorarli costantemente e raggiungere così gli obiettivi delle strategie che oggi decideremo.

Un esempio concreto è quello della programmazione dell'attività sindacale dedicata al tema della previdenza complementare e sanità integrativa da rilanciare attraverso la rete dei dirigenti che hanno partecipato al corso svolto nel 2019 e 2020 attuato dalla formazione sui temi di welfare.

Legno – Artigiani – Legno Lapidei

Nel contratto del Legno non abbiamo ancora la possibilità di avere a disposizione i dati relativi a flessibilità, attività stagionali, smart working e lavoro agile nel lungo perdurare della pandemia. Le deroghe al decreto dignità sono terminate e ora le aziende si troveranno di fronte ai problemi endemici rispetto alla variabilità di mercato e, probabilmente, finiranno per utilizzare le solite modalità principalmente riconducibili all'utilizzo sproporzionato di straordinari, flessibilità, ecc.

In quale modo i territori potranno rispondere alle aziende sui temi dell'organizzazione del lavoro e della flessibilità rimane un punto da affrontare nell'ambito del coordinamento regionale e del gruppo deleghe. Ad esempio, sui dati dell'adesione contrattuale introdotte nei due CCNL del legno industria e delle piccole medie imprese, si potrebbero studiare strategie adeguate a promuovere l'adesione dei lavoratori nelle aziende del settore sapendo che, oltre ad essere un compito conseguente all'attività contrattuale, questo fa parte delle raccomandazioni Covip allo scopo di valorizzare il contributo una tantum inserito a Ottobre 2020 e Settembre 2021.

Negli ultimi anni il legno ha avuto un forte impulso, una crescita in termini di utilizzo molto importante. Il fabbisogno di questo prodotto naturale nel settore delle costruzioni è un elemento essenziale, ancor più per la costruzione di case multipiano ma anche condomini e altro ancora. Un trend, quello dell'edilizia in legno, che nonostante gli effetti della pandemia ha messo in luce una veloce ripartenza, grazie anche a una maggiore attenzione per l'ambiente e per un modello di vita più sostenibile e green. Gli edifici in legno hanno registrato un +3% rispetto a quanto era stato evidenziato l'anno precedente, per un totale di oltre 3mila costruzioni. Ad oggi le case in legno sono in grado di soddisfare le esigenze più sofisticate per quanto riguarda la qualità abitativa, l'isolamento termico ed acustico, possiedono un alto potere ignifugo e la stabilità contro qualsiasi fenomeno atmosferico, stanno diventando le abitazioni più sicure in assoluto. Rispondono in pieno alle direttive politiche riguardanti il risparmio energetico, la compatibilità ambientale e la sostenibilità.

Artigianato

Il sistema dell'artigianato nella nostra regione è un sistema ampiamente diffuso; coinvolge circa 250mila aziende con oltre 300mila dipendenti.

Ogni lavoratore artigiano ha diritto alla formazione, erogata tramite Fondartigianato. San.Arti è invece il fondo per l'assistenza sanitaria integrativa nazionale, Wila il fondo di Welfare Integrativo Lombardo dell'Artigianato, mentre quello per la pensione complementare, Artifond, è recentemente confluito in Fonte, il fondo integrativo per dipendenti del commercio, del terziario e dei servizi, che estende il suo ambito anche nelle aziende dei nostri settori. Nel 2016 si è costituito Fdba il fondo per il finanziamento della "cassa integrazione artigiana".

Come categoria regionale, attraverso questo spazio, intendiamo fornire alle lavoratrici e ai lavoratori dell'artigianato un servizio che permetta una maggior conoscenza dei diritti e delle opportunità che il sindacato ottiene attraverso la contrattazione.

Il comparto non può restare estraneo ai percorsi di innovazione. Il prodotto si sta evolvendo anche nelle catene internazionali e la logica del piccolo è bello presenta ormai tutti i suoi limiti. La struttura del modello artigianale si appoggia a politiche confederali che abbiamo bisogno di socializzare, in modo che quelle più efficaci siano a disposizione dei territori e che possano costituire la base per organizzare le attività in queste realtà produttive.

Le dimensioni delle aziende potrebbero rappresentare il minimo comun denominatore per consorziarsi mettendo in comune le risorse, le esperienze per potersi avvicinare a ricerca e sviluppo. Questa argomentazione per la Filca Lombardia ricade fisiologicamente nell'ambito della bilateralità.

Al fine di affrontare in maniera efficace queste attività sarà necessario aprire un canale di lavoro con la Cisl, trovare un filo che ci lega e che sia promotore di comunità di pratiche da condividere a far crescere insieme.



SALUTE E SICUREZZA

A cura di Giovanni D'Antuono

La grande questione di salute e sicurezza non può che partire dall'aumento vergognoso degli infortuni in tutti i luoghi di lavoro. Lo spazio per la retorica è già esaurito, abbiamo invece bisogno di iniziare a cambiare approccio, in ottica di sistema. I problemi del lavoro restano quelli storici.

Se immaginiamo la salute e sicurezza come una catena di un sistema di gestione occorre capire quali sono gli anelli deboli, e affrontarli insieme per non trovarci solo a piangere i caduti o ad osservare i minuti di silenzio. Gli strumenti a disposizione ci sono, come li utilizziamo e come li rendiamo esigibili rimane la questione centrale.

Gli Rlst in edilizia rappresentano la forma più strutturata di attività di prevenzione e contrasto agli infortuni e promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro. Lo svolgimento della loro attività varia da territorio a territorio, ma non cambiano i problemi che affrontano. A questa considerazione, che non riteniamo banale, accostiamo la consapevolezza che le materie di salute e sicurezza sono un ambito istituzionale in capo alla regione. Già questo passaggio ci obbliga a fare una riflessione sull'opportunità di raccogliere le esperienze in campo regionale e provare a farne una sintesi migliore.

Risorse, tempi e pratiche di attività su questo tema potrebbero essere molto più efficaci se iniziassimo tutti quanti, Feneal Fillea organizzazioni datoriali e immaginare quale sarebbe la nostra efficacia come corpo intermedio se avessimo una struttura regionale capace di essere un interlocutore autorevole grazie prima di tutto a una capillare presenza sul territorio.

Uniformando le attività, rendendole omogenee e scambiando le rispettive conoscenze daremmo vita a un soggetto che potrebbe spendere un'unica voce per la tutela e la promozione di salute e sicurezza, estirpando una piaga come quella degli infortuni invalidanti e mortali, non dimenticando l'elaborazione necessaria sulle malattie professionali.

Nel mondo delle aziende uno dei fattori di maggior insoddisfazione tra gli Rls è il rapporto con i propri colleghi, prima ancora di quello con le direzioni aziendali. Registriamo spesso troppa confusione nei ruoli e assenza della logica di risoluzione dei problemi introdotta dalla 626 e rafforzata dal testo unico. Producendo un effetto che vede gli Rls perennemente chiamati a risolvere situazioni emergenziali senza poter contare su strumenti e spazi per analizzarne le cause.

Abbiamo all'interno delle federazioni territoriali esperienze di Rls, Rlssa, Rlst che da molto tempo non si incontrano e non hanno la possibilità di formarsi. C'è bisogno di riappropriarsi di strumenti per dare un contributo fattivo a questa emergenza nel mondo del lavoro.

La sicurezza non si negozia, la sanzione da sola non serve e la logica di inserire eventuali sanzioni nei costi di realizzazione di un'opera potrebbe rappresentare un altro ingranaggio per far funzionare la ruota della sicurezza.



SETTORE CEMENTO, CALCE, GESSO E MALTE

A cura di Simone Alloni

Il settore del cemento, calce, gesso e malte vive in termini di aumento della domanda di prodotto, un momento di opportunità derivante dagli stanziamenti previsti dal PNRR già accennati in premessa alla relazione.

Bisogna però sottolineare il rischio concreto che il lento processo di investimenti nella conversione al consumo di combustibili alternativi fatti dal settore in questi anni, può vanificare questa spinta propositiva, subendo l'incremento dei costi di processo causato dall'aumento significativo del prezzo dell'energia (c.d. tradizionale) e la costante crescita del valore di ogni quota di scambio per emissioni di CO2 prodotte.

E' per questo che il 6 ottobre 2021, è stato sottoscritto l'Avviso comune tra Federbeton e Filca, Fillea e Feneal, prendendo parte attiva nella transizione verso la decarbonizzazione richiesta dal programma promosso a livello europeo denominato Green Deal, dove il sindacato ha il compito primario di monitorare gli investimenti di processo garantendo il mantenimento dei livelli occupazionali oggi in essere e promuovendo la formazione specifica accompagnando la nascita delle nuove professionalità, quindi nuove assunzioni.

Inoltre, il settore da almeno un decennio sta vivendo una costante revisione degli asset produttivi dei maggiori gruppi aziendali oggi ancora presenti sul territorio nazionale, adoperandosi con cessioni o acquisizioni utili per ripartirsi una domanda di mercato tendenzialmente stabilizzata.

La Filca da anni sostiene che è necessario attivare un tavolo di monitoraggio costante di settore alla presenza del Ministero dello Sviluppo Economico, con il fine di aumentare la trasparenza dei piani industriali cercando di scongiurare il rischio di "estinzione" del valore aggiunto di un settore sempre più condizionato agli interessi di società multinazionali che hanno base fuori dal territorio italiano. Basti pensare che negli ultimi anni le ristrutturazioni intervenute e il turnover del personale hanno fatto perdere in termini assoluti più di mille addetti rispetto agli 8-9 mila che il settore occupava in Italia solo cinque anni fa. In Lombardia gli addetti sono di poco inferiori a 2 mila.

Per riflesso i fattori negativi che condizionano il mondo produttivo, rischiano di ricadere a breve sull'economia nazionale, generando sistematicamente l'indebolimento del potere di acquisto della popolazione; centrale sarà il tema della contrattazione nazionale e di quella decentrata.

La contrattazione collettiva nel settore si è sempre basata sul valore aggiunto dato dalle relazioni tra le delegazioni trattanti che nella storia hanno sempre portato alla firma di accordi, in tempi congrui.

Proprio in questi giorni sono stati calendarizzati incontri finalizzati a trovare il punto d'accordo per il rinnovo del CCNL che auspichiamo arrivi anche questa volta in tempi ragionevoli, comunque ottenendo elementi qualificanti.

La Filca ha da sempre sostenuto l'importanza di dare corso all'avvio del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC), in modo da mantenere attivo un confronto tra le Parti durante gli anni di vigenza del CCNL. Uno degli obiettivi è quello di attuare una revisione concreta e aggiornata degli inquadramenti professionali, ormai da anni disattesa dai rinnovi contrattuali e oggi palesemente non più allineati alle reali mansioni.

Prende sempre più peso nella contrattazione il tema delle tutele, dove trasversalmente si riconosce nell'adesione alla previdenza integrativa, un punto di forza che garantisce concretamente alle lavoratrici e ai lavoratori la tutela economica in prospettiva all'uscita dal mondo del lavoro.

Il fondo Concreto ha dimostrato in questi anni il suo valore restando legato con coerenza alle logiche che hanno portato la sua costituzione.

In Lombardia il dato aggiornato è di 1.755 aderenti (dove il 24,7% è iscritto per adesione contrattuale prevista dal CCNL del 29 maggio 2019). La scelta contrattuale del 2019 del versamento universale di una quota fissa mensile a carico aziendale (5 euro mese a titolo di adesione contrattuale), ha portato maggiore consapevolezza sul tema della previdenza complementare, incrementando il numero degli aderenti con adesione volontaria.

L'azione politica che la Filca deve proseguire è quella di aumentare progressivamente il contributo a carico datoriale mantenendo attiva una campagna informativa sempre più capillare nei luoghi di lavoro.

Sempre relativo al tema delle tutele, quello dell'welfare è un argomento contrattuale che va sviluppato dentro la visione specifica sociale su cui la nostra federazione si basa, cercando di trovare i giusti equilibri che permettano ai lavoratori di coglierne le opportunità dentro tutti i livelli di contrattazione.

L'invecchiamento che sta vivendo il mondo del lavoro italiano non esclude il settore che si ritrova a fare i conti con un forte turnover, non sempre accompagnato a garanzia del trasferimento di tutte le competenze acquisite negli anni ai nuovi assunti. Diventa anche questo un punto focale per la continuità del settore che pertanto resta necessario approfondire anche trovando equilibri nella contrattazione nazionale o aziendale.

Le sfide future che la Filca Lombardia si pone sono orientate ad aumentare il coordinamento tra territori, in modo da fare sinergia nella gestione delle relazioni infragruppo, lavorando insieme per generare una posizione politica di contrattazione regionale condivisa che potrà mettere in evidenza una Filca coesa e sempre più presente dentro le opportunità di proselitismo.

Grazie ai coordinamenti e alle strette relazioni con la segreteria e il dipartimento nazionale la delegazione lombarda può continuare, anche grazie alla programmazione di un percorso formativo/informativo specifico di settore, a portare in maniera incisiva un suo pensiero dentro la costruzione dei percorsi contrattuali.



LATERIZI E MANUFATTI IN CEMENTO - LAPIDEI E INERTI

A cura di Rossano Ricchini

Nei 4 anni precedenti abbiamo avuto il piano di rilancio di industria 4.0 che in alcune delle realtà nelle quali operiamo ha prodotto l'ingresso di alcuni temi fin qui mai affrontati. In Pnrr ha inoltre accelerato e portato in primo piano molte delle novità della passata stagione politica.

Anche la pandemia del 2020 ha condizionato in modo sfavorevole la situazione dei settori, lasciandoci un'eredità molto negativa. Commesse già vinte e pronte per essere realizzate o consegnate sono state sospese, mentre altre annullate. La perdita di fatturato da parte delle aziende si è attestata intorno al 30% e paradossalmente il 2021, contraddistinto da una forte ripresa, ci ha consegnato una situazione inedita: la produzione rischia di essere un boomerang per la salute delle aziende, falciate dall'aumento dei costi energetici e delle materie prime a volte irrimediabili.

Materie prime non facili da trovare e prezzi fuori controllo, costi generali delle produzioni sempre più alti, divenuti ormai insostenibili. L'aumento dei preventivi e la mancanza di manodopera, sono tutti fattori che rischiano di innescare processi irreversibili che potrebbero comportare un'assenza di nuove commesse e/o addirittura interrompere il proseguo delle attività aziendali.

Andrà quindi predisposta una strategia capace di affrontare i cambiamenti e di non subirli, riducendo così il distacco tra obiettivi dichiarati e attività da programmare per conseguirli. Diversamente ci troveremo nella situazione in cui si paleseranno enormi difficoltà di intervento su situazioni complesse a scelte già avvenute.

Senza innovazione spalancheremo la porta agli ammortizzatori sociali e alle politiche passive. Mentre strumenti come la formazione continua e quella professionale sono da studiare e da utilizzare come attività ordinarie e percorsi sostenuti dalla rappresentanza aziendale: ecco perché l'innovazione si traduce con la formazione. Le persone sono e saranno sempre più necessarie. Questi miglioramenti una volta iniziati non si fermeranno. L'innovazione non deve spaventare, piuttosto ci deve interrogare. Investire in formazione significa investire sulle persone.

Dopo anni condizionati prima dalla crisi e poi dalla pandemia, è necessario dove ferma o sospesa riprendere la contrattazione di secondo livello nelle aziende dei singoli settori, cercando di ricostruire con il qualificato lavoro delle rappresentanze aziendali degli elementi utili per creare migliori condizioni economiche.

Mentre per quanto riguarda i rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionale sia dei Manufatti che dei Lapidei in scadenza il 31.03.2022, dopo i vari passaggi delle consultazioni nazionali e la consultazione dei lavoratori sulla bozza di piattaforma, ora attendiamo la prima convocazione delle relative Parti Datoriali per iniziare la trattativa di rinnovo.

Abbiamo anche la necessità di dedicare, come sempre fatto, la massima attenzione alla questione della prevenzione e sicurezza in entrambi i settori, soprattutto nei Lapidei per i lavoratori occupati nelle cave, essendo questi più esposti a rischio infortuni, purtroppo a volte mortali. Anche sulla

prevenzione è necessario proseguire nell'informazione ai lavoratori rispetto a quanto ottenuto nel precedente contratto nazionale sul Fondo Sanitario Altea. Ciò è finalizzato a dei check up biennali al fine di prevenire quelle patologie correlate all'attività lavorativa. Visto l'alto rischio infortuni in questo particolare settore, auspichiamo che la figura del RLST, come da richiesta nella piattaforma di rinnovo del CCNL, venga accolta in quanto supporto importante per gli Rls nella verifica e controllo delle lavorazioni nelle cave.

Tutto ciò si potrebbe realizzare per ora, con una collaborazione con gli Enti Bilaterali dell'Edilizia e magari nel tempo costituire con le Parti Datoriali una sorta di bilateralità dentro il settore Lapidei e Inerti, non solo per la sicurezza ma anche per altre tematiche importanti del settore.

Interessante è stata la nuova normativa del Consiglio regionale della Lombardia, del 26 ottobre scorso, per le nuove regole per le attività di escavazione e lavorazione dei materiali. L'obiettivo di questa nuova normativa è quello di favorire il risparmio di materia prima attraverso una coltivazione sostenibile, l'utilizzo di materiali riciclati ed una semplificazione delle procedure.

La nuova legge valorizza il ruolo del Consiglio regionale a cui spetterà ora l'approvazione dell'atto di indirizzo che inciderà in modo sostanziale sulle modalità con cui le Province dovranno poi elaborare i piani. Viene inoltre semplificato il procedimento di approvazione dei piani delle attività estrattiva, in particolare evitando la duplicazione in provincia e in regione della procedura riferita alla valutazione ambientale strategica, mantenendo per la Regione la possibilità di esprimere parere condizionato a prescrizioni vincolanti.

Il testo contiene delle disposizioni per una maggior tutela del territorio, che per le Amministrazioni Locali, possono concordare con gli imprenditori progetti con minor impatto e opportune compensazioni economiche più elevate, in proporzione ai volumi di materiale scavato.

Il progetto delle opere deve comprendere un piano di reperimento dei materiali occorrenti, considerando in via prioritaria i materiali inerti provenienti dal riutilizzo, dal riciclaggio e dal recupero di rifiuti.

Emerge in modo interessante, l'approccio sostenibile che sarà applicato nello svolgimento delle attività di coltivazione, escavazione e della lavorazione del sasso ma anche per i materiali inerti. Tutto questo a favore di una maggiore tutela dell'ambiente del territorio.

Rispetto a ciò, sarebbe strategico per noi iniziare a collaborare con la USR in merito ai problemi dei settori che rappresentiamo e alle politiche di competenza regionale, le cui attribuzioni sono in capo al gruppo dirigente lombardo.

Proprio in quest'ottica il lavoro del gruppo deleghe regionale sarà centrale per promuovere incontri di socializzazione delle esperienze svolte nei singoli territori e settori di appartenenza. Solo così esso potrà predisporre strategie e piani di azione per coordinare l'attività sindacale nelle aziende.



WELFARE INTEGRATIVO

A cura di Roberto Turri

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

Questo significa che lo Stato e la responsabilità pubblica devono mantenere un ruolo determinante nel garantire i Diritti essenziali ad ogni singolo cittadino. In questo senso il ruolo della contrattazione non può che restare integrativo e migliorativo ma non sostitutivo. Tale principio resta per noi valido nonostante i molti punti deboli del sistema pubblico (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, 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.

Con il Fondo Arco ad esempio, nel suo comparto originario, che è ancora oggi quello preferito dalla maggioranza degli associati, il bilanciato prudente ha avuto in questi 20 anni dalla creazione, un rendimento medio netto annuo di circa il 4 %, quasi il doppio di quello che la rivalutazione annuale del TFR ha dato ai lavoratori, al netto di ogni altra agevolazione (quote versate dalle aziende, benefici fiscali ecc.).

La Filca in questi anni ha svolto una decisa azione contrattuale per supportare queste conquiste e ricercare modalità per far cogliere ai lavoratori l'importanza (in primis per loro e poi politica) e i benefici delle adesioni ai fondi, incrementando le quote a carico dei datori di lavoro, fino a cifre che oggi possono quantificarsi vicine o anche superiori al 2% della retribuzione mensile (circa 500€ all'anno per ogni lavoratore iscritto al fondo.)

La scarsa adesione, ad eccezione di Concreto, produce differenze rilevanti sulle posizioni medie dei lavoratori. I dati 2018 ci presentavano una quota di circa 40.000 euro per Concreto, di 23.000 euro per Arco e di 860 euro per Prevedi. Quest'ultimo dato va letto con le giuste lenti. Per effetto dell'adesione contrattuale l'altissimo numero di aderenti abbassa di molto la quota media pro capite. La vera questione è che deve rimanerci impresso che la sola adesione contrattuale non è la soluzione al tema di garanzia previdenziale per i lavoratori.

Anche nell'ultimo contratto del Legno Arredamento, sia Confindustria che Confapi, è stata inserita questa forma di adesione con un contributo una tantum e l'apertura di una posizione previdenziale per tutti i lavoratori non iscritti al fondo.

A oggi quindi ai 28.000 lavoratori già iscritti si sono aggiunti altri 80.000 lavoratori a cui è stata aperta una posizione.

La direzione del Fondo, di concerto con il consiglio di amministrazione e con l'apposita commissione, si è già attivata anche con video conferenze per illustrare a questi lavoratori vantaggi e benefici di una adesione piena e motivata al Fondo.

Crediamo sia necessario, pandemia permettendo, riprendere anche nelle fabbriche a parlare di previdenza integrativa e far conoscere ai giovani quella che è una grossa opportunità per un futuro sereno

Vorremmo respingere l'idea che i giovani non si interessano alla pensione, la prova è che la loro adesione agli strumenti pensionistici si concentra moltissimo nei Pip.

Il compito di un'organizzazione sindacale non sta nel decidere al posto dei lavoratori dove investire parte della loro retribuzione, ma consegnare delle informazioni precise e puntuali sui costi e sui rendimenti dei prodotti messi a disposizione dal secondo pilastro. La nostra propensione non può che essere concentrata sui Fondi negoziali perché parte integrante del CCNL e quindi prodotto di punta dell'attività sindacale e contrattuale che oggi vogliamo promuovere e rafforzare

È inutile continuare a parlare di quando si avrà diritto all'accesso alla pensione se questo non è accompagnato da una rendita pensionistica che dia garanzie; Il secondo pilastro, strumento integrativo della pensione per i lavoratori più anziani e con una posizione previdenziale all'Inps continuativa e consistente che permette di andare in pensione anticipata, è invece per i giovani lavoratori con posizioni precarie e discontinue uno strumento indispensabile per garantire una vecchiaia dignitosa.

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.

Il welfare nel settore edile

Il settore edile, con le prestazioni delle Casse Edili, è sempre stato all'avanguardia nel welfare contrattuale.

I lavoratori edili per tanti anni hanno beneficiato di prestazioni integrative alla retribuzione sconosciute ad altri settori. La crisi ha progressivamente svuotato le Casse Edili ma la ridefinizione delle aliquote a livello nazionale, ridefinite negli ultimi contratti, e la creazione di tre fondi separati destinati alle prestazioni ai lavoratori, alle imprese e alle spese di gestione, ha permesso di creare un sistema unico di prestazioni e la creazione del Fondo Sanedil.

E' fondamentale dare piena attuazione al CCNL ridefinendo il sistema delle prestazioni sociali a cui il contratto destina lo 0,45% del contributo contrattuale.

Sanedil

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

L'esigenza di regolare nel contratto nazionale questa materia è nata dalla constatazione che purtroppo la crisi del settore aveva portato tante Casse Edili su tutto il territorio nazionale a non fornire più o a dare scarsissime prestazioni ai lavoratori

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 (per alcune Casse Edili lombarde e per specifiche prestazioni al ribasso) della natura delle prestazioni offerte.

Ci siamo attivati nei singoli territori, per introdurre delle prestazioni ponte per il passaggio dal vecchio sistema al nuovo sistema e per non danneggiare i lavoratori che già avevano in corso interventi coperti dal vecchio regolamento, ma non dal fondo nazionale.

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 ideato 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.

Un'ultima considerazione importante riguarda 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 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 il diritto. E' ora necessario, visto che è passata la fase sperimentale, stabilire un'unica aliquota contributiva di sostegno al Fondo in tempi brevi, iniziando ad abbassare le aliquote più alte che non hanno più correlazione con le reali necessità del territorio (in particolare a Sondrio, Como e Lecco) soprattutto al fine di evitare il pericolo di un dumping contrattuale all'interno del settore o tra le province lombarde.



SETTORE EDILE

A cura di Alem Gracic

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.

Nemmeno l'effetto della pandemia mondiale ha fermato questa tendenza. Nel 2020, all'inizio della disgrazia che ha condizionato la vita personale e professionale di tutti, il fermo cantieri di circa un paio di mesi - durante il primo duro lockdown - non ha però influito sul nostro settore, così come sarebbe sembrato dalle prime proiezioni molto pessimistiche.

Oggi 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 riverseranno 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.

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.

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.

I fondi previsti dal piano nazionale per la ripresa e la resilienza e il Green Deal Europeo sono 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.

Se ci fermiamo ad osservare la situazione in essere vediamo che presenta diverse variabili critiche le cui principali sono:

- L'incertezza del superamento dalla fase pandemica del Covid e la qualità degli interventi capaci di determinare condizioni più favorevoli per lo svolgimento delle attività lavorative;
- Il continuo incremento del costo dell'energia e la necessità di un ritorno al costo standard,
- Il reperimento delle materie prime per le aziende e la rispettiva normalizzazione delle filiere.

Di fronte a queste difficoltà abbiamo, come organizzazione sindacale, la responsabilità di trovare un atteggiamento partecipativo con le aziende, questo - sebbene ognuno nel mantenimento del proprio ruolo - dovrebbe condurci all'obiettivo di sviluppare soluzioni adeguate a cogliere le opportunità dei fondi messi a disposizione dal PNRR.

I fondi previsti dal Piano, per quanto riguarda per la filiera delle costruzioni, ammontano a 107,7 miliardi di euro gli investimenti. Si tratta di circa la metà (48%) dell'intero importo del PNRR (la cui cifra complessiva raggiunge i 222 miliardi), dato che nessuno tra i maggiori paesi europei eguaglia. Nel periodo 2021-2026 si prevede poi che il piano possa determinare, per il comparto costruzioni, una crescita di 3,3 punti percentuali: nessun altro settore godrà di un effetto positivo così forte.

Diversi gli interventi previsti:

- efficienza energetica e la riqualificazione degli edifici (29,55 miliardi di euro);
- l'alta velocità di rete e manutenzione stradale 4.0 (28,3 miliardi di euro);
- la digitalizzazione, la sicurezza sismica e l'edilizia scolastica (con, ad esempio, il "Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica" e il "Piano asili nido e scuole dell'infanzia");
- l'alta velocità ferroviaria;
- interventi per migliorare le infrastrutture che collegano il Nord con il resto d'Europa e quelle del Sud;
- interventi sui Borghi Storici con risorse per 1 miliardo di euro, sviluppati su due linee di intervento:
 - Linea A, pari a € 420 milioni destinata alle Regioni, per il finanziamento di n. 21 borghi pilota, finanziabili con un massimo di 20 milioni ciascuno.
 - Linea B, pari a € 580 milioni destinata a finanziare 229 progetti locali per la rigenerazione, valorizzazione e gestione del patrimonio storico, artistico e culturale, che va ad integrarsi con le cruciali esigenze di rivitalizzazione sociale ed economica, di rilancio occupazionale e di contrasto allo spopolamento dei piccoli Comuni.

Allo scopo di cogliere le opportunità di questa mole di investimenti sarà necessaria un'azione concertata a livello regionale con Fillea e Feneal, Parti Datoriali e le Istituzioni tutte, così che si possano individuare soluzioni utili a condizionare positivamente i settori che rappresentiamo.

In questo quadro appare certo che le persone che fanno parte della nostra federazione avranno un ruolo importantissimo. Starà a noi decidere se essere protagonisti del cambiamento oppure restare ai margini delle scelte che andranno condivise.

È strategico riallacciare i rapporti con la USR in merito ai problemi dei settori che rappresentiamo e alle politiche di competenza regionale, le cui attribuzioni sono in capo al gruppo dirigente lombardo.

Proprio in quest'ottica il lavoro del gruppo deleghe regionale sarà centrale per promuovere incontri di socializzazione delle esperienze svolte nei singoli territori e settori di appartenenza. Solo così esso potrà predisporre strategie e piani di azione per coordinare l'attività sindacale nelle aziende.

Le Parti Sociali del settore edile non possono permettersi di stare ai bordi e guardare in maniera passiva come si evolve la rivoluzione del settore. Attraverso i rapporti con le controparti, sia a livello territoriale sia al livello regionale, e valorizzando gli strumenti fondamentali del nostro fare quotidiano, cioè la contrattazione e gli enti bilaterali, siamo chiamati a dare un'impronta sociale ed etica nell'evoluzione del mondo edile, tutelando i diritti e la dignità dei lavoratori che rappresentiamo.

Proprio per questo motivo le nostre Casse Edili devono ri-acquistare l'immagine del garante di qualità contrattuale, del promotore della legalità e soprattutto della fonte di welfare di settore, dimostrando che anche oggi come negli 100 anni della storia bilaterale Lombarda il sistema è in grado di captare in tempo reale le problematiche dei lavoratori e delle imprese e di trovare le soluzioni adeguate e a misura del territorio.

Possiamo confermare che il meccanismo di equilibrio dell'allocazione delle risorse nelle casse edili introdotto dall'ultimo Contratto nazionale sta andando in questa direzione. Dopo diverse difficoltà, incontrate per realizzare ed armonizzare le voci di bilancio nelle Casse Edili, abbiamo cercato di trovare il giusto peso 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.

Tutte le casse Lombarde hanno dovuto fare scelte a volte pesanti per trovare le soluzioni adeguate, ma in tutto questo percorso ci sono state anche esperienze positive. Il progetto che le casse edili di Varese, Como, Lecco e Sondrio, stanno portando avanti attraverso le sinergie tra le PP.SS, non solo ha permesso di ottimizzare i conti generali e rientrare nei parametri contrattuali, ma attraverso un processo di conciliazione difficile ha uniformato le prestazioni sociali, ottimizzato i costi dei dirigenti e ha condiviso le buone prassi in ogni campo di applicazione. Un vero esempio di sinergie all'interno del sistema superando le difficoltà dei rigidi confini territoriali e rapporti tra le parti, dimostrando che è possibile dare agli stakeholders esterni un'immagine del sistema unico.

Queste tipologie di percorsi dovranno in futuro dare forza al nostro modello 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. Il welfare si fa con le risorse, e le risorse si consolidano se la base dei contribuenti è ampia.

Altro aspetto da tenere in considerazione in generale rispetto alla gestione degli enti bilaterali è la scelta e la crescita dei dirigenti che individuiamo come amministratori nei vari Comitati e Consigli di Amministrazione. Sono quelli i luoghi dove vengono fatte le scelte strategiche e dove le decisioni influiscono sull'effettivo operato dell'ente. Le persone individuate, oltre ad avere la giusta predisposizione per lo studio e approfondimento delle materie complesse, dovranno essere accompagnate e adeguatamente preparate, sia prima della loro nomina, sia dopo durante il loro mandato. La Filca Lombardia si è già mossa costituendo i due coordinamenti composti da amministratori delle Casse Edili Lombarde e degli Enti unici, con lo scopo di accrescere la qualità della preparazione tecnica e di pensiero dei nostri dirigenti e di condividere le esperienze, nonché studiare le strategie comuni da portare avanti nei singoli organi esecutivi.

In questi anni le Parti Sociali Regionali, insieme a quelle territoriali, hanno avviato un complesso percorso di implementazione della trasferta regionale previsto dal penultimo contratto nazionale e ancora non realizzato in Lombardia. Riteniamo che sia necessario al più presto riprendere la discussione in merito a quest'argomento, ricordando i principi base e i motivi che ci hanno portato su questo complesso percorso. L'idea che le imprese non debbano spostare la propria posizione in Cassa Edile, per ogni cantiere aperto in un'altra provincia, va in direzione della semplificazione del sistema bilaterale e del miglioramento della qualità del servizio: sia per le imprese che per i lavoratori.

Sull'altro versante una netta identificazione del criterio di appartenenza ad un territorio rispetto all'altro rischia di mettere in grave pericolo alcuni equilibri politici ed economici territoriali. Riteniamo che la soluzione maestra debba essere quella delle sinergie tra tutto il sistema degli enti bilaterali a livello regionale con un adeguato meccanismo di compensazioni e di offerte dei servizi. Da una parte dobbiamo tutelare le peculiarità territoriali mantenendo uno stretto legame con i lavoratori e le imprese, e dall'altra studiare una gestione delle denunce reali e una giusta distribuzione dei contributi contrattuali. Sicuramente l'utilizzo degli strumenti che le Filca a tutti i livelli propone da anni, come il badge elettronico rilasciato dalle Casse Edili, argomento oggi sul tavolo del contratto nazionale sotto il nome di CIPE e il sistema di denunce unico a livello Regionale o magari Nazionale, sono indispensabili per una corretta e precisa gestione della trasferta Regionale.

Oggi, con le prospettive di crescita del settore e con le esigenze prima elencate, non possiamo mancare ad uno dei primari compiti di nostra competenza, cioè alla contrattazione territoriale. 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 alle 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 il

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 tutti gli integrativi territoriali Lombardi prima del Contratto Nazionale rispettando il giusto ordine previsto dalle norme in essere.

In merito alla Contrattazione Nazionale i nostri dirigenti sono stati impegnati, insieme al gruppo ristretto della Filca Nazionale, nella costruzione di piattaforme: in origine e in tutte le fasi trattativa, sia in plenaria che in ristretta.

Riteniamo importante la scelta del nuovo gruppo dirigente nazionale di coinvolgere i territori in tutte le fasi della costruzione del contratto, e non soltanto nelle fasi conclusive, come generalmente avveniva nel passato. Le sfide sul tavolo sono importanti, in primis la lotta al fenomeno di sotto inquadramento professionale ormai fuori ogni controllo. Si tratta di una piaga del settore che da una parte permette alle imprese poco serie di partecipare al mercato in maniera scorretta con dubbi principi di legalità, e dall'altra allontana i giovani che potrebbero vedere nel nostro settore un'occasione per costruire il proprio futuro professionale. Da un punto di vista economico non possiamo non cogliere, dopo diversi anni di crisi, un momento di crescita che deve essere lineare con una retribuzione adeguata e una redistribuzione dei guadagni attraverso corretti e giusti aumenti salariali, sia al livello nazionale sia al livello territoriale, attraverso un adeguamento del meccanismo di Elemento Variabile della Retribuzione che oggi, purtroppo, non segue in maniera automatica il reale andamento del settore a livello territoriale e non garantisce il conseguente riconoscimento economico. Siamo molto contenti che l'idea della Filca di una carta d'identità professionale edile (CIPE) sia arrivata sul tavolo del contratto nazionale e siamo convinti che la sua introduzione porterebbe importanti risultati alla lotta al lavoro irregolare e sommerso e alla costruzione del primo documento individuale digitale, valido a livello nazionale, e rilasciato dal sistema con la possibilità di tracciare tutta la storia professionale e formativa dei lavoratori edili.

Il gruppo dirigente Regionale si impegna già da oggi a svolgere il ruolo di coordinamento e di supporto ai territori in tutte le fasi complesse della gestione del settore edile. Sono già in atto le progettazioni dei percorsi formativi orientati alla crescita dei delegati e del quadro dirigente, luoghi ed eventi di approfondimento delle materie complesse e condivisione delle buone prassi ed esperienze, creazione dei laboratori delle nuove idee. Siamo convinti che attraverso il modello organizzativo delle Macro Aree e la nuova gestione della struttura Regionale saremo facilitati e potremo, in futuro, rafforzare il principio del pensiero collettivo e condiviso, con serenità e mente libera e di conseguenza riuscire a dimenticare per sempre i principi e meccanismi di competizione di ogni tipo tra i territori, che nel passato hanno spesso rallentato i processi di crescita e indebolito azione sindacale.



I GIOVANI

A cura di Sara Piazza

Il Congresso Regionale Filca 2017 ha impegnato l'organizzazione Filca, ad una vera politica di inserimento dei giovani all'interno dei gruppi dirigenti, per generare il tanto predicato passaggio generazionale, di cui anche la nostra organizzazione abbisogna.

Ad oggi questo gruppo dirigente ha mosso i passi necessari in questa direzione, tanto che questo quadriennio ha visto l'inserimento di 13 giovani operatori sindacali in tutta la Lombardia.

La lontananza dei giovani dalla realtà sindacale, confusa spesso con le istituzioni pubbliche, porta l'organizzazione stessa a un impoverimento d'idee e a continuare a parlare di giovani, ma raramente con loro.

Che i giovani fanno parte del mercato del lavoro è un dato di fatto, tuttavia la nostra organizzazione fatica ad intercettarli, avvicinarli e approcciarsi a loro.

Forse è giunto il momento di credere che questo spazio è solo una delle possibili occasioni e magari nel frattempo proviamo a fare altri percorsi.

Serve ricercare sul territorio esperienze di aggregazione giovanile, per attivare confronti su temi trasversali di interesse reciproco, concordando percorsi comuni, che lascino spazio alla creatività e alle modalità comunicative più attrattive, alla platea di riferimento. Se abbiamo voglia di attivare ricerche, magari intervistando i nostri figli o i giornali e le TV locali, possiamo trovare esperienze di associazionismo giovanile interessanti, che rilanciano obiettivi valoriali a noi vicini.

Non commettiamo l'errore di pensare che i giovani non siano interessati al sindacato, di certo però dobbiamo offrire loro un qualcosa di interessante, che li faccia sentire protagonisti, parte attiva di un progetto, di un impegno, di una visione

Quello di cui abbiamo più bisogno oggi, è passare da una fase di presa di coscienza a una più operativa: è necessario iniziare a lavorare sull'idea di imparare a costruire nuove modalità di incontro e relazione, dentro e fuori l'organizzazione, provando ad esplorare strade nuove.

Fare sindacato in Filca, significa anche assumersi la responsabilità trasversale di promuovere azioni sociali, che vedano protagonista con noi anche il mondo giovanile.

Serve provare a trovare percorsi per parlare di temi sociali e di interesse reciproco, provando anche ad interagire in rete con le associazioni.

Serve investire su qualcuno che possa aiutarci a fare progettazione trasversale, ma anche attivare un percorso con la Cisl scuola per costruire alleanze di scopo

In quest’ottica riteniamo fondamentale la creazione di una rete con le scuole del territorio al fine di realizzare i numerosi progetti in cantiere, che vedono coinvolti i ragazzi e i loro insegnanti. Dobbiamo entrare nelle scuole, per attivare percorsi di formazione e riflessione su tematiche sociali, trasversali al mondo del lavoro, per iniziare a far conoscere l’azione sindacale.

Troppo spesso ritorniamo sugli stessi temi, i giovani diventa una parola ridondante nelle occasioni formali, dove il più delle volte vengono enunciati intenti, come Lombardia ci auguriamo che al prossimo appuntamento congressuale possano essere progetti, attività reali e i giovani ad essere protagonisti.

“Il futuro appartiene a coloro che credono nella bellezza dei loro sogni” Eleanor Roosevelt



POLITICHE DI GENERE

A cura di Sara Piazza

“Troppo spesso si sottovaluta la potenza di un tocco, un sorriso, una parola gentile, un orecchio in ascolto, un complimento sincero o il più piccolo atto di cura, che hanno il potenziale per trasformare una vita”

Quando si parla di genere si parla di persone, dei loro bisogni, delle loro esigenze lavorative, quindi siamo chiamati a saper contestualizzare al meglio il focus e l’orientamento che vogliamo assumere.

È dalla CURA e dal valore che le si attribuisce, che deriva la visione del modello politico-sindacale che ognuno di noi ha in mente.

Mai come oggi, in un contesto economico e sociale così fragile e frammentato, serve che il sindacato sia promotore di idee, ma ancor più artefice di azioni concrete.

Non ci sono modelli standard che possano garantire l’essere un sindacato di prossimità, ma persone/dirigenti che ne sposano il valore, per ritornare ad essere credibili.

Il gruppo delle politiche di genere nato lo scorso Congresso, dopo aver abbandonato l’idea dei coordinamenti, racchiudeva in sé la delega sui giovani, sulle donne, sull’immigrazione e sull’welfare, e dava mandato ai contrattualisti di trovare una modalità operativa efficace per affrontare le tematiche trasversali di visione e di interesse che questi segmenti rappresentano.

Ci siamo persi e ad oggi queste tematiche restano inevase sia dal punto di vista dell’operatività, ma ancor prima della condivisione di riflessioni di valore politico-sindacale, per capire come ci posizioniamo e che tipo di lavoro vogliamo promuovere.

Sarà necessario quindi, in questo congresso, non solo condividere o no l’importanza, ma prendersi l’impegno di estendere le riflessioni, se si deciderà di farlo, in modo da far coincidere i dichiarati verbali alla reale concretezza e intenzionalità.

I temi generatori per la nostra azione contrattuale, restano gli stessi:

- **Il Welfare:** - Quale tipo di welfare proponiamo?
 - Autocentrato nei luoghi di lavoro o diffuso e comunitario?
 - Riusciremo ad essere alternativi, nonostante le opportunità fiscali stabilite dalla legge di stabilità e dal Tuir?
- **Le Donne:** - Il lavoro di cura è un problema al femminile o impegna tutti i componenti di un luogo di lavoro, di una famiglia o di una comunità?
 - La sua salvaguardia può passare dalla promozione di una contrattazione innovativa, che ponga al centro tematiche valoriali e normative, oltre che economiche?

- **I Giovani nel mondo del lavoro:** - Nell'epoca dell'innovazione e della digitalizzazione quale ruolo possono giocare i giovani nel mondo del lavoro?
 - Quale futuro lavorativo per i giovani, se non saremo in grado di incidere concretamente sull'urgenza del passaggio generazionale, bloccato dalle norme e dalla mancanza di politiche occupazionali serie?
 - Quali azioni contrattuali vogliamo promuovere per inserire i nuovi mestieri e le nuove competenze necessarie oggi per tutti?
 - **I Giovani come snodo di continuità della rappresentanza:** - Quali progetti reali nell'organizzazione vogliamo promuovere, non solo per colmare il nostro vuoto di presenze, ma per garantire a loro l'opportunità di inserirsi nel contesto sindacale, costruendo le istanze per promuovere la loro rappresentanza?
 - Da dove partiamo per coinvolgerli, quali sono i luoghi dedicati, gli strumenti, i linguaggi o le opportunità legislative che dobbiamo favorire? – Nel nostro gruppo dirigente crediamo che il passaggio generazionale non sia solo un dovere etico, ma un processo naturale su cui investire in tempo utile, per costruire una vera politica dei quadri?
 - Crediamo che oggi le scelte debbano orientarsi più che mai verso un gruppo dirigente di prospettiva preparato per affrontare le sfide del domani?
 - Crediamo che il ponte tra generazioni non lo si improvvisa, ma lo si costruisce con la collaborazione continua e con la responsabilità di fare scelte non più soggettive legate al mero consenso, ma alle reali capacità di ricoprire i ruoli?
 - Crediamo importante la contaminazione dei saperi?
- “ Questo perché non si invecchia in base al tempo che si ha alle spalle, si invecchia quando si inizia a dimenticare le motivazioni, i sogni e le utopie “
- **Gli stranieri:** - Crediamo che le diverse culture possano trovare cittadinanza attiva attraverso una vera politica di integrazione nel nostro paese?
 - Crediamo che un progetto di inclusione sociale e di solidarietà diffusa, debbano essere ancora il nostro obiettivo, per superare il populismo strumentale di questi tempi?
 - Crediamo che lo sfruttamento, il caporalato e il lavoro nero vadano contrastati attraverso la tutela dei diritti contrattuali e la promozione di una rete di controlli tra tutti gli attori dedicati?
 - Crediamo che le seconde generazioni siano figli di questo paese?

Lo sforzo che dovremmo tentare di fare oggi è quello di sintetizzare le istanze che ogni genere pone come priorità non rinviabile, riconducendo tutto ad una proposta di lavoro politico-sindacale-contrattuale INTEGRATA, dove le idee e le azioni convergano con l'obiettivo di tutela dei singoli diritti, in un progetto però di visione globale, che metta al centro sempre, quello che dovremmo definire DIRITTI DI CITTADINANZA.



FORMAZIONE

A cura di Roberto Scotti

Sicuramente tutti concordiamo dell'importanza della Formazione, fatto di cui nessuno mette in dubbio l'assunto, ma quello su cui è meno facile concordare è quale sia la natura che questa formazione dovrà avere. Ecco perché, a nostro parere, la formazione di cui necessitiamo in quanto sindacalisti dovrà passare per 3C: cambiamento, complessità, competenza.

Il cambiamento è oggi un ingrediente sempre più evidente e pressante, ci interroga e ci pone di fronte agli eventi e alla loro natura facendone emergere la complessità e questa, a sua volta, richiede una adeguata competenza nel saperla affrontare e trasformare a nostro favore. Strumento per dare forma a tutto questo è, appunto, la formazione. Ma una formazione che sia in grado di rispondere a questa sfida dovrà essere ben pensata e ben condivisa da tutti i livelli della federazione e affinché venga condivisa essa chiede di essere discussa e compresa nei suoi fondamenti base, altrimenti sarà facile trovarci di fronte a fraintendimenti o ad attese deluse.

Abbiamo dunque bisogno di una formazione che risponda a più approcci perché più il mondo si va complicando più la stessa attività sindacale è chiamata ad occuparsi e a stare in relazione con molteplici conoscenze e discipline: l'economia, la politica, la dimensione psicologica e quella psico-sociale, la giurisprudenza, i temi del management, il digitale, l'attualità e molto altro ancora. In questa direzione la risposta formativa dovrà tenere conto di questa vastità che è, insieme, necessità di sapere, di conoscere, di aggiornarsi. Ora avrà bisogno di fornire certezze e pieno possesso di alcune competenze tecnico-procedurali; ora di creatività, fantasia ed elaborazione.

Molto si è fatto e la Filca della Lombardia non parte certo da zero.

Nel corso degli ultimi anni, nonostante la difficoltà delle iniziative in presenza, l'attività formativa condotta e presidiata dall'amico Mario Ghidoni, ha mantenuto vivo e costante il suo intervento. Abbiamo affrontato e approfondito temi riguardanti le Competenze Comunicative e Relazionali, abbiamo approfondito la Costituzione, la Crisi della politica e il nostro ruolo nella sua rigenerazione, abbiamo parlato del Modello Economico e delle sue implicazioni. Ma abbiamo anche accompagnato i delegati e gli Organismi Territoriali ad approfondire i temi contrattuali e il ruolo delle RSU.

Adesso dobbiamo solo riprendere il filo, ma lo dobbiamo fare facendo un salto tutti insieme, nessuno escluso. Questo salto dovrà trovare risposta in un programma formativo della Filca Regionale, sostenuto dall'idea di strutturare un percorso dedicato ai nostri tempi pieno: un investimento a largo raggio che in sintonia con quello nazionale, metta in formazione tutto il gruppo dirigente della Filca in un'ottica di continuità e di capillarità.



LA CONFEDERALITA'

A cura di Angelo Ribelli

Tra le azioni più importanti da realizzare c'è sicuramente quella di avviare progetti e sinergie tra la Federazione, le Usl e le Ust, i servizi, rafforzando le esperienze già collaudate in passato. È davvero inaccettabile, ad esempio, che oggi solo un iscritto su tre si rivolga alla nostra rete di servizi. Il loro supporto in fase di assistenza è utilissimo non solo per fidelizzare gli associati, ma anche per attirare nuovi iscritti. E invece resta sempre un potenziale espresso a metà, e questo è un vero peccato. Crediamo che davvero sia il momento di realizzare azioni in grado di aumentare la loro visibilità, comunicando agli associati tutti i servizi che la Cisl può offrire loro, con la Cisl a tutti i livelli dobbiamo migliorare quegli aspetti che a volte non favoriscono l'accesso ai servizi. Anche per questo aspetto è necessario costruire un forte spirito di squadra, saper fare gruppo, lavorare in sinergia, tutti insieme, per il bene comune. Il tema di tanti protocolli interni sulla continuità associativa deve trovare soluzione anche attraverso una migliore gestione delle banche dati.



RAPPORTI UNITARI

A cura di Angelo Ribelli

RAPPORTI UNITARI un tema complesso e spinoso: Anche su questo punto il lavoro da fare è davvero importante, purtroppo i rapporti unitari con Fillea e Feneal, NON SONO BUONI.... Sono ormai alcuni anni che in diversi territori il clima è pessimo, non dappertutto ma in generale le cose non vanno bene, anche a livello nazionale la situazione non è molto diversa. È evidente che la ricetta migliore per dare risposte efficaci passa da una forte azione unitaria. Siamo certi che questo concetto è condiviso da tutti i dirigenti Filca. Per questo dobbiamo impegnarci a risolvere le questioni da troppo tempo aperte. Di sicuro anche le divisioni a livello confederale, certificate con lo strappo dello scorso mese di dicembre non aiutano. La proclamazione dello sciopero generale da parte di Cgil e Uil è apparso un errore gravissimo, una iniziativa ideologica e politica, non animata dallo scopo di tutelare i lavoratori, di ottenere maggiori benefici. La prima stesura della manovra di bilancio non andava bene, lo abbiamo detto più volte. (la lista delle cose da migliorare l'abbiamo portata in piazza il giorno 18. Grazie al pressing della Cisl, al confronto e alla concertazione, alla partecipazione e al dialogo abbiamo ottenuto miglioramenti significativi su tutti i fronti, a partire dalle pensioni.

Lo sciopero non è servito a gran che: non ha avuto visibilità sugli organi di stampa, ha avuto percentuali di adesione bassissime, intorno al 7%. Speriamo davvero che questo serva da lezione, perché si è trattato di un errore strategico di non poco conto.

I rapporti unitari risultano ovviamente compromessi un po' a tutti i livelli, come si dice a distruggere ci vuole un attimo mentre a ricostruire serve molto tempo. Noi continueremo per la nostra strada, fieri delle nostre idee, dei nostri ideali, del nostro modo di concepire l'impegno sindacale. Oggi più che mai è il momento del confronto e della partecipazione. Oggi è il momento della concertazione, è il momento di attuare un vero patto sociale per favorire la ripresa economica e uno sviluppo sociale di qualità.



LA NUOVA FILCA

A cura di Angelo Ribelli

L'Esecutivo di Vibo Valentia di ottobre ci ha permesso di rinvigorire e rafforzare l'azione della Filca, dando vita a un nuovo corso per la nostra categoria.

Un nuovo corso peraltro già avviato da qualche mese con l'elezione di Enzo Pelle a segretario generale e la successiva elezione della nuova segreteria nazionale, della quale sono onorato di far parte.

Il primo impegno della nuova Segreteria Nazionale è stato quello di costruire un nuovo progetto politico e organizzativo che punti alla crescita sia quantitativa che qualitativa di tutta la federazione.

Nel progetto approvato dall'Esecutivo Nazionale c'è un forte investimento per la contrattazione, la digitalizzazione, la formazione e la comunicazione, con una particolarità che lo caratterizza e distingue; il metodo di lavoro scelto ha davvero un taglio innovativo è quello di far lavorare i Segretari Nazionali sui vari progetti in gruppi di lavoro con Segretari Regionali, Territoriali e dirigenti competenti, in un grande lavoro di squadra! Lavorare in squadra ci può dare quel di più, che serve per costruire le proposte che fanno la differenza.

In questa direzione ha scelto di lavorare anche il gruppo dirigente lombardo, con la convinzione che lavorando in squadra saremo in grado di costruire un sindacato moderno, capace di sperimentare, e di fare proposte innovative, nel solco della miglior tradizione CISL.

Dobbiamo innovare e sperimentare, ma tenere sempre quale primo obiettivo l'attenzione alle periferie... la presenza sul territorio a fianco degli iscritti.

Vogliamo riconfermare e rilanciare il progetto delle macro aree organizzative, un modello che creando sinergie positive, è riuscito a produrre un valore aggiunto, buoni risultati organizzativi e una ottimale gestione di tutte le risorse.

La Filca è un sindacato di periferia, di prossimità. Siamo un esercito di sindacalisti, i nostri organici rispetto alle altre categorie sono più numerosi, perché nelle piccole imprese edili il ruolo delle RSU è di fatto svolto dagli operatori, che svolgono questa vera missione ogni giorno con dignità, coraggio, passione e competenza in tante realtà non sempre facili.

Per farlo ancora meglio dobbiamo assegnare un ruolo ancora più importante alle nostre prime linee: delegati, Rsu, Rlst. È con loro che i lavoratori si fidano, si sfogano, si rapportano. Dobbiamo metterli nelle condizioni di avere sempre le risposte pronte, dobbiamo formarli e far crescere in loro il senso di appartenenza.

Per quanto riguarda la guida della federazione regionale crediamo sia opportuno riconfermare la scelta fatta a settembre. La proposta condivisa con tutto il gruppo deleghe è quella di proseguire con la reggenza, prendendoci ancora un po' di tempo per trovare le giuste soluzioni.

Concludo con un ringraziamento a tutti i delegati, RSU, RLST, operatori e segretari ricordandoci che una squadra vincente ha bisogno del contributo di tutti !!

- rafforzare la Filca vuol dire: aumentare la dignità dei lavoratori e migliorare il mondo del lavoro.

Grazie! E buon congresso !