



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI / AFFINI E DEL LEGNO

XVII CONGRESSO REGIONALE

LAVORO
un Diritto da
Ricostruire

Qualità del lavoro, una sfida per la competitività

Presiede **Emilio Correale**
Segretario Nazionale Feneal UIL

Saluti **Clemente Di Cerbo**
Sindaco di Dugenta

Relazione Segreteria Uscente **Andrea Lanzetta**

Intervengono **Sonia Palmeri**
Assessore al Lavoro Regione Campania

Giovanni Sgambati
Segretario Generale UIL Napoli e Campania

Conclude **Vito Panzarella**
Segretario Generale Feneal UIL Nazionale



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI / AFFINI E DEL LEGNO

Segreteria organizzativa
Via B. Brin 69 – 80142 Napoli
Tel. 081269115 fax 081/0143084
campania@fenealuil.it
www.fenealuilnapoli.it



MARTEDI 10 APRILE 2018 - ORE 9,00
TENUTA TORRE GAIA - Via BOSCOUPO,11 - Dugenta (BN)

“Non devono esserci poveri e non c’è peggiore povertà di quella che non ci permette di guadagnarci il pane, che ci priva della dignità del lavoro”

Papa Francesco

PROGRAMMA LAVORI

- Ore 8,30 Registrazione delegati
- Ore 9,30 Elezione Presidenza e Commissioni
- Ore 9,45 **Clemente Di Cerbo**
Sindaco di Dugenta
- Ore 10,00 *Relazione* **Andrea Lanzetta**
- Ore 11,00 Saluti invitati
- Ore 11,30 **Sonia Palmeri**
Assessore al Lavoro Regione Campania
- Ore 12,00 Dibattito
- Ore 13,00 **Giovanni Sgambati**
Segretario Generale UIL Napoli e Campania
- Ore 13,30 *Conclusioni* **Vito Panzarella**
Segretario Generale Feneal UIL Nazionale
- Ore 14,00 Elezione organismi
Approvazione Documento Finale

*“Non devono esserci poveri e non c’è
peggiore povertà di quella che non ci
permette di guadagnarci il pane, che
ci priva della dignità del lavoro”*

Papa Francesco

Care delegate e cari delegati, gentili ospiti, benvenuti al nostro congresso regionale.

Abbiamo celebrato in Campania i congressi delle tre federazioni territoriali. Tre federazioni, in luogo di cinque province della Campania, frutto di un impegno preso all'ultimo congresso regionale che abbiamo onorato, non per rispondere a una mera esigenza di razionalizzazione ma per determinare le condizioni più opportune a rilanciare la nostra azione a tutela dei lavoratori e dei cittadini, con una struttura più snella, di progettualità regionale che, nel rispetto dell'autonomia territoriale, agisse con una visione più ampia e in una logica sinergica.

Un risultato che ha reso più forte e coesa la federazione regionale e le stesse federazioni territoriali, grazie alla responsabilità e un grande spirito di collaborazione di tutti i soggetti, inclusi i componenti dei consigli territoriali che hanno compreso l'opportunità in un momento particolare della nostra regione e del nostro settore.

Un settore che in Campania negli ultimi 8 anni ha registrato un calo nel valore della produzione del 30% e in egual misura in forza lavoro, che è ancora alle prese con una crisi i cui effetti hanno già prodotto risultati devastanti sul piano economico e conseguenze rischiose per la tenuta sociale.

Purtroppo, i timidi segnali di una ripresa, che pur si intravedono e sono attestati nella nostra regione da un aumento del PIL, mediamente superiore a tutte le altre regioni, non sono ancora avvertiti dal nostro settore e non determinano un aumento dell'occupazione, intesa come lavoro di qualità.

L'Istat attesta nel 2017, in Campania, un aumento del numero di disoccupati con un forte peggioramento a Napoli, più elevato rispetto ai grandi comuni.

Si avverte una sorta di rassegnazione frutto di un decadimento che rischia di coinvolgere tutti, cui abbiamo il dovere di rispondere per ridare speranza ai cittadini, contribuendo a costruire un futuro migliore, partendo dal nostro settore, rimettendo in moto quell'azione anticiclica che è nella natura del settore edile che può essere, ancora una volta, volano di sviluppo e di benessere sociale.

Infrastrutture, riqualificazione e manutenzione urbana devono essere il nuovo modello di sviluppo, partendo dalla messa in sicurezza del territorio e del patrimonio immobiliare pubblico e privato, garantendo anche l'efficientamento energetico, investendo sugli incentivi, sisma-bonus ed eco-bonus, in un'unica strategia con gli investimenti previsti dai fondi europei dell'agenda 2014-2020 e del Patto per la Campania.

E poi, la cura dell'ambiente e del clima.

Un piano straordinario di rigenerazione urbana in grado di creare le condizioni di attrattività per gli investimenti privati, per determinare quell'effetto moltiplicatore a sostegno dell'occupazione.

Un piano per contrastare lo spopolamento delle aree interne, che si basi sul potenziamento delle linee di comunicazione e di trasporto, con l'obiettivo di ricucire il territorio, al suo interno e all'esterno, per diventare, in una visione organica, occasione per ridisegnare le funzioni territoriali, determinando le condizioni di vantaggio competitivo e quindi di attrattività e di sviluppo.

Un vero piano di sviluppo regionale che preveda politiche distributive per destinare i fondi a progetti che abbiano una visione di insieme della comunità, con l'obiettivo di migliorare le condizioni delle città e la qualità della vita dei suoi residenti, quindi, per un fine utile alla collettività, evitando quello che è accaduto negli ultimi vent'anni: la distribuzione a pioggia per non perdere le risorse.

Un piano imperniato su politiche selettive nazionali e regionali che mettono al centro lo sviluppo, il valore del lavoro e le persone.

Uno sviluppo diverso dal passato, che investa sull'esistente, con zero consumo di suolo, con efficaci politiche di pianificazione e programmazione urbanistica di livello regionale, con una visione diversa, di area vasta, per recuperare e ricucire il tessuto urbano, con nuove funzioni, superando i *gap* strutturali che alimentano le differenze e mortificano le popolazioni residenti, che recuperi un ruolo attivo delle cosiddette aree interne e tenda a migliorare, complessivamente, le condizioni di vivibilità delle nostre comunità.

Pensare a uno sviluppo del territorio con una logica sistemica, di interscambio, di sinergia, di interdipendenza reciproca, superando le guerre intestine che per anni hanno impedito le opportune progressioni.

Creare una rete tra i grandi giacimenti culturali, la portualità e gli interporti, le grandi infrastrutture su ferro, come l'Alta velocità e l'interscambio con tutto il sistema a rete, cosiddetto leggero, integrando ferro su ferro, cioè collegando le grandi reti come l'A.V. alle reti urbane per migliorare i livelli di mobilità delle persone e delle merci e la qualità della vita all'interno delle città e tra le Regioni.

Creare una sinergia con le altre regioni meridionali per mettere a sistema tutte le opportunità, a partire dalle ZES, puntando sulla grande potenzialità della portualità, che con la retroportualità e la logistica debbono diventare, attraverso un disegno organico, un vero *hub* al centro del Mediterraneo.

Un Mezzogiorno che deve diventare il fulcro di una nuova politica economica e di sviluppo.

Ridarsi un'anima, una prospettiva d'avvenire, un senso di comunità, di coesione e di radicamento della nostra identità.

Un piano che ha in sé una qualificazione di tutti i soggetti, a partire da una nuova Governance Istituzionale tra soggetti nazionali, regionali e locali, ovvero una sinergia tra le funzioni per monitorare e misurare azioni ed effetti di sviluppo.

Un piano che ha alla base una visione del Paese e quindi una classe politica responsabile e consapevole.

Una classe politica che deve reimpossessarsi di un ruolo centrale nel governo dei processi economico-sociali per raggiungere l'obiettivo di uno sviluppo più equilibrato e recuperare, così, un rapporto coi cittadini per riportarli alla partecipazione pubblica.

Una classe politica capace di creare fiducia e senso di futuro, che recuperi la vera essenza della politica e una visione lungimirante per rimettere il nostro Paese sul giusto binario.

Una nuova visione che accantoni i vecchi modelli di sviluppo e produzione, basati sulla cementificazione indiscriminata, e risponda in modo adeguato ai bisogni di cura del paesaggio, di messa in sicurezza e di manutenzione del territorio.

Per questi motivi, riteniamo necessario l'istituzione di un "Tavolo dell'edilizia e delle costruzioni" presso la Regione Campania, con il coinvolgimento di tutte le forze sociali ed economiche del settore.

Abbiamo bisogno, non di un semplice rilancio della domanda, ma di una strategia articolata di innovazione e qualificazione, sia della domanda che dell'offerta.

E' trascorso un mese dalle elezioni e ancora non si intravedono i segnali per la formazione di un possibile Governo. I tatticismi delle varie forze politiche, con il loro peso specifico, uscito dalle urne, la fanno da padrona, rischiando di mettere a repentaglio la credibilità del nostro Paese con serie conseguenze sul piano economico e sociale.

E' necessario avere un Governo, al più presto, per confrontarsi e decidere. Un Governo che rimetta in moto gli investimenti pubblici a partire da quelli ordinari dei ministeri, per dare al Mezzogiorno il 34% che per legge gli spetta, per creare le condizioni di pari opportunità tra Nord e Sud e rispondere adeguatamente al rallentamento dell'economia, recuperando il potere di acquisto dei lavoratori e dei pensionati e costruendo le condizioni di lavoro per i giovani.

Negli ultimi decenni siamo progressivamente caduti in una trappola di crescenti disuguaglianze. Una trappola che ha reso la società più ingiusta e che sta tagliando la speranza di un futuro migliore.

Emerge un divario nord-sud sempre più accentuato, contraddistinto da un settentrione ricco e scolarizzato a cui si contrappone un meridione povero e meno scolarizzato, dove il fallimento del sistema scolastico sta determinando una società più ingiusta, violenta e insicura.

Siamo dentro una condizione dove tutto è dominato dalla paura e dalla precarietà: il lavoro, le relazioni, il tempo libero sono diventati elementi di malessere sociale.

Si vivono condizioni di profonde disuguaglianze, in special modo nelle famiglie, che segnano la nostra convivenza. Sui bilanci delle famiglie, ci dice uno studio della Banca d'Italia, la quota di persone a rischio povertà è salita al 23% ed è peggiore per le famiglie del meridione. In Campania una persona su due è a rischio povertà. Povertà e problemi dentro le mura di casa con situazioni di grave deprivazione materiale che, talvolta, diventano veri e propri drammi.

Emerge sempre più una generale disperazione sul futuro del nostro Paese, un profondo senso di angoscia che accomuna vecchi e giovani: **quasi un declino della speranza.**

Da troppo tempo vediamo persone di mezza età che perdono il lavoro e non riescono a ricollocarsi e giovani che non riescono a trovarne uno.

Uno Stato e una politica moderna devono agire sugli elementi che stanno minando strutturalmente l'uguaglianza, occuparsi cioè dei meccanismi capaci di rigenerare la società, partendo dal lavoro.

Rimettere al centro il lavoro e restituire ad esso peso politico e valore, con un nuovo ruolo del sindacato rinnovato e rafforzato, coraggioso e riformista, affinché si possa contribuire a costruire una società dinamica e coesa.

Stare tra la gente, capire e comprendere i disagi e i bisogni, ritornare ad essere solidali, favorire politiche per la famiglia, sono le condizioni alle quali nessuno di noi può più sottrarsi.

Ricorrono quest'anno i 70 anni della nostra Costituzione: è giunto il momento di rimettere al centro dell'agenda politica la **DIGNITA' del LAVORO**

Il lavoro: un diritto da ricostruire

Creare lavoro e sviluppo nella nostra Regione significa arginare l'azione della criminalità e dell'illegalità che sempre più si diffonde laddove il tessuto sociale si impoverisce.

Creare sviluppo e lavoro significa, innanzitutto, agire su alcune priorità: il territorio, devastato da frane ed alluvioni, e la sua salvaguardia; la sicurezza antisismica; l'efficienza energetica del patrimonio pubblico e privato.

Un nuovo ciclo di sviluppo e lavoro che abbia in sé l'innovazione di processo e di prodotto e quindi una riqualificazione dei soggetti.

Puntare sul capitale umano a cominciare dal reclutamento, che deve privilegiare il merito.

Un'interdipendenza tra conoscenza e politiche di formazione, con le politiche industriali e le politiche sociali.

Investire per la crescita del capitale umano, incentivando i percorsi di formazione scolastica, favorendo e potenziando le platee degli ITS, e rilanciare le politiche di formazione permanente, puntando sul *matching* positivo e scongiurare il *mismatch*.

Vale per l'intero mondo del lavoro e vale in particolar modo per il nostro settore puntando sulla grande potenzialità dei nostri centri di formazione.

Orientare la formazione professionale, partendo da una seria analisi dei fabbisogni formativi per rispondere alla crisi di disallineamento.

Parlando di formazione non si può trascurare la grandissima importanza che, per i lavoratori del settore, riveste la formazione continua, quella che è necessaria per migliorare le competenze dei lavoratori coinvolti nei percorsi formativi. Da anni, ormai, la stessa comunità europea parla di Europa della conoscenza, evidenziando come la formazione sia centrale per migliorare l'occupabilità dei lavoratori.

In questo ambito un contributo fondamentale è stato dato dal Centro sperimentale di sviluppo delle competenze delle costruzioni: **EDIL LAB**.

Finanziato dalla Regione Campania, il progetto ha rappresentato uno strumento innovativo di integrazione e interazione tra i diversi attori politico-istituzionali ed economici del territorio, e ha definito un luogo di confronto funzionale a mettere in campo azioni di sviluppo del capitale umano e a programmare iniziative innovative di politica attiva.

Importantissimo risultato di questo lavoro di ricerca sul territorio è stata l'individuazione di nuove qualificazioni che hanno consentito la implementazione e l'adeguamento del Repertorio Regionale dei Titoli e delle Qualificazioni della Regione Campania.

Le Qualificazioni costituiscono il riferimento primario per la programmazione dell'offerta formativa regionale finalizzata ad accrescere le competenze tecnico-professionali sia dei disoccupati/inoccupati che degli occupati residenti nel territorio regionale.

Nel giugno del 2016, la Regione Campania ha disciplinato il proprio Sistema di Validazione e Certificazione delle Competenze (SVCC).

Il Sistema regionale, denominato "SCRIVERE – Sistema di Certificazione Regionale di Individuazione Validazione e Riconoscimento delle Esperienze – è volto a individuare, validare e certificare le Competenze.

Questo consentirà a tutti i cittadini e ai lavoratori di vedere valorizzati e riconosciuti gli apprendimenti comunque maturati nel corso della loro vita, acquisiti sia in contesti formali che non formali ed informali, comprensivi, pertanto, delle esperienze maturate attraverso la formazione, l'attività lavorativa, come pure nel volontariato o nella vita sociale e privata.

Il quadro normativo e di sistema che si sta delineando, in Regione Campania e nell'intero territorio nazionale, potrebbe servire a dare un impulso ancora maggiore alle attività di un'altra azione strutturale del nostro sistema bilaterale: la **Borsa Lavoro Edile Nazionale (BLEN)**.

Dopo una fase di sperimentazione che dura da un quinquennio, BLEN si deve avviare a diventare quello per cui è stata concepita cioè "lo strumento delle parti sociali per la buona occupazione".

Ciò potrà avvenire soltanto se, attraverso una collaborazione costante con tutte le istituzioni, le politiche attive del lavoro e la formazione diventano due direttrici fondamentali e strettamente interconnesse nell'azione dei nostri enti bilaterali di settore.

Sicuramente le politiche attive del lavoro sono un pezzo fondamentale delle politiche che bisogna mettere in campo per il rilancio e la modernizzazione del settore attraverso il ritorno ad una formazione che, al di là del mero obbligo legislativo, aumenti la competitività delle imprese e diventi fattore determinante della spendibilità delle competenze dei lavoratori del comparto.

Attraverso i nostri Enti Bilaterali, definiti dal Dlgs. n.276/2003 "sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro", possiamo dare sicuramente un contributo importante affinché questo avvenga, dobbiamo avere, però, più coraggio.

Occorre lavorare per un piano di apprendimento per una "polifunzionalità delle competenze", quale requisito indispensabile per affrontare al meglio i mutamenti del mercato del lavoro, anche in funzione delle nuove tecnologie. Ed inoltre attivare un processo di aggiornamento dei sistemi classificatori, attualmente presenti nel CCNL, per renderli maggiormente aderenti alle nuove esigenze del mercato del lavoro e contribuire così all'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

Dobbiamo mettere a sistema tutte le azioni per arrestare la perdita di posti di lavoro, l'arretramento sui temi dei diritti e della sicurezza sul lavoro, la diffusione del lavoro nero e grigio, l'aumento della precarietà, del falso lavoro autonomo e, in ultimo e non per ultimo, la grande la fuga dal contratto edile.

La qualità del lavoro deve essere la vera sfida per la competitività.

E poi l'impresa che deve ritornare al centro, sforzandosi per aumentare la sua dimensione complessiva, pensando anche a sistemi a rete.

Puntare sulle imprese serie e strutturate, quale soggetto virtuoso, per creare anche la socialità, garantire la legalità, la sicurezza, i diritti dei lavoratori e la loro professionalità e garantire, più qualità e valore alle opere realizzate, vale a dire più benessere sociale.

I dati rilevati dalle Casse Edili della Campania, dopo una tiepidissima ripresa nell'autunno 2016, ci consegnano un settore ancora falciato dalla riduzione degli addetti e della produzione per investimenti pubblici e privati, una diffusa irregolarità del lavoro, scarsa sicurezza sui cantieri, illegalità, subappalti al massimo ribasso, *dumping*, lavoro nero ed evasione fiscale e contributiva.

Dal 2010 il settore ha perso circa 40mila addetti e oltre 3mila aziende, e ha registrato una drastica contrazione di salario disponibile di oltre 240 milioni di euro, con una caduta verticale di ore lavorate pari a circa 30 milioni.

A questo si aggiunge un quadro di estrema difficoltà sui lavori messi a gara: nel 2016 si è registrata una flessione dei bandi del 34% in valore assoluto e del 32% in valore economico rispetto all'anno precedente.

Il settore stenta a riprendere la sua naturale dinamica anticiclica.

Nelle cinque province campane, analizzando i dati congiunti della Cassa Edile di riferimento e la sede territoriale Inps, rileviamo una forte incongruenza per quanto concerne il numero di lavoratori e aziende iscritte.

Queste enormi discordanze emerse, in special modo per quanto concerne le retribuzioni salariali INPS e la massa salari cassa edile, che mediamente oscillano tra il 40% e il 50%, ci impongono una seria riflessione su come intervenire per arginare questo fenomeno di disparità contributiva.

Basti pensare che, se solo si volesse recuperare il 30% di queste differenze, avremmo risolto i problemi di tenuta e di efficienza di tutto il sistema della bilateralità con enormi vantaggi in termini di servizi per i lavoratori e le imprese.

Per questi motivi come Feneal, proponiamo a Filca e Fillea e ad Ance di mettere in moto una serie di meccanismi di incroci, tra denunce Cassa Edile e Notifiche Preliminari della banca dati dei CPT.

Proporre Tavoli Istituzionali presso le Prefetture, per sottoscrivere protocolli di intesa con le Direzioni Inps territoriali che consentano la condivisione di informazioni tra banche dati Inps, Asl, Itl, Cassa Edile e Cpt.

La smaterializzazione del **Durc** e l'allungamento della sua validità hanno concorso, in questi anni, ad agevolare il lavoro irregolare ed il mancato rispetto delle regole.

Ripristinare il **Durc** nella sua formulazione originaria e arrivare alla certificazione di congruità, è condizione necessaria per contribuire alla qualità e alla competitività.

Estendere a tutti i cantieri del nostro Paese l'accordo per la congruità per i cantieri post-sisma del Centro Italia, siglato il 7 febbraio scorso con la Commissaria del Governo, On. De Micheli, è un obiettivo da raggiungere quanto prima.

Insieme, OO.SS. e Imprese debbono confrontarsi con tutte le Istituzioni, a partire dalla Regione, e con le stazioni appaltanti, per determinare le condizioni per combattere un *dumping* contrattuale ed economico che, purtroppo, sta diventando la regola di una spuria competitività, a danno dell'intero sistema e della qualità del lavoro e della sicurezza.

Lavorare in edilizia applicando contratti diversi da quello di riferimento ha un solo significato: evadere ed eludere a danno della competitività.

Evasione ed elusione mettono a rischio, in primo luogo, la salute e la sicurezza dei lavoratori e svendono le tutele conquistate con il sistema bilaterale.

L'idea del Sindacato è il "Contratto di Cantiere", il nostro obiettivo è: **stesso lavoro, stesso contratto**.

La sicurezza deve essere garantita in egual misura a tutti i lavoratori, senza alcuna differenza di contratto o di inquadramento, di colore o di razza: tutelare la vita di tutti deve essere la nostra primaria necessità.

Il "Contratto di Cantiere", va anche in questa direzione, garantire a tutti i lavoratori impegnati nello stesso cantiere, a prescindere dalla tipologia di lavoro da svolgere, un minimo di formazione di base per acquisire in modo omogeneo i fondamentali sulla sicurezza, a garanzia della propria incolumità e di quella degli altri.

Registrare tutti i lavoratori presenti in cantiere, con apposita anagrafe, in cassa edile e obbligarli ad un minimo di formazione preventiva, presso i nostri EE.BB, contribuisce ad acculturare il sistema.

Le 16 ore di formazione, prima dell'ingresso in cantiere, debbono essere obbligatorie per tutti e non solo per gli edili.

Dobbiamo arrivare ad applicare la "patente a punti" e premiare, almeno negli appalti pubblici, l'impresa che più ha investito in sicurezza e che ha avuto meno incidenti.

Non è concepibile che oggi si muoia ancora di lavoro, non è accettabile che non si investa in prevenzione e cultura della sicurezza.

Dobbiamo continuare ad investire sui RLS che non debbono essere eletti solo per assolvere ad un obbligo formale ma esercitare il ruolo con la piena consapevolezza delle responsabilità che ne derivano.

Un coordinamento dei RLS dello stesso cantiere è una condizione necessaria e non più procrastinabile per pervenire i rischi dovuti dalle interferenze. Formazione continua ed aggiornamenti sulla materia e sulle mutazioni che avvengono progressivamente in cantiere, sono indispensabili per rafforzare la prevenzione e scongiurare i rischi.

Lo stesso vale anche per i nostri RLST.

Dobbiamo continuare ad insistere su queste tematiche e non abbassare la guardia, ma lo Stato deve investire risorse in questo settore e per il personale addetto ai controlli. La mancanza di uomini e di strumenti avvantaggia la cultura dell'irregolarità, a danno di un servizio migliore.

Parlare di sicurezza e di lavoro nel nostro settore significa anche farsi carico di un ulteriore problema che attanaglia i nostri lavoratori: quale deve essere il limite d'età, rispetto all'attività che svolgono, per smettere di lavorare ed andare in pensione, anche per scongiurare i rischi di compromissione della propria incolumità e di quella degli altri.

I lavori non sono tutti uguali, e quello edile è sicuramente uno dei più pesanti o gravosi come lo si è definito e riconosciuto, finalmente, dopo anni di nostre battaglie.

L'Ape Social è sicuramente un risultato di giustizia sociale, rispetto alle storture della legge Fornero.

Un primo passo per rompere la rigidità del sistema, prima 11 categorie tra cui l'edilizia e poi nella fase due altre 4 categorie fino a 15 complessive, alle quali è stato riconosciuto una flessibilità in uscita, che consente ai lavoratori di anticipare la pensione a 63 anni, se si possiedono determinati requisiti alcuni dei quali, ad onore del vero, ancora molto stringenti per una categoria come la nostra, e il blocco dell'avanzamento dell'età pensionabile rispetto all'aspettativa di vita.

Dobbiamo, ovviamente, continuare la battaglia per arrivare a strutturare l'Ape Social nonchè abbassare gli anni di contributi per poter usufruire di questa opportunità. I 36 anni previsti oggi dalla legge sono, per i lavoratori del nostro settore, caratterizzato dalla precarietà occupazionale, altamente limitativi, soprattutto per il potenziale bacino relativo alla fascia tra i 63 anni e i 67 anni di età. Intervenire infine sull'ulteriore requisito richiesto, ovvero quello di possedere 6 anni di impegno in edilizia negli ultimi 7 anni di lavoro ai fini del riconoscimento della gravosità del lavoro.

E poi, arrivare ad estendere il diritto di andare in pensione anticipata a tutti i lavoratori che abbiano 41 anni di contributi.

Tanto ancora ci resta da fare, ma va anche riconosciuto il merito a UIL CISL e CGIL, seppur con qualche differenza, di averci creduto fino in fondo e di non aver smesso mai di considerare la legge Fornero uno strumento da cambiare.

Aprire una breccia ed entrare nel vivo di un confronto, come ha sempre sottolineato la UIL, ci ha fatto ottenere dei primi risultati.

Per noi, per la Feneal e per la UIL, la “vertenza previdenza” resta una delle più importanti per la quale continueremo a mettere in atto tutte le iniziative necessarie nei confronti del Parlamento e delle forze politiche, per avviare la “fase 3”.

Come è prioritaria la “vertenza per un fisco più giusto” su cui l’impegno della UIL e della Feneal sarà senza soluzione di continuità.

Tutelare i lavoratori, per noi sindacalisti, significa in primo luogo rinnovare i contratti e difendere i due livelli contrattuali, quello nazionale e quello territoriale.

Determinare la titolarità a siglare i contratti collettivi di lavoro, come stabilito dall’accordo siglato con Confindustria a marzo scorso che, finalmente, al livello interconfederale stabilisce percorsi e linee di indirizzo per le relazioni industriali al fine di assicurare una governance equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità, attraverso la misurazione e la certificazione della rappresentanza e della rappresentatività, significa arginare il patologico proliferare del *dumping* contrattuale ed economico.

Il contratto nazionale quale strumento fondamentale per assicurare le giuste tutele normative e salariali, centro regolatore a garanzia dei diritti, del salario, del sistema bilaterale e del welfare integrativo e con una funzione primaria, di regolatore retributivo e redistributivo, più adatta al mutamento delle condizioni socio-economiche del Paese.

Un contratto nazionale a servizio di una qualificazione maggiore del sistema, del lavoro e dell’impresa, per poter affrontare le sfide di un settore che sta cambiando nei suoi processi e nei suoi prodotti per cui servono più professionalità, più qualità, più partecipazione.

Welfare integrativo e previdenza complementare debbono diventare due assi portanti per sostenere i nuovi bisogni del mondo del lavoro.

Un welfare erogato in un giusto equilibrio con il compenso economico, per evitare effetti negativi su situazione previdenziale e TFR dei lavoratori.

La previdenza complementare per costruire un futuro più sereno per i lavoratori. Su questo tema, dobbiamo incidere nel diffondere la conoscenza, in particolar modo dove il Sindacato non è presente. Anche il Governo dovrebbe spingersi di più in campagne di informazione che vanno a favorire azioni a sostegno delle adesioni consapevoli e informate.

Chiudere l’accordo sul rinnovo del contratto nazionale edile, dopo circa due anni dalla scadenza, è un dovere delle parti.

Dotarsi di uno strumento adeguato alle necessità del momento è sicuramente un obbligo rispetto al quale non bisogna più attardarsi, in special modo dopo il rinnovo di tutti i contratti inerenti i materiali da costruzione, stante il ruolo centrale che assume il CCNL Edile.

Chiediamo, con forza, quindi, alle controparti di uscire dai tatticismi ed entrare nel merito delle proposte per recuperare il tempo perduto.

E poi il contratto territoriale che, in un settore come il nostro è, sicuramente, un altro importante punto su cui non bisogna abbassare la guardia. Un modello con compiti e funzioni ben precisi capaci, insieme al sistema bilaterale, di estendere ancor di più i risultati e l'esigibilità della contrattazione collettiva.

La contrattazione di secondo livello assegna a imprese e sindacato un protagonismo maggiore ma chiede anche una crescita in termini di competenze: contrattare al secondo livello, in particolare nella singola impresa e nel cantiere specifico, anche per gli effetti derivanti dalle nuove tecnologie, significa conoscere con chiarezza quali obiettivi strategici ci si pone in funzione dell'ottimizzazione del lavoro, soprattutto rispetto alle trasformazioni in termini di quantità e di qualità del lavoro.

Formare i nostri quadri, le nostre RSA e RSU è necessario affinché acquisiscano le appropriate competenze, per essere all'altezza dei compiti che saremo chiamati a svolgere.

Industria 4.0 e di conseguenza edilizia 4.0 ci mettono di fronte a responsabilità diverse dal passato a cui non si può rispondere con le vecchie impostazioni e con gli obsoleti modelli organizzativi.

Importante e determinante è la titolarità a siglare i contratti collettivi di lavoro sulla base della misurazione e certificazione della rappresentanza e della rappresentatività.

Per noi dell'edilizia, in cui la tipica azienda industriale è sostituita dal cantiere, e l'iscrizione del lavoratore e le relative trattenute non sono gestite dall'azienda, bensì dalla Cassa Edile, si pone il problema di come applicare gli accordi derivanti dal Testo Unico sulla rappresentanza e rappresentatività.

Diventa, pertanto, indispensabile per il comparto edile definire, unitariamente con FILCA e FILLEA, un accordo con le controparti, per utilizzare il sistema delle Casse Edili per la rilevazione della rappresentanza.

E se anche dalle parti datoriali si arrivasse, in tempi brevi, ad applicare, sulla base dell'accordo con Confindustria, il riconoscimento della rappresentatività, nel comparto edile, e alla misurazione e certificazione della stessa, si giungerebbe facilmente ad una condizione: un tavolo unico di contrattazione, ed una soluzione inclusiva nel tradizionale sistema della bilateralità con il giusto riconoscimento di tutte le parti, a vantaggio dell'intero sistema.

Ciò eviterebbe tutto quello che da qualche tempo si sta verificando sui vari territori con la proliferazione di EE.BB. e/o sportelli interregionali che non hanno sostenibilità economico-finanziaria e talvolta tradiscono la mission stessa degli EE.BB. con effetti negativi sulla regolarità, efficacia, efficienza e trasparenza nella gestione, fino ad orientamenti speculativi o di pratiche di cattiva gestione, che minano la solidità di tutto il sistema bilaterale, rendendo ancor più difficoltosa l'esigibilità della contrattazione collettiva, a danno di lavoratori e imprese.

La bilateralità è un elemento peculiare e qualificante del nostro settore. Un sistema, al servizio della contrattazione collettiva, che attraverso gli strumenti a sua disposizione diventa utile per la soluzione di alcuni problemi che affliggono il settore delle costruzioni ed in particolare il settore edile.

Continuare e completare l'azione riformatrice, per difenderla ed innovarla, è un obbligo delle parti. Ciò senza disperdere la funzione ed il ruolo territoriale, pensando di allargare la platea dei partecipanti, favorendo l'iscrizione anche degli impiegati nelle Casse Edili per permettergli il riconoscimento del welfare integrativo ed un percorso di formazione al pari degli operai.

Adeguare i modelli di gestione nella direzione della razionalizzazione, della trasparenza e dell'efficienza, mettere in rete su scala regionale gli enti ai fini della trasferta regionale, e stabilire un reale equilibrio tra i costi di gestione e le prestazioni e i servizi da erogare a garanzia della solidità e della mission degli enti, sono azioni sulle quali non bisogna più temporeggiare.

Ottimizzare al massimo le risorse finanziarie, evitando che siano messi in discussione i servizi e le prestazioni stabilite dal contratto, applicando lo statuto e il bilancio tipo, operando in coerenza con quanto previsto dalla contrattazione nazionale e territoriale nonché in coerenza con le norme e con le buone prassi in materia di contabilità e di bilanci.

Servizi e prestazioni che devono essere omogenei su tutto il territorio regionale, per non far pesare, oltremodo, sui lavoratori gli effetti, di per sé già negativi, di una mobilità interprovinciale.

Valutare un rapporto tra addetti attivi nel territorio e numero dei dipendenti impegnati all'interno degli enti che, comunque, debbono essere scelti unicamente sulla base della qualità e della professionalità.

Ottimizzare al massimo l'Organizzazione del Lavoro partendo da un *assessment* del personale al fine di evidenziare le loro potenzialità, competenze, capacità, attitudini, motivazioni e le eventuali necessità formative, a vantaggio della qualità degli enti e delle progressioni di carriera, compresi i ruoli apicali, che devono premiare il merito, in modo avulso da influenze esterne.

Ai dipendenti, va anche la nostra sollecitazione a ricercare ulteriori motivazioni per migliorare ancora di più le performance, privilegiando la terzietà nell'esercizio delle funzioni e il senso di appartenenza all'ente, facendo emergere le proprie competenze, che devono essere riconosciute a prescindere da qualsivoglia "spurio protezionismo", deleterio per se stessi, per l'intera organizzazione del lavoro e a danno della qualità dei servizi dell'ente.

“Parlare chiaro fa bene all'anima” diceva Socrate e noi continueremo a farlo al nostro interno e nei rapporti esterni.

Da troppo tempo, ricerchiamo sempre negli altri, le responsabilità di una degenerazione dei comportamenti, pensando con protervia e talvolta stupida superficialità di essere diversi a prescindere, per poi accorgerci, con altrettanta leggerezza sugli errori fatti, di essere simili agli altri.

Abusiamo di parole come merito, competenze, qualità dei servizi, riforma di sistema, che molto spesso diventano un mix di prediche, senza la benché minima pratica reale, al pari degli annunci degli altri, che puntualmente e giustamente criticiamo e avversiamo.

Parliamo di unità sindacale, per poi sfrenarci in corse solitarie, immaginando forse di arrivare in questo modo sbagliato a raggiungere primati che potranno anche servire alla propria causa ma che, sicuramente, non serviranno alla causa primaria: i lavoratori e i diritti da difendere e riconquistare.

Sarebbe importante, e sicuramente un bene per tutti, invece, se recuperassimo quel salutare imbarazzo preventivo che ispira cautela, e permette di evitare scelte sbagliate, quel sentimento che è sintomo di sensibilità e intelligenza: **la vergogna**, un sentimento in crisi che è anche la crisi del nostro tempo.

Sarebbe, tutto più facile, se alla base continuassero ad esserci buoni rapporti, tra persone che svolgono lo stesso ruolo e, quel rispetto reciproco, caratterizzatosi negli anni, nei quali si è avuto modo di riscontrare anche tanta sensibilità e disponibilità sul piano umano.

Sarebbe bello e da responsabili ritrovarsi per affrontare e svolgere un lavoro importante, che richiede tanta attenzione e responsabilità e rispetto al quale occorre anche un ulteriore sforzo a far prevalere la consapevolezza di essere portatori degli stessi interessi per superare eventuali divisioni ed essere uniti per proseguire verso obiettivi importanti.

Dobbiamo, insieme, recuperare la passione e le emozioni che ci hanno accompagnato nel corso degli anni nei quali siamo riusciti a raggiungere traguardi importanti per il settore e per i nostri lavoratori, e che ci hanno aiutato a mitigare anche gli effetti della fatica.

La nostra disponibilità al dialogo e alla mediazione nella ricerca di soluzioni unitarie e condivise, tuttavia, era e resta un punto sul quale continueremo a spendere tutte le nostre energie. Lo faremo con la nostra educazione, il nostro carattere e con la nostra esperienza, ma soprattutto con la nostra onestà intellettuale, senza pregiudizi: in una parola, lo faremo con lealtà.

E in egual misura continueremo a farlo anche con la UIL, consolidando le ragioni dello stare insieme, per determinare le condizioni per un nuovo ruolo, un ruolo che assicuri la coesione sociale e che garantisca la tutela delle condizioni di lavoro e le prospettive occupazionali, ma anche per garantire e sviluppare, ammodernare e razionalizzare, la rete dei servizi per rispondere al meglio ai nuovi bisogni dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini. Dobbiamo essere il Sindacato che la UIL vuole essere: **un Sindacato a rete**.

L'appuntamento Congressuale rappresenta per la nostra categoria, una straordinaria occasione per verificare lo stato di salute dell'Organizzazione, analizzare i punti di criticità, pianificare azioni positive, atte a migliorarne il suo funzionamento e ad allargare, se possibile, il suo radicamento nel territorio.

Radicalamento che deve inserirsi all'interno di una confederalità, capace di mettere a fattor comune tutte le forze positive disponibili.

Con la UIL il nostro rapporto è solido ed è basato sulla reciproca lealtà ed è nostra intenzione proseguire nella direzione intrapresa per contribuire alla reale costruzione di un sindacato a rete, che risponda in tempo reale e al meglio ai nuovi bisogni.

La Feneal è una categoria diffusa in modo omogeneo, nel territorio regionale e territoriale, con innumerevoli intersezioni con il livello confederale, con le altre categorie e con i servizi.

All'interno della confederalità, intendiamo attivare tutte le energie disponibili per intensificare le collaborazioni con le altre Categorie UIL, nonché con CAF e ITAL, rendendoci disponibili, a seguito di specifici accordi, a fronteggiare insieme eventuali carenze nel presidio del territorio, per essere il più possibile al fianco dei lavoratori.

La Feneal condivide il progetto di concentrare nel solo livello regionale confederale le competenze gestionali di ITAL e CAF.

Allo stesso modo ci aspettiamo che ogni nostro iscritto possa contare su un servizio efficiente, a costo contenuto e omogeneo sul territorio.

L'attività dei servizi dovrà svilupparsi nella più ampia visione degli obiettivi organizzativi generali, al fine di costituire un valore aggiunto per l'incremento del consenso, in favore delle categorie e quindi della stessa UIL.

Dobbiamo essere un Sindacato con una nuova relazione tra Confederazione e Categorie. Una nuova cultura della confederalità, nel quale ogni dirigente, ogni operatore, allarghi i propri confini d'intervento, senza sovrapposizioni ed ingerenze e, nel rispetto dell'autonomia della categoria d'appartenenza, si mette a disposizione con la propria esperienza per assicurare la propria presenza tra i lavoratori e verso le loro famiglie, in ogni dove, avvalendosi anche dei moderni strumenti di comunicazione, per aiutarli a soddisfare i loro bisogni e non farli sentire soli.

Proporre le nostre sedi sindacali come luoghi di confronto e di aggregazione. Affrontare temi sempre nuovi ed attuali, fare sintesi e proporsi come soggetto rappresentativo delle esigenze dei giovani.

In un contesto sociale dove scarseggiano luoghi di aggregazione e di incontro, noi dobbiamo sopperire con i fatti, con le idee, con coraggio, con fiducia ed entusiasmo, per far vivere la speranza e abbattere ogni rassegnazione e combattere le ingiustizie sociali, recuperando le diseguaglianze, facendo ripartire l'ascensore sociale.

Noi siamo consapevoli del lavoro da fare e siamo già preparati per affrontare le situazioni nuove che si presenteranno.

La Feneal Campania è un gruppo solido e coeso, costruito con sacrifici e rispetto reciproco, un gruppo nel quale prevale il senso di appartenenza all'organizzazione e la profonda consapevolezza di ciò che si rappresenta nello svolgimento del lavoro quotidiano: una grande squadra.

Una squadra allargata alla partecipazione dei nostri RSA e RSU, dai quali impariamo sempre qualcosa in più e ai quali va il nostro ringraziamento anche per la pazienza che hanno, quotidianamente, nei nostri confronti.

A tutti voi e all'insieme dei nostri iscritti va il nostro ringraziamento.

La Feneal Campania in questi anni ha continuato ad accrescere e consolidare il proprio livello di rappresentatività che per l'anno cassa edile **2016-2017** è arrivato al **33,06%**, un 4% in più rispetto a quattro anni fa.

Un risultato storico, raggiunto in un periodo di crisi acuta, grazie al lavoro di tutti voi e dei tanti lavoratori che credono in noi.

Un risultato frutto di un lavoro di squadra e con un modello organizzativo che opera in una logica di regionalizzazione, sviluppato attraverso progetti territoriali, finanziati dal livello regionale, che impegnano operatori a scavalco territoriale, con l'obiettivo di rispondere al meglio alle esigenze dei lavoratori, in ogni luogo di lavoro, senza confini territoriali, pur nel rispetto dell'autonomia della singola federazione territoriale.

Abbiamo ancora tanto da fare per gli altri settori per arrivare ad aumentare e consolidare, negli impianti fissi, il livello di rappresentatività.

Lo faremo con il nostro impegno e anche con azioni di sinergia tra i territori e, ne siamo sicuri, anche con il contributo di tutti Voi, che siete la nostra linfa vitale.

Negli ultimi quattro anni le scelte che abbiamo fatto sono state rispondenti ai cambiamenti del contesto in cui operiamo ed a garanzia della struttura organizzativa, in maniera più ampia e prospettica, creando un gruppo che è un insieme di idee e di valori che prevalgono su ogni ambizione personale per essere il motore di un'azione propulsiva verso nuovi traguardi.

Voglio, pertanto, ringraziare Patrizia, Antonio, Carmine e Nicola che mi hanno accompagnato da vicino non facendo mai mancare il loro apporto e ringraziare tutte le donne e gli uomini che compongono le strutture territoriali. La loro passione, la disponibilità e le loro competenze sono la grande ricchezza della nostra federazione regionale e un bene prezioso per i lavoratori.

“Non devono esserci poveri e non c’è peggiore povertà di quella che non ci permette di guadagnarci il pane, che ci priva della dignità del lavoro” ci dice Papa Francesco.

Noi continueremo a fare la nostra parte per contribuire a determinare le condizioni per una società più giusta, con al centro la persona e la dignità del lavoro.

Lo continueremo a fare insieme alla UIL *“con EQUILIBRIO nella direzione giusta”*.

