



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

BILANCIO SOCIALE 2013

Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio Sociale 2013

Direzione:

MASSIMO TRINCI, Presidente del Consiglio Nazionale FENEALUIL

PATRIZIA BARATTO, Consulente

GIOVANNA GAVANA, Professore Associato di Economia Aziendale, Università degli Studi dell'Insubria

Componenti:

VITO PANZARELLA, DONATO CIDDIO, EMILIO CORREALE, PIERPAOLO FRISENNA,

FABRIZIO PASCUCCI, FRANCESCO SANNINO, ANGELO CATALANO, ROBERTO FERRARI,

DANIELA CECCARELLI, TERESA CASALE, ORIANA CIPOLLARO.



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

LETTERA DEL SEGRETARIO GENERALE AGLI STAKEHOLDER



Carissimi, sono lieto di presentare il primo bilancio sociale di FENEALUIL Nazionale.

Questo documento è stato concepito come strumento per farsi meglio conoscere all'esterno e aiutare la collettività e le istituzioni a comprendere l'utilità e l'attualità del ruolo sociale svolto dal nostro Sindacato. Per questa ragione, nella stesura della prima edizione si è data particolare importanza all'identità dell'Organizzazione, al fine di dichiarare la sua ragione d'essere e il senso complessivo della sua azione.

Il vivace confronto che ha caratterizzato per più di un anno il percorso di redazione del bilancio sociale, ci ha permesso di affermare quali sono i valori universali che ispirano il nostro agire e di spiegare il significato particolare che FENEALUIL gli assegna, di enunciare la nostra missione, di individuare gli obiettivi e le linee d'azione prioritarie da seguire per realizzare concretamente la missione.

La redazione del bilancio sociale ha generato ritorni positivi anche al nostro interno. L'impegno a rendere un'informazione attendibile e rilevante, è stato infatti occasione di verifica della completezza, della coerenza e dell'affidabilità del sistema informativo dell'Organizzazione.

Questo riscontro fornirà indicazioni per migliorare le basi dati che stiamo implementando e che potranno essere proficuamente utilizzate non solo per attingere le informazioni utili ai fini della stesura del bilancio sociale, ma anche per procedere a una periodica verifica dei risultati raggiunti e degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati e per indirizzare la fase di programmazione delle attività da svolgere.

Concludo ringraziando tutti coloro che hanno condiviso con me questa esperienza, dando il loro contributo critico e costruttivo, e mi auguro che i momenti di presentazione pubblica del bilancio sociale diventino opportunità per raccogliere opinioni, critiche e suggerimenti utili per affinare il documento, dal punto di vista metodologico e dei contenuti, e stimolanti per migliorare la nostra operatività.

Massimo Trinci



INDICE

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|
| PREMESSA METODOLOGICA | PAG. | 9 |
| 1. IDENTITÀ | PAG. | 13 |
| 1.1. Generalità dell'Organizzazione | pag. | 15 |
| 1.2. La nostra storia | pag. | 16 |
| 1.3. Il contesto di riferimento e la sua evoluzione | pag. | 22 |
| 1.4. Il sistema valoriale | pag. | 24 |
| 1.5. La missione | pag. | 28 |
| 1.6. Gli obiettivi | pag. | 28 |
| 1.7. Le aree d'impegno | pag. | 29 |
| 1.8. Gli stakeholder | pag. | 32 |
| 1.9. Le direttrici sulle quali procedere | pag. | 36 |
| 2. GOVERNANCE, ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE | PAG. | 39 |
| 2.1. La struttura organizzativa e territoriale | pag. | 41 |
| 2.2. I principi ispiratori della governance | pag. | 42 |
| 2.3. Gli Organi di governo, controllo e giurisdizione interna di FENEALUIL Nazionale | pag. | 44 |
| 2.4. Le risorse umane della FENEALUIL Nazionale | pag. | 50 |
| 3. LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2013 | PAG. | 51 |
| 3.1. La contrattazione | pag. | 53 |
| 3.2. Il mercato del lavoro | pag. | 57 |
| 3.3. La formazione | pag. | 58 |
| 3.4. L'attività internazionale | pag. | 59 |
| 3.5. Il welfare Integrativo | pag. | 60 |
| 4. I DATI DEL TESSERAMENTO | PAG. | 61 |
| 4.1. L'andamento del tesseramento nel triennio 2011-2013 | pag. | 63 |
| 5. I RISULTATI ECONOMICI | PAG. | 67 |
| 6. SEDI FENEALUIL | PAG. | 71 |



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

**PREMESSA
METODOLOGICA**



La redazione del documento è stata fortemente voluta dalla Segreteria Nazionale, che nel corso di un anno di lavori ha coinvolto l'intera struttura nazionale in quest'esperienza rivolta ad aumentare la trasparenza informativa nei confronti di tutti gli interlocutori sociali dell'Organizzazione.

In particolare, la stesura del Primo Bilancio Sociale è stata affidata nella fase iniziale a un Gruppo di Lavoro interno (GdL), composto dal Segretario Generale, da tutti i Segretari Nazionali, da quattro rappresentanti dell'apparato tecnico-amministrativo, un funzionario e da due consulenti esterni, mentre la fase finale è stata coordinata dal Presidente della FENEALUIL Nazionale.

Il GdL, in più di venti riunioni, è stato impegnato nella discussione dei dati e delle informazioni raccolti e nella stesura di bozze intermedie del documento. L'attività del GdL è stata contraddistinta da un intenso confronto tra i suoi componenti. Questo confronto – a volte molto vivace – ha suscitato alcune importanti riflessioni che hanno riguardato soprattutto i temi identitari dell'Organizzazione, primi fra tutti il sistema valoriale e la missione. Il perimetro di rendicontazione del bilancio sociale è limitato all'operatività della Federazione Nazionale, anche se il GdL ha ritenuto doveroso riportare i dati relativi al tesseramento del triennio 2011-2013, al fine di testimoniare il contributo del territorio alla realizzazione delle finalità del Sindacato di categoria.

Dal punto di vista metodologico, la prima edizione del bilancio sociale difetta della piena aderenza a un modello teorico, anche se la struttura e i contenuti di massima del documento hanno trovato un valido riferimento nella Linee Guida per la Redazione del Bilancio Sociale delle Organizzazioni Non Profit dell'Agenzia per il Terzo Settore.

L'affinamento del documento dal punto di vista metodologico è il principale obiettivo di miglioramento che la FENEALUIL si pone per la redazione di future edizioni. D'altro canto, questa prima esperienza è stata vissuta come opportunità per analizzare il grado di disponibilità/reperibilità dei dati e delle informazioni e trarre indicazioni importanti per aumentare la completezza e la coerenza del sistema informativo dell'Organizzazione.

Per ciò che concerne la diffusione del documento, la prima presentazione ufficiale avverrà nei giorni 8,9,10 ottobre 2014 a Milano Marittima in occasione del XVI Congresso Nazionale della Federazione.



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

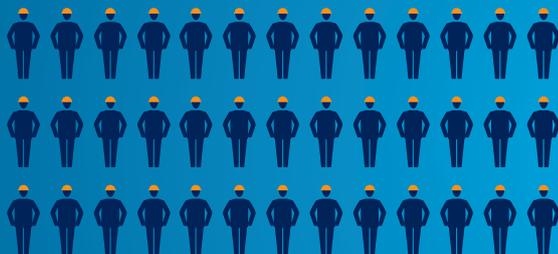
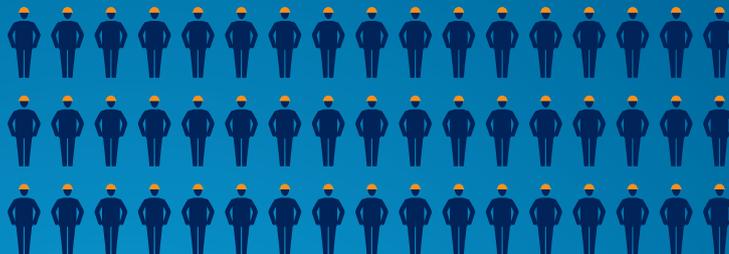
1. IDENTITÀ

I "NUMERI" DI MASSIMA SINTESI



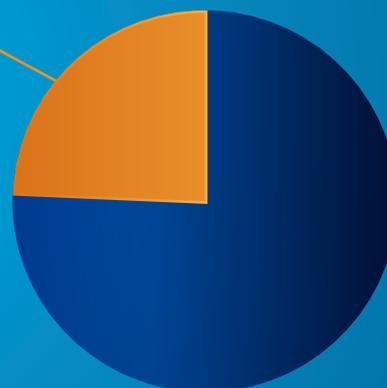
151.131

LAVORATORI ISCRITTI



23%

DEGLI ISCRITTI
AI SINDACATI
DI CATEGORIA
EDILI E AFFINI



18

FEDERAZIONI REGIONALI

103

FEDERAZIONI TERRITORIALI
O DI AREA METROPOLITANA



458

PERSONE

126

Dipendenti

222

Operatori In aspettativa sindacale

110

Collaboratori

1.1. GENERALITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

La FENEALUIL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno) è la Federazione di categoria della UIL che organizza e rappresenta i lavoratori dipendenti da imprese che operano nel settore dell'edilizia, del legno e boschivo, del cemento, calce e gesso, dei laterizi, dei materiali lapidei, e nei settori affini e simili.

Nasce il 22 settembre 1951 come FENEA (Federazione Nazionale dei Lavoratori Edili ed Affini) e, con il 3° Congresso del 1958, diviene la FENEALUIL, avendo incorporato nelle proprie file dei lavoratori dipendenti dalle industrie del legno.

La FENEALUIL opera sul territorio nazionale attraverso 1 sede nazionale, sita in Roma, in Via Alessandria

171, 18 Federazioni Regionali, 103 Federazioni territoriali o di area metropolitana.

All'estero tutela i diritti dei lavoratori italiani svolgendo la propria azione politica nell'ambito del sindacato internazionale aderendo alla BWI (Building and Wood Workers) e in quello europeo aderendo alla FETBB (Federazione Europea dei Lavoratori Edili e del Legno).

La FENEALUIL è stato il primo sindacato italiano ad aderire al Forest Stewardship Council (FSC), l'organizzazione non governativa che rilascia una certificazione, indipendente e di parte terza, specifica per il settore forestale e i prodotti derivati dalle foreste, tra le più praticate e riconosciute a livello internazionale.

1.2. LA NOSTRA STORIA

Nonostante la FENEALUIL sia stata formalmente costituita il 22 Settembre 1951, la sua storia è centenaria e trova le sue radici alla fine del 19° secolo.

A tal proposito, va evidenziato che il lavoro nell'edilizia è sempre stato considerato come fase di passaggio dal lavoro in agricoltura, contestualmente al progredire dell'urbanizzazione e dell'industrializzazione avvenuta negli ultimi 150 anni, alla fabbrica.

Con il passare degli anni, però, la figura del semplice muratore, con una scarsa protezione sociale, si è andata via via tramutando in qualcosa di più e di diverso: questo è potuto accadere proprio per l'impegno che i primi movimenti sindacali profusero a tutela di questi lavoratori, sin dalla fine del 1800. La nascita del primo sindacato dell'edilizia risale al 1886 con il primo congresso che si svolse a Genova quello stesso anno.

All'indomani della prima guerra mondiale, nel marzo del 1919, la molla che contribuì a innescare la reazione degli operai edili fu la loro esclusione dall'indennità di disoccupazione che era stata prevista per i lavoratori degli altri settori dell'industria.

Una reazione motivata e opportuna che diede impulso a quella grande richiesta di tutele e sicurezza che portò alla nascita della prima Cassa Edile di Milano, frutto di una visione comune e ampiamente condivisa fra i lavoratori edili e i settori più progressisti degli imprenditori che, in tal modo, riuscirono a dare una risposta laddove l'intervento dello Stato era stato carente.

È, dunque, nella città di Milano, quasi un secolo fa, che veniva stipulato l'accordo fra il Collegio dei Capimastri di Milano e l'Associazione Mutua di

Miglioramento fra Muratori, Badilanti e Garzoni di Milano.

L'accordo, che tutt'ora rappresenta una tappa storica per le fondamenta che consentirono lo sviluppo del sistema della bilateralità, era di poco successivo alla stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore delle costruzioni stipulato il 25 Marzo del 1919.

Questo accordo stabilì, per la prima volta nella storia del movimento sindacale, la costituzione di una Cassa per la gestione dei sussidi di disoccupazione involontaria alimentata con una ritenuta del 2% sul salario dei lavoratori (di cui 1/3 alla Cassa Mutua dei lavoratori) e da una ritenuta dell'1,4% a carico degli imprenditori.

Nacque così la Cassa Edile per le Assicurazioni Sociali di Milano.

È bene anche ricordare che la Cassa Edile di Milano era pur sempre il frutto della decennale esperienza delle società di Resistenza e delle Società di Mutuo Soccorso che, dalla seconda metà dell'ottocento, si erano costituite in Italia per iniziativa dei soli lavoratori e, in alcuni casi, anche con la partecipazione degli imprenditori. Gli operai edili dimostravano così la ferma volontà di affermare i loro diritti e parificare la loro tutela sociale a quella del resto dei lavoratori dell'industria.

Dopo Milano seguirono le Casse edili di Como, Cremona, Pavia e Varese.

Nasceva un sistema destinato a diffondersi su tutto il territorio nazionale nel giro di pochi decenni con un fondamentale obiettivo: la realizzazione dell'unificazione della riscossione dei contributi. Solo il fascismo

esautorò queste Casse delle loro funzioni statutarie, scegliendo di accentrare e uniformare le tutele in materie di assistenza e costituendo la Federazione Nazionale delle Casse di malattia dell'industria, da cui poi hanno avuto origine INPS e INAIL.

Alla fine della seconda guerra mondiale, con la liberazione dal fascismo, la Cassa Edile di Milano recuperò ruolo e funzioni, anzi anticipò quella che sarebbe stata l'evoluzione della bilateralità nel settore a livello nazionale, ripristinando la gestione diretta dell'assicurazione complementare contro la disoccupazione ed estendendo le competenze dell'Ente all'accantonamento relativo per ferie e gratifica natalizia e ad altre prestazioni collaterali.

Sarà il primo CCNL dell'Edilizia del dopoguerra, firmato il 1° dicembre 1946, a creare i presupposti per la creazione delle Casse Edili su tutto il territorio nazionale, per ovviare alla precarietà del rapporto di lavoro e per consentire la fruizione a tutti gli operai delle ferie, della gratifica natalizia e delle festività. Tale contratto stabiliva un accantonamento del 19% della retribuzione globale in un apposito conto intestato al lavoratore presso una banca o un sistema analogo in atto.

Questa prima fase è caratterizzata da uno sviluppo spontaneo delle Casse Edili, in cui le parti territoriali sono le vere protagoniste ed il contratto nazionale prende semplicemente atto di questo strumento contrattuale, dandosi regole e obiettivi. Questo processo portò in 10 anni alla costituzione di 14 nuove Casse Edili.

Il caso milanese costituisce un punto di partenza per quello che diventerà uno strumento di natura contrattuale che si svilupperà gradualmente in tutto il territorio nazionale, allargando il campo d'azione anche alla formazione per la trasmissione del mestiere edile. Nel 1946 nasce la Scuola Edile di Genova, prima tra tante che si porrà l'obiettivo ambizioso, ma concreto, di accrescere la professionalità dei lavoratori edili, facendoli diventare veri e propri operai specializzati e non più e non solo "manovali". Dopo Genova, si apriranno numerose altre scuole edili, fino a diventare una realtà, come quella attuale, diffusa su tutto il territorio, anche con punte di eccellenza.

Gli anni '50 videro importanti conquiste contrattuali: il CCNL del 1957, che prevedeva aumenti salariali e tutele per i lavori usuranti, e la legge antinfortunistica del '55, fortemente voluta dal sindacato edile. Si consolidano quindi le fondamenta fatte di maggiori tutele e condizioni di lavoro migliori che consentiranno le più grandi conquiste avvenute negli anni '60.

Proprio in questo periodo si istituisce una rete di Comitati tecnici paritetici per la prevenzione e la sicurezza degli infortuni sul lavoro e la nascita del Formedil¹ dà l'avvio a un sistema di formazione professionale per i lavoratori del settore edile nazionale paritetico regolato dai contratti collettivi nazionali di lavoro dell'industria, delle cooperative, delle piccole imprese e dell'artigianato.

LA BILATERALITÀ COSTITUISCE
IL FIL ROUGE CHE SEGNA LA STORIA
DELLA FENEALUIL,
DALLA NASCITA AI GIORNI NOSTRI

1 Il Formedil, Ente nazionale per la formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia, ha per scopo la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala nazionale delle iniziative di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni intraprese dai centri di formazione di settore, scuole edili. La formazione professionale per il settore delle costruzioni è realizzata, in Italia, da un sistema formativo nazionale paritetico regolato dai contratti collettivi nazionali di lavoro dell'industria, delle cooperative, delle piccole imprese e dell'artigianato.

Gli anni '70, segnati dal fenomeno del terrorismo e da una significativa crisi congiunturale, vedono alcune tappe importanti per la storia sindacale.

Nel settembre del 1970, a Grottaferrata, nasce la Federazione Unitaria delle Costruzioni, FLC², con un patto federativo che punta a regolamentare il sistema delle deleghe, come pure la ripartizione delle quote di servizio con l'istituzione di un fondo nazionale unitario.

Successivamente, nel 1975, viene stabilito il punto unico di contingenza e istituito l'equo canone, che segna un primo importante traguardo per le politiche della casa.

Infine, è del 1976 l'istituzione dell'APE, anzianità professionale per gli edili per il riconoscimento degli scatti biennali di anzianità³.

Con la fine degli anni '70 e i deboli segnali di ripresa economica dei primi anni '80, le adesioni alla FENEALUIL da parte dei lavoratori riprendono a crescere, facendo ben sperare in un segnale di ripresa dei settori, grazie anche a politiche contrattuali sempre più finalizzate a sviluppare un sistema di welfare previdenziale che sarà decisivo per la successiva crisi che colpirà il settore dell'edilizia nei primi anni '90. L'accordo di San Valentino, sottoscritto tra le parti sociali e il governo Craxi il 14 febbraio 1984, nell'ambito della lotta all'inflazione e della politica dei redditi, con l'opposizione dell'area comunista della CGIL,

rappresenta, ancora una volta, una tappa storica per il sindacato.

Con la condivisione di predeterminare il tasso d'inflazione, l'abolizione della scala mobile, si introducevano elementi di una politica dei redditi a tutela dei salari e dei lavoratori: veniva varato un piano di politiche industriali fortemente innovativo, come pure una riforma del mercato del lavoro, in particolare i contratti di solidarietà e di formazione lavoro e del sistema fiscale (assegni familiari), il controllo delle tariffe e dei prezzi amministrati, il blocco dell'equo canone e provvedimenti a favore del Sud e dei settori in crisi.

A seguito della proposta, il "sindacato dei cittadini", concepito dai vertici nazionali della UIL non solo come uno slogan con una forte valenza simbolica, ma ricco di nuovi contenuti nell'intento di elevare la condizione del lavoratore/cittadino, dà i suoi primi frutti anche nella FENEALUIL che, nel luglio 1987, organizza un convegno dal titolo "La previdenza integrativa per i lavoratori dell'edilizia: prospettive e proposte", con una relazione del Segretario Nazionale Raffaele Rizzacasa. Il convegno proponeva delle possibili risposte a due diverse questioni: la prima, tutta categoriale, relativa alla difficoltà dei lavoratori edili di accedere a trattamenti pensionistici dignitosi a causa dei frequenti periodi di disoccupazione; la seconda riguardante la preoccupazione, già allora presente, che l'invecchiamento della popolazione potesse mettere in crisi il sistema previdenziale di tipo ripartitivo. All'epoca non esistevano ancora leggi che favorissero l'avvio di forme previdenziali complementari e questo determinò la scelta di proporre un sistema previdenziale integrativo di carattere assicurativo, che meglio si prestava allo scopo, in assenza di una legislazione adeguata soprattutto per quanto riguar-

2 L'esperienza unitaria si concluderà negli anni '90.

3 Nel 1996 sarà istituita l'APES, ovvero APE straordinaria, connessa al pensionamento degli operai. L'APE spetta una sola volta nell'arco della vita lavorativa e viene erogata ai lavoratori il cui ultimo rapporto di lavoro si sia concluso per pensionamento presso una impresa iscritta alla Cassa Edile, che abbiano percepito o maturato almeno una prestazione di APE ordinaria negli ultimi 5 - 10 anni precedenti il pensionamento stesso.

dava il versante del trattamento fiscale. Per avere una normativa specifica atta a stimolare la nascita dei fondi di previdenza integrativa si dovette aspettare fino al 1993 quando, a seguito della riforma delle pensioni, verrà varato il decreto legislativo n. 124 (Disciplina delle forme pensionistiche complementari).

Allo scopo di alimentare il fondo pensione si propose di utilizzare il TFR ed un contributo che fosse per metà a carico del lavoratore e per metà a carico del datore di lavoro (cosa che puntualmente si verificò con il varo della normativa già citata), oltre che l'istituto dell'APE. Si ipotizzò anche il possibile utilizzo delle Casse Edili quali strumenti di raccolta dei contributi.

Le proposte fatte al convegno videro una presa di distanza della Fillea CGIL, che temeva che la previdenza integrativa potesse indebolire quella pubblica, ed un certo scetticismo dell'ANCE; scetticismo che proseguì anche successivamente all'avvio dei principali fondi di pensione, tanto che il fondo PREVEDI giunse con grande ritardo rispetto agli altri fondi della categoria.

Nel comparto degli impianti fissi, già nel decennio degli anni '90 si cominciò a prevedere l'istituzione del fondo di previdenza complementare a tutela dei lavoratori del legno: il fondo ARCO. ARCO prenderà avvio a partire dalla sua istituzione nel novembre del 1997. Nel 2002 seguirà la costituzione del fondo PREVEDI, Fondo Pensione Complementare per i Lavoratori delle Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini, infine CONCRETO per i Lavoratori del settore Cemento, Calce e Gesso.

I primi anni '90 vedono un'ulteriore grande crisi che colpisce il settore e i lavoratori in modo drammatico. L'accordo interconfederale del 23 luglio del 1993 rappresenta per i sindacati e le parti sociali un punto di partenza per condividere politiche di concertazione,

politica dei redditi, come pure un impegno per il controllo e la riduzione del debito pubblico e dell'inflazione a tutela dei salari.

Inoltre, grazie a questo accordo, le parti sottoscrivono un insieme di principi e regole fondamentali per rendere coerenti le politiche contrattuali che vede coinvolti tutti i più importanti settori: industria, commercio, credito e artigianato. Oltre a significativi obiettivi macroeconomici, in coerenza con i parametri definiti a Maastricht, le parti concordano, nella conferma dei due livelli di contrattazione, di affidare alla sola contrattazione aziendale e territoriale la definizione della dinamica salariale, legata a obiettivi di produttività e redditività. Per la FENEALUIL tale accordo favorirà la sottoscrizione di contratti aziendali, prevalentemente nel settore del legno e dei laterizi e cemento, dove sarà valorizzato il ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie con il raggiungimento di incrementi salariali.

Il settore dell'edilizia, storicamente caratterizzato da un'alta percentuale di micro e PMI, vedrà un grande impulso della contrattazione a livello territoriale, proprio per le peculiarità delle imprese e per le precise responsabilità delle controparti.

I rinnovi contrattuali del 1994 e 1995 sono, fondamentalmente, caratterizzati da un buon risultato nella parte economica, contrattuale e normativa.

Con la fine degli anni '90, caratterizzata da un'inversione di tendenza rispetto alla perdita di numerosi iscritti (con il picco negativo nel 1997), si riapre una stagione di ripresa economica che investe soprattutto il settore delle costruzioni e già nel 2001 FENEALUIL registra un incremento di adesioni.

Nel corso degli anni, gli enti bilaterali si sono evoluti e raffinati fino a divenire strumento di gestione congiunta dei diritti e delle tutele dei lavoratori e, allo

stesso tempo, di concorrenza leale tra le imprese, riconosciuti quali strumenti utili ad integrare la legislazione che disciplina il settore, meglio adattando la regolamentazione generale alle caratteristiche del comparto delle costruzioni.

Una volta acquisita la presenza e l'utilità di questi enti, il Legislatore ha seguito nel tempo questa esperienza di autogoverno verso gli obiettivi della legalità nel mercato del lavoro, della qualificazione del sistema delle imprese e per la garanzia di una sana concorrenza. Alcuni importanti interventi legislativi hanno attribuito agli enti bilaterali importanti funzioni:

- L'articolo 29 della legge 341/95 prevede un abbattimento contributivo per le aziende iscritte alla Casse Edile;
- La legge n. 30/2003 è stata attuata dal D.lgs. n. 276/2003, a sua volta modificato e integrato dal D.lgs. 251/2004. Questa normativa precisa che agli enti bilaterali spetta la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per l'inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

Nel 2003, con la pubblicazione del decreto 276, si conclude un complesso percorso intrapreso da sin-

dacati ed imprese per l'affermazione del Documento Unico di Regolarità Contributiva, quale efficace strumento di lotta al lavoro sommerso ed irregolare.

Il DURC si basa su un semplice intreccio di verifiche: le imprese sono autorizzate a svolgere lavori solo se presentano una certificazione di regolarità rispetto alle contribuzioni dovute ad INPS, INAIL e Cassa Edile. Il DURC viene rilasciato da uno sportello unico che riunisce le informazioni di tre enti, verificando le contribuzioni dovute e l'applicazione del contratto nazionale.

Nel 2003 il DURC diventa obbligatorio su tutto il territorio nazionale e anche per i lavori privati. L'effetto dell'introduzione del DURC è la regolarizzazione di centinaia di imprese e migliaia di lavoratori ed una sostanziale lotta al lavoro nero e sommerso.

Gli ultimi dieci anni, dal 2003 al 2013, vedono un alternarsi di situazioni di ripresa e di crisi. Innanzitutto, molte imprese, al solo scopo di eludere la disciplina del DURC, ricorrono in misura rilevante al "falso" part time. Questo fenomeno è eliminato dal 2010, grazie al CCNL, nel quale si introducono misure per contrastare l'abuso del ricorso al part time, limitando la conseguente evasione fiscale e contributiva. L'avvio della Borsa Lavoro, con il supporto delle casse edili ed il coinvolgimento delle scuole edili, rappresenta un primo importante passo per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e, anche in un momento di crisi come quello degli ultimi anni, può concorrere a migliorare l'occupazione.

Nel 2009, per contrastare la grave crisi economica in atto, si sono svolti gli stati generali del settore delle costruzioni, ai quali, oltre al sindacato, hanno partecipato tutti i soggetti imprenditoriali e associativi legati al sistema delle costruzioni.

Gli stati generali hanno lanciato una serie di proposte al governo per risolvere la crisi che già colpiva il nostro paese, attraverso una politica di investimenti che vedeva l'edilizia come elemento che potesse trainare la ripresa economica. Gli stati generali si sono ripetuti negli anni successivi, ma i messaggi diretti alle istituzioni e ai governi che si sono nel frattempo succeduti non hanno avuto alcun riscontro. Le varie parti socia-

li, che in tempi più recenti hanno più volte manifestato, non hanno mai avuto occasioni di confronto con le istituzioni, venendo meno un utile contributo per la ripresa economica.

Infine, va ricordato che, a partire dal 2013, le parti sociali sono impegnate a rivedere i principi e le norme in materia di rappresentanza, con una riforma che ancora deve completarsi.



1.3. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO E LA SUA EVOLUZIONE

A partire dalla fine degli anni '90 esplode la finanza globale che, a livello mondiale, rompe qualsiasi collegamento tra capitale e proprietà/assetti produttivi/beni. Di fatto, si eliminano le barriere tra gli Stati, aumentando i livelli di disuguaglianza tra ricchi e poveri, fenomeno ancora molto presente e destinato ad essere sempre più evidente.

Gli Stati perdono via via ruolo e potere. Le regole non sono più stabilite a livello nazionale, ma sono imposte dall'Europa, vincolando i bilanci statali al rispetto di obiettivi e parametri che sono determinati fondamentalmente dalla Germania e da altri paesi con economie altrettanto forti. Oggi è più che mai necessario che l'Italia ritorni a influenzare le decisioni che vengono prese ai vertici internazionali e che il sindacato consideri l'Europa come elemento condizionante la realizzazione della missione.

Occorre sviluppare una nuova iniziativa con il coinvolgimento dei sindacati europei e del Parlamento europeo per garantire l'affermazione di un'Europa sociale che non privilegi solo le imprese e la finanza, ma che tuteli l'interesse e i diritti dei lavoratori.

Dopo aver tratteggiato il quadro europeo, in questa sezione si riportano le "cifre" che colgono con immediatezza la dimensione e la tendenza dei fenomeni socio-economici in atto nel nostro Paese. Questi dati permetteranno di comprendere le criticità che hanno condizionato, e condizioneranno ancora, gli obiettivi e le strategie del sindacato.

- La stretta creditizia iniziata nel settembre del 2008 con il fallimento dei mutui *subprime*, ha fat-

to crollare le concessioni dei mutui per l'acquisto di case; questo fenomeno ha avuto un impatto molto rilevante per il settore, se si pensa che i lavori edili sono all'80%-85% commissionati da soggetti privati e solo al 15%-20% commissionati dal Pubblico.

- L'insolvenza dello Stato e degli Enti locali nei confronti delle imprese ha penalizzato quelle sane, a vantaggio di chi ricorre al lavoro nero e/o a capitali di provenienza illegale.
- Il Governo ha fatto fronte alla crisi economica ricorrendo soprattutto agli ammortizzatori sociali e, sino ad ora, ha pensato quasi esclusivamente al risanamento dei conti, senza varare una politica industriale e di investimenti per la crescita.
- Le infrastrutture sono "al palo".

I fenomeni sopra evidenziati hanno pesantemente colpito tutti i comparti delle costruzioni. Fra i principali dati che testimoniano questa crisi, si forniscono quelli relativi all'edilizia, di fonte CNCE.

Nel periodo gennaio 2008 – novembre 2013, si registrano i seguenti indicatori del settore:

- Operai iscritti in cassa edile = - 39%, che in valore assoluto significa circa 320.000 iscritti in meno, corrispondenti a una diminuzione globale in edilizia di circa 500.000 occupati e di quasi 600.000 occupati considerando tutti i comparti delle costruzioni. Sicuramente una parte di questi è finita a ingrossare le file del lavoro nero e illegale.

- Imprese edili = - 33%
- Monte ore 2008-2012 = - 35%
- CIG ordinaria = + 24%
- Massa salari = - 36%

A ciò si aggiunga che, secondo l'ANCE, le Partite IVA che non rappresentano lavoro autonomo iscritte alla CCIAA pre-crisi erano circa 850.000, ora hanno superato il milione.

Ancora, nei primi sei mesi del 2013 l'ISTAT ha registrato una netta flessione nei permessi di costruire, pari al 37,2% sullo stesso periodo del 2013. Dal 2005 al 2013 questo indice ha registrato un - 78%, mentre per la manutenzione straordinaria ha segnato un incremento del 16%.

Sotto il profilo qualitativo, nel settore delle costruzioni si assiste a:

- “De-professionalizzazione”, testimoniata dall'aumento dei manovali e degli apprendisti, anche se questa tendenza nasconde, almeno in parte, il fenomeno del sottoinquadramento dei lavoratori. A dire il vero, nel persistere della crisi economica, la professionalizzazione del settore sembra in leggero aumento, ma ciò è da attribuire al fatto che gran parte delle imprese ha preferito licenziare gli operai meno qualificati preservando la manodopera maggiormente specializzata.
- “Polverizzazione” del sistema produttivo, costituito da piccole e piccolissime imprese che occupano, in media, 2,4 dipendenti ciascuna. Una parte significativa di questa occupazione è di carattere temporaneo e precario, perché le imprese, spesso, licenziano i dipendenti al termine di una fase lavorativa o del cantiere.
- Incremento delle Partite IVA, che altro non è che un fenomeno diffuso di evasione di contributi a danno dei lavoratori.



1.4. IL SISTEMA VALORIALE

Date le caratteristiche strutturali e organizzative che distinguono la FENEALUIL, affermare un set di valori fondamentali è condizione necessaria per sostenere un modello di comportamento relativamente uniforme, espressione dell'identità unitaria del sindacato. I valori condivisi diventano il collante che rende gli operatori della FENEALUIL una squadra consapevole che la reputazione e la visibilità etica del sindacato vanno quotidianamente mantenute, rispondendo a standard di comportamento che non tradiscano l'identità (la "bandiera") dell'Organizzazione stessa.

Il significato particolare che FENEALUIL assegna ai valori universali richiamati in questa sezione, deriva dall'approccio laico e riformista che connota l'organizzazione, dove ogni sforzo è diretto a costruire un rapporto leale e pragmatico con il lavoratore, nel tentativo di trovare soluzioni praticabili, alla luce di una realtà quotidiana che viene letta e descritta al lavoratore "così com'è", senza filtri ideologici.

La riflessione di FENEALUIL ha condotto a individuare tre valori fondamentali:

1. IMPEGNO
2. SOLIDARIETÀ
3. LAVORO



1.4.1. L'IMPEGNO

L'impegno serio e costante è l'imperativo per un sindacato che voglia diventare punto di riferimento a 360°, al quale il lavoratore guarda con fiducia perché in grado di offrire soluzioni a una molteplicità di problemi.

Crederci nel valore dell'impegno significa, concretamente, tradurlo in comportamenti qualificati da: professionalità, correttezza e passione.

LA PROFESSIONALITÀ

Intesa come ottimale preparazione tecnica dell'operatore FENEALUIL e come capacità dell'operatore sindacale di accogliere e ascoltare il lavoratore, sviluppando una particolare attitudine a "sintonizzarsi" sullo stato d'animo dell'assistito.

Non si può negare che questo approccio acuisce il rischio dell'eccessiva personalizzazione del rapporto con il lavoratore, che potrebbe riporre la sua fiducia e le sue sicurezze non tanto nella FENEALUIL e nella sua struttura, quanto nella specifica persona che in un dato momento è operatore FENEALUIL. Per ridurre questa criticità, la FENEALUIL è impegnata in un programma formativo dai contenuti innovativi che, senza dimenticare le competenze tecniche, intende trasmettere a tutti gli operatori il "saper essere", cioè diffondere e consolidare in tutta l'organizzazione uno standard di comportamento che faciliti e velocizzi la fidelizzazione dell'iscritto alla struttura. In parole semplici, l'obiettivo è quello di far dire all'iscritto: "ho un problema, mi rivolgo al sindacalista FENEALUIL", anziché: "ho un problema, mi rivolgo al Sig. XY che è dei sindacati" (ma quale sindacato?).

LA CORRETTEZZA

Significa, innanzitutto, realismo e lealtà nel rapporto con il lavoratore. Anche se spinti dal desiderio di

aiutare gli altri, ingenerare aspettative la cui soddisfazione trascende le competenze tecniche dell'operatore e la sua capacità di farsi emotivamente carico dei disagi e delle problematiche altrui, è una forma di mancanza di rispetto nei confronti della controparte. L'operatore deve essere onesto nel chiarire i limiti della propria capacità diretta di intervento e, contemporaneamente, essere in grado di indirizzare l'assistito verso i soggetti che possono offrirgli risposte adeguate.

La correttezza trova declinazione anche in altri aspetti della vita del sindacato, perché impone:

- Coerenza tra "ciò che si dice" – ai vari livelli e nelle varie sedi in cui si svolge l'operato del sindacato – e "ciò che si fa", realizzando azioni e iniziative che, per contenuti e portata, siano in linea con gli enunciati;
- Trasparenza nell'uso delle risorse economiche, rendendo conto – anche al di là degli adempimenti richiesti dalla legge – in modo comprensibile e completo della loro destinazione.

LA PASSIONE

Riguarda l'intensità della relazione che l'operatore FENEALUIL intrattiene con gli assistiti, cioè lo slancio e l'energia profusi per soddisfare le istanze ricevute, contro un'impostazione burocratica e impersonale della relazione stessa.

1.4.2. LA SOLIDARIETÀ

Intesa soprattutto nella sua componente altruistica, come affermazione di una cultura che contrasta la deriva verso l'egoismo e l'individualismo, che mira a

promuovere la redistribuzione del potere e della ricchezza tra le classi. Nel settore delle costruzioni, la solidarietà trova riscontro concreto nella partecipazione e nella bilateralità, che, ricordiamo, nasce proprio sul modello delle società di mutuo soccorso.

La solidarietà così concepita:

- Riconosce e rispetta le differenze culturali, sociali, etniche, geografiche, generazionali e di genere dei lavoratori. Oggi il sindacato assiste una platea eterogenea di lavoratori, portatori di esigenze diverse e, in alcuni casi, addirittura divergenti. Questa realtà porta, inevitabilmente, alla necessità di intraprendere azioni differenziate, ma accomunate dall'obiettivo di porre le condizioni di base

che permettano a tutti pari possibilità di crescita e benessere, contribuendo alla realizzazione della giustizia sociale;

- Non deve essere vissuta come difesa degli interessi di una comunità nei confronti di una controparte in opposizione, bensì come ricerca di un ragionevole equilibrio tra la difesa degli interessi dei lavoratori e lo svolgimento di funzioni utili a livello generale, e anche per il sistema delle imprese, avendo in mente lo sviluppo del sistema economico del Paese e delle comunità locali quale bene comune e sovraordinato che, nel medio-lungo termine, tornerà in forma di benessere per gli stessi lavoratori.

1.4.3. IL LAVORO (IL VALORE DEL LAVORO)

Nel corso degli ultimi anni, il lavoro ha assunto nuovi significati tesi soprattutto a mettere in risalto la qualità della prestazione e a valorizzare il grande capitale "personale" e sociale", oltre che economico, che gli individui esprimono attraverso il lavoro. Non da tutti è riconosciuta questa nuova identità, tantomeno si ha la consapevolezza di un mercato del lavoro segmentato e frazionato in molteplici figure diverse, molte delle quali non trovano rappresentanza nel sindacato, sia a causa di ritardi e disattenzioni da parte di quest'ultimo, come pure per l'oggettiva grande difficoltà a svolgere un compito del genere. Certo è che tra i lavoratori è sempre più sentito un generale malessere, in quanto la crisi economica degli ultimi anni ha inciso profondamente sugli stati d'animo e sulle loro prospettive future, meno certezze di un lavoro sicuro e maggiori preoccupazioni per sé e per le proprie famiglie. Caduta di professionalità, mancanza di motivazioni, disaffezione al lavoro, bassa

produttività, sono solo alcuni sintomi del malessere al quale si può porre rimedio con nuove forme di organizzazione del lavoro, nuovi incentivi professionali, economici e in materia di salute e sicurezza, con la prospettiva di una crescita professionale.

Con tali prospettive la FENEALUIL si deve certamente interrogare per riuscire, nel migliore dei modi, a diffondere tra i lavoratori e nelle imprese, nei luoghi di lavoro e cantieri, una nuova cultura che valorizzi il lavoro, la professionalità degli operai, evitando un'ulteriore frammentazione nell'organizzazione del lavoro e limitando il ricorso indiscriminato alle Partite IVA, vere e proprie forme di sfruttamento e di dumping sociale che costringe molti lavoratori a subire condizioni di lavoro insopportabili con bassissimi livelli di tutela.

Lo strumento della bilateralità è quello più indicato per ricomporre, all'interno del cantiere, un ciclo di organizzazione del lavoro meno frammentario, ridi-

menzionando le disuguaglianze di trattamento sia economico che normativo. In materia di salute e sicurezza dei lavoratori, occorre riconoscere il ruolo di garante al delegato di bacino e di cantiere. Per venire incontro ai bisogni dei lavoratori, alla situazione di debolezza e precarietà nelle quali possono ritrovarsi lungo il corso della vita lavorativa, bisogna estendere a tutti i soggetti, comprese le "false partite iva", le tutele della previdenza, della sanità integrativa, come strumento di welfare che possa sostenere questi lavoratori nei momenti di forte crisi economica e occupazionale.

Con il diffondersi di varie tipologie di impiego e con il dilagare delle Partite IVA, bisogna stabilire, con urgenza, uno standard minimo di tutele e diritti (norme, livelli salariali, salute e sicurezza, ammortizzatori, servizi forniti dagli organi bilaterali) che dovrà riguardare tutti i lavoratori presenti nei cantieri e sui luoghi di lavoro.

L'obiettivo è che il luogo di lavoro diventi un'unità organica, riducendo drasticamente le disuguaglianze e gli squilibri originati soprattutto dal differenziale contributivo a favore del lavoro autonomo che, giova ripeterlo, se in passato era costituito solo da artigiani e professioni libere, è degenerato tanto che per una molteplicità di soggetti si può definire come "falso".

L'occupazione, inoltre, non potrà più prescindere dalla formazione professionale che fornirà ai lavoratori un bagaglio di nuove competenze e conoscenze in grado di accrescere la loro professionalità e specializzazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

Per quanto sembra impossibile poter raggiungere in breve tempo la piena occupazione, FENEALUIL è impegnata con gli strumenti della bilateralità, in particolare scuole edili e borsa lavoro, a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, per garantire un impiego stabile e sicuro.



1.5. LA MISSIONE

La FENEALUIL vuole essere sindacato di categoria aggiornato e sincronizzato sulle reali e attuali esigenze del lavoratore dei settori di sua competenza, per contribuire al miglioramento della sua qualità di vita, non solo in termini di condizioni economiche, ma anche di dignità e sicurezza.

Tutte le strutture FENEALUIL che operano sul territorio condividono la missione dichiarata, ma ciascuna di esse la declina in modo specifico e coerente con il proprio ruolo, riconducibile al livello territoriale di appartenenza.

1.6. GLI OBIETTIVI

Per compiere la sua missione, la FENEALUIL si pone i seguenti obiettivi:

- Realizzare un sistema integrato di tutela e servizi. Lo scopo è creare una rete di protezione e di servizi sulla quale il lavoratore possa contare anche fuori dal cantiere e dalla fabbrica, che lo accompagni come cittadino lungo tutto l'arco della sua vita lavorativa e nella pensione.
- Garantire servizi efficienti, attraverso una capillare diffusione territoriale della struttura, un alto livello professionale degli operatori del sindacato, una maggior integrazione e attiva cooperazione con CAF e Patronato, assicurando anche servizi specifici per i lavoratori migranti.
- Progettare e attivare una “cabina di regia nazionale” che coordini e indirizzi il complesso sistema delle tutele e dei servizi offerti da FENEALUIL ai lavoratori del settore delle costruzioni. In particolare, la struttura nazionale dovrà elaborare progetti unitari, che andranno declinati sui territori coerentemente alle specificità del contesto e individuare le *best practices* presenti sul territorio e favorire la loro “esportazione” nei contesti locali dove si riscontrano condizioni simili.

COSA

- Tutela
- Gamma completa di servizi

DOVE

- Capillarmente sul territorio

COME

- Competenza elevata e specializzata nel campo dell'edilizia e degli impianti fissi
- Tempestività
- Rispetto dell'altro

1.7. LE AREE D'IMPEGNO

Per realizzare la missione, FENEALUIL Nazionale è impegnata nelle seguenti aree di attività:

POLITICA CONTRATTUALE E LEGISLATIVA PER SETTORI MERCEOLOGICI

FENEALUIL svolge attività di contrattazione, nonché di monitoraggio e proposta in campo legislativo nei seguenti settori:

- Edilizia
- Legno
- Laterizi e manufatti cementizi
- Cemento
- Lapidei

BILATERALITÀ

In un settore caratterizzato da un'elevata frammentarietà, il sistema degli enti bilaterali, che nasce nel secondo dopoguerra, è destinato a rivestire un ruolo di fondamentale importanza, in una situazione di crisi nella tutela dei diritti conquistati dai lavoratori del settore edile nella contrattazione nazionale.

I principali enti con i quali FENEALUIL intrattiene rapporti in materia di bilateralità sono:

- Ente Nazionale per la Formazione e l'addestramento Professionale nell'Edilizia (Formedil)
- Commissione Nazionale Comitati Paritetici Territoriali (CNPT)
- Commissione Nazionale delle Casse Edili (CNCE)

POLITICHE SOCIALI E PER L'OCCUPAZIONE

In quest'area ricadono le iniziative legate a:

- Ammortizzatori sociali
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

- Politiche attive per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e il reimpiego
- Formazione professionale
- Legalità
- Immigrazione

SVILUPPO ORGANIZZATIVO

È l'area di attività che sovrintende a:

- Sviluppo e potenziamento della FENEALUIL ai vari livelli
- Politiche atte a incrementare la rappresentatività della Federazione
- Processo di informatizzazione e sviluppo del software gestionale FenealGest
- Intervento sulle criticità che si dovessero verificare all'interno della FENEALUIL o nei rapporti con Fillea CGIL, Filca CISL e Confederazione UIL
- Progetti di razionalizzazione delle strutture e dell'organizzazione per un maggiore efficientamento e per il contenimento dei costi.

WELFARE INTEGRATIVO

Il welfare integrativo, con il perdurare della crisi e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, è destinato ad accrescere la sua importanza e a diventare un elemento non secondario nella contrattazione a tutti i livelli.

FENEALUIL, con Filca CISL, Fillea CGIL e le Associazioni nazionali datoriali di riferimento, è firmataria degli accordi costitutivi dei Fondi Pensione Complementare PREVEDI, ARCO e CONCRETO. A questi si è aggiunto il Fondo di assistenza sanitaria integrativa ALTEA.

ATTIVITÀ INTERNAZIONALE

Tenuto conto che la contrattazione nel nostro paese si muove all'interno di regole e prescrizioni definite a livello europeo, le attività svolte dalla FENEALUIL Nazionale nell'ambito della Federazione europea di categoria ha una rilevante importanza per definire i nuovi contenuti della contrattazione e le direttive e gli indirizzi deliberati dagli organismi europei.

FORMAZIONE DEGLI OPERATORI FENEALUIL

È indubbio che la formazione rappresenta un'attività di vitale importanza per la FENEALUIL allo scopo di migliorare le performance degli operatori e renderli sempre più preparati ad affrontare le nuove sfide.

L'Organizzazione, nel suo complesso, è impegnata ad erogare piani formativi sia a dirigenti e funzionari distribuiti a livello territoriale che a RSU. Inoltre, su richiesta delle strutture periferiche, possono essere realizzati percorsi formativi specifici che rispondano a esigenze del territorio o delle diverse tipologie di imprese.

COMUNICAZIONE

La comunicazione ha, principalmente, due diversi target di riferimento:

- un target interno, in particolare le strutture territoriali e regionali;
- un target esterno, ossia mass media, associazioni datoriali, istituzioni centrali e decentrate.

I contenuti delle attività di comunicazione sono strettamente afferenti alla contrattazione, mercato del lavoro, bilateralità, politiche industriali e di settore, vertenze e gestione delle crisi industriali.

Gli strumenti di comunicazione più utilizzati sono il sito web, la posta elettronica e i comunicati stampa.

SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO, VALORIZZAZIONE DEI BENI ARTISTICI E MONUMENTALI, CULTURA DELLA BELLEZZA

È un impegno trasversale, che investe tutti i campi d'intervento.

Una ripresa del settore delle costruzioni, nei prossimi anni, dovrà superare il modello pre-crisi, basato essenzialmente sullo sfruttamento eccessivo del suolo, con una estrema cementificazione del territorio, al fine di valorizzare risorse, bellezze naturali e artistiche.

L'Italia è un paese ricco di storia, di opere d'arte e monumenti che sempre più si manifestano come fragili ed è per questo che occorre prevedere un piano pluriennale per la manutenzione ed il restauro di un patrimonio che rappresenta una delle voci più importanti del Pil nazionale e con una previsione di crescita. Per quanto riguarda i beni culturali l'Italia possiede oltre il 50% del patrimonio archeologico, storico, culturale e artistico del pianeta, di cui il 60% è in zona a rischio.

L'impegno del Governo per valorizzare e ristrutturare l'esistente, riqualificare le periferie e le aree degradate, recuperare i tanti e bellissimi centri storici che abbondano nel nostro paese deve essere accompagnato da una previsione di spesa che si rende necessaria anche per rilanciare, oltre che il settore delle costruzioni, altri comparti, quali il turismo, il commercio, i trasporti se, come molti ritengono, il nostro paese è destinato a diventare nei prossimi anni un punto di riferimento importante per milioni di turisti provenienti dai paesi emergenti.

Come pure resta fondamentale il discorso sulle ristrutturazioni degli edifici pubblici, scuole e ospedali che rischiano di crollare a causa dei fenomeni naturali ma spesso per l'incuria cui sono soggetti.

Va anche sottolineata l'urgenza e la necessità di bonificare edifici e territorio.

È di grande attualità il tema dell'avvelenamento del territorio operato dalla criminalità organizzata in combutta con imprenditori senza scrupoli per lo smaltimento a basso costo di rifiuti tossici ed inquinanti e i diversi disastri ambientali operati da grandi imprese come quello dell'ILVA.

Anche se con ritardo, le istituzioni hanno compreso come le bonifiche non interessano solamente le aree dove ha operato la criminalità organizzata o le fabbriche inquinanti: si pensi agli edifici privati e pubblici, a partire dalle scuole, che hanno il problema dell'amianto (eternit, ma anche intonaci o coibentazioni per gli impianti di riscaldamento) e in tal senso, le misure varate a sostegno delle ristrutturazioni, in parte, vengono incontro a queste esigenze.

Il Governo deve fare la sua parte, rendendo immediatamente disponibili i fondi CIPE per l'apertura dei cantieri, definendo un piano straordinario di opere per il Mezzogiorno, sbloccando selettivamente il patto di stabilità per i comuni virtuosi ed avviando così un piano di opere finalizzate alla difesa del territorio, al suo recupero e messa in sicurezza e alla valorizzazione dei beni artistici e monumentali.

FENEALUIL è fermamente convinta che il secondo decennio degli anni 2000 sarà il decennio della riqualificazione. Il tema della qualità del costruito, dell'identità territoriale, della demolizione e ricostruzione e della riqualificazione sembrano essere input importanti per la domanda dei prossimi anni e per la ripresa economica del nostro paese.

1.8. GLI STAKEHOLDER

FENEALUIL, nello svolgimento della propria attività e nel perseguimento della propria missione, interagisce con una moltitudine di soggetti, o gruppi di soggetti, che rappresentano i suoi stakeholder di riferimento.

1. **SOGGETTI CUI È DIRETTAMENTE RIVOLTA LA MISSIONE:** *sono i lavoratori e le lavoratrici del settore delle costruzioni e le loro famiglie, che si rivolgono al sindacato per la risoluzione di problematiche incontrate in ambito lavorativo e sociale.*

Anche se la relazione con questi soggetti è, generalmente, mediata dalle strutture territoriali del sindacato, l'azione complessiva di FENEALUIL nazionale è rivolta, in prima istanza, a difendere il loro benessere. Ad essi sono dirette le attività istituzionali proprie del sindacato che, per le diverse tipologie contrattuali, si sostanziano nell'erogazione di servizi, anche tramite le molteplici attività delle casse edili, e comprendendo anche il welfare previdenziale e sanitario. FENEALUIL è costantemente impegnata a garantire che il sistema di servizi e tutele sia sempre adeguato rispetto alle istanze dei cittadini/lavoratori, le cui priorità cambiano al modificarsi del contesto economico, occupazionale e demografico del territorio di riferimento.

FENEALUIL è a disposizione dei lavoratori per gli aspetti contrattuali ai diversi livelli, soprattutto per la realizzazione dei CCNL, ma è in grado di organizzare le sue strutture affinché il lavoratore possa ottenere la piena realizzazione di un proprio diritto o bisogno.

2. **SOGGETTI CHE REALIZZANO DIRETTAMENTE LA MISSIONE:** *sono le risorse umane di cui*

FENEALUIL si avvale e comprendono i dipendenti, il personale retribuito in aspettativa sindacale, i professionisti, coloro che offrono la loro collaborazione a titolo volontario, RLS, RLST e RSU/RSA.

Le risorse umane di FENEALUIL accolgono il lavoratore e lo accompagnano lungo tutto il percorso che porta all'ottenimento di un diritto. FENEALUIL garantisce la formazione e l'aggiornamento indispensabili per poter operare con professionalità e chiede loro di condividere la finalità e i valori dell'Istituto e di essere aperti ai continui adattamenti e rinnovamenti imposti dall'evoluzione del contesto istituzionale, sociale e tecnologico entro cui svolgono quotidianamente la loro attività.

3. **ORGANISMI PER LA BILATERALITÀ**

FENEALUIL è fermamente convinta della necessità di valorizzare e rilanciare il sistema della bilateralità, operando una profonda riforma dello stesso. Lo sviluppo del ruolo assegnato agli enti bilaterali attraverso l'introduzione di strumenti quali la congruità, la borsa lavoro, la patente a punti e altri, ha subito delle pesanti battute d'arresto, soprattutto per la crisi delle associazioni datoriali e per il venir meno, da parte di questi soggetti, della volontà di portare avanti un processo di regolamentazione del settore che punti sulla valorizzazione della qualità del lavoro e delle imprese. Inoltre, sul fronte economico-finanziario, dal 2008 sono consistentemente diminuite le risorse a disposizione degli enti bilaterali per l'erogazione delle prestazioni e dei servizi e, in molte realtà, la spesa del personale e i costi di gestione non sono più sostenibili.

FENEALUIL già da molti anni ha portato avanti idee e proposte sulla bilateralità, prima a Milano e, in tempi più recenti, nella Conferenza di Organizzazione svoltasi nel 2013.

L'obiettivo principale è quello di omogeneizzare e razionalizzare i costi degli enti, fare sinergia tra loro, sviluppando processi di gestione del personale, al fine di rendere sempre più efficienti le strutture prima di giungere a percorsi tesi ad accorpamenti e unificazioni.

L'aver immaginato questo tipo di percorso mediano, prima di giungere a soluzioni che hanno come obiettivo la realizzazione di un sistema più snello, agile, meno rigido rispetto all'attuale, non è casuale, ma tiene conto delle difficoltà che gli interventi sugli enti comportano, a causa di alcune criticità determinate da una gestione sconveniente.

Questa strada potrà consentire la sopravvivenza del sistema e degli enti preposti, riscoprendo e salvaguardando quelle che sono le finalità per cui gli enti sono stati istituiti, ovvero fornire servizi e prestazioni a lavoratori e imprese.

4. PARTNER ISTITUZIONALI, STRATEGICI E TECNICI CHE CONTRIBUISCONO ALLA REALIZZAZIONE DELLA MISSIONE: *Uil Nazionale e sue strutture territoriali, gli enti collaterali della Uil, Fillea CGIL e Filca CISL. Svolgono un ruolo complementare nella realizzazione della missione e intrattengono con FENEALUIL un rapporto stabile e continuativo.*

Si tratta di soggetti accomunati dal fatto di fornire a FENEALUIL e/o di ricevere da FENEALUIL "energie" di diversa natura, necessarie ad alimentare l'attività a servizio del lavoratore. Sono, ma non per questo, meno importanti.

Confederazione Uil e sue strutture territoriali; enti collaterali della Uil (Patronato ITAL e CAF)

FENEALUIL condivide e contribuisce alla realizzazione del disegno complessivo della Confederazione Uil di cui sposa:

- La filosofia che ispira la politica contrattuale;
- La politica dei servizi e degli EE.BB., funzionale alla creazione della rete di protezione e di servizi evidenziata nella dichiarazione di missione;
- La tesi della necessità di essere capillarmente presenti sul territorio.

Il Sindacato UIL, con le sue strutture territoriali e di categoria e gli enti collaterali, è un sistema finalizzato ad aumentare l'efficacia di erogazione dei servizi al lavoratore e alle famiglie, sfruttando le sinergie che l'approccio sistemico consente. La convenzione tra FENEALUIL e Patronato ITAL-Uil è proprio il primo esempio di rapporto sinergico tra sindacati di categorie e strutture collaterali della UIL.

Filca CISL e Fillea CIGL

I rapporti istituzionali con Fillea CGIL e Filca CISL non presentano oggi significative criticità. Nel prossimo futuro, le dinamiche che caratterizzano la relazione tra Filca CISL, Fillea CGIL e FENEALUIL potrebbero modificarsi in conseguenza al protocollo d'intesa sottoscritto il 31 maggio 2013 e perfezionato nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

La nuova normativa determina il passaggio dal concetto dei sindacati maggiormente significativi a quello sulla valutazione della reale consistenza e consenso raccolto dai vari sindacati, che verrà determinata sulla base della rappresentatività effettiva nei luoghi di lavoro (misurata dal numero degli iscritti e dal consenso ricevuto). In questo contesto, un nodo cruciale

è rappresentato dalla misurazione della reale rappresentatività dei sindacati. Infatti, se per il settore edilizio, appare chiaro tale attività sarà attribuita al sistema delle Casse Edili, che sarà preposto a certificare la rappresentatività delle OOSS basandosi sul numero degli iscritti alle stesse casse edili, maggiori problemi potrà porre la certificazione della rappresentatività dei sindacati nel settore dei materiali, dove esiste una rilevante frammentazione delle imprese con una diffusa presenza di PMI.

5. SOGGETTI CON I QUALI SI TENGONO RELAZIONI FUNZIONALI ALLA REALIZZAZIONE DELLA MISSIONE: *Governo centrale ed Enti Locali, Associazioni datoriali, Ordini professionali.*

Si tratta di soggetti con i quali FENEALUIL si incontra e si confronta su tematiche specifiche, sia in materia di contrattazione a tutti i livelli, che per la concertazione in materia di:

- Politica dei redditi e occupazione;
- Politiche del welfare;
- Politiche industriali e di rilancio dell'economia;
- Gestione delle crisi aziendali;
- Politiche di gestione della bilateralità in tutte le sue diverse attività.

Associazioni datoriali

Negli anni più recenti due sono state le tendenze che hanno segnato in modo rilevante la controparte datoriale: la frammentazione dell'ANIEM in ANIEM-CONFIMI e CONFAPI e la crisi dell'ANCE.

L'ANCE è la principale organizzazione datoriale e, in passato, ha sempre ricevuto un ampio consenso da parte dei suoi iscritti, dovuto principalmente alla sua capacità di interloquire con le istituzioni. Negli anni

più recenti, l'ANCE sta attraversando una forte crisi di rappresentatività e rappresentanza, che ha ridotto la sua capacità di essere punto di riferimento per l'intero settore. La crisi economica ha ulteriormente aggravato la situazione.

Inoltre, lo Stato e gli Enti locali non hanno potuto (o voluto) rispondere alle proposte avanzate dal settore delle costruzioni e questo fatto ha indebolito ulteriormente il ruolo dell'ANCE e quindi la sua autorevolezza. Da questa problematica si potrà uscire solo rilanciando un sistema di relazioni industriali e di contrattazione, attraverso un adeguato equilibrio tra sistema nazionale e decentrato.

Governo centrale ed Enti Locali

FENEALUIL, con Fillea CGIL e Filca CISL, ritiene che le relazioni con le istituzioni e gli enti locali siano in fase molto critica per la mancanza di attenzione da parte delle istituzioni e di molti stakeholders alle molteplici problematiche del settore e per il suo rilancio e si augurano che nel prossimo triennio si creino le condizioni ideali per la ripresa di un confronto utile e costruttivo.

Ordini professionali

FENEALUIL partecipa con l'Ordine degli Ingegneri e degli Architetti a gruppi di lavoro su progetti che hanno come tema dominante la riqualificazione del territorio e, in particolare, delle periferie.

La collaborazione con gli Ordini professionali ha condotto FENEALUIL Nazionale, insieme a Fillea CGIL e Filca CISL, a sottoscrivere un Protocollo d'intesa con l'Associazione Agende 21 per realizzare azioni e programmi di sostegno per la rigenerazione urbana sostenibile e per il recupero energetico del patrimonio

immobiliare pubblico degli enti locali. Si tratta di un'intesa molto importante perché consente di effettuare interventi indirizzati alla riqualificazione energetica ed alla gestione del patrimonio immobiliare pubblico, attraverso una selezione qualificata delle imprese concorrenti, con il vantaggio che si escludono dal mercato le imprese che non rispettano la qualità e la regolarità del lavoro, fenomeni purtroppo molto diffusi nel settore delle costruzioni. Il Protocollo, siglato in data 1 Marzo 2013, contempla formule che il sindacato ha sempre promosso e sostenuto come l'offerta economicamente più vantaggiosa, l'appalto integrato e l'obbligo di produzione del DURC per congruità. Il protocollo prevede anche la promozione di percorsi di formazione specialistica dei lavoratori operanti nell'ambito della riqualificazione energetica degli edifici e delle opere di riassetto del territorio e del recupero urbano.

6. **FONDI PENSIONE E FONDI SANITARI:** *Fondi pensione complementare PREVEDI, CONCRETO, ARCO e Fondo sanitario ALTEA.*

Erogano servizi di previdenza integrativa e sanitaria a favore dei lavoratori dei settori di pertinenza

7. **SOGGETTI CHE INTERAGISCONO NELLA REALIZZAZIONE DELLA MISSIONE "ALLARGATA":** *comunità locali, associazionismo e terzo settore.*

Nel contesto attuale, un sindacato moderno non ha solo il ruolo di garantire la tenuta della pace sociale, ma deve essere anche parte attiva e propositiva del sistema di welfare, laddove lo Stato sociale non è più presente. La possibilità di dialogare e confrontarsi con soggetti da sempre impegnati in questo campo d'azione, che sappiano svolgere efficacemente il ruolo di mediatore nella comprensione delle esigen-

ze dei cittadini, ha sicuramente una ricaduta positiva nella piena realizzazione della missione del sindacato. Al contempo, tutti i soggetti citati beneficiano della presenza sul territorio di un sindacato impegnato a migliorare le condizioni dei lavoratori e delle loro famiglie, offrendo servizi qualificati e facendo rete.



1.9. LE DIRETTRICI SULLE QUALI PROCEDERE

1. RICHIESTA, ALLE FORZE CHE GOVERNANO IL PAESE, DI POLITICHE CHIARE E CONCRETE, SU SCELTE PRIORITARIE

A oggi, le forze politiche non hanno ancora dato risposte decisive, che contemplino misure di carattere strutturale, in grado di rimettere in moto il settore delle costruzioni. FENEALUIL si impegna a sensibilizzare l'interlocutore governativo perché riprenda il confronto con le parti sociali su temi che il nostro Sindacato considera centrali:

- Lo sviluppo di un piano di grandi infrastrutture a beneficio del commercio, del turismo e dell'industria, che permetta di sfruttare a pieno la collocazione strategica dell'Italia al centro del Mediterraneo e la riattivazione del programma delle piccole e medie opere funzionali al territorio, come quelle di edilizia scolastica.
- Il recupero, la valorizzazione e la promozione del bene più prezioso del nostro Paese: il "bello".

Questo "valore aggiunto" tutto italiano, trova molte declinazioni e rivela quindi più fronti sui quali poter agire:

- Il bello come tutela del territorio:
Attuazione di un piano di prevenzione e messa in sicurezza del territorio contro il rischio sismico e il dissesto idrogeologico che caratterizzano zone affatto marginali del nostro Paese, attraverso la manutenzione non solo straordinaria ma anche ordinaria.
- Il bello come estetica urbana:
Restauro dei beni culturali e recupero dei centri storici

- Il bello come recupero e riqualificazione del patrimonio edilizio esistente:

Recupero delle periferie rispettando canoni di decoro, di risparmio energetico e di bioedilizia

- Il bello del "made in Italy" da portare in tutto il mondo:

Varo di misure di sostegno all'export, come quelle che favoriscono lo sviluppo di forme consortili tra imprese di piccole e medie dimensioni, impegnate nella progettazione e nella realizzazione di prodotti d'alta gamma. L'edilizia, e il settore del mobile, devono essere inseriti in un progetto che, coinvolgendo più settori e unendo una vasta gamma di prodotti dell'eccellenza "made in Italy", sia volto alla creazione di una rete distributiva capillare, in grado di raggiungere, in tutto il mondo, la clientela che si rivolge alla fascia del lusso e apprezza il design italiano.

Nella misura in cui le priorità segnalate trovassero la resistenza dei vincoli di finanza pubblica, il Governo e le Amministrazioni locali potrebbero varare misure che stimolino l'intervento e la domanda dei privati, come provvedimenti di fiscalizzazione, mutui a tasso agevolato o detrazioni fiscali per ristrutturazioni in zone a dissesto idrogeologico e per il restauro del patrimonio archeologico e artistico.

2. RILANCIO E VALORIZZAZIONE DELLA BILATERALITÀ

Diversamente da altri sindacati, la FENEALUIL non assegna alla bilateralità il solo ruolo di strumento contrattuale. La FENEALUIL è convinta che, di fronte alla conti-

nuova contrazione dello stato sociale, la bilateralità possa e debba rivestire un importante ruolo di sussidiarietà, intervenendo nella creazione di una rete di protezione per i lavoratori. Affidare questo ruolo alla bilateralità rappresenta una soluzione sicuramente preferibile alla privatizzazione dei servizi a valenza sociale.

Ancora, la bilateralità può garantire coesione sociale e risposte nuove, rivelandosi preziosa proprio in questo periodo di crisi economica. Grazie a essa il settore delle costruzioni può svolgere un ruolo di traino nella ripresa.

Per sfruttare al meglio le potenzialità della bilateralità, occorre:

- Definire il sistema di prestazioni che si deve affidare agli EE.BB., coerentemente ai bisogni che il settore esprime e alle soluzioni che si ritengono di dare in risposta a questi bisogni.

Su questo fronte la FENEALUIL ritiene importante che:

- Alla bilateralità sia demandata la gestione diretta di alcuni strumenti di welfare;
- Gli EE.BB. costruiscano un rapporto anche con i lavoratori autonomi del settore, chiedendo loro una contribuzione a fronte della quale erogare prestazioni del tutto nuove e coerenti con le specifiche esigenze di queste figure lavorative.
- Avviare, una volta individuate le prestazioni da affidare agli EE.BB., un processo di razionalizzazione gestionale e organizzativa degli Enti, rivolto principalmente a contenerne i costi di gestione; per tale ragione occorre stabilire il rapporto tra addetti e numero dei dipendenti degli enti, l'equilibrio del contributo cassa edile nella ripartizione costi generali, per prestazioni e rimborsi per malattia/infortuni. In pratica, va rafforzata la linea del rigore da applicare in tutti gli enti ottimizzando al massimo le risorse umane e finanziarie, evitando

che siano messi in discussione i servizi e le prestazioni stabilite dal contratto, applicare lo statuto e il bilancio tipo, completare la presenza dei Formedil regionali e dei coordinamenti dei CPT regionali laddove non sono stati ancora costituiti.

- Ricercare e sperimentare sui territori le soluzioni che, rispettando il vincolo della sostenibilità economica, consentiranno ovunque di sfruttare le opportunità della bilateralità. Condizioni territoriali diverse richiameranno, quindi, risposte differenti.
- Potenziare la formazione in ingresso degli amministratori degli EE.BB., sia da parte sindacale sia da parte datoriale.

3. RECUPERO DELLA CAPACITÀ DI RAPPRESENTANZA DEL SINDACATO

Con l'obiettivo di raggiungere il 26% di rappresentatività, la FENEALUIL è impegnata a:

- Aumentare l'efficacia della tutela offerta alla base tradizionale.
- Estendere la tutela includendo gli outsider, cioè:
 - I quadri e gli impiegati, che sono soggetti difficilmente "sindacalizzabili" perché, da un lato, contano sulla propria capacità di autotutela e, dall'altro, risultano essere i destinatari privilegiati delle più avanzate politiche di gestione delle risorse umane da parte delle imprese;
 - I lavoratori-imprenditori, cioè i lavoratori celati dietro lo schermo delle partite IVA e i lavoratori collocati (o ricollocati) nei cantieri con forme contrattuali diverse dal CCNL edili.
- Privilegiare la via della concertazione, mediante la quale il sindacato acquisisce una capacità di influire sulle politiche pubbliche che altrimenti non avrebbe, riuscendo a perseguire gli interessi dei lavoratori in modo più favorevole.

4. EVOLUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL SINDACATO

La nuova legge sulla rappresentanza richiede uno sforzo organizzativo per aumentare l'influenza e la presenza sui territori, al fine di raggiungere un sempre maggior numero di lavoratori e potersi definire sindacato veramente rappresentativo.

Attualmente, FENEALUIL è impegnata a:

- Garantire un'azione sul territorio incisiva e capillare, investendo sulla formazione del funzionario

delle strutture sindacali. Questa figura ha come punto di riferimento il territorio, dove costruisce un rapporto diretto con il lavoratore del settore costruzioni per offrirgli i tradizionali servizi di Patronato e Caf e una serie di ulteriori servizi legati agli EE.BB..

- Ottimizzare l'utilizzo delle risorse economiche e dei quadri sindacali attraverso un deciso rafforzamento delle Federazioni regionali, assegnando a questo livello organizzativo poteri e risorse oggi allocati presso il livello nazionale o provinciale.



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

2. GOVERNANCE, ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE



2.1. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E TERRITORIALE

La struttura organizzativa e territoriale della Federazione è così articolata:

- Assemblea dei lavoratori
- RSA, RSU, RLS, RLST, CAE
- Consiglio di Lega o di Zona
- Federazione Territoriale o di Area Metropolitana
- Federazione Regionale
- Federazione Nazionale

La FENEALUIL articola la propria azione sull'Assemblea dei lavoratori ad essa iscritti nell'unità produttiva. L'Assemblea contribuisce alla elaborazione e definizione della politica del sindacato, nel rispetto delle minoranze e nell'ambito dell'Assemblea vengono elette le rappresentanze sindacali aziendali.

È presente sul territorio con:

- 103 Federazioni Territoriali o di Area Metropolitana
- 18 Federazioni Regionali

Le federazioni di Aosta, Bolzano e Trento assumono le funzioni delle Federazioni Regionali. La Federazione Regionale del Molise svolge le fun-

zioni per conto delle province di Campobasso e Isernia;

- 1 Federazione Nazionale, con sede a Roma.

Il nuovo Statuto, approvato il 21 Marzo 2013 (Tivoli, Conferenza d'Organizzazione) afferma il modello organizzativo verso il quale FENEALUIL sta evolvendo, caratterizzato dalla centralità del livello regionale, che acquisirà sempre più un ruolo di sviluppo e coordinamento dell'Organizzazione e al quale saranno trasferiti poteri sia dal livello nazionale sia dal livello territoriale. L'importanza del livello regionale è testimoniata anche dall'ampiezza dei poteri che l'art. 37 dello Statuto riserva al Consiglio Regionale.

Secondo questo modello organizzativo il collegamento e il coordinamento con gli EE.BB. dovrà avvenire a livello regionale; fondamentale sarà lavorare per la costruzione di banche dati che permettano di seguire il lavoratore in tutta la regione, sino a sperimentare il tesseramento regionale.

Coerentemente a questa visione, nel 2013 sono iniziati i processi di accorpamento che si sono concretizzati nei congressi del 2014 (Treviso-Belluno e Padova-Rovigo).

2.2. I PRINCIPI ISPIRATORI DELLA GOVERNANCE

DEMOCRAZIA E PARTECIPAZIONE

Il nuovo Statuto e il relativo Regolamento di attuazione danno seguito a questi principi stabilendo che tutte le cariche sono elettive e che tutte le strutture devono garantire la più ampia libertà di espressione sulle questioni poste in discussione. Al fine di evitare accumuli di cariche e conflitti di interesse, lo Statuto stabilisce puntualmente i casi di incompatibilità interne ed esterne all'assunzione di incarichi. Sono anche previsti limiti di mandato, in quanto la carica di Segretario Generale, a tutti i livelli, non può essere ricoperta per un periodo complessivamente superiore a tre mandati congressuali e non possono essere eletti alla carica di Segretario Generale, componente della Segreteria e di Tesoriere coloro che, al momento della elezione, hanno superato il limite di età per il collocamento in pensione di vecchiaia.

Per favorire la partecipazione attiva alle scelte del sindacato, risulta cruciale la circolazione e la condivisione delle informazioni a tutti i livelli, favorita dall'uso degli strumenti e delle tecnologie informatiche (come INTRANET e l'applicativo gestionale FenealGest) e dal confronto tra i dirigenti esponenti dei vari livelli territoriali che avviene in riunioni convocate ad hoc su temi specifici e, in via istituzionale, dalla partecipazione all'esecutivo nazionale dei dirigenti regionali e delle più importanti province.

I principi di democrazia e partecipazione trovano attuazione anche nei diritti garantiti a tutti gli iscritti e le iscritte al sindacato, che possono:

- essere elettrici, elettori ed eleggibili a tutte le cariche interne dell'Organizzazione;

- essere candidabili per le strutture della FENEALUIL e candidabili nelle liste di organizzazione per le elezioni di RSU, CAE, RLS e RLST;
- essere candidabili per le strutture FENEALUIL alla nomina di RSA;
- partecipare alla formazione delle scelte della FENEALUIL;
- essere designati a rappresentare FENEALUIL in attività, strutture e negli Enti paritetici territoriali o in Enti esterni;
- usufruire dei servizi e dei vantaggi connessi al possesso della Tessera della UIL;

A fronte dei loro diritti, tutti gli iscritti alla FENEALUIL sono tenuti a rispettare le norme statutarie, il Regolamento e le delibere degli organi statuari. Violando questi doveri o rendendosi responsabili di infrazioni di natura politico-sindacale o ponendo in essere comportamenti lesivi dell'interesse e del buon nome della Federazione incorrono in sanzioni (dal richiamo scritto sino all'espulsione).

AUTONOMIA, RESPONSABILITÀ E TRASPARENZA

Le Federazioni Territoriali o di Area metropolitana, quelle Regionali e la Federazione Nazionale sono associazioni aventi nei propri ambiti, ciascuna, autonomia politica, amministrativa e patrimoniale.

A fronte della loro autonomia, tutte le strutture sono tenute al rispetto delle norme sulla trasparenza e responsabilità gestionale fissate dal Regolamento di attuazione dello Statuto.

Per perseguire l'obiettivo di credibilità e trasparenza amministrativa nei confronti degli iscritti, degli interlocutori istituzionali e sociali:

- Tutte le strutture devono redigere e approvare annualmente il rendiconto economico-finanziario e lo stato patrimoniale relativo all'esercizio precedente e il preventivo economico-finanziario per l'esercizio in corso;
- I documenti contabili menzionati devono essere inviati presso le strutture di categoria di livello superiore e presso le competenti strutture confederali;
- I rendiconti di spesa relativi all'anno precedente accompagnati dalla relazione del collegio dei revisori dei conti e dalla delibera di approvazione dell'organo statutario competente di tutte le strut-

ture, a qualsiasi livello, sono pubblicati sul sito della federazione nazionale entro il 30 settembre di ogni anno.

Nel caso si verificano inadempienze organizzative o violazioni statutarie da parte di Federazioni territoriali, di Area metropolitana o Regionali, si avvia una procedura di conciliazione per tentare di comporre la controversia. Esperita senza esito tale procedura, la Segreteria Nazionale dispone il commissariamento della Federazione interessata. Di norma il commissario è individuato nella figura del Segretario Organizzativo della Federazione Nazionale o nel Segretario Generale Regionale (se la Federazione commissariata è Territoriale o di Area metropolitana).

2.3. GLI ORGANI DI GOVERNO, CONTROLLO E GIURISDIZIONE INTERNA DI FENEALUIL NAZIONALE

A livello centrale, il sistema di governo si articola negli Organi specificati dall'art. 33 dello Statuto.

Sono Organi della Federazione Nazionale:

- Il Congresso Nazionale;
- Il Consiglio Nazionale;
- L'Esecutivo Nazionale;
- La Segreteria Nazionale;
- Il Segretario Generale;
- Il Tesoriere;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti;
- Il Collegio dei Probiviri;
- L'Assemblea Nazionale.

Le cariche di Segretario Nazionale, Segretario Generale e Tesoriere sono retribuite. Gli altri Organi

sono composti da sindacalisti a tempo pieno retribuiti e da delegati che usufruiscono di permessi sindacali. Gli Organi del livello nazionale sono replicati a livello di Federazione Territoriale o di Area metropolitana e di Federazione Regionale. Le diversità riguardano l'assenza dell'Esecutivo tra gli Organi delle Federazioni Territoriali o di Area Metropolitana, così come del Collegio dei Probiviri al livello territoriale o di area metropolitana. I livelli Regionale e Territoriale o di Area metropolitana possono costituire la relativa Assemblea, che non ha prerogative deliberanti, ma può esprimere pareri sulla politica contrattuale e organizzativa.

Anche le norme per la formazione e il funzionamento degli Organi sono comuni a tutti i livelli.

2.3.1. IL CONGRESSO NAZIONALE

È l'organismo massimo di direzione di tutta la Federazione ed è costituito dai delegati eletti nei Congressi Regionali. Esso è convocato, in via ordinaria, dal Consiglio Nazionale ogni 4 anni ed è validamente costituito con la presenza di un numero di delegati che rappresentino almeno i due terzi degli iscritti alla FENEALUIL.

All'atto dell'insediamento vengono nominate la Presidenza del Congresso e la Commissione verifica poteri, che ha il compito di controllare il rispetto delle regole nella designazione dei delegati.

Il congresso viene aperto dalla Relazione del Segretario Generale uscente, consuntiva del lavoro svolto durante l'arco congressuale ed enuncia il programma di lavoro proposto al Congresso.

La discussione congressuale è impostata sulla relazione della Segreteria Nazionale uscente e sulle tesi di Categoria, che sono elaborate da una Commissione nominata dalla Segreteria Nazionale e approvate dal Consiglio Generale all'atto del suo scioglimento, e sulle tesi Confederali.

Tutte le risoluzioni delle Federazioni Territoriali o di Area Metropolitana e Regionali saranno portate a conoscenza dei Delegati del Congresso Nazionale. Il Congresso elabora un documento finale che formalizza l'indirizzo generale e programmatico che recepisce la Relazione e le conclusioni, potendo anche

recepire risoluzioni che concilino proposte diverse emerse durante lo stesso Congresso.

Il Congresso approva lo Statuto e il Regolamento di attuazione della FENEALUIL; elegge il Consiglio Nazionale, l'Assemblea Nazionale, i Probiviri, i Revisori dei conti e i delegati al Congresso Confederale.

2.3.2. L'ASSEMBLEA NAZIONALE

È eletta dal Congresso ed è formata dai componenti del Consiglio Nazionale, dai probiviri, dai revisori dei conti nazionali, dai Segretari Territoriali e Regionali generali non eletti nel Consiglio Nazionale e da un numero di RSA, RSU, RLS, RLST, CAE stabilito dal Congresso, indicati dalle Federazioni Regionali, con

il criterio della rappresentanza dei vari settori della Federazione.

L'Assemblea Nazionale è convocata almeno una volta l'anno dalla Segreteria Nazionale per esaminare le politiche contrattuali ed organizzative.

2.3.3. IL CONSIGLIO NAZIONALE

È l'organo di indirizzo politico eletto dal Congresso ed ha il compito di attuarne i deliberati e di fissare le direttive generali dell'attività organizzativa e delle politiche sindacali.

È composto da un massimo di 151 componenti, compresa la Segreteria Nazionale, eletti secondo criteri di rappresentatività.

Il Consiglio:

- Elegge il Segretario Generale, la Segreteria Nazionale, il Tesoriere, l'Esecutivo Nazionale;

- Convoca il Congresso Nazionale;
- Approva il rendiconto economico-finanziario e l'allegato stato patrimoniale, il preventivo di spesa per l'anno in corso e la relazione amministrativa della Federazione Nazionale;
- Approva lo Statuto e il Regolamento di attuazione.

L'organo in carica dal 31.12.2013 era composto da 126 membri e nel 2013 si è riunito 6 volte.

2.3.4. LA SEGRETERIA NAZIONALE

È l'Organo esecutivo e politico della FENEALUIL, è eletta dal Consiglio Nazionale ed è costituita da

un numero massimo di 7 componenti, compreso il Segretario Generale.

È convocata dal Segretario Generale almeno una volta al mese.

La responsabilità della Segreteria è collegiale e nell'adempimento delle sue funzioni:

- Assicura la gestione delle linee politiche, organizzative ed amministrative individuate negli organismi nazionali;
- Garantisce l'attuazione dello Statuto e del Regolamento di attuazione, in particolare con riferimento allo scopo e alla finalità di FENEALUIL;
- Tiene rapporti costanti con le Federazioni Territoriali, di Area metropolitana, Regionali e con la Confederazione;
- Attribuisce al suo interno gli incarichi operativi a ciascun segretario;
- Assume il personale della Federazione Nazionale;
- Nomina commissari anche ad acta nelle Federazioni territoriali, di Area metropolitana e Regionali;
- Costituisce commissioni di lavoro su specifiche tematiche contrattuali e organizzative.

TRINCI MASSIMO



È stato Segretario Generale fino al febbraio 2014, quando alla carica è subentrato Vito Panzarella. Ha la rappresentanza politica e legale della Federazione e gli spettano i compiti di coordinamento delle attività della Segreteria Nazionale, la responsabilità della politica internazionale e della stampa. Inoltre, ha la responsabilità temporanea degli incarichi non assegnati.

PANZARELLA VITO



È responsabile della politica organizzativa.

BERNARDO CIDDIO DONATO SEBASTIANO



È responsabile delle politiche del mercato del lavoro, delle politiche per il Mezzogiorno; appalti, lavori pubblici e grandi gruppi, legalità.

FRISENNA PIERPAOLO



È responsabile delle politiche contrattuali del settore del cemento, delle politiche dell'Artigianato, della comunicazione e della gestione dei processi di informatizzazione.

CORREALE EMILIO



È responsabile delle politiche contrattuali del settore dell'Edilizia.

PASCUCCI FABRIZIO



È responsabile delle politiche contrattuali – industriali dei settori del Legno, dei Laterizi, dei Manufatti in Cemento e Lapidari.

SANNINO FRANCESCO



È responsabile degli Enti Paritetici, Sicurezza, Casa, Ambiente e Territorio.

CATALANO ANGELO



È stato membro della Segreteria Nazionale sino al 21 maggio 2013.

Nel 2013 La Segreteria Nazionale si è riunita 21 volte, con una presenza media dei suoi componenti superiore al 90%.

2.3.5. IL SEGRETARIO GENERALE

È la persona cui spetta la rappresentanza politica e legale della Federazione Nazionale della FENEALUIL. Viene eletto dal Consiglio Nazionale e la sua carica è pro-tempore e non può essere ricoperta per un periodo complessivamente superiore a 3 mandati congressuali.

È responsabile della gestione delle linee politiche decise dagli organismi nazionali.

Nell'Ottobre 2012 è stato eletto Segretario Generale Massimo Trinci. Dal Febbraio 2014 la carica di Segretario Generale è ricoperta da Vito Panzarella e Massimo Trinci ha assunto la carica di Presidente.

2.3.6. IL TESORIERE

Garantisce il controllo della compatibilità tra entrate e spese, nonché della regolarità della contabilità e degli atti amministrativi della Federazione Nazionale. È eletto dal Consiglio Nazionale e partecipa alle riunioni della Segreteria Nazionale senza diritto di voto.

La figura del Tesoriere è stata istituita dalla Conferenza di Organizzazione FENEALUIL del 21 marzo 2013.

Angelo Catalano è il Tesoriere in carica dal 21 maggio 2013.

2.3.7. L'ESECUTIVO NAZIONALE

È eletto dal Consiglio Nazionale secondo criteri di rappresentatività ed è composto da un massimo di 51 componenti. Al suo interno deve essere garantita la presenza di almeno un rappresentante per ciascuna Federazione Regionale. La Segreteria Nazionale fa parte di diritto dell'Esecutivo Nazionale.

L'Esecutivo nazionale:

- Promuove lo sviluppo dell'Organizzazione;
- Affronta di volta in volta le questioni ad esso delegate dal Consiglio Nazionale anche mediante

l'attribuzione, da parte della Segreteria Nazionale, di specifici incarichi ai suoi componenti;

- Contribuisce a definire complessivamente le scelte di politica generale della Federazione;
- Partecipa alla promozione delle attività rivolte a raggiungere lo scopo e la finalità di FENEALUIL.

L'Esecutivo Nazionale è composto da 55 membri e nel 2013 si è riunito 6 volte, con una presenza media dei suoi membri dell'85%.

2.3.8. IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

È l'organo di controllo dei documenti contabili e amministrativi della Federazione Nazionale.

È eletto dal Congresso e composto da 3 membri effettivi, tra cui il Presidente, e da 2 membri supplenti.

Il Presidente dei Revisori dei Conti deve essere iscritto all'Albo Nazionale dei Revisori e per il compenso segue il tariffario prescritto.

Il collegio effettua, almeno trimestralmente, il controllo della contabilità della Federazione Nazionale e, in occasione dell'approvazione del rendiconto consuntivo d'esercizio, redige una relazione sull'attività svolta.

Compongono l'attuale Collegio (in carica dal 29 gennaio 2010): Festa Angelo, Linari Ladislao, Porcaro Antonio, Mudaro Vincenzo, Pallotta Paola.

2.3.9. IL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

È l'organo di giurisdizione interna. È eletto dal Consiglio Nazionale e svolge funzioni di garanzia per la FENEALUIL nel rapporto con gli iscritti e verso l'esterno e di garanzia per l'iscritto nel rapporto con la FENEALUIL e gli altri iscritti; svolge anche funzioni di controllo del rispetto delle regole di democrazia interna nell'ambito della Federazione a qualsiasi livello. È composto da un minimo di 3 a un massimo di 11 componenti, tra i quali viene eletto il Presidente, e da un numero proporzionale di componenti supplenti.

Il collegio giudica i ricorsi avverso i provvedimenti disciplinari decisi dagli Organi statutari ai diversi livelli di competenza e i ricorsi avverso le decisioni assunte dal Collegio dei Probiviri delle Federazioni Regionali. Deve relazionare periodicamente della sua attività alla Segreteria Nazionale e annualmente al Consiglio Nazionale.

Può svolgere anche funzione conciliativa relativamente a questioni di competenza, anche indicando le soluzioni e i comportamenti a ciò necessari.

2.4. LE RISORSE UMANE DELLA FENEALUIL NAZIONALE

Per lo svolgimento della sua attività, FENEALUIL Nazionale si avvale dell'operato di 14 dipendenti, di cui 10 uomini e 4 donne, il cui rapporto di lavoro è disciplinato da Regolamento interno:

- 7 Segretari nazionali, assunti a tempo indeterminato, con contratto full time;
- 1 Tesoriere, assunto a tempo indeterminato, con contratto full time;
- 4 impiegate, assunte a tempo indeterminato, con contratto full time;
- 2 funzionari, assunti a tempo indeterminato, con contratto full time.

Tutti i dipendenti aderiscono al Fondo Pensione Complementare ARCO e al Fondo Sanitario ALTEA. FENEALUIL Nazionale acquisisce anche l'expertise di 10 collaboratori:

- 2 pensionati, ex dipendenti FENEALUIL, che continuano a prestare la loro professionalità nel campo amministrativo e previdenziale;
- 8 collaboratori a progetto, di cui 2 donne.

Di seguito si offre il profilo dei dipendenti dal punto di vista dell'anzianità anagrafica, dell'anzianità di servizio e del titolo di studio.

| | Età anagrafica | | | Anzianità di servizio | | | | | | | Titolo di studio | |
|--------------------------|----------------|----------|----------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|-------|----------|------------------|----------|
| | 18-34 | 35-55 | +55 | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | +30 | Licenza sup. | Laurea |
| Segreteria Nazionale | | 2 | 5 | | | | 1 | 1 | | 5 | 3 | 4 |
| Tesoriere | | | 1 | | | | 1 | | | | 1 | |
| Apparato | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | 1 | 2 | 2 |
| Funzionari | | 2 | | 1 | 1 | | | | | | | 2 |
| TOTALE DIPENDENTI | 1 | 6 | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | | 6 | 6 | 8 |



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

3. LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2013



L'attività svolta dalla FENEALUIL nel corso del 2013 si è fondamentalmente concentrata sui rinnovi contrattuali e sulla gestione delle crisi di settore e aziendali.

3.1. LA CONTRATTAZIONE

EDILIZIA: DIPENDENTI N. 800.000

La drammatica crisi che ha colpito duramente il settore e la possibilità di una più efficace programmazione degli interventi necessari per rilanciarlo, sono stati gli elementi che hanno contribuito a definire i contenuti delle richieste sindacali presentate alle Associazioni imprenditoriali dell'Industria e della Cooperazione, dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa per il rinnovo dei CCNL.

Guardare avanti e affidare a una comune e più incisiva iniziativa politica di concertazione il compito di recuperare credito per il nostro settore, ha voluto significare, fin dall'inizio delle trattative che hanno preso l'avvio nel corso del 2013, contrastare la tentazione presente soprattutto in alcune componenti dell'ANCE, di addebitare alla crisi l'impossibilità di venire incontro alle richieste dei lavoratori, che erano del tutto coerenti con i contenuti degli accordi interconfederali.

La presentazione da parte dell'ANCE e della Cooperazione di un documento alternativo, contenente la richiesta di abbassare in modo sostanzioso i costi contrattuali, soprattutto quelli riferiti alla contrattazione di secondo livello, come pure il ricorso al lavoro flessibile e gli aumenti salariali, sono gli elementi di partenza, per certi versi allarmanti, che fanno però

ben comprendere quale sia la natura che anima l'attuale articolata conduzione politica dell'ANCE.

In essa, anche nel corso del 2013 è risultata prevalente una visione radicalmente contrastante e ostile verso la contrattazione, mentre in modo evidente stenta ancora ad esprimersi quella componente delle imprese più innovative e strutturate, che ancora si ostina a permanere nel suo attuale timido ed inspiegabile silenzio.

Tutto ciò fa comprendere quanto sia stata complessa e articolata la trattativa che ha avuto luogo e il duro lavoro per riannodare con pazienza la tessitura contrattuale e la possibilità di arrivare, con l'ANCE, a un esito significativo e positivo.

La nostra impostazione, già affermata nei rapporti unitari con Filca CISL e Fillea CGIL, è alla base di un comune lavoro al tavolo delle trattative, volendo considerare la crisi come un'occasione per affrontare con decisione i cambiamenti necessari e per porre rimedio ad errori che, per responsabilità comune, si sono sedimentati nel tempo, volendo concludere una trattativa che possa entrare nel merito delle questioni e dia prospettive al settore.

Affrontare un cambiamento non vuol dire ridimensionare o annullare le conquiste del passato, solo ai fini del contenimento dei costi, ma significa valorizzare

la contrattazione, sia quella nazionale che quella di secondo livello territoriale, per riformare con lungimiranza e migliorare i nostri istituti contrattuali, in base a processi di efficientamento e di semplificazione organizzativa di tutto l'impianto su cui si è storicamente caratterizzata la nostra categoria.

La richiesta degli incrementi salariali, per salvaguardare il potere di acquisto dei lavoratori, costituisce un diritto imprescindibile a favore dei lavoratori, in rapporto all'oggettivo costo della vita, così come regolamentato negli accordi interconfederali.

All'atto della scrittura del presente documento, questa impostazione ha già prodotto il rinnovo dei Contratti nazionali con la Piccola e Media Impresa e, ancor più significativamente, con le Associazioni Artigiane, di conseguenza la FENEALUIL considera decisivo un più serrato confronto con l'ANCE che faccia chiarezza sulla volontà di proseguire sulla via della concretezza, dell'innovazione e della compartecipazione.

LEGNO E MATERIALI DA COSTRUZIONE: DIPENDENTI N. 250.000

Tutti i CCNL del Legno, Lapidari e Laterizi e Manufatti sono stati conclusi positivamente nel 2013, coerentemente alle norme interconfederali.

I risultati dei contratti, ad iniziare da quello del legno, arredamento e industria, segnano una svolta significativa in materia di democrazia industriale e governo delle flessibilità. Si è, quindi, operato positivamente e strategicamente per la ricomposizione della "gerarchia delle fonti normative".

Rispetto al governo delle flessibilità, la nostra scelta politica, determinata già a partire dalle piattaforme per il rinnovo contrattuale, affidava alle componenti nazionali la responsabilità di normare per via negoziale temi "sensibili" – come ad esempio il mercato del lavoro e l'orario – tramite lo strumento del CCNL,

finalizzato alla loro piena e reale applicazione attraverso l'accordo scritto tra RSU/O.O.S.S. territoriali nel secondo livello di contrattazione.

Il settore dell'Industria del Legno e dell'Arredamento, coerentemente con lo scenario macroeconomico generale, sia nazionale che internazionale, si confronta costantemente con una crisi che ha polverizzato ampi settori produttivi che più di altri hanno sofferto la concorrenza, ed ha catalizzato investimenti su alcuni prodotti, accentuando una tendenza in atto da alcuni anni.

Infatti, da un lato è costantemente presente una polarizzazione della domanda a causa della crisi della domanda interna, non più congiunturale ma sistemica (con una contrazione attorno al 30%), mentre dall'altro si assiste a una tendenza positiva della domanda estera, che ha prodotto un aumento di circa l'8% dell'export.

Anche nel 2013, confermando la tendenza degli ultimi anni, la capacità esportativa delle nostre Industrie è stata alimentata soprattutto dalle fasce alte del lusso e dell'esclusivo, con elementi di eccellenza sia nel campo del design, sia nel campo del retail.

Questa caratterizzazione ha determinato uno scenario contraddittorio: da un lato elementi di vivacità del mercato attraverso l'export e la capacità imprenditoriale di rinnovarsi attraverso investimenti mirati, mentre sul fronte del mercato domestico si registra una compagine imprenditoriale che ha subito il calo del mercato senza rinnovarsi. Questi in estrema sintesi gli elementi di contesto che hanno caratterizzato i rinnovi contrattuali.

Il CCNL Legno Industria ha segnato un punto di svolta in materia di "Democrazia Industriale" attraverso la regolamentazione di tutte le materie riguardanti il mercato del lavoro e l'orario, nel quadro nazionale e

demandando alla contrattazione decentrata la reale applicazione delle materie al libero negoziato tra Aziende ed RSU e/o OO.SS. territoriali. Questa normativa rappresenterà per il futuro elemento strategico per le OO.SS. nell'espansione della contrattazione decentrata nei luoghi di lavoro, ponendo al centro la figura delle RSU e delle OO.SS. in ordine alla contrattazione, direttamente nei luoghi di lavoro.

Altro punto decisivo è la conquista del welfare integrativo con l'istituzione del Fondo Sanitario ALTEA in tutti i contratti collettivi sottoscritti, con il costo a carico delle imprese. Un'altra rilevante novità è rappresentata dalla contribuzione differenziata sulla previdenza integrativa, dove rimane ferma la contribuzione dell'1,30 sul salario del lavoratore, mentre aumenta all'1,80 la corrispondente contribuzione a carico dell'azienda.

LATERIZI E MANUFATTI CEMENTIZI: DIPENDENTI N. 16.000

Naturalmente, anche l'industria dei laterizi e dei manufatti in cemento ha risentito della crisi del settore delle costruzioni e la contrattazione, a sua volta, ha risentito di questa difficile situazione.

Se si tiene conto del contesto di mercato in cui ci troviamo ad operare, possiamo dire che i CCNL rinnovati nel comparto dei materiali da costruzione hanno conseguito risultati importanti.

Occorre operare ancora su alcuni temi fondamentali per la nostra Organizzazione, soprattutto in relazione alla nostra rappresentatività in questo comparto, attraverso l'uso corretto e diffuso degli strumenti contrattuali che, da oggi, sono a disposizione del sindacato nei territori. Qui si giocherà il futuro della nostra organizzazione e la possibilità di rappresentare i nostri iscritti sui tavoli contrattuali.

Occorre semplificare, razionalizzare e operare economie di scala lavorando sugli accorpamenti, la semplificazione e la razionalizzazione dei contratti, vista anche l'affinità dei materiali prodotti e della loro finalizzazione che spingerebbe a pensare ad una uniformità di istituti contrattuali di interesse di tutto il settore delle costruzioni, quali la previdenza complementare e la sanità integrativa, anche attraverso l'utilizzo degli enti bilaterali esistenti.

CEMENTO: DIPENDENTI N. 10.000

Il settore del Cemento e dei materiali affini prima della crisi, e per circa 10 anni, è stato trainato da una crescita continua del comparto edile che ha irrobustito la capacità produttiva ed ha favorito i livelli occupazionali.

Il mutamento del trend economico degli ultimi anni ha dimezzato complessivamente i consumi di cemento, passando dai 47,9 milioni di tonnellate del 2006 ai 21,7 del 2013, con una perdita percentuale del 53,7%. Per il 2014 si prevede un'ulteriore perdita dell'8%.

Le prospettive di ripresa nel breve-medio termine permangono critiche, determinando una situazione di capacità produttiva in eccesso stimata al 40-50%, che ha indotto i maggiori Gruppi a varare incisive strategie di ristrutturazione.

Il settore del calcestruzzo continua a rappresentare il comparto di maggiore rilevanza tra quelli di destinazione del cemento, nonostante ciò esso ha subito le perdite più rilevanti in termini di volumi prodotti e di addetti espulsi.

La produzione del cemento, calce e gesso, rappresenta un segmento strategico della filiera delle costruzioni, è costituito da imprese medio-grandi e oggi occupa circa 10.000 lavoratori.

I processi di ristrutturazione avviati dai grandi gruppi stanno determinando un significativo abbassamento dei livelli occupazionali. Al momento un adeguato sistema di relazioni sindacali e il ricorso agli ammortizzatori sociali hanno limitato il numero degli esuberanti. La trattativa per il rinnovo del CCNL con Federmaco, che ha avuto luogo nel 2013, si è dimostrata particolarmente complessa, e solo l'azione sindacale incisiva ed unitaria ha consentito di indirizzare nel modo migliore possibile il tavolo negoziale attraverso un percorso che si è concentrato solo sui punti contrattualmente esigibili.

Dopo la stagione dei rinnovi si rende necessario avviare un dialogo con le istituzioni e la politica al fine di rimuovere tutte quelle criticità che stanno soffocando lo sviluppo del settore.

LAPIDEI: DIPENDENTI N. 22.000

In merito al contratto dei materiali Lapidei, dobbiamo rilevare anche in questo caso l'elemento caratteristico di contesto. Il mercato, infatti, è stato caratterizzato da un sistema duale: da una parte un sistema industriale nella produzione e lavorazione di pietre ornamentali, vocato all'export e fortemente specializzato nelle fiere di promozione del prodotto e, dall'altra, il comparto di imprese collegate intimamente all'edilizia che produce materiali da costruzione (inerti per il calcestruzzo), che invece ha segnato un evidente arretramento. Per quanto riguarda le imprese dei la-

terizi e dei manufatti cementizi, il sistema di imprese ha risentito in modo direttamente proporzionale della crisi del mercato delle costruzioni con un calo netto di addetti e di imprese del 40%.

Il CCNL Lapidei si caratterizza, oltre che per il welfare integrativo su previdenza e sanità, anche per aver conseguito il maggior montante salariale di tutti i contratti rinnovati nel nostro comparto e nei confronti di tutti i contratti sottoscritti fin ad oggi in tutti i settori manifatturieri (dati CNEL).

Per il CCNL Laterizi e Manufatti il rinnovo ha risentito della crisi del settore delle costruzioni.

Come abbiamo potuto constatare, il rinnovo di tutti i contratti collettivi del Legno e dei Materiali da Costruzione ha conseguito risultati importanti, anche sotto il profilo dei diritti, come ad esempio l'allargamento di 12 mesi del "periodo di comporto" per malattie gravi pur in un contesto di mercato che ha cancellato nel quinquennio 2008-2013 il 25% dell'industria manifatturiera.

Occorre semplificare, razionalizzare e operare economie di scala sulla previdenza attraverso un unico soggetto sulla previdenza integrativa ed un unico soggetto sul welfare integrativo, lavorando sugli accorpamenti, la semplificazione e la razionalizzazione dei contratti per coerenza merceologica dei materiali da costruzione, anche attraverso l'utilizzo degli enti bilaterali esistenti.

3.2. IL MERCATO DEL LAVORO

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Anche nel 2013 l'impegno della FENEALUIL nella gestione delle crisi e nel ricorso all'utilizzo della CGIS, della CIGO e della solidarietà per difendere il lavoro è andato avanti in modo più pervasivo rispetto al passato. In relazione al mercato del lavoro sono stati sottoscritti oltre 150 accordi per la gestione delle crisi nell'edilizia, sia di livello nazionale che locale.

LEGALITÀ

Nel 2013 si è raggiunto un importante accordo sulla legalità per la realizzazione delle opere relative all'Expo 2015, come pure a L'Aquila, per la realizzazione della Torino-Lione e della Milano-Genova.

SICUREZZA E PREVENZIONE

Negli ultimi anni abbiamo assistito alla diminuzione degli infortuni denunciati: un risultato importante, anche se questa tendenza va messa in relazione con il forte ridimensionamento delle attività produttive.

Tuttavia, l'aspetto più preoccupante che emerge sul fronte della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è il livello sempre più crescente delle malattie professionali, un problema in crescita sia come numero assoluto sia come peso percentuale.

La crisi e, in generale, il peggioramento delle condizioni di lavoro, con una minore attenzione alla qualità del lavoro e al rispetto dei diritti in materia di salute e sicurezza, producono questi effetti, senza contare gli effetti negativi sulla salute psico-fisica dei lavoratori che potranno verificarsi nel medio periodo.

La realtà è data da un'attività lavorativa che può essere svolta solo se si ha ottima salute.

Sono due gli aspetti sui quali agire: la prevenzione e la tutela della salute da parte dei lavoratori che superano i cinquant'anni di età, soggetti particolarmente fragili sia per gli aspetti fisici che psichici della salute. Grazie al recepimento delle direttive Europee, anche nel corso del 2013, si è prodotto un positivo cambiamento nella gestione dei problemi sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

La svolta si è avuta con l'introduzione del sistema partecipativo, concretizzato grazie all'obbligo di formazione ed informazione dei lavoratori, e con il coinvolgimento diretto dei lavoratori e della bilateralità nell'affermazione della cultura della prevenzione.

Al contrario, si è in ritardo sul versante della prevenzione delle malattie professionali derivanti dalla nocività degli ambienti di lavoro e dall'uso sempre maggiore di prodotti nocivi in edilizia.

Altro aspetto sul quale è necessario mantenere la giusta attenzione, riguarda il ruolo avuto da parte dei governi, nella semplificazione degli adempimenti burocratici: questa iniziativa ha prodotto un depotenziamento dell'impianto legislativo (D.lgs.81/2008).

Per quanto ci riguarda, siamo stati impegnati per completare e rafforzare la presenza dei RLST là dove ancora non sono stati eletti, rilanciare il ruolo della figura del rappresentante territoriale anche attraverso azioni di coordinamento e di sostegno dell'attività unitaria a livello regionale e nazionale, stabilendo schemi e procedure univoche.

3.3. LA FORMAZIONE

La rappresentatività dell'organizzazione deriva dal consenso che si riesce ad avere fra i lavoratori e, quindi, dalla capacità di interpretare e di rappresentare esigenze e rivendicazioni. Ne deriva che la qualità dei quadri deve essere adeguata al compito da svolgere.

Il programma di formazione sindacale portato avanti negli ultimi anni si è rivolto tanto a chi è inserito a tempo pieno nella FENEALUIL, quanto a chi opera nei luoghi di lavoro con il ruolo di RSU e RLS, riuscendo a produrre questa crescita qualitativa e consentendo all'Organizzazione di essere sempre di più punto di riferimento nei luoghi di lavoro. Le iniziative formative hanno consentito anche di operare un rinnovamento ed un ringiovanimento delle nostre strutture a tutti i livelli.

Le attività formative che hanno avuto luogo nel corso del 2013 sono state programmate e svolte con un approccio innovativo e fortemente indirizzate per potenziare il capitale umano degli operatori della FENEALUIL.

In particolare, si è dato avvio ad un piano formativo che si è svolto nelle regioni Veneto e Friuli Venezia

Giulia per lo sviluppo delle competenze trasversali: comunicare, public speaking, sviluppo dell'attitudine al problem solving e attenzione al cliente/lavoratore. In questi corsi, che si sono svolti per un totale di 120 ore, sono stati individuati, quali partecipanti, i rappresentanti sindacali dei lavoratori e operatori territoriali (oltre 50 persone). In alcune occasioni, le giornate formative si sono svolte in collaborazione con ITAL UIL Nazionale per sviluppare, nei partecipanti, il team building.

Inoltre, ha preso avvio un progetto formativo per gli operatori degli impianti fissi, al quale hanno aderito 32 allievi, che avrà luogo anche nel corso del 2014, essendo state realizzate le prime 16 ore di corso.

Tra i corsi di formazione realizzati nel 2013 si segnala anche quello dedicato alla sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro tenutosi a Bari.

Si tratta, dunque, di continuare a operare sulla base delle esperienze appena avviate e di quelle fatte in questi anni passati, investendo risorse e valorizzando ancor di più le professionalità che sono presenti nella FENEALUIL.

3.4. L'ATTIVITÀ INTERNAZIONALE

Nel corso del 2013 si è a lungo discusso del nuovo testo della direttiva UE sul "distacco", che dovrebbe regolare l'impiego di lavoratori provenienti da imprese con sede in altri stati membri, fenomeno che coinvolge oltre 1 milione di posti di lavoro.

A tal proposito, la FENEALUIL ha avanzato una serie di proposte al fine di evitare i danni di un diffuso quanto pericoloso dumping sociale.

Nell'ambito della Federazione Europea sono aperti molti tavoli di approfondimento e confronto con i vari livelli istituzionali (Commissione, Parlamento e altri organismi), per proporre soluzioni a problemi contingenti e per condizionare e modificare alcune direttive che siano di interesse della categoria a difesa dei lavoratori, come è accaduto di recente in materia di ponteggi, con risultati soddisfacenti.

Inoltre, il nostro parlamento è chiamato a recepire le direttive su appalti pubblici, servizi, forniture e concessioni che influenzano in modo formidabile quanto

a livello contrattuale verrà fatto in importanti comparti dei servizi della produzione.

Occorre sviluppare un'iniziativa molto più stringente verso le istituzioni europee coinvolgendo i nostri parlamentari e le organizzazioni datoriali.

L'11 dicembre 2013 il Segretario Nazionale Francesco Sannino è intervenuto al seminario organizzato a Bucarest dal Patronato ITAL UIL in tema di "Salute e sicurezza nei posti di lavoro". Tenendo conto della crisi economica che investe l'Italia, Sannino ha delineato l'evoluzione del mondo del lavoro italiano in campo edile, della mobilità dei lavoratori, della tipologia di infortuni e malattie professionali che si verificano nonostante molti passi avanti si siano fatti in ambito di prevenzione.

Un altro evento importante a livello mondiale è stato il Congresso BWI tenutosi a Bangkok nel dicembre 2013.

3.5. IL WELFARE INTEGRATIVO

Oltre ai fondi già esistenti, nel gennaio 2012 si è costituito il Fondo ALTEA, per la gestione della previdenza sanitaria a favore dei lavoratori del settore legno industria e dei settori industriali dei materiali da costruzione (cemento, calce e gesso – lapidei e inerti – laterizi e manufatti). Il Fondo, da qualche mese, è in fase di avvio.

È un'importante novità per i lavoratori dei settori interessati, perché garantisce un'effettiva prestazione a tutela della propria salute, un bisogno primario che, soprattutto in una popolazione che invecchia sempre più, è fortemente espresso.



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

4. I DATI DEL TESSERAMENTO



4.1. L'ANDAMENTO DEL TESSERAMENTO NEL TRIENNIO 2011-2013

I dati presentati in questa sezione evidenziano l'andamento del tesseramento nel triennio 2011-2013. I dati sono disaggregati per province e, come osservato in varie parti di questo documento, mostrano una continua e generalizzata riduzione degli iscritti (-6,7% nel triennio).

| TERRITORIO | 2013 | 2012 | 2011 | Vari. % 2011-2013 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
| Aosta | 946 | 946 | 946 | 0,0% |
| VAL D'AOSTA | 946 | 946 | 946 | 0,0% |
| Alessandria | 1.974 | 1.974 | 2.574 | -23,3% |
| Asti | 721 | 721 | 721 | 0,0% |
| Biella | 281 | 281 | 281 | 0,0% |
| Cuneo | 987 | 1.187 | 1.187 | -16,8% |
| Ivrea | 119 | 119 | 119 | 0,0% |
| Novara | 831 | 831 | 831 | 0,0% |
| Torino | 2.348 | 2.848 | 2.848 | -17,6% |
| Verbania | 239 | 239 | 239 | 0,0% |
| Vercelli | 345 | 415 | 415 | -16,9% |
| PIEMONTE | 7.845 | 8.615 | 9.215 | -14,9% |
| Bergamo | 2.673 | 3.173 | 3.973 | -32,7% |
| Brescia | 4.103 | 4.303 | 5.103 | -19,6% |
| Brianza | 1.621 | 1.621 | 1.571 | 3,2% |
| Como | 1.808 | 1.808 | 1.808 | 0,0% |
| Cremona | 1.137 | 1.187 | 1.237 | -8,1% |
| Lecco | 512 | 712 | 712 | -28,1% |
| Lodi | 893 | 843 | 743 | 20,2% |
| Mantova | 650 | 775 | 945 | -31,2% |
| Milano | 9.059 | 9.159 | 9.159 | -1,1% |
| Pavia | 2.048 | 2.448 | 2.448 | -16,3% |
| Sondrio | 749 | 849 | 849 | -11,8% |
| Varese | 1.499 | 1.599 | 1.699 | -11,8% |
| LOMBARDIA | 26.752 | 28.477 | 30.247 | -11,6% |
| Bolzano | 1.599 | 1.399 | 1.799 | -11,1% |
| Trento | 2.336 | 2.336 | 2.536 | -7,9% |
| TRENTINO A.A. | 3.935 | 3.735 | 4.335 | -9,2% |

| TERRITORIO | 2013 | 2012 | 2011 | Vari. % 2011-2013 |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
| Belluno | 453 | 453 | 453 | 0,0% |
| Padova | 1.135 | 1.135 | 1.135 | 0,0% |
| Rovigo | 720 | 560 | 670 | 7,5% |
| Treviso | 2.247 | 2.227 | 2.127 | 5,6% |
| Venezia | 1.249 | 1.119 | 1.147 | 8,9% |
| Verona | 2.383 | 2.483 | 2.333 | 2,1% |
| Vicenza | 1.759 | 1.749 | 1.809 | -2,8% |
| VENETO | 9.946 | 9.726 | 9.674 | 2,8% |
| Gorizia | 485 | 485 | 475 | 2,1% |
| Pordenone | 485 | 475 | 475 | 2,1% |
| Trieste | 465 | 465 | 515 | -9,7% |
| Udine | 1.476 | 1.476 | 1.476 | 0,0% |
| FRIULI V.G. | 2.911 | 2.901 | 2.941 | -1,0% |
| Genova | 1.806 | 1.606 | 1.406 | 28,4% |
| Imperia | 612 | 712 | 712 | -14,0% |
| La Spezia | 1.000 | 940 | 940 | 6,4% |
| Savona | 740 | 790 | 890 | -16,9% |
| LIGURIA | 4.158 | 4.048 | 3.948 | 5,3% |
| Bologna | 1.206 | 1.406 | 1.406 | -14,2% |
| Cesena | 788 | 738 | 917 | -14,1% |
| Ferrara | 425 | 475 | 475 | -10,5% |
| Forlì | 584 | 584 | 484 | 20,7% |
| Modena | 1.343 | 1.493 | 1.243 | 8,0% |
| Parma | 1.249 | 1.249 | 1.199 | 4,2% |
| Piacenza | 410 | 400 | 370 | 10,8% |
| Ravenna | 643 | 718 | 718 | -10,4% |
| Reggio Emilia | 397 | 448 | 597 | -33,5% |
| Rimini | 1.178 | 1.278 | 1.278 | -7,8% |
| EMILIA ROMAGNA | 8.223 | 8.789 | 8.687 | -5,3% |
| NORD | 64.716 | 67.237 | 69.993 | -7,5% |
| Arezzo | 393 | 493 | 893 | -56,0% |
| Firenze | 1.524 | 1.524 | 1.524 | 0,0% |
| Grosseto | 575 | 575 | 575 | 0,0% |
| Livorno | 402 | 422 | 422 | -4,7% |
| Lucca | 247 | 347 | 347 | -28,8% |
| Massa-Carrara | 593 | 593 | 593 | 0,0% |
| Pisa | 585 | 635 | 625 | -6,4% |

| TERRITORIO | 2013 | 2012 | 2011 | Vari. % 2011-2013 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
| Pistoia | 162 | 162 | 182 | -11,0% |
| Prato | 322 | 247 | 222 | 45,0% |
| Siena | 662 | 812 | 812 | -18,5% |
| TOSCANA | 5.465 | 5.810 | 6.195 | -11,8% |
| Perugia | 2.723 | 3.023 | 3.023 | -9,9% |
| Terni | 1.062 | 1.162 | 1.312 | -19,1% |
| UMBRIA | 3.785 | 4.185 | 4.335 | -12,7% |
| Ancona | 1.770 | 1.739 | 1.739 | 1,8% |
| Ascoli Piceno | 949 | 949 | 949 | 0,0% |
| Macerata | 669 | 669 | 669 | 0,0% |
| Pesaro | 721 | 721 | 721 | 0,0% |
| MARCHE | 4.109 | 4.078 | 4.078 | 0,8% |
| Frosinone | 3.661 | 3.661 | 3.661 | 0,0% |
| Latina | 1.047 | 1.047 | 1.147 | -8,7% |
| Rieti | 363 | 411 | 405 | -10,4% |
| Roma | 7.733 | 7.733 | 8.233 | -6,1% |
| Viterbo | 987 | 1.037 | 1.087 | -9,2% |
| LAZIO | 13.791 | 13.889 | 14.533 | -5,1% |
| CENTRO | 27.150 | 27.962 | 29.141 | -6,8% |
| Avezzano | 0 | 49 | 549 | -100,0% |
| Chieti | 475 | 475 | 475 | 0,0% |
| L'Aquila | 1.224 | 1.175 | 775 | 57,9% |
| Pescara | 1.324 | 1.324 | 1.624 | -18,5% |
| Teramo | 503 | 503 | 503 | 0,0% |
| ABRUZZO | 3.526 | 3.526 | 3.926 | -10,2% |
| Campobasso | 265 | 515 | 515 | -48,5% |
| Isernia | 403 | 753 | 753 | -46,5% |
| MOLISE | 668 | 1.268 | 1.268 | -47,3% |
| Avellino | 856 | 1.056 | 1.106 | -22,6% |
| Benevento | 562 | 562 | 662 | -15,1% |
| Caserta | 1.780 | 1.780 | 1.980 | -10,1% |
| Napoli | 5.860 | 5.860 | 5.860 | 0,0% |
| Salerno | 5.984 | 5.934 | 5.934 | 0,8% |
| CAMPANIA | 15.042 | 15.192 | 15.542 | -3,2% |
| Bari | 5.341 | 4.841 | 4.841 | 10,3% |
| BAT | 0 | 700 | 700 | -100,0% |
| Brindisi | 799 | 799 | 799 | 0,0% |

| TERRITORIO | 2013 | 2012 | 2011 | Vari. % 2011-2013 |
|-----------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| Foggia | 3.286 | 3.286 | 3.286 | 0,0% |
| Lecce | 2.486 | 2.374 | 2.274 | 9,3% |
| Taranto | 949 | 949 | 949 | 0,0% |
| PUGLIA | 12.861 | 12.949 | 12.849 | 0,1% |
| Matera | 981 | 981 | 931 | 5,4% |
| Potenza | 2.486 | 2.986 | 2.986 | -16,7% |
| BASILICATA | 3.467 | 3.967 | 3.917 | -11,5% |
| Catanzaro | 1.296 | 1.346 | 1.346 | -3,7% |
| Cosenza | 1.514 | 1.564 | 1.564 | -3,2% |
| Crotone | 197 | 197 | 197 | 0,0% |
| Reggio Calabria | 1.149 | 1.149 | 1.149 | 0,0% |
| Vibo Valentia | 525 | 575 | 555 | -5,4% |
| CALABRIA | 4.681 | 4.831 | 4.811 | -2,7% |
| Agrigento | 493 | 593 | 743 | -33,6% |
| Caltanissetta | 520 | 520 | 520 | 0,0% |
| Catania | 2.911 | 2.911 | 2.911 | 0,0% |
| Enna | 1.149 | 1.149 | 1.099 | 4,5% |
| Messina | 2.618 | 2.618 | 2.618 | 0,0% |
| Palermo | 3.005 | 3.505 | 3.505 | -14,3% |
| Ragusa | 484 | 684 | 634 | -23,7% |
| Siracusa | 849 | 1.049 | 1.049 | -19,1% |
| Trapani | 1.930 | 2.430 | 2.430 | -20,6% |
| SICILIA | 13.959 | 15.459 | 15.509 | -10,0% |
| Cagliari | 1.924 | 1.924 | 1.924 | 0,0% |
| Nuoro | 777 | 777 | 777 | 0,0% |
| Oristano | 277 | 277 | 277 | 0,0% |
| Sassari | 2.083 | 2.083 | 2.083 | 0,0% |
| SARDEGNA | 5.061 | 5.061 | 5.061 | 0,0% |
| SUD e ISOLE | 59.265 | 62.253 | 62.883 | -5,8% |
| TESSERE TOTALI | 151.131 | 157.452 | 162.017 | -6,7% |

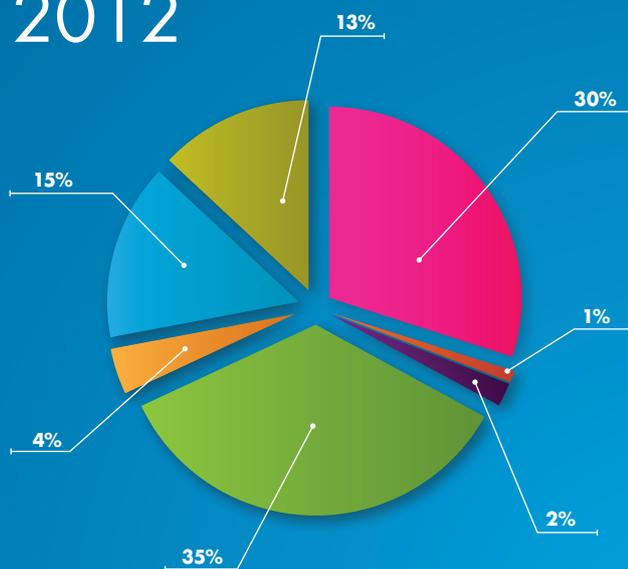


FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

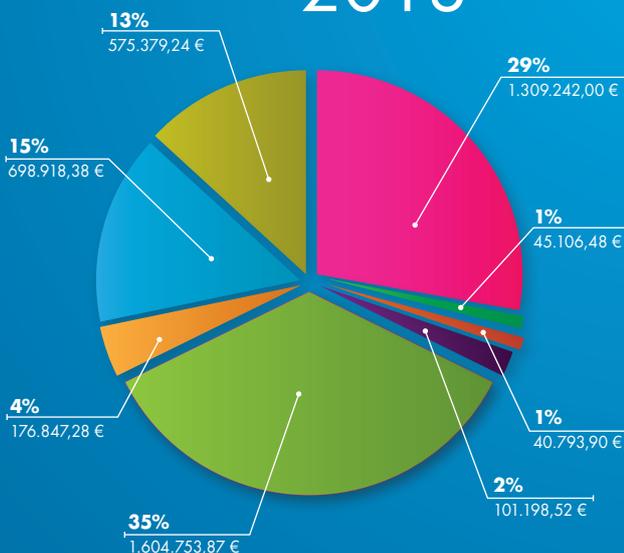
5. I RISULTATI ECONOMICI

COMPOSIZIONE DELLE SPESE

2012



2013

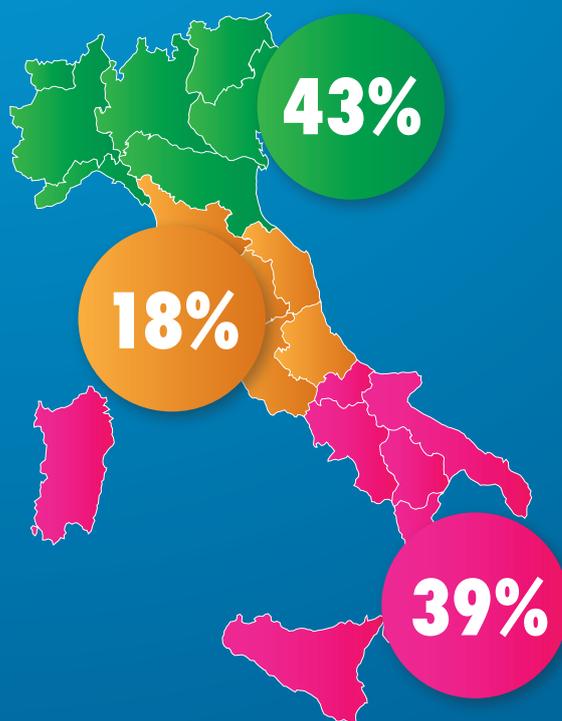
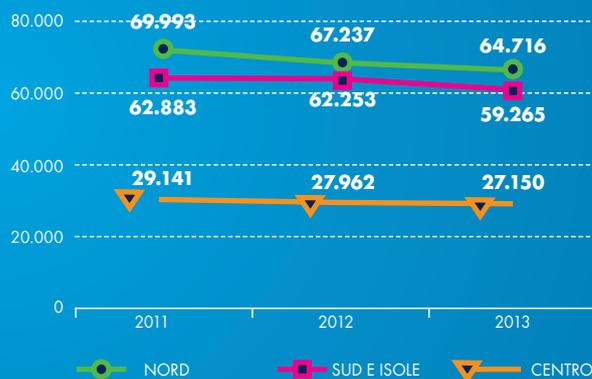


- CONTRIBUTI A FENEALUIL PROVINCIALI E REGIONALI
- CONTRIBUTI AD ALTRE STRUTTURE
- SOVVENZIONE A FLC
- SPESE ATTIVITÀ INTERNAZIONALE
- SPESE PER IL PERSONALE DIPENDENTE E COLLABORATORI
- SPESE PER FORMAZIONE E INFORMAZIONE
- SPESE POLITICO ORGANIZZATIVE
- SPESE GENERALI

TESSERE TOTALI



TESSERAMENTO PER REGIONI



I rendiconti delle entrate e delle spese di FENEALUIL Nazionale evidenziano un disavanzo d'esercizio che passa da € 42.606,73 del 2012 a € 90.956,44 nel 2013. Le Quote di Adesione Contrattuale, che rappresentano la principale fonte di entrata dell'Organizzazione, sono in continua diminuzione e questo trend, innestato dalla crisi dell'edilizia, sembra destinato a perdurare e a non permettere più al settore di tornare ai livelli raggiunti nel 2008. Anche se dal 2012 al 2013 le entrate da Qac si sono ridotte del 12,6%, FENEALUIL Nazionale ha sostanzialmente mantenuto sui livelli del 2012 i contributi alle Federazioni provinciali e regionali a sostegno del tesseramento e per i Progetti Qualità e Sviluppo, che sono passati da € 1.383.805 del 2012 a € 1.309.242 nel 2013, rispettivamente pari al 27% e al 29% delle entrate da Quote di Adesione Contrattuale.

Consapevole della contrazione delle Qac, FENEALUIL Nazionale utilizza dei criteri premianti per la distribuzione dei contributi ai territori. Una parte dei trasferi-

menti è, infatti, decisa sulla base dei PQS (Progetti Qualità e Sviluppo), premiando così la capacità progettuale delle Federazioni. Nel 2013, i contributi alle strutture per il Progetto Qualità FENEALUIL sono stati pari a € 438.700 (€ 422.900 nel 2012). Un'altra parte dei trasferimenti è di sostegno al tesseramento. Da questo punto di vista è previsto un premio per le strutture territoriali che, rispetto all'anno precedente, hanno incrementato la loro percentuale di tesseramento.

Rispetto al 2012, nel 2013 i valori di bilancio – escludendo le poste di rettifica – segnalano una generale contrazione di tutte le voci di spesa.

Per il 2014 FENEALUIL si pone i seguenti obiettivi di miglioramento ed efficienza:

- Riduzione del costo del Personale: 4%
- Riduzione delle Spese Generali e Organizzative: 7%
- Aumento del contributo a favore delle Strutture Territoriali: 15%

| RENDICONTO DELLE ENTRATE E DELLE SPESE | | |
|----------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Entrate | 2013 | 2013 |
| Quote adesione contrattuale | 4.450.518,78 | 5.197.300,01 |
| Interessi attivi | 43.375,44 | 40.549,00 |
| Fondo artigiano | 12.689,67 | 50.833,87 |
| Entrate diverse | 8.641,98 | 74.188,87 |
| Sopravvenienze attive | 1.336.398,44 | 0,00 |
| TOTALE ENTRATE | 5.941.624,31 | 5.362.871,75 |
| DISAVANZO D'ESERCIZIO | 90.596,44 | 42.606,73 |

| SPESE | 2013 | 2012 | Var. % |
|---------------------------------------------------|---------------------|---------------------|----------|
| Contributi a FENEALUIL provinciali e regionali | 1.309.242,00 | 1.383.805,00 | -5,39% |
| Contributi ad altre strutture | 45.106,48 | 200.521,74 | -77,51% |
| Sovvenzione a FLC | 0,00 | 29.838,00 | -100,00% |
| Spese attività internazionale | 101.198,52 | 109.850,00 | -7,88% |
| Spese per il personale dipendente e collaboratori | 1.604.753,87 | 1.659.165,60 | -3,28% |
| Spese for formazione e informazione | 176.847,28 | 224.948,68 | -21,38% |
| Spese politico-organizzative | 698.918,38 | 1.045.983,69 | -33,18% |
| Spese generali | 575.379,24 | 704.105,46 | -18,28% |
| Interessi passivi e commissioni bancarie | 40.793,90 | 47.260,31 | -13,68% |
| Totale prima delle rettifiche | 4.522.239,67 | 5.405.478,48 | -15,78% |
| Svalutazione immobili | 482.515,31 | 0 | |
| Sopravvenienze passive | 997.465,79 | 0 | |
| TOTALE SPESE | 6.032.220,77 | 5.405.478,48 | |

| Voci di spesa prima delle rettifiche | 2013% | 2012% |
|---------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Contributi a FENEALUIL provinciali e regionali | 29,75% | 29,31% |
| Contributi ad altre strutture | | |
| Sovvenzione a FLC | 0,00% | 0,55% |
| Spese attività internazionale | 2,22% | 2,03% |
| Spese per il personale dipendente e collaboratori | 35,25% | 30,69% |
| Spese per formazione e informazione | 3,88% | 4,16% |
| Spese politico-organizzative | 15,35% | 19,35% |
| Spese generali | 12,64% | 13,03% |
| Interessi passivi e commissioni bancarie | 0,90% | 0,87% |
| TOTALE | 100,00% | 100,00% |



FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO

**6. SEDI
FENEALUIL**

ABRUZZO

FENEALUIL Abruzzo

Via Tirino, 14
65129 – Pescara
Tel: 085/378245
Fax: 085/378245
abruzzo@fenealuil.it

FENEALUIL Avezzano

Via M. Febonio, 36
67051 – Avezzano (AQ)
Tel: 0863/21090
Fax: 0863/21090
avezzano@fenealuil.it

FENEALUIL L'Aquila

Via Giuseppe Saragat s.n.c.
67100 – L'Aquila
Tel: 0862/204874
Fax: 0862/204874
laquila@fenealuil.it

FENEALUIL Chieti

Via Delitio, 26
66100 – Chieti
Tel: 0871/565816 – 0871/551251
Fax: 0871/551250
chieti@fenealuil.it

FENEALUIL Pescara

Via Tirino, 14
65129 – Pescara
Tel: 085/378245
Fax: 085/378245
pescara@fenealuil.it

FENEALUIL Teramo

Via C. Colombo, 191
64100 – Teramo
Tel: 0861/252497
Fax: 0861/244373
fenealteramo@libero.it

ALTO ADIGE

FENEALUIL Alto Adige

Via Ada Buffulini Strasse, 4
39100 – Bolzano
Tel: 0471/245661-30-29
Fax: 0471/934537
altoadige@fenealuil.it

FENEALUIL Bolzano

Via Ada Buffulini Strasse, 4
39100 – Bolzano
Tel: 0471/245611-61-30-29
Fax: 0471/934537
bolzano@fenealuil.it

BASILICATA

FENEALUIL Basilicata

Via del Gallitello, 229
85100 – Potenza
Tel: 0971/46306 – 0971/443962
Fax: 0971/46306
basilicata@fenealuil.it

FENEALUIL Matera

Via Annunziatella, 34
75100 – Matera
Tel: 0835/256450
Fax: 0835/256450
matera@fenealuil.it

FENEALUIL Potenza

Via del Gallitello, 229
85100 – Potenza
Tel: 0971/46306 – 0971/443962
Fax: 0971/46306
potenza@fenealuil.it

CALABRIA

FENEALUIL Calabria

Via Acri, 81
88100 – Catanzaro
Tel: 0961/741410
Fax: 0961/741410
fenealcz@interfree.it

FENEALUIL Catanzaro

Via Acri, 81
88100 – Catanzaro
Tel: 0961/741410
Fax: 0961/741410
fenealcz@interfree.it

FENEALUIL Cosenza

Via Enrico De Nicola, 84
87100 – Cosenza
Tel: 0984/393935
Fax: 0984/393439
fenealcosenza@vodafone.it

FENEALUIL Crotona

Via Torino, 20
88900 – Crotona
Tel: 0962/901725
Fax: 0962/908421

FENEALUIL Reggio Calabria

Via D. Muratori, 8
89128 – Reggio Calabria
Tel: 0965/812996
Fax: 0965/812996
fenealuil.rc@libero.it

FENEALUIL Vibo Valentia

Viale Matteotti, 15
89900 – Vibo Valentia
Tel: 0963/44592
Fax: 0963/44388
feneal.vibo@gmail.com

CAMPANIA

FENEALUIL Campania

Via Brin, 69
80142 – Napoli
Tel: 081/269115 – 081/200564
Fax: 081/0143084
campania@fenealuil.it

FENEALUIL Benevento

Piazza San Donato, 1
82100 – Benevento
Tel: 0824/334052
Fax: 0824/334052
fenealbn@libero.it

FENEALUIL Napoli

Via Brin, 69
80142 – Napoli
Tel: 081/269115 – 081/200564
Fax: 081/0143084
napoli@fenealuil.it

FENEALUIL Avellino

Via Fratelli Bisogno, 27
83100 – Avellino
Tel: 0825/26398 – 0825/33477
Fax: 0825/25024
feneal@uilavellino.it

FENEALUIL Caserta

Via F. Renella, 65
81100 – Caserta
Tel: 0823/352444
Fax: 0823/443181
caserta@fenealuil.it; fenealce@pec.it

FENEALUIL Salerno

Via Alfonso Balzico, 9
84122 – Salerno
Tel: 089/220368
Fax: 089/250910
salerno@fenealuil.it

EMILIA ROMAGNA

FENEALUIL Emilia Romagna

Via Serena, 2/2
40127 – Bologna
Tel: 051/6333165 – 051/514415
Fax: 051/514415
emiliaromagna@fenealuil.it

FENEALUIL Ferrara

Via Mulinetto, 63
44122 – Ferrara
Tel: 0532/764400
Fax: 0532/768301
ferrara@fenealuil.it

FENEALUIL Parma

Via Cremonese, 61/A
43126 – Parma
Tel: 0521/992685
Fax: 0521/992676
parma@fenealuil.it

FENEALUIL Bologna

Via Serena, 2/2
40127 – Bologna
Tel: 051/6333165 – 051/514415
Fax: 051/514415
bologna@fenealuil.it

FENEALUIL Forlì

Via Paolo Bonoli, 17
47121 – Forlì
Tel: 0543/27001
Fax: 0543/27035
forli@fenealuil.it

FENEALUIL Piacenza

Via Scalabrini, 37
29121 – Piacenza
Tel: 0523/388515
Fax: 0523/338014
piacenza@fenealuil.it

FENEALUIL Cesena

Via Natale Dell'Amore, 42/A
47521 – Cesena
Tel: 0547/21572
Fax: 0547/21907
cesena@fenealuil.it

FENEALUIL Modena

Viale Leonardo Da Vinci, 5
41126 – Modena
Tel: 059/345760
Fax: 059/345760
modena@fenealuil.it

FENEALUIL Ravenna

Via Le Corbusier, 29
48124 – Ravenna
Tel: 0544/292247 – 0544/292011
Fax: 0544/407616
ravenna@fenealuil.it

FENEALUIL Reggio Emilia

Via Gramsci, 34
42124 – Reggio Emilia
Tel: 0522/513708
Fax: 0522/230294
reggioemilia@fenealuil.it

FENEALUIL Rimini

Via Flaminia Conca, 2
47923 – Rimini
Tel: 0541/780107 – 0541/784588
Fax: 0541/787274
rimini@fenealuil.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

FENEALUIL Friuli Venezia Giulia

Viale Leopardi, 92
33100 – Udine
Tel: 0432/506511 – 25918
Fax: 0432/506511
friuli@fenealuil.it

FENEALUIL Gorizia

Via Rossini, 16
34170 – Gorizia
Tel: 0481/534107
Fax: 0481/534107
gorizia@fenealuil.it

FENEALUIL Udine

Viale Ungheria, 64
33100 – Udine
Tel: 0432/506511 – 25918
Fax: 0432/506511
udine@fenealuil.it

FENEALUIL Cordenons

Via Sclavons, 160
33084 – Cordenons (PN)
Tel: 0434/548238
Fax: 0434/548238
pordenone@fenealuil.it

FENEALUIL Trieste

Via Polonio, 5
34125 – Trieste
Tel: 040/368459
Fax: 040/368459
fenealtrieste@libero.it

LAZIO

FENEALUIL nazionale

Via Alessandria 171
00198 – Roma
Tel: 06 8547393
Fax: 06 8547423
fenealuil@fenealuil.it

FENEALUIL Latina

Via Eroi del Lavoro, 12
04100 – Latina
Tel: 0773/1761544
Fax: 0775/856644
latina@fenealuil.it

FENEALUIL Viterbo

Corso Italia, 68
01100 – Viterbo
Tel: 0761/1706862
Fax: 0761/346472
viterbo@fenealuil.it

FENEALUIL Lazio

Via Varese, 5
00185 – Roma
Tel: 06/4440469 – 652
Fax: 06/4440651
roma@fenealuil.it; lazio@fenealuil.it

FENEALUIL Rieti

Via Matteucci, 32
02100 – Rieti
Tel: 0746/498453
Fax: 0746/204109
rieti@fenealuil.it

FENEALUIL Frosinone

Piazza Martiri di Vallerotonda, 10
03100 – Frosinone
Tel: 0775/835821 – 2 – 40
Fax: 0775/856644
frosinone@fenealuil.it

FENEALUIL Roma

Via Varese, 5
00185 – Roma
Tel: 06/4440469 – 652
Fax: 06/4440651
roma@fenealuil.it

LIGURIA

FENEALUIL Liguria

Piazza Colombo 4/4
16121 – Genova
Tel: 010/594219 – 010/5531586
Fax: 010/9301005
regionale@fenealuil.it

FENEALUIL Genova

Piazza Colombo 4/4
16121 – Genova
Tel: 010/594219 – 010/5531586
Fax: 010/9301005
genova@fenealuil.it

FENEALUIL Sanremo

Piazza Cassini, 16
18038 – Sanremo (IM)
Tel: 0184/572025
Fax: 0184/570059
sanremo@fenealuil.it

FENEALUIL La Spezia

Piazza Chiodo, 14
19121 – La Spezia
Tel: 0187/777538
Fax: 0187/777538
laspezia@fenealuil.it

FENEALUIL Savona

Corso Tardi e Benech, 3
17100 – Savona
Tel: 019/812057
Fax: 019/812057
savona@fenealuil.it

LOMBARDIA

FENEALUIL Lombardia

Via Salvini, 4
20122 – Milano
Tel: 02 49518728
Fax: 02 49518727
lombardia@fenealuil.it

FENEALUIL Bergamo

Via S. Bernardino, 72/E
24122 – Bergamo
Tel: 035/232924
Fax: 035/233304
bergamo@fenealuil.it

FENEALUIL Brescia

Via Vantini, 20
25126 – Brescia
Tel: 030/3771147
Fax: 030/3771150
brescia@fenealuil.it

FENEALUIL Como

Via Torriani, 27
22100 – Como
Tel: 031/278418 – 031/273295
Fax: 031/264132
como@fenealuil.it

FENEALUIL Cremona

Viale Trento e Trieste, 27/B
26100 – Cremona
Tel: 0372/34876
Fax: 0372/ 458845
cremona@fenealuil.it

FENEALUIL Lecco

Corso Martiri, 54
23900 – Lecco
Tel: 0341/297503 – 0341/297516
Fax: 0341/363633
lecco@fenealuil.it

FENEALUIL Lodi

Via Mazzini, 63
26900 – Lodi
Tel: 0371/773325
Fax: 0371/773324
lodi@fenealuil.it

FENEALUIL Mantova

Via Cremona, 27
46100 – Mantova
Tel: 0376/262169
Fax: 0376/384918
fenealmn@libero.it

FENEALUIL Milano

Via Salvini, 4
20122 – Milano
Tel: 02/798830 – 02/76006801
Fax: 02/76013690
milano@fenealuil.it

FENEALUIL Pavia

Piazza Bruno Castiglioni, 5B/2
27100 – Pavia
Tel: 0382/1750362
Fax: 1782211085
pavia@fenealuil.it

FENEALUIL Seregno

Via San Vitale, 86
20831 – Seregno (MB)
Tel: 0362/221789
Fax: 0362/241802
brianza@fenealuil.it

FENEALUIL Sondrio

Via Mazzini, 65
23100 – Sondrio
Tel: 0342/214586
Fax: 0342/216542
sondrio@fenealuil.it

FENEALUIL Varese

Via Cairoli, 5
21100 – Varese
Tel: 0332/283040
Fax: 0332/283040
varese@fenealuil.it

MARCHE**FENEALUIL Marche**

Via XXV Aprile, 37/A
60125 – Ancona
Tel: 071/227531
Fax: 071/2275380
marche@fenealuil.it

FENEALUIL Ancona

Via XXV Aprile, 37/A
60125 – Ancona
Tel: 071/227531
Fax: 071/2275380
ancona@fenealuil.it

FENEALUIL Ascoli Piceno

Via Dino Angelini, 31
63100 – Ascoli Piceno
Tel: 0736/251156
Fax: 0736/253936
ascolipiceno@fenealuil.it

FENEALUIL Macerata

Via D. Annibali, 17
62100 – Macerata
Tel: 0733/231645
Fax: 071/7822799
feneal.macerata@libero.it

FENEALUIL Pesaro

Via Franco Alfano, 23
61122 – Pesaro
Tel: 0721/415237
Fax: 0721/415237
pesaro@fenealuil.it

MOLISE**FENEALUIL Molise**

Corso Risorgimento, 24
86170 – Isernia
Tel: 0865/413755
Fax: 0865/413755
molise@fenealuil.it

FENEALUIL Isernia e Campobasso

Corso Risorgimento, 24
86170 – Isernia
Tel: 0865/413755
Fax: 0865/413755
campobasso@fenealuil.it

PIEMONTE**FENEALUIL Piemonte**

Via Bologna 11
10152 – Torino
Tel: 011/2417142 – 143
Fax: 011/2417147
piemonte@fenealuil.it

FENEALUIL Alessandria

Via Fiume, 10
15121 – Alessandria
Tel: 0131/287739
Fax: 0131/267875
alessandria@fenealuil.it

FENEALUIL Asti

Corso Alfieri, 157
14100 – Asti
Tel: 0141/598632 – 0141/592636
Fax: 0141/599269
asti@fenealuil.it

FENEALUIL Biella

Via Fratelli Rosselli, 47
13900 – Biella
Tel: 015/403696
Fax: 015/403696
biella@fenealuil.it
FENEALUIL Cuneo
Via Fossano, 38
12100 – Cuneo
Tel: 0171/66158
Fax: 0171/436581
cuneo@fenealuil.it

FENEALUIL Novara

Viale Dante Alighieri, 23
28100 – Novara
Tel: 0321/626189
Fax: 0321/35713
novara@fenealuil.it

FENEALUIL Torino

Via Bologna, 11
10152 – Torino
Tel: 011/2417142 – 143
Fax: 011/2417147
torino@fenealuil.it

FENEALUIL Omegna

Via De Angeli, 79
28887 – Omegna (VB)
Tel: 0323/641387
Fax: 0323/641387
verbania@fenealuil.it

FENEALUIL Vercelli

Corso Fiume, 85
13100 – Vercelli
Tel: 0161/54096 – 0161/54216
Fax: 0161/54096 – 0161/218877
vercelli@fenealuil.it

PUGLIA

FENEALUIL Puglia

Piazza Garibaldi, 27
70122 – Bari
Tel: 080/5233822
Fax: 080/5244976
puglia@fenealuil.it

FENEALUIL Bari

P.zza G. Garibaldi, 27
70122 – Bari
Tel: 080/5233822
Fax: 080/5244976
bari@fenealuil.it

FENEALUIL Brindisi

Corso Umberto I, 95
72100 – Brindisi
Tel: 0831/563371 – 0831/523572 – 3
Fax: 0831/563371 – 0831/564252
brindisi@fenealuil.it

FENEALUIL Foggia

Via della Repubblica, 54
71121 – Foggia
Tel: 0881/776976
Fax: 0881/776976
foggia@fenealuil.it

FENEALUIL Lecce

Via Francesco Scarpa, 12
73100 – Lecce
Tel: 0832/394860
Fax: 0832/394860
lecce@fenealuil.it

FENEALUIL Taranto

Via Dario Lupo, 48
74121 – Taranto
Tel: 099/7305168
Fax: 099/7323662
taranto@fenealuil.it

SARDEGNA

FENEALUIL Sardegna

Via Muroli, 5/C
07100 – Sassari
Tel: 079/232518
Fax: 079/232518
sardegna@fenealuil.it

FENEALUIL Cagliari

Via Po angolo Viale Elmas
09122 – Cagliari
Tel: 070/272908
Fax: 070/276068 – 7
cagliari@fenealuil.it

FENEALUIL Nuoro-Ogliastra

Via Aosta, 1
08100 – Nuoro
Tel: 0782/624417
Fax: 0782/624417
nuoro@tiscalinet.it

FENEALUIL Oristano

Via Dorando Petri, 5
09170 – Oristano
Tel: 0783/302955
Fax: 0783/301225
oristano@fenealuil.it

FENEALUIL Sassari

Via Muroli, 5/C
07100 – Sassari
Tel: 079/232518
Fax: 079/232518
sassari@fenealuil.it

SICILIA

FENEALUIL Sicilia

Via Enrico Albanese, 19
90139 – Palermo
Tel: 091/325450 – 091/325731
Fax: 091/325731
palermo@fenealuil.it

FENEALUIL Agrigento

Via XXV Aprile, 94
92100 – Agrigento
Tel: 0922/27941
Fax: 0922/27941
feneal.agrigento@libero.it

FENEALUIL Caltanissetta

Via Modena, 9
93012 – Gela (CL)
Tel: 0933/9387782
Fax: 0935/89761
caltanissetta@fenealuil.it

FENEALUIL Catania

Via Idria, 22
95131 – Catania
Tel: 095/310398 – 095/312106
Fax: 095/311179
fenealulict@tiscalinet.it

FENEALUIL Enna

Via S. Agata, 76
94100 – Enna
Tel: 0935/500518 – 19
Fax: 0935/500521
enna@fenealuil.it

FENEALUIL Messina

Viale S. Martino, 146
98123 – Messina
Tel: 090/2926428 – 090/6512200
Fax: 090/2935019
messina@fenealuil.it

FENEALUIL Palermo

Via Enrico Albanese, 19
90139 – Palermo
Tel: 091/325450
Fax: 091/325731
palermo@fenealuil.it

FENEALUIL Ragusa

Via Roma, 216
97100 – Ragusa
Tel: 0932/624653
Fax: 0932/228437
ragusa@fenealuil.it

FENEALUIL Siracusa

Viale Armando Diaz, 11
96100 – Siracusa
Tel: 0931/60285
Fax: 0931/445948
siracusa@fenealuil.it

FENEALUIL Trapani

Via Nausica, 53
91100 – Trapani
Tel: 0923/23107 – 0923/21179
Fax: 0923/872590
fenealtp@libero.it

TOSCANA

FENEALUIL Toscana

Via Vittorio Corcos, 15
50142 – Firenze
Tel: 055/7327502 – 055/7326199
Fax: 055/7327573
toscana@fenealuil.it

FENEALUIL Arezzo

Galleria Valtiberina, 2
52100 – Arezzo
Tel: 0575/901353 – 0575/900784
Fax: 0575/903732
arezzo@fenealuil.it

FENEALUIL Firenze

Via Vittorio Corcos, 15
50142 – Firenze
Tel: 055/7327502 – 055/7326199
Fax: 055/7327573
firenze@fenealuil.it

FENEALUIL Grosseto

Via Monte Rosa, 112/A
58100 – Grosseto
Tel: 0564/418368
Fax: 0564/418368
grosseto@fenealuil.it

FENEALUIL Livorno

Via Claudio Cogorano, 25
57123 – Livorno
Tel: 0586/894486
Fax: 0586/894486
fenealverdiani@virgilio.it

FENEALUIL Lucca

Via Barsanti e Matteucci, 51
55100 – Lucca
Tel: 0583/490654
Fax: 0583/955430
lucca@fenealuil.it

FENEALUIL Massa Carrara

Via Roma, 36/38
54033 – Massa Carrara
Tel: 0585/71871
Fax: 0585/73023
fenealcarrara@tiscalinet.it

FENEALUIL Pisa

Via Barattularia, 8
56121 – Pisa
Tel: 050/506185
Fax: 050/506183
pisa@fenealuil.it

FENEALUIL Pistoia

Via XX Settembre, 4
55100 – Pistoia
Tel: 0573/24230 – 0573/366853
Fax: 0573/365818 – 0573/976864
fenealuilpistoia@alice.it

FENEALUIL Prato

Via S. Antonio, 30
59100 – Prato
Tel: 0574/25008
Fax: 0574/21058
prato@fenealuil.it

FENEALUIL Siena

Via Garibaldi, 64
53100 – Siena
Tel: 0577/222460
Fax: 0577/41325
feneal-uilsiena@libero.it

TRENTINO ALTO-ADIGE

FENEALUIL Trentino

Via Matteotti, 20/1
38122 – Trento
Tel: 0461/376160
Fax: 0461/376163
trentino@fenealuil.it

FENEALUIL Trento

Via Matteotti, 20/1
38122 – Trento
Tel: 0461/376160
Fax: 0461/376163
trentino@fenealuil.it

UMBRIA

FENEALUIL Umbria

Via Pacinotti, 34
05100 – Terni
Tel: 0744/431652
Fax: 0744/431652
umbria@fenealuil.it

FENEALUIL Perugia

Via R. D'Andreotto, 5/A
06124 – Perugia
Tel: 075/5730115
Fax: 075/5732148
perugia@fenealuil.it

FENEALUIL Terni

Via Pacinotti, 34
05100 – Terni
Tel: 0744/431652
Fax: 0744/431652
terni@fenealuil.it

VALLE D'AOSTA

FENEALUIL Valle D'Aosta

Corso Lancieri di Aosta, 15/D
11100 – Aosta
Tel: 0165/261326
Fax: 0165/232924
aosta@fenealuil.it

FENEALUIL Aosta

Corso Lancieri di Aosta, 15/D
11100 – Aosta
Tel: 0165/261326
Fax: 0165/232924
aosta@fenealuil.it

VENETO

FENEALUIL Veneto

Via Bembo, 2
30171 – Mestre (VE)
Tel: 041/2905311 – 2905403
Fax: 041/5315219
veneto@fenealuil.it

FENEALUIL Rovigo

Via Mazzini, 46
45100 – Rovigo
Tel: 0425/422630
Fax: 0425/464140
rovigo@fenealuil.it

FENEALUIL Verona

Via Giolfino, 10
37133 – Verona
Tel: 045/8873113 – 114
Fax: 045/8489491
verona@fenealuil.it

FENEALUIL Belluno

Piazza Castello, 2
32100 – Belluno
Tel: 0437/941120
Fax: 0437/940240
belluno@fenealuil.it

FENEALUIL Treviso

Via Saccardo, 27
31100 – Treviso
Tel: 0422/409901
Fax: 0422/409944
treviso@fenealuil.it

FENEALUIL Vicenza

Via Salvatore Quasimodo, 47
36100 – Vicenza
Tel: 0444/562477
Fax: 0444/962819
vicenza@fenealuil.it

FENEALUIL Padova

Via San Marco, 187
35129 – Padova
Tel: 049/628622
Fax: 049/8957584
padova@fenealuil.it

FENEALUIL Venezia

Via Bembo, 2
30171 – Mestre (VE)
Tel: 041/2905311 – 2905401
Fax: 041/2905400
venezia@fenealuil.it



**FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO**

Sede Nazionale
Via Alessandria, 171
00198 Roma
Tel: 06. 8547393
Fax: 06. 8547423
Email: fenealuil@fenealuil.it
www.fenealuil.it

Progetto grafico e stampa
Eureka3
Via Val D'Aosta, 18 - 00141 Roma
Tel: 06. 97998700
info@eureka3.it
www.eureka3.it

Finito di stampare: Settembre 2014



**FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO**

Sede Nazionale:
Via Alessandria, 171 - 00198 Roma
Tel: 06. 8547393 - Fax: 06. 8547423 - Email: fenealuil@fenealuil.it
www.fenealuil.it