



## XVIII CONGRESSO NAZIONALE

19 – 20 – 21 settembre 2022

# PROGETTO TESI PER LE RISOLUZIONI CONGRESSUALI



**VALORIZZARE IL LAVORO RIQUALIFICARE IL FUTURO**

Testi proposti dalla Commissione Tesi  
del 5 aprile 2022

## SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

1. Contesto: Crisi internazionale, pandemia, venti di guerra e prospettive di ripresa.
2. Settore delle costruzioni, dalla crisi alla sua evoluzione e al suo rilancio.
3. Sicurezza nei posti di lavoro: una vertenza da chiudere.
4. Relazioni sindacali: contesto europeo e contesto italiano.
5. La contrattazione nel settore dell'edilizia.
6. Il cantiere, la tutela dei lavoratori e i confini contrattuali.
7. Bilateralità e nuove opportunità.
8. Il rafforzamento del welfare integrativo: l'evoluzione della sanità e previdenza integrativa.
9. Legalità prevenzione e sicurezza: un legame circolare.
10. Appalti, infrastrutture e protocolli trilaterali.
11. Contrattazione e sviluppo del settore dei materiali da costruzione.
12. Artigianato: rappresentanza e bilateralità.
13. Il modello organizzativo: una riforma che guarda al futuro.
14. La rappresentanza una sfida già iniziata: proselitismo edilizia e impianti fissi
15. Verso una nuova confederalità
16. Rapporti unitari: un percorso da riqualificare
17. Formazione, competenze e comunicazione: gli asset per un'azione sindacale di qualità.
18. 2022 l'anno dei congressi FENEALUIL: un appuntamento per indirizzare la Feneal del futuro

## 1. CONTESTO: CRISI INTERNAZIONALE, PANDEMIA, VENTI DI GUERRA E PROSPETTIVE DI RIPRESA.

Gli anni appena trascorsi hanno segnato un'epoca del tutto inaspettata, una crisi internazionale da cui ci preparavamo ad uscire ma che, nel frattempo, con la guerra in corso, minaccia di travolgerci di nuovo in maniera ancora più catastrofica.

Nessuno di noi nel gennaio di due anni fa avrebbe mai predetto quello che solo poche settimane dopo avvenne. Nessuno avrebbe mai potuto solo immaginare il mondo in lockdown, i morti, gli ospedali pieni, il distanziamento sociale, il blocco dei viaggi, la paura dei contagi, la corsa ai vaccini. La pandemia di Covid-19 ha sconvolto le nostre vite con un impatto enorme sulla società e sull'economia. In questi drammatici mesi abbiamo capito che quello che accade dall'altra parte del globo interessa anche noi, che *"la terra non ha isole felici in cui nascondersi in sicurezza ma che il pericolo può arrivarci addosso senza preavvisi"* (Sergio Harari).

Alcuni dati ci danno la dimensione del fenomeno:

- Da inizio pandemia, marzo 2020, a gennaio 2022 l'eccesso di mortalità totale, ossia il numero dei morti in più causati dalla pandemia, rispetto a quelli dovuti a qualsiasi altra causa, rispetto alla media 2015-2019, è stato di 178 mila decessi (Dati Istat).

L'Italia è stato il primo paese occidentale in cui il governo ha imposto un regime di rigoroso lockdown, con limiti rigidi a mobilità, attività economiche e interazioni sociali. L'intervento drastico ha depresso economia e società, e non è stato scevro da critiche, ma ha sicuramente impedito che molte più persone si ammalassero e morissero e che il sistema sanitario collassasse.

Oggi l'Italia continua a confrontarsi con la pandemia di Covid-19 e le sue diverse ondate ma l'introduzione dei vaccini lascia sperare che il coronavirus sarà presto consegnato a un triste passato.

- La campagna di vaccinazione, iniziata il 27 dicembre 2020, a partire da maggio 2021 ha raggiunto elevati livelli di copertura, soprattutto nelle fasce di età più avanzate (60+).

La Pandemia ha portato a forti cambiamenti all'interno del mercato del lavoro, connessi alla riorganizzazione dell'attività lavorativa e della produzione. Non va dimenticato il ruolo fondamentale che unitariamente il sindacato ha giocato nella gestione dell'emergenza, garantendo la tenuta sociale ed assumendosi precise responsabilità. Con i protocolli sottoscritti tra CGIL CISL UIL e il Governo, lavoro e salute non sono stati contrapposti, sono state tutelate le attività essenziali e i lavoratori hanno potuto riprendere gradualmente il lavoro grazie a precise misure anti – covid e di contenimento del contagio ed al ricorso massiccio allo smart working per chi poteva svolgere il lavoro a distanza. Una modalità di lavoro quest'ultima ormai assimilata nella società post – pandemia e che, proprio per questo motivo, Governo e parti sociali hanno ritenuto fondamentale regolare con l'accordo firmato lo scorso 7 dicembre 2021 ("Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile") che integra le disposizioni di legge e stabilisce delle linee di indirizzo in materia da attuare nei luoghi di lavoro attraverso la Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale.

La perdita dei posti di lavoro con la chiusura di migliaia di aziende è stata in una prima fase contenuta con il blocco dei licenziamenti e l'attivazione della cassa integrazione, sebbene il lavoro abbia poi inevitabilmente subito una brusca frenata, soprattutto per le donne e i giovani. In particolare il 2021

sarà ricordato sia come l'anno della crescita del Pil al più 6,3 %, ma anche come l'anno dei licenziamenti di massa, dall'Embraco di Riva di Chieri alla Caterpillar di Iesi.

È pur vero però che la ripresa economica sta ripartendo. Per la prima volta, dopo anni di bassa crescita e in ultimo la crisi generata dalla pandemia, l'Italia è tornata tra i principali Paesi Ue in termini di sviluppo. A questo risultato ha contribuito fortemente il settore delle costruzioni che con tutte le attività collegate arriva a rappresentare il 22% del Pil, attivando una filiera collegata a quasi il 90% dei settori economici, in grado di generare l'effetto propulsivo più elevato sull'economia tra tutti i comparti di attività industriale. Una ripresa che però rischia di essere frenata da una serie di criticità derivanti da caro materiali, scarsità di manodopera e inefficienza della Pubblica Amministrazione.

Non altrettanto si può dire invece per l'equità e la giustizia sociale. La pandemia ha inferto profonde ferite sociali, economiche, umane, creato disagi e sofferenza, povertà e disuguaglianze su scala globale rendendo evidente la debolezza del nostro sistema sanitario e sociale, ma anche politico.

Non è più sopportabile che lavoratrici e lavoratori vivano con contratti instabili e precari e che il nostro mercato del lavoro sia connotato da carriere frammentate, discontinue e con bassi salari.

- Il 2021 si è chiuso con oltre 22,5 milioni di occupati, in crescita di 147 mila unità di lavoro rispetto al 2020, ma mancano all'appello 833 mila posti di lavoro rispetto all'anno pre-pandemia. Quindi si segnala un aumento di persone in cerca di occupazione (+57 mila unità) ed anche, purtroppo, un numero molto elevato di inattivi che continua a superare i 13 milioni.

È necessario cambiare modello economico e promuovere una Politica economica redistributiva più giusta che possa ridurre le disuguaglianze e garantire un futuro ai nostri giovani.

Con la spinta del PNRR, nei prossimi cinque anni, l'occupazione potrebbe crescere fra 1,3 e 1,7 milioni di unità, a seconda dello scenario economico preso a riferimento. Entro il 2026 andranno realizzati tutti gli investimenti previsti dal piano di ripresa e resilienza (PNRR). Non possiamo permetterci di fallire e sprecare l'ultima grande occasione di far tornare l'Italia su un percorso di crescita stabile, in una dimensione economica e civile più giusta ed inclusiva.

Molti danno per scontato che il Piano di Rilancio e Resilienza che gestirà questa spesa dovrà portare un aumento duraturo della crescita dell'economia, facendoci uscire dalle secche della crescita quasi zero dell'ultimo ventennio ma se spesa male questa montagna di soldi potrebbe addirittura ostacolare la crescita. Occorrono stazioni appaltanti di dimensioni medio grandi in grado di gestire progetti di grosse dimensioni, invece delle miriadi che esistono e che da tempo chiediamo di ridurre ed efficientare. Occorre dotare le PA di tecnici in grado di attuare e monitorare il piano. I soldi vanno spesi presto ma anche e soprattutto bene se vogliamo cambiare le cose. Su questo è importante tenere alta la guardia e valutare i fatti più che le parole.

Nel frattempo una nuova minaccia incombe sulle nostre vite, la guerra tra la Russia e l'Ucraina. Anche questa volta l'Europa sta dando prova di unità, con risposte immediate e unanimi. La solidarietà che ha caratterizzato la prima ondata della pandemia sta riemergendo con forza oggi di fronte all'ondata di profughi che si sta riversando nei paesi europei ma occorre mettere in campo azioni sempre più mirate per ridurre al massimo le ripercussioni sociali, economiche e sanitarie e i danni ancor peggiori di una terza guerra mondiale.

Comincia a farsi largo la consapevolezza che i riflessi dell'invasione russa in Ucraina sulla globalizzazione saranno molto più larghi e strutturali di quanto abbia causato il Covid anche nelle sue fasi più acute di blocco della mobilità. È quanto mai evidente che lo sviluppo dei commerci da solo non assicura il mantenimento della pace e ci si chiede se è prudente che le società 'aperte' conducano normali relazioni economiche con quelle autocratiche, come Russia e Cina, che abusano di diritti umani, mettono in pericolo la sicurezza e diventano più minacciose quando si arricchiscono. Diventa urgente accorciare le catene globali del valore per passare alla diversificazione delle fonti di approvvigionamento a monte e arrivare, infine, all'integrazione verticale del ciclo produttivo per ridurre al massimo la nostra dipendenza dalle forniture asiatiche.

L'aumento costante dei prezzi di beni e servizi non è un problema secondario e rischia di intaccare i salari e diminuire la domanda modificando le stime di crescita per il 2022 e il 2023, e portando la Banca Centrale Europea a rivedere le proprie strategie di politica monetaria. Sono già due anni, infatti, che registriamo una riduzione del potere reale d'acquisto dei salari. Ora l'impennata dell'inflazione e l'aumento dei costi dell'energia stanno determinando un netto peggioramento della situazione. Ma è chiaro che un ritorno all'austerità non è la soluzione e la pandemia ha mostrato che quel modello economico non è più sostenibile. Occorre invece promuovere un modello di sviluppo differente che non prescinda dalla lotta alla povertà e alle diseguaglianze. La pandemia ha modificato l'agenda europea ed è emerso forte il messaggio di andare oltre il PIL, verso un modello economico sostenibile e al servizio del benessere delle persone.

## 2. SETTORE DELLE COSTRUZIONI, DALLA CRISI ALLA SUA EVOLUZIONE E AL SUO RILANCIO.

### IL SETTORE INTERCETTA LA RIPRESA DOPO DIECI ANNI DI CRISI

Il motore dell'edilizia gira a pieno ritmo. La conferma arriva dai dati dell'Osservatorio nazionale delle Casse edili relativi al preconsuntivo annuale 2021 (ottobre 2020-settembre 2021): + 24% di ore lavorate rispetto al 2020, ma anche crescita del +12% rispetto al 2019. Non stime o previsioni ma attività reale. L'attuale fase del mercato delle costruzioni è caratterizzata da una crescita sostenuta e da politiche pubbliche espansive.

Gli incentivi fiscali hanno acceso la ripresa e spingono l'attività privata, così come le risorse del PNRR alimenteranno il mercato pubblico. La crisi che ha duramente colpito il nostro settore durata oltre dieci anni è ormai solo un lontano ricordo. A dimostrarlo tutti gli indicatori a nostra disposizione; numero di addetti, imprese, massa salari, drastica riduzione degli ammortizzatori sociali e delle richieste di naspi, addirittura le domande di pensionamento sembrano essersi bruscamente sospese.

Come detto, il combinato disposto degli incentivi e degli ingenti investimenti europei ha bruscamente invertito il trend facendo entrare il nostro settore in una nuova fase. Fase che comunque seppur apparentemente positiva da ogni punto di vista presenta alcune criticità.

Prima tra tutte la carenza di manodopera in particolare di quella qualificata e specializzata, le inefficienze della pubblica amministrazione e in generale la macchina burocratica del nostro sistema, con la quale ogni giorno le imprese devono confrontarsi a tutti i livelli, dal superbonus alla grande opera pubblica, infine l'attualissimo tema del caro materiali innescato dalla pandemia e accentuato dal conflitto in Ucraina, che ha accelerato l'aumento dei costi dell'energia e di forniture strategiche per il settore come quello del prezzo dell'acciaio e di moltissimi altri materiali da costruzione, sul quale l'intervento governativo non è stato sufficiente e il rischio è che questa problematica, se non affrontata in modo concreto ed organico, potrebbe rappresentare il vero ostacolo alla crescita.

### UNA SFIDA CHE NON POSSIAMO PERDERE

Più in generale oggi il settore dell'edilizia è chiamato a trasformarsi in quella che potremmo definire "**industria delle costruzioni**". Un cambio di passo che deve passare attraverso una serie di tappe intermedie. Alle imprese viene chiesta una maggiore specializzazione e strutturazione, una crescita in termini di qualità, iniziando dal piano organizzativo, con una strutturazione societaria che sia in grado di competere con i partner europei e internazionali: oggi la dimensione media delle imprese edili è di 3 operai, e più del 90% delle imprese non supera i 9 addetti.

Occorre una strutturazione che possa consentire alle imprese di incrementare le competenze e la capacità di poter svolgere in diretta sempre più lavorazioni. Ci auguriamo che la liberalizzazione del subappalto possa indurre le piccole imprese a strutturarsi maggiormente per intercettare importanti nuovi spazi di mercato anziché provocare l'effetto contrario di una iper specializzazione,

che porterebbe alla ulteriore frammentazione e alla nascita di soggetti che più che imprese diverranno cottimisti specializzati.

Guardare al futuro ed innovare, investendo su persone mezzi e tecnologie. Per noi la chiave di tutto è racchiusa nella parola “formazione”, una formazione continua che accresca il know-how e le competenze necessarie a competere sul terreno della qualità e non dei costi. Maggiore formazione, maggiori investimenti su sicurezza e professionalità.

Le nuove tecniche costruttive, i nuovi materiali, gli obiettivi su sostenibilità ed innovazione richiedono un forte investimento sui lavoratori e sulla crescita dimensionale delle aziende. Il tutto ovviamente inserito all’interno di una nuova stagione all’insegna della regolarità, che poi è sinonimo di più sicurezza, meno precarietà e migliori condizioni di vita e di lavoro. Su questi pilastri dobbiamo lavorare se vogliamo rendere questo settore appetibile anche per i nostri giovani che devono garantire il necessario oggi più che mai ricambio generazionale.

### **LE NUOVE FRONTIERE DELL’EDILIZIA DALLA TRANSIZIONE ECOLOGICA ALLA RIQUALIFICAZIONE E RIGENERAZIONE URBANA**

Occorre programmazione e analisi per affrontare le trasformazioni epocali che stiamo attraversando e che il Covid ha ulteriormente accelerato e accentuato. Siamo sempre più convinti che lo sviluppo dovrà essere sostenibile e basato su politiche del recupero e consumo suolo zero. Va promosso il grande cambiamento che deve guidare il nuovo modello di sviluppo basato sulla cultura della sostenibilità e per farlo bisogna agire insieme: parti sociali, politica e istituzioni. Un processo di cambiamento che dovrà portarci a superare le diseguaglianze e a creare un mondo più moderno e più giusto. Si parla di rivoluzione sostenibile, e l’Italia in questo potrebbe rappresentare un modello tenuto conto della sua fortissima identità culturale che ha sempre caratterizzato il nostro paese le nostre città e le comunità.

Il tema della sostenibilità deve essere a nostro avviso interpretato in senso ampio, una sostenibilità che guardi alla bellezza, alla utilità e alla qualità del vivere. Una nuova visione dell’ambiente, che passa dalla revisione dei propri comportamenti e stili di vita, che devono diventare più responsabili ed etici, questo sta alla base del nuovo modello di sostenibilità. È necessario che la transizione ecologica sia affiancata anche da quella economica e sociale. Sostenibilità sociale vuol dire mettere al centro la persona sia esso cittadino o lavoratore.

Noi sosteniamo che la transizione debba essere innanzitutto “giusta” e con benefici per tutti. Vogliamo che questo settore, che dovrà in parte attuarla, lo faccia puntando alla rigenerazione, alla messa in sicurezza del territorio e delle infrastrutture, alla cura dell’ambiente e del verde. Il tema delle politiche abitative e dell’edilizia sociale insieme alla rigenerazione delle città e dei quartieri si colloca all’interno di questo processo di cambiamento della nostra società.

### 3. SICUREZZA NEI POSTI DI LAVORO: UNA VERTENZA DA CHIUDERE.

Non si ferma la strage sui posti di lavoro ma anzi peggiora ogni giorno di più. Una vera e propria emergenza nazionale a cui la Uil nel 2021 ha dedicato la *campagna ZERO MORTI SUL LAVORO*, un impegno concreto per sensibilizzare tutti su una strage quotidiana e non degna di un paese civile come il nostro.

Secondo i dati Inail nel 2021 più di 3 persone sono morte ogni giorno nell'esercizio della propria attività lavorativa.

- 555.236 le denunce di infortunio sul lavoro: +0,2% rispetto al 2020,
- 1.221 delle quali con esito mortale: di cui 131 nelle costruzioni,
- 55.288 le patologie di origine professionale denunciate: +22,8% rispetto al 2020,
- 377 casi mortali nella fascia di età tra i 55 e i 64 anni di età.

Un quadro che mostra drammaticamente quanto la sicurezza sul lavoro sia un tema attuale e che va affrontato con assoluta urgenza.

Con la Legge 215/2021, pubblicata nella G.U. del 20 dicembre 2021 n. 301, è stato convertito in legge, con modificazioni, il Decreto Legge 146/2021, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. Stiamo parlando del cosiddetto "Decreto Fiscale" (o anche "Fisco Lavoro"), che contiene anche modifiche rilevanti al D. Lgs. 81/08, il ben noto Testo Unico Sicurezza sul Lavoro con cui il Governo ha dato delle prime risposte al tema della salute e sicurezza.

Restano però molte cose ancora da fare a partire dall'attuazione rapida della Patente a Punti e di un Piano Straordinario dell'Inail in collaborazione con gli Enti bilaterali del settore e gli Rlst. Inoltre, prioritari per il settore, sono da un lato l'applicazione del contratto edile a tutti i lavoratori in cantiere, dall'altro il riconoscimento della pensione anticipata ai lavoratori delle costruzioni, allo scopo di contrastare efficacemente gli incidenti sul lavoro che sempre più spesso colpiscono proprio i lavoratori più deboli e non tutelati da un contratto adeguato, o quelli più anziani che, data la precarietà del lavoro edile, non riescono ad accumulare i contributi per andare in pensione e sono costretti a lavorare ancora svolgendo mansioni rischiose e più pericolose ad una certa età.

In questo senso le battaglie degli ultimi anni portate avanti da Feneal Filca e Fillea, tra cui la manifestazione del 13 novembre 2021 e lo sciopero generale del 16 dicembre 2021, hanno portato un primo importante risultato che dà la possibilità ai lavoratori edili di andare in pensione prima, con 32 anni di contributi, invece di 36, e 63 anni di età. Un atto dovuto nei confronti di un settore che da sempre è noto per la complessità, la gravosità delle lavorazioni che lo caratterizzano e la discontinuità contributiva dovuta alla precarietà dei rapporti di lavoro.

Detto ciò non è più rinviabile una più complessiva riforma previdenziale che consenta ai lavoratori dei settori a rischio elevato di poter accedere anticipatamente alla pensione. A livello contrattuale abbiamo già messo in campo risorse e soluzioni (come il Fondo Incentivo Occupazione e il Fondo Prepensionamenti) per favorire il turnover dei lavoratori in un settore dove la presenza dei giovani è molto ridotta.

È fondamentale inoltre riorganizzare le mansioni dei lavoratori più avanti con l'età nei cantieri, e consentire loro di operare in totale sicurezza, riducendo se non eliminando del tutto i fattori rischio ai quali sono esposti, e che per loro risultano decisamente più pericolosi.

Occorre poi investire di più su formazione e informazione, puntare sull'utilizzo della tecnologia per la prevenzione ed inserire nel Codice penale una aggravante per infortunio mortale sul lavoro.

Indubbiamente molti progressi sono stati fatti in tema di salute e sicurezza e ambiente di lavoro nel tempo, tuttavia, i dati che emergono raccontano ancora un mondo del lavoro insicuro e pericoloso. Molte le cause e le correlazioni: la crisi, la precarizzazione dei rapporti di lavoro e l'eccessiva frammentazione, la diffusione di varie forme di disuguaglianza e la tendenza a cambiare spesso occupazione durante l'arco della propria vita lavorativa. Se poi ci aggiungiamo lo scarso rispetto delle regole e controlli poco efficaci comprendiamo quanto sia ancora lunga la strada da percorrere.

Come FENEALUIL, siamo impegnati costantemente e a 360 gradi sul fronte della salute e sicurezza, lo facciamo attraverso la contrattazione a tutti i livelli e in tutti i settori, lo facciamo ogni giorno nei luoghi di lavoro con le imprese con le quali ci confrontiamo. Fare sicurezza è anche diffondere tra i lavoratori e le imprese la cultura della sicurezza, quella cultura che da tempo noi sosteniamo debba essere integrata nelle materie scolastiche fin dalle prime classi.

I settori che noi rappresentiamo sono indiscutibilmente ad alto rischio, lo è il cantiere, ma lo è anche la cava o la fabbrica di laterizi, come lo sono le grandi realtà industriali del cemento e del legno.

Quando ci confrontiamo con ambienti di lavoro così complessi e diversi dobbiamo sempre tenere presente che la sicurezza non deve mai essere considerata separata dalla salute. Il tema delle malattie professionali diventa ogni giorno più attuale, non soltanto per l'elevata incidenza numerica di casi di malattia causata dal lavoro e dagli ambienti di lavoro, ma soprattutto perché molte di queste problematiche presentano i loro effetti con anni di ritardo rispetto alla reale esposizione al fattore di rischio. Basti pensare alla piaga dell'amianto che a distanza di decenni continua a fare vittime. Anche l'Europa ha sottolineato la necessità di rafforzare le buone pratiche in tema di prevenzione e salute nei luoghi di lavoro al fine di ridurre il fenomeno delle malattie professionali. Oggi che le conoscenze scientifiche hanno raggiunto livelli mai visti prima ed è essenziale che tale aiuto venga utilizzato per comprendere abbattere o ridurre al minimo i rischi o le problematiche legate alla salute.

I nuovi materiali e le nuove tecniche produttive ci costringono ad analizzare ogni giorno gli impatti che tali cambiamenti hanno o avranno sulla salute dei lavoratori che rappresentiamo. Un lavoratore che per lavorare si ammala o vive un pensionamento compromesso da una malattia da lavoro correlata è una sconfitta per tutti e una realtà eticamente non accettabile. Il profitto non può essere inseguito ed ottenuto a danno di qualcuno e spesso proprio di chi da quel profitto non riceve in cambio null'altro che il proprio salario.

**Non dimentichiamolo mai: la Sicurezza sul Lavoro è strettamente collegata alla Legalità!**

Siamo decisi a continuare a lavorare per garantire a tutti i lavoratori del settore, il diritto di lavorare in salute e in sicurezza, tramite, la contrattazione ad ogni livello da un lato, e l'azione politica sindacale dall'altro, al fine di ottenere soluzioni normative che garantiscano sempre meglio il rispetto di tale diritto. Passi in avanti si sono fatti nell'ultimo anno, sia sul versante giuridico

(integrazioni apportate al D. Lgs. 81/08, Ape Social, Durc per congruità) che sul versante contrattuale con i rinnovi del CCNL del nostro comparto.

Proprio la contrattazione è il cardine centrale dell'azione sindacale e l'azione contrattuale, nel comprendere i temi della salute e sicurezza, non può che diventare patrimonio comune e quotidiano del singolo RLS, RLST, RLSS. La contrattazione su SSL deve essere sviluppata tenendo conto anche delle esigenze che possano valorizzare le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che migliorino le condizioni di lavoro favorendone il benessere.

L'azione contrattuale si esplica non solo mediante il rinnovo dei contratti, ma attraverso svariati strumenti, come gli accordi, i protocolli, le intese; azioni negoziali che soprattutto devono svilupparsi sui temi della salute e sicurezza nei diversi luoghi di lavoro, ponendo particolare attenzione alle forme di tutela dei lavori in sub-appalto e dei contratti di natura flessibile (che spesso rappresentano forme di lavoro precario). Inoltre, devono essere più stretti i rapporti tra le Confederazioni e le Categorie a tutti i livelli, per poter coordinare le azioni, e quando necessario anche rivendicazioni contrattuale.

Nello specifico, ad esempio con l'ultimo rinnovo del CCNL Edilizia Industria e Cooperative, dove molte proposte sono state elaborate dalla Feneal, in tema di rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni si è deciso:

- di destinare maggiori risorse economiche per gli enti unificati di formazione e sicurezza
- creare un'anagrafe di tutti gli RLS eletti in ciascuna azienda
- formazione sulla sicurezza cosiddetta di "richiamo" ogni tre anni per tutti i lavoratori
- formazione obbligatoria in materia di sicurezza (16 ore) anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere;
- l'attuazione di uno specifico piano nazionale per la sorveglianza sanitaria attraverso gli enti bilaterali.

Mentre nel rinnovo del Cemento si è istituita la giornata della sicurezza, e in quello del Legno si è aumentato il monte ore di permessi retribuiti per gli RLS.

Vanno ricordate inoltre le iniziative di sensibilizzazione promosse sul tema della prevenzione tramite la bilateralità nazionale, come la campagna d'informazione sui rischi dell'amianto, e il corso di aggiornamento dei RLST di settore sulla prevenzione delle malattie professionali in collaborazione con gli enti di patronato.

Occorre continuare a prestare attenzione anche ai lavoratori migranti, indipendentemente dalla loro qualifica, alta o bassa, in quanto più vulnerabili. I loro luoghi di lavoro sono un crogiuolo di diverse culture; gli emigrati devono superare difficoltà sempre più grandi per ottenere condizioni di lavoro decenti, per far sì che vengano denunciati e indennizzati infortuni e malattie professionali, per comunicare e per accedere alla formazione, eccetera.

È indispensabile garantire la presenza certa degli RLS, RLST in tutti i luoghi di lavoro, una priorità della nostra attività sindacale, perché è un elemento fondamentale dell'azione sindacale e di rappresentanza. In tal senso occorre impegnarci per ultimare la presenza dei RLST nei territori dove ancora non sono stati nominati, e come Feneal dobbiamo rilanciare la loro azione, mettendoli in condizione di svolgere al meglio il proprio ruolo che legge e il contratto gli affidano.

Altrettanto importante sarà realizzare momenti di confronto, di scambio di esperienze fra tutti i soggetti chiamati a gestire la sicurezza nei luoghi di lavoro (RLS, RLST, ...), anche attraverso coordinamenti territoriali e/o regionali, per costruire un dialogo e una collaborazione a rete tra i vari soggetti diversi, per stabilire procedure omogenee e per valorizzare e portare a sintesi la loro attività anche ai fini contrattuali. In tal senso Infine, sarebbe auspicabile migliorare la sinergia tra RLS/RLST e patronato, rendendola reciproca e costante, al fine di aumentare la qualità di queste figure sulle materie comuni, come gli infortuni, il riconoscimento delle malattie professionali, eccetera.

Infine bisogna iniziare un'attenta analisi anche dei possibili rischi connessi ai cambiamenti climatici e al riscaldamento globale, a partire proprio dai lavoratori edili che molto spesso si trovano a lavorare in ambienti esposti a temperature sempre più elevate o a fenomeni di cambi climatici repentini e sempre più eccessivi.

#### 4. RELAZIONI SINDACALI: CONTESTO EUROPEO E CONTESTO ITALIANO.

L'ultima crisi economica e gli effetti di una pandemia estesa su scala mondiale hanno dato velocità a molti mutamenti che già erano in atto nella società e nel mondo del lavoro. La velocità di queste dinamiche e la continua evoluzione scientifica e tecnologica costituiscono una caratteristica peculiare del nostro tempo che sollecita i tradizionali schemi della rappresentanza.

Il processo di virtualizzazione e automazione del sistema produttivo, ormai diffusamente avviato, pone seri interrogativi sul futuro dei lavoratori e ci induce ad una seria riflessione riguardo a possibili scenari e nuove prospettive, in funzione delle quali ridisegnare l'organizzazione del lavoro.

Per fare questo occorre un moderno ed innovativo sistema di relazioni industriali, nel quale forze sindacali e mondo imprenditoriale riescano a costruire stabili rapporti di collaborazione, favorendo un cambiamento profondo e facendo del lavoro e dell'impresa i motori qualificanti di una società più equa e sostenibile.

Occorre contrastare il processo di destrutturazione del rapporto di lavoro e di svilimento del valore economico dello stesso. È evidente che è in atto un tentativo, specie da parte delle multinazionali, di isolare il lavoratore rendendolo più fragile e indifeso rispetto alla logica della riduzione dei costi e della cieca massimizzazione del profitto.

In questo contesto è fondamentale difendere e rilanciare il ruolo strategico dei corpi intermedi e delle rappresentanze aziendali, quali unico strumento realmente in grado di accogliere e dar voce alle istanze dei lavoratori, scongiurando il pericolo che possano disperdersi o essere tacitate.

È però indispensabile una contrattazione più inclusiva, che si ponga l'obiettivo di esercitare la rappresentanza e la tutela di tutte le forme contrattuali presenti nello stesso luogo di lavoro, superando le divisioni tra lavoro maggiormente tutelato e forme di lavoro più precarie.

Politiche attive, processi formativi e welfare contrattuale rispondono a queste esigenze; integrativi del salario e non sostitutivi dei sistemi universali di tutela sociale di cui lo Stato deve rimanere responsabile.

Siamo convinti che, in questo complicato e preoccupante contesto, nessuno può esimersi dal farsi parte attiva nella ricerca di soluzioni, nel dare risposte concrete, ognuno per la propria competenza.

#### **CONTESTO EUROPEO**

La pandemia da COVID-19 ha provocato una crisi economica senza precedenti: il settore delle costruzioni è stato infatti particolarmente colpito, tanto da determinare lo stop delle attività in alcuni paesi. In Europa, nel 2020, il settore ha comunque rappresentato il 10,7% del PIL, con più di 3 milioni di imprese e 18 milioni di lavoratori nelle costruzioni (Dati Commissione Europea).

Il 2021, ha visto una crescita degli investimenti in costruzioni con un tasso di crescita del 4,2% su base annua, tuttavia, non sufficiente per molti Paesi a recuperare i livelli pre-crisi.

Nonostante le previsioni incoraggianti del 2021, la ripresa delle costruzioni a medio termine, quindi, non è una certezza. La preoccupazione riguarda in particolare l'effettivo rilancio degli investimenti pubblici, posto al centro del Recovery Plan.

Una sola cosa è certa: la transizione verso un'economia sostenibile guiderà la ripresa e genererà grandi opportunità di business per il settore delle costruzioni, dalla riqualificazione del patrimonio edilizio esistente, alla messa in atto di infrastrutture di trasporto più verdi fino alla costruzione di impianti per l'energia rinnovabile.

I nostri settori rivestono un'importanza fondamentale nella messa in atto di una rapida ripresa economica e di una giusta transizione verso una società a zero emissioni di carbonio nel 2050. Una ripresa sostenibile non sarà possibile senza la piena partecipazione dei sindacati.

I lavoratori del settore operano spesso in condizioni precarie, come i transfrontalieri, i distaccati ed immigrati, assunti attraverso agenzie interinali oppure come falsi autonomi.

Le cose non possono tornare come prima dopo questa crisi. È necessario un cambiamento paradigmatico verso una razionalità economica basata su investimenti sostenibili che promuovano la stabilità economica e la coesione sociale.

I modelli economici attuali basati sul lavoro precario, gli abusi e le frodi sociali devono essere abbandonati. Vogliamo posti di lavoro e imprese sostenibili. Le organizzazioni dei lavoratori devono essere coinvolte nella progettazione e nell'implementazione di nuovi modelli industriali per tutti i nostri settori.

Il Green Deal europeo deve essere un punto di partenza per il rilancio economico e la giusta transizione dei nostri settori. Lo stesso rilancio dei nostri settori deve essere fondato sul progresso sociale.

È necessario un piano di investimenti per le nuove infrastrutture europee e per l'aggiornamento e la manutenzione di quelle già esistenti.

Un Green Deal europeo ambizioso e sociale deve essere accompagnato da una strategia di ripresa dal COVID-19 adeguatamente finanziata, concepito come uno strumento di giusta transizione a beneficio dei lavoratori di tutti i nostri settori, soprattutto di quelli a maggiore consumo energetico.

Tutti gli investimenti pubblici e privati effettuati nell'ambito delle misure di ripresa dovrebbero creare occupazione diretta e posti di lavoro stabili.

La crisi di COVID-19 ha dimostrato ancora una volta la dicotomia del mercato del lavoro europeo. La crescente precarizzazione dei nostri settori ha mostrato il suo lato più sgradevole in questa crisi. Il numero di lavoratori distaccati, di falsi lavoratori autonomi, di contratti a zero ore, di contratti a chiamata, di lavoratori interinali, di mini-lavori e di lavoratori free-lance è in costante aumento. Il principio fondamentale della "parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso luogo di lavoro" non vale per molti lavoratori.

Si deve ripristinare nell'UE il pari trattamento tra lavoratori transfrontalieri e lavoratori nazionali sulla base delle condizioni del paese ospitante, e bandire la concorrenza strutturale sui salari come previsto dai documenti fondamentali dell'integrazione europea.

La direttiva sul distacco dei lavoratori (DSD) deve essere ripristinata alle sue originali intenzioni, con una garanzia di tutela minima del lavoratore distaccato sulla base delle condizioni del paese ospitante, con trattamento totalmente paritario sulla base della legislazione nazionale e/o di Contratti Collettivi stipulati tra le parti sociali.

Le attività di agenzie interinali che operano in modo fraudolento nell'UE sono tra i maggiori responsabili del Dumping sociale e contrattuale e devono essere contrastate a livello comunitario, attraverso sanzioni ed indennizzi a favore dei lavoratori defraudati dei loro diritti.

Va finalmente posta attenzione al ruolo delle donne nel nostro settore.

Le lavoratrici rappresentano circa il 10% della forza lavoro complessiva del settore edile e circa il 30% dei settori del legno e del mobile.

L'atteso aumento del numero di lavoratrici nei nostri settori richiede un cambiamento di mentalità e una trasformazione dell'organizzazione specifica del lavoro nei cantieri e nelle imprese, che prenda in considerazione e soddisfi le esigenze specifiche per migliorare le condizioni di lavoro di tutti e attuare la parità di trattamento.

## **IL SINDACATO EUROPEO DELLE COSTRUZIONI**

La Pandemia prima, ed il conflitto ucraino dopo hanno creato nuove povertà ed enormi masse di profughi che si muovono all'interno dell'Europa.

Ora più che mai occorre coesione ed unità nel modello europeo ed un rafforzamento dei principi di libertà, democrazia, uguaglianza e Stato di diritto, di promozione della pace e della stabilità.

L'Unione Europea si fonda su tali valori, in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità di genere.

Il sindacato europeo ha il compito di proporre una nuova Europa che abbia nei suoi valori fondanti: la convivenza fra i popoli, la solidarietà con chi scappa dalla guerra e dalla fame, indipendentemente dalla razza e dal colore della pelle, rilanciando quello stato sociale che non trova eguali nel mondo.

Il cammino per la costruzione di un sindacato europeo è ancora lungo e difficile, anche se molta strada è stata fatta. Veniamo da storie, legislazione, forme e contenuti della contrattazione molto diverse che devono essere innanzitutto comprese e condivise prima di diventare soggetto contrattuale.

Il sindacato europeo combatte una battaglia quotidiana per influenzare le scelte delle Istituzioni europee in materia di lavoro con risultati positivi nella formulazione di alcune direttive adottate che sono divenute determinanti per i lavoratori, in materia della salute e sicurezza, condizioni di lavoro e tutela dei diritti.

La crisi del Covid-19, come già accennato, ha portato alla luce la situazione di vulnerabilità dei lavoratori distaccati, rendendo le loro difficoltà più visibili ed evidenziando l'urgente bisogno di un trattamento equo e giusto.

La Federazione Europea delle costruzioni continuerà la sua battaglia per un sistema europeo di sicurezza sociale transfrontaliera, vietando di distaccare lavoratori tramite le agenzie interinali.

Il rilancio dell'economia europea deve essere fondato sul progresso sociale. Il Green deal europeo è una opportunità per rilanciare i nostri settori in modo sostenibile e i sindacati devono essere attivamente coinvolti in tutte le discussioni e decisioni, a tutti i livelli.

A novembre del 2022 si terranno i mondiali di calcio in Qatar. Il Sindacato internazionale delle costruzioni (BWI) ha condotto una lunga battaglia per la protezione dei diritti umani dei lavoratori migranti in Qatar.

I Comitati Aziendali Europei, anche se è un'esperienza limitata per i nostri settori ad alcune grandi aziende, si sono rivelati un utile strumento per la definizione di strategie comuni.

Mentre a livello internazionale l'Accordo Quadro della Salini Impregilo, 40.000 dipendenti nel mondo, ha consentito ai sindacati italiani con il supporto della BWI di tutelare i diritti dei lavoratori impegnati nella costruzione di opere in varie parti del mondo dall'Islanda al Qatar alla Namibia.

## 5. LA CONTRATTAZIONE NEL SETTORE DELL'EDILIZIA.

Sul fronte contrattuale, il rinnovo del CCNL Edilizia Industria e Cooperative sottoscritto lo scorso 3 marzo, che auspichiamo sarà seguito anche da quelli Artigiani e Confapi, ha segnato un punto di svolta in termini di relazioni industriali.

Un rinnovo che diventa lo spartiacque di un settore che punta decisamente verso una crescita che ci auguriamo lo condurrà a diventare quell'industria delle costruzioni che serve al Paese. Qualificazione professionale e sicurezza le due parole chiave del rinnovo. Catalogo Formativo Nazionale, professionalizzazione delle maestranze, superamento del sotto-inquadramento, ricambio generazionale e incentivi ai giovani che entrano nel settore, il tutto in un'ottica premiale per le imprese virtuose e regolari.

Potenziamento della salute e sicurezza attraverso un progetto nazionale di sorveglianza sanitaria finanziato per  $\frac{3}{4}$  a livello nazionale, aggiornamento per tutti i lavoratori in materia di sicurezza ogni 3 anni anziché ogni 5 come previsto dalla legge, e obbligo delle 16 ore anche per i tecnici di cantiere. Sono alcune delle novità in materia di salute e sicurezza inserite nell'ultimo rinnovo.

La strada della contrattazione ovviamente è ancora lunga così come sempre più impegnativo sarà il nostro compito nel dare attuazione alle intese siglate. Questo contratto, oltre alle importanti novità sopra citate, ha rafforzato enormemente il secondo livello di contrattazione in quanto non soltanto libera risorse sui territori necessarie per potenziare servizi a lavoratori e imprese ma individua proprio nel contratto integrativo il mezzo per rendere attuabili ed esigibili le pattuizioni di cui sopra.

Il catalogo formativo ad esempio dovrà essere recepito e reso esigibile dagli enti unificati Scuola-Cpt, che dovranno erogare la formazione professionale utilizzando le risorse loro assegnate e l'ulteriore aumento contributivo dedicato esclusivamente alla formazione professionale pari allo 0,20%.

Così come sempre attraverso il secondo livello di contrattazione potranno essere individuati i meccanismi di premialità rivolti alle imprese regolari che utilizzeranno tale formazione. Sempre alla contrattazione di secondo livello spetterà erogare e incrementare l'EVR, come anche gestire il contributo dedicato agli RLST e fare in modo che queste figure siano presenti ovunque e possano operare a vantaggio dei lavoratori.

Sul territorio troverà attuazione pure la Carta di Identità Professionale Edile (CIPE) che conterrà tutti i dati relativi alla formazione professionale di ciascun lavoratore e sarà gestita dagli Enti Bilaterali. Per questo diventa necessario rinnovare entro i termini i contratti collettivi territoriali presentando piattaforme rivendicative sempre più sfidanti, rafforzando soprattutto le richieste nel campo della salute e sicurezza e dei diritti.

Anche dal punto di vista del terzo livello di contrattazione questo rinnovo amplia notevolmente le possibilità di attuare una contrattazione d'anticipo sulle grandi opere. La vecchia soglia di 100 milioni e la doppia territorialità vengono superate e la nuova soglia portata a 50 milioni per le opere pubbliche, recependo contrattualmente il principio già stabilito negli accordi sottoscritti al MIMS di

poter effettuare lavorazioni a ciclo continuo h24 soltanto con turni avvicendati non superiori a 8 ore e l'istituzione della quarta squadra. Infine con l'art. 113 bis, la stessa possibilità di contrattazione viene estesa per la prima volta anche alle opere private di particolare interesse e rilievo per il territorio e che necessitino di specifiche modalità di lavorative.

## 6. IL CANTIERE, LA TUTELA DEI LAVORATORI E I CONFINI CONTRATTUALI.

Da diversi anni nei cantieri edili e infrastrutturali troviamo applicati alla forza lavoro un insieme diversificato di contratti, con costi e struttura della busta paga assai diversi tra loro e soprattutto tutti meno onerosi del contratto degli edili.

Accanto al contratto edile di riferimento, sempre con maggiore frequenza, si assiste all'utilizzo del contratto delle multiservizi, dei metalmeccanici, degli elettrici, del commercio, dell'agricoltura (applicato per il movimento terra), dei trasporti e noli, del lavoro interinale e ancora il contratto dei "distacchi internazionali"; per non parlare poi della presenza di lavoratori autonomi o della crescita, dopo anni di emersione, del lavoro nero.

Questo fenomeno, conseguenza dell'integrazione costruzioni-impianti-servizi, scaturisce dall'aver consentito anche a soggetti che non applicano i contratti degli edili di partecipare alle gare d'appalto per opere di edilizia.

Ciò comporta una forte disparità concorrenziale, poiché le imprese che rispettano il contratto degli edili si trovano a sostenere costi maggiori rispetto a quelle che scelgono di applicare altri contratti.

In questa situazione anche le imprese di costruzioni cercano di adeguarsi per reggere la competizione. Ne consegue la pesante accelerazione dell'esodo dai Contratti Nazionali degli Edili verso contratti più convenienti per le imprese

La proliferazione di contratti non edili nel cantiere, strettamente connessa all'applicazione del principio del massimo ribasso dei costi ed alla carente deontologia professionale di alcuni imprenditori, incidono sulla crescita delle irregolarità e sulla perdita di qualità del cantiere edile.

A pagare le conseguenze di tali atteggiamenti è l'intero sistema di salvaguardia sociale, un sistema in cui pur di lavorare vengono svendute le tutele conquistate con il sistema della bilateralità.

È necessario creare consapevolezza e sollecitare la discussione su questo tema in quanto le ragioni del costo più alto del contratto degli edili è legato ad alcuni elementi caratteristici dell'attività edilizia e delle opere del genio civile, e soprattutto del cantiere edile, che aiutano a definire l'importanza di questa specifica struttura contrattuale, costruita nel tempo.

Va detto, in primo luogo, che l'industria delle costruzioni realizza solo prodotti unici, costruiti da filiere complesse di attori; potremmo dire che crea sempre nuovi prototipi, in posti sempre diversi, con condizioni climatiche e normative variabili, e deve ogni volta realizzare la fabbrica che crea il prototipo. Una fabbrica, un prodotto. Il prodotto delle costruzioni è immobile, la fabbrica che lo produce si sposta: questa è la prima caratteristica che differenzia il settore delle costruzioni dagli altri settori industriali, con la complessità che questo comporta.

Il cantiere edile può essere localizzato in zone che richiedono spostamenti significativi, in luoghi disagiati, la sua attività è fortemente dipendente dalle condizioni climatiche, presuppone attività importanti perché vengono utilizzati materiali pesanti che potrebbero essere spostati e sollevati in altezza, usando macchinari e attrezzature di vario tipo, che richiedono una particolare attenzione, soprattutto in cantieri dove operano diverse filiere di specializzazioni.

Queste caratteristiche rendono particolarmente necessaria una adeguata formazione riguardo il lavoro, la sua organizzazione e soprattutto riguardo a come svolgerlo in sicurezza. A tal fine sono state istituite le scuole edili, che formano i lavoratori del settore e altri lavoratori che operano sui cantieri (si pensi alle macchine).

Discende da queste considerazioni l'evidenza della necessità di operare precise scelte riguardo l'orientamento da seguire, considerata la complessità degli interessi in gioco e gli ostacoli posti dall'attuale fase socio-economica, consapevoli che occorrerà grande sensibilità e disponibilità nel confronto, nella definizione di soluzioni che riescano a conciliare le esigenze del mercato con la tutela della sicurezza e dei diritti dei lavoratori.

Occorre innalzare la qualità del lavoro, garantendo maggiori tutele e diritti per i lavoratori. Con l'emanazione del decreto n. 143 del 25 giugno 2021 "congruità" che definisce l'obbligatorietà dell'applicazione del nuovo sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata in misura proporzionata al valore dell'incarico affidato all'impresa nella realizzazione di un lavoro edile, recependo quanto definito dalle Parti sociali del settore edile con l'Accordo collettivo del 10 settembre 2020, abbiamo fatto un grande passo nella lotta contro il "lavoro nero" e per l'emersione immediata di quello "grigio".

Uno strumento di grande importanza in una fase espansiva come questa in cui cresce la domanda di manodopera aumentando i rischi di un'acquisizione in maniera irregolare, facendo ricorso al lavoro nero, con implicazioni pericolose sul piano della sicurezza.

Siamo di fronte a un vero e proprio patto tra le parti, come ha ricordato il Ministro del Lavoro Andrea Orlando, ed è anche una grande occasione per far crescere la responsabilità sociale delle imprese. Ma ora dobbiamo fare in modo che quel decreto sia realmente applicato e possa condurre il settore al raggiungimento di quegli obiettivi per i quali Feneal Filca e Fillea lo hanno chiesto e ottenuto.

Dobbiamo, inoltre, cogliere la grande opportunità rappresentata dalle risorse europee che sono destinate a percorsi che siano volti proprio al tema della regolarità in ottica di accoglienza e dell'integrazione. In tal senso si inserisce il protocollo che sarà firmato con il Ministero dell'Interno e il Ministero del Lavoro, finalizzato all'inserimento socio lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale e altri cittadini stranieri in condizioni di vulnerabilità, tramite la promozione di percorsi formativi e opportunità di lavoro nel settore dell'edilizia che dovrebbe consentire a più di 3 soggetti di essere formati e potersi integrare e trovare lavoro nel settore.

Per questo dobbiamo essere sempre più capaci attraverso la bilateralità di settore di creare e gestire nuovi servizi a favore delle imprese e dei lavoratori che rispondano alle loro reali esigenze contingenti e di prospettiva.

Occorre continuare l'azione di contrasto al lavoro irregolare e al dumping contrattuale, vigilare perché il contratto edile sia applicato a coloro che svolgono lavorazioni edili. In questa direzione va il D.L. 25/02/2022, n. 13 con il quale si introduce il nuovo comma 43-bis, art. 1 della L. 30/12/2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022), concernente l'obbligo di applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nei cantieri temporanei e mobili dove si svolgono lavori finalizzati alla fruizione di bonus fiscali edilizi.

## 7. BILATERALITÀ E NUOVE OPPORTUNITÀ.

Di fronte alla continua contrazione dello stato sociale, la bilateralità può 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 o alla dispersione dei servizi a valenza sociale.

### SETTORE EDILE

#### PENULTIMO RINNOVO CONTRATTUALE 2018

Le Organizzazioni Sindacali FENEALUIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL con lo scorso rinnovo del contratto edile (2018), hanno voluto nuovamente affermare l'importanza della funzione salariale nonché delle forme di sostegno di welfare integrativo di natura bilaterale.

Con quel contratto le Parti Sociali confermarono l'importanza di investire sul futuro del settore mediante un sistema di relazioni industriali che sempre di più deve mettere al centro l'impresa, il lavoro di qualità e il benessere dei lavoratori.

Con le nuove disposizioni a favore del welfare contrattuale sono state rafforzate e implementate ingenti misure di solidarietà sociale, in particolare il Fondo Prepensionamenti, volto a favorire l'uscita dal lavoro per raggiungere la pensione per gli operai più anziani e agevolare il raggiungimento del pensionamento anticipato di tutte le maestranze edili che ne abbiano i requisiti soggettivi, favorendo quindi il ricambio generazionale nel settore; il Fondo Incentivo Occupazionale, per rafforzare il ricambio generazionale e per promuovere l'assunzione dei giovani in cantiere, nuove generazioni motivate e formate, preferibilmente attraverso il sistema bilaterale edile, in grado di interpretare al meglio l'utilizzo delle nuove tecnologie e tecniche produttive e di progettazione.

Infine l'istituzione di SANEDIL Fondo Sanitario integrativo, a carattere obbligatorio e universalistico, operativo dal 1° Ottobre 2020 con un versamento complessivo dello 0,60% a totale carico delle imprese, dedicato a Operai e Impiegati e che prevede una uniformità di prestazioni a livello nazionale con un'ampia copertura di casistiche sanitarie.

Obiettivo del nuovo strumento è quello di garantire prestazioni sanitarie e sociosanitarie omogenee a livello nazionale per i lavoratori dell'edilizia e per tutti coloro che intervengono nel suo processo produttivo. Si tratta di un ulteriore tassello che arricchisce e potenzia il welfare e l'insieme delle tutele dei lavoratori.

#### ULTIMO RINNOVO

Nell'ultimo rinnovo contrattuale si è andati ulteriormente a rafforzare il sistema bilaterale rivolto alla formazione professionale e alla sicurezza

Una bilateralità che è quindi al centro delle nostre piattaforme e che rappresenta il vero valore aggiunto del settore. La nostra azione dovrà sempre di più andare in questa direzione, valorizzare la bilateralità di sistema, dalla bilateralità edile con le casse edili e gli enti unici Scuole/CPT, ai fondi di

previdenza complementare passando dai fondi sanitari a quelli interprofessionali, perché il sistema imprese lavoratori ha sempre più necessità di servizi integrati e omogenei su tutto il territorio.

La nostra bilateralità ha avuto nell'ultimo periodo importantissimi riconoscimenti, basti pensare alla formazione obbligatoria per la sicurezza contenuta nel Dlgs 81/2008, o alla congruità e dell'asseverazione dei modelli di gestione; il ruolo delle casse edili nella verifica preliminare del DOL, ma molto ancora bisogna fare. Siamo convinti che questo riconoscimento pubblico possa estendersi ai settori della formazione, e in generale delle politiche attive, come anche nel campo della sicurezza con la possibilità di gestire la qualificazione in termini di sicurezza, "patente a punti" che ormai da anni chiediamo diventi legge.

## 8. IL RAFFORZAMENTO DEL WELFARE INTEGRATIVO:

l'evoluzione della sanità e previdenza integrativa.

Quando si parla di contratti di lavoro si tende a concentrare l'attenzione solo su alcuni elementi, in particolare quelli di carattere economico.

Pensare che le lavoratrici ed i lavoratori siano interessati solo alla componente economica nella valutazione della scelta di un lavoro rappresenta un punto di vista limitato.

Il documento ufficiale del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (PEDS) sottoscritto congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017 a Göteborg, una sorta di Costituzione del nuovo welfare del Terzo Millennio che stabilisce 20 principi e diritti fondamentali per sostenere il buon funzionamento e l'equità dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale.

Le sfide sociali e occupazionali che l'Europa si trova ad affrontare sono per lo più la conseguenza di una crescita relativamente modesta, che affonda le sue radici in un insufficiente sfruttamento del potenziale produttivo e di partecipazione al mercato del lavoro.

Il progresso economico e quello sociale sono interconnessi e lo sviluppo di un pilastro europeo dei diritti sociali deve essere parte di un più ampio sforzo teso a costruire un modello di crescita più inclusivo e sostenibile, migliorando la competitività dell'Europa e rendendola più propizia agli investimenti, alla creazione di posti di lavoro e al rafforzamento della coesione sociale.

In Europa, ed in particolare in Italia abbiamo gli standard più elevati in materia di condizioni di lavoro e un'ampia protezione sociale.

Il ruolo della contrattazione collettiva nel settore delle costruzioni ha in questi anni rafforzato la realizzazione degli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali: Istruzione, formazione e apprendimento permanente, Parità di genere, Pari opportunità, Equilibrio tra attività professionale e vita familiare, Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato, Protezione sociale, Inclusione delle persone con disabilità, reddito e pensioni di vecchiaia e sanità integrativa.

Le riforme del sistema previdenziale di questi ultimi anni hanno comportato una notevole riduzione della pensione erogata dagli enti previdenziali pubblici (INPS) e pertanto risulta sempre più necessario costruirsi una pensione integrativa da affiancare a quella pubblica.

Nel settore edile il Fondo previdenziale Prevedi e quello sanitario Sanedil (costituito nel 2018) danno tutele ad un comparto che occupa oltre 600 mila lavoratrici e lavoratori.

Negli impianti fissi i Fondi previdenziali Arco e Concreto ed il Fondo sanitario Altea rappresentano i pilastri dei settori legno, laterizi e manufatti cementizi, cemento e lapidei che occupano oltre centomila lavoratrici e lavoratori.

Organizzazioni sindacali e organizzazioni datoriali consapevoli che l'etica nei comportamenti costituisce un valore importante e che i principi quali la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità rappresentano la base fondamentale di tutte le attività, su tali principi hanno orientato negli anni i loro comportamenti nell'espletamento delle singole attività, costituendo una condizione imprescindibile per affermare la credibilità dei Fondi nel contesto nel quale operano.

Nel 2021, nonostante il contesto difficile dovuto al perdurare della pandemia da coronavirus, i Fondi Pensione del settore Costruzioni, Arco, Concreto e Prevedi, hanno registrato risultati molto positivi.

L'oculata gestione amministrativa non ha ridotto solo i costi di gestione con benefici diretti per i lavoratori, ma ha nel contempo continuato a garantire ottimi rendimenti per l'anno 2021.

Questi risultati positivi debbono essere ulteriore sprone nell' invitare i lavoratori ad iscriversi ai Fondi previdenziali con fiducia e sicurezza.

Così anche Sanedil ed Altea hanno fornito prestazioni sanitarie sempre più puntuali e vicine alle esigenze dei lavoratori.

L'impegno degli amministratori dei nostri Enti sanitari e della FeNEAL UIL nel suo insieme, dovrà essere sempre più rivolto al tema della prevenzione e della tempestiva diagnostica delle patologie che possono insorgere, quindi non solo un forte aspetto rimborsuale dei costi sostenuti dai lavoratori ma uno strumento in più di tutela della loro salute.

Le sfide che ci aspettano per i prossimi anni sono strettamente connesse alla capacità di promuovere capillarmente le prestazioni ed i servizi che il welfare integrativo offre a tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore delle costruzioni.

Dobbiamo potenziare ulteriormente le basi per un miglioramento della salute degli associati durante la vita lavorativa garantendo loro nel contempo una vita da pensionati più serena senza l'assillo economico derivante da un trattamento pensionistico troppo basso.

Il patrimonio dei fondi pensione in % PIL in Italia tra il 2007, anno dell'andata in vigore del D.lgs. 252/2005, e il 2019 ha fatto fatica a svilupparsi in tutta la sua potenzialità, ed analoghe difficoltà spesso si sono riscontrate nel numero di nuove adesioni dei lavoratori a questi strumenti, essenziali al fine di creare le condizioni per una fase di vita successiva a quella lavorativa che non sia condizionata dai disagi materiali.

Al fine di migliorare questi processi, nel CCNL Edilizia è stato introdotto già a partire da gennaio 2015 un accantonamento previdenziale presso il Fondo Prevedi a favore dei lavoratori edili. Tale accantonamento viene effettuato tramite un contributo mensile a carico del solo datore di lavoro, denominato "contributo contrattuale". Il contributo contrattuale, che ha un importo variabile tra gli 10 - 20 euro mensili, a seconda della categoria e del livello di inquadramento del lavoratore, ha comportato per i lavoratori non ancora iscritti a Prevedi l'adesione automatica al Fondo Pensione medesimo, comportando così una vera e propria rivoluzione nella previdenza italiana.

Il risultato positivo di questa scelta, fortemente voluta dalla FeNEAL, risulta evidente posto che il Fondo Prevedi è passato dai 507.815 iscritti del 2015 ai 986.296 del gennaio 2022, che ne fanno il primo per numero di iscritti in Italia e che vede un'analogha forte crescita dei lavoratori che esplicitamente aderiscono al Fondo con il loro TFR e la quota a carico della azienda.

A partire dal rinnovo del CCNL Cemento Calce e Gesso del 1° gennaio 2019 anche i lavoratori del settore vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo Concreto con un contributo mensile fisso del datore di lavoro di 5 euro. In maniera similare, con il rinnovo del CCNL Legno Arredo Industria del 19.10.2020, è stato previsto per tutti i lavoratori del settore il versamento una tantum sul fondo di

€ 100 a carico dell'azienda costituente, comportando, pure in questo caso, l'iscrizione contrattuale ad Arco, il fondo di riferimento per la categoria. Lo stesso vale per i lavoratori del settore Legno Arredo PMI con il rinnovo del CCNL del 31.05.2021.

Come prossimo obiettivo sindacale riteniamo necessario, a questo punto, incentivare la scelta di destinazione del TFR ai fondi di previdenza complementare al fine di renderla preponderante.

Nel 2021, nonostante il contesto difficile dovuto al perdurare della pandemia da coronavirus, i Fondi Pensione del settore Costruzioni - Arco, Concreto e Prevedi - hanno registrato risultati molto positivi. L'oculata gestione amministrativa non ha ridotto solo i costi di gestione con benefici diretti per i lavoratori, ma ha nel contempo continuato a garantire ottimi rendimenti. Questi risultati positivi debbono essere ulteriore sprone nell'invitare i lavoratori ad iscriversi ai Fondi previdenziali con fiducia e sicurezza.

Organizzazioni sindacali e organizzazioni datoriali, consapevoli che l'etica nei comportamenti costituisce un valore importante e che i principi quali la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità rappresentano la base fondamentale di tutte le attività, su tali principi hanno orientato negli anni i loro comportamenti nell'espletamento delle singole attività, costituendo una condizione imprescindibile per affermare la credibilità dei Fondi nel contesto nel quale operano.

Bisogna lavorare sui fronti della formazione e dell'informazione come tassello che può fare veramente la differenza nella promozione e nell'utilizzo di strumenti così importanti, frutto dei risultati contrattuali. Occorre sensibilizzare su questo tema la consapevolezza della necessità di contribuire alla costruzione della propria rendita pensionistica al fine di potersi garantire una pensione dignitosa e non troppo inferiore a quella dell'ultima retribuzione.

Il medesimo approccio vale per la sanità integrativa. Come già asserito precedentemente, l'istituzione di Sanedil sul fronte dell'assistenza sanitaria integrativa ha voluto centrare l'obiettivo di garantire prestazioni sanitarie e sociosanitarie omogenee a livello nazionale per i lavoratori dell'edilizia, a distanza di anni dall'istituzione, e l'ormai piena attività, del Fondo Altea per i lavoratori del Settore Legno Industria e dei settori industriali dei materiali da costruzione (Cemento, calce, gesso – Lapidei e inerti – Laterizi e manufatti). Entrambi i Fondi hanno fornito prestazioni sanitarie sempre più puntuali e vicine alle esigenze dei lavoratori.

L'impegno degli amministratori dei nostri Enti sanitari e della FENEALUIL nel suo insieme, dovrà essere sempre più rivolto al tema della prevenzione e della tempestiva diagnostica delle patologie che possono insorgere, quindi non solo un forte aspetto rimborsuale dei costi sostenuti dai lavoratori ma uno strumento in più di tutela della loro salute. La formazione e l'informazione devono affrontare il tema della prevenzione come prima condizione per una buona e lunga vita in salute con una conoscenza approfondita delle prestazioni sopra citate.

Gli obiettivi sindacali, in sintesi, saranno rivolti a potenziare ulteriormente le basi per un miglioramento della salute degli associati durante la vita lavorativa garantendo loro, allo stesso tempo, maggiori certezze e sicurezza.

## 9. LEGALITÀ PREVENZIONE E SICUREZZA: un legame circolare.

La legalità è un obiettivo comune da perseguire; ognuno nel proprio ruolo deve sentirsi impegnato, quale presidio della società civile, a porre in essere azioni di prevenzione dei danni civili ed economici che potrebbero direttamente conseguire a fenomeni di corruzione e di infiltrazioni malavitose nell'industria delle costruzioni.

Da sempre nel nostro Paese si dibatte di "cultura della legalità". Oggi più che mai abbiamo bisogno di rilanciare una maggiore coscienza civile, democratica e solidale, perché le sole misure in ambito penale ed amministrativo non sono sufficienti ad ostacolare i fenomeni illegali di questo Paese.

Si fa legalità ogni volta che si mettono in atto, e si promuovono comportamenti improntati al rispetto delle norme, delle regole di civile convivenza, dei dettati contrattuali che non solo hanno conseguenze sul lavoro, ma in ogni ambito della vita di una persona.

La legalità non può essere "un'idea": un lavoratore occupato in condizione di illegalità è un lavoratore sfruttato e non ha alcuna garanzia di tutela. Non può avere assicurata una regolare retribuzione, né sarà mai al sicuro nel suo posto di lavoro. Avrà più possibilità di avere infortuni e quando, disgraziatamente si farà male nessuno potrà garantirgli il giusto riconoscimento di tale evento.

In un Paese come il nostro questo non è accettabile e la legalità deve essere veicolo di equità sociale ed economica.

Bisogna puntare alla centralità dei diritti del lavoro, della crescita occupazionale sana e dello sviluppo del Paese, in un contesto di regole improntate alla valorizzazione della trasparenza e del contrasto efficace alla corruzione e alla penetrazione mafiosa.

È necessario avviare un processo virtuoso di efficace contrasto all'evasione fiscale e contributiva che, purtroppo, ha caratterizzato e continua a caratterizzare il mondo delle costruzioni ed in generale degli appalti.

L'evasione fiscale e contributiva è direttamente proporzionale alla minore sicurezza sul lavoro.

Occorrono, allora, misure necessarie affinché i cantieri in Italia siano liberati da corruzione e mafie, per realizzare infrastrutture utili e fondate sulla qualità, la trasparenza e la tutela del lavoro e del territorio.

Alcuni strumenti sono stati individuati, grazie alla azione sindacale che in questi anni ha permesso di creare regole e strumenti per favorire la regolarità nei cantieri: il Durc per Congruità, le white list antimafia.

Altre buone prassi devono diventare valore comune, applicabile in tutti i cantieri e non solo in situazioni di emergenza o su specifiche opere.

I Protocolli per la legalità, i tavoli di monitoraggio e altri strumenti simili devono essere estesi a tutte le grandi infrastrutture su tutto il territorio nazionale, e non solo nelle regioni ad alto tasso di penetrazione mafiosa, in quanto il fenomeno non è circoscritto alle regioni meridionali.

Siamo, inoltre, convinti che la corretta applicazione delle norme sugli appalti sarà un importante fattore di crescita di questo Paese, che faciliterà migliori e maggiori programmi di investimento in

infrastrutture, contribuendo all'aumento della produttività del sistema e ad una maggiore occupazione, tutto ciò nel rispetto dei contratti collettivi e delle condizioni salariali, perché la tutela dei trattamenti normativi, retributivi, previdenziali e fiscali assume rilevanza centrale non solo per i lavoratori coinvolti, ma anche al fine di contrastare prassi distorsive che danneggiano in primo luogo le imprese più serie e socialmente attente.

In questo senso l'applicazione del DURC per Congruità diventa sempre più strumento di attestazione della regolarità contributiva, attraverso l'indicazione dei costi per la manodopera per interventi pubblici e privati. Ma è necessario prevedere modalità di attuazione e di definizione.

Contrastare i comportamenti degli operatori economici che fondano la propria competitività su prassi e meccanismi illegali significa sostenere, invece, quelle imprese che puntano alla competizione attraverso efficienza e qualità dei processi, dei prodotti e del lavoro.

Occorre essere consapevoli del fatto che il fenomeno della corruzione ed illegalità determina sprechi, inefficienze ed illeciti il cui "prezzo" ricade interamente sulle spalle dei lavoratori, con l'aggravante di non avere alcun tipo di tutela: nei sequestri provvisori dei cantieri purtroppo l'effetto immediato per i lavoratori è il loro licenziamento senza alcun tipo di sostegno al reddito.

Bisogna, quindi, prevedere opportune forme di ammortizzatori sociali per i lavoratori delle aziende sequestrate o interdette, inserendo tra le casistiche tali situazioni, al fine di poter beneficiare della Cassa Integrazione guadagni.

Perché quando tutele e diritti vengono meno le mafie hanno davanti un terreno fertile per crescere, svilupparsi e aggregare intorno a loro giovani generazioni.

L'illegalità produce iniquità e contribuisce alle disuguaglianze e all'ingiusta redistribuzione del reddito, con riflessi sull'economia reale e sulla socialità, devastanti.

I dati, lo confermano, in Italia abbiamo 125 miliardi di euro di evasione fiscale e contributiva, 237 miliardi di euro di corruzione e 23 miliardi di euro tra usura e pizzo.

Allora diviene fondamentale contrastare adeguatamente l'evasione fiscale per giungere ad un uso equo delle risorse pubbliche e ad un equilibrio tra partecipazione alla produzione della ricchezza e la sua distribuzione, contrastando l'economia sommersa ed il lavoro nero, dando giusta centralità al lavoro.

Prima ancora che attraverso norme punitive, Protocolli restrittivi, azioni coercitive, che tuttavia dimostrano fortunatamente la loro efficacia, dobbiamo diventare veicolo del messaggio che ognuno di noi, quando rispetta una norma, quando intraprende un'azione virtuosa per il bene comune, quando promuove comportamenti corretti sta diventando presidio di legalità.

## 10. APPALTI, INFRASTRUTTURE E PROTOCOLLI TRILATERALI.

Occorre rivendicare una lungimirante politica industriale all'interno di una visione complessiva di ammodernamento e crescita del Paese attraverso la realizzazione di un piano di grandi infrastrutture che permetta di sfruttare a pieno la collocazione strategica dell'Italia al centro del Mediterraneo e la riattivazione di un programma di piccole e medie opere, funzionali allo sviluppo e alla difesa del territorio contro il dissesto idrogeologico e al recupero delle periferie.

A questo proposito è fondamentale agire nei confronti della politica e delle istituzioni per favorire uno sviluppo equilibrato e sostenibile per il comparto, attraverso normative che garantiscano in modo concreto gli addetti.

### CODICE DEGLI APPALTI

Nell'aprile 2016 è iniziata la riforma del sistema dei contratti pubblici che ha portato al Dlgs 50/2016 meglio noto come Nuovo Codice degli Appalti, che si è resa fondamentale non solo per la necessità di adeguare la legislazione di ciascuno Stato membro alle nuove Direttive europee nell'ottica di uniformare il sistema degli appalti pubblici e delle concessioni, ma anche per rispondere alle inefficienze e ai ritardi che hanno caratterizzato per anni il sistema nel nostro Paese.

Successivamente nel 2019 con la legge 55/2019 è stato introdotto il cosiddetto "Sblocca Cantieri" che modificava ben 53 articoli del Nuovo Codice degli Appalti e presentava tutta una serie di criticità che portavano indietro di anni la normativa.

Lo Sblocca Cantieri, lo ricordiamo, ha elevato dal 30% al 40% il tetto al subappalto fino al 1° novembre 2021, data della rimozione definitiva di ogni soglia, e dell'entrata in vigore il regime della subappaltabilità integrale delle opere, fatte salve le opere da eseguire a cura dell'aggiudicatario, in ragione delle specifiche caratteristiche dell'appalto; ha sospeso l'obbligo di indicare la terna dei subappaltatori in sede di offerta, ha previsto la possibilità di affidare i contratti di manutenzione ordinaria e straordinaria sulla base del progetto definitivo (ad esclusione dei lavori che prevedono il rinnovo o la sostituzione di parti strutturali di opere e impianti), ha liberalizzato l'appalto integrato.

Con l'avvento della pandemia si sono succedute tutta una serie di modifiche alla normativa (Superbonus 110% introdotto dal decreto rilancio, legge 120/2020 – "decreto semplificazioni", DL 31 maggio 2021 n.77 "decreto semplificazioni bis" convertito in legge il 29 luglio 2021 n°108, disegno di legge delega al Governo in materia di contratti pubblici 8 marzo 2022 ) che hanno segnato un cambio di modello e hanno introdotto disposizioni in materia di Governance per il PNRR, in tema di accelerazione e snellimento delle procedure e di rafforzamento della capacità amministrativa.

**Il Decreto Semplificazioni** ha inoltre disposto l'affidamento diretto degli incarichi di progettazione fino a 75 mila euro e dei lavori fino a 150mila euro, nonché la nomina di commissari per le opere complesse. Si tratta di deroghe che saranno in vigore fino al 31 dicembre 2021 ma, anche in questo caso, il Governo potrebbe ritenere necessario un allungamento di questi termini.

Dal 1° novembre 2021, come si ricordava, è caduto ogni limite percentuale in tema di **subappaltato**, ma per evitare deroghe alla sicurezza e ai diritti dei lavoratori il sindacato di categoria ha chiesto e

ottenuto che le aziende in subappalto, per le mansioni riguardanti l'edilizia, applichino il contratto collettivo degli edili. In questo modo si è ribadito un principio importante, ossia stesso lavoro, stesso contratto, e quindi stesso salario e diritti. Questo dovrebbe produrre un più corretto utilizzo del subappalto che trovi la sua reale giustificazione su ragioni di specializzazioni e qualità proprie di lavorazioni particolari e specialistiche anziché, come avveniva fino a ieri, sulla mera convenienza economica con fenomeni di cottimismo e intermediazione di manodopera.

Abbiamo ottenuto il decreto attuativo per il Durc di congruità, presente nel Codice degli appalti. Decreto che definisce il sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili, pubblici e privati. Un intervento che fa seguito all'accordo del 10 settembre 2020, sottoscritto da tutte le parti sociali del settore.

Finalmente si concretizza un passo importante verso una maggiore regolarità e legalità del lavoro per tutelare i diritti dei lavoratori del settore. Da tempo chiedevamo di introdurre questo strumento che siamo sicuri consentirà di contrastare la concorrenza sleale e il dumping contrattuale favorendo l'applicazione del contratto edile, l'unico in grado di assicurare ai lavoratori una formazione adeguata ai rischi connessi al proprio lavoro e di fornire una maggiore prevenzione per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In ultimo, con l'approvazione al Senato della Legge Delega sugli appalti si riscontrano importanti modifiche volte a migliorarne la sua concreta attuazione, attraverso la stabilizzazione della norma e superando una visione pericolosa e tutta protesa ad una gestione emergenziale degli appalti.

Positivo il richiamo al principio di inderogabilità delle misure a tutela del lavoro, della sicurezza, del contrasto al lavoro irregolare, della legalità e della trasparenza. Congiuntamente si ritiene fondamentale l'aver escluso, dalla possibilità del ribasso, oltre ai costi della sicurezza, anche quelli relativi alla manodopera, consolidando l'aspetto applicativo dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, come elemento vero per la lotta al dumping contrattuale.

Allo stesso modo è molto importante che sia stato affermato il principio della garanzia delle stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore (questo significa che rispetto alla precedente norma la determinazione del contratto collettivo nazionale da applicare pure per le lavorazioni eseguite in sub affidamento sarà individuato anche in funzione dell'attività prevalente che prima poteva non essere considerata).

Resta una definizione ambigua che dovrà trovare una declinazione chiarificatrice dei decreti attuativi; l'obbligatorietà dell'applicazione del criterio dell'OEPV (offerta economicamente più vantaggiosa) negli appalti ad alta intensità di manodopera abolendo definitivamente l'utilizzo del criterio del prezzo più basso; la qualificazione e la riduzione delle stazioni appaltanti, da accompagnare con un potenziamento del personale e una formazione continua.

Sarà necessario monitorare il passaggio alla Camera affinché venga recuperato il principio dell'obbligatorietà delle Clausole Sociali, sia regolamentata la normativa relativa agli affidamenti dei concessionari che stabiliva l'obbligo di affidare all'esterno l'80% dei contratti di lavori (limiti di una normativa sulle percentuali di lavoro in house che sono stati evidenziati dalla recente sentenza della

Corte Costituzionale (sentenza 218 del 23/11/2021) che rende illegittimo l'art.177 del Codice degli Appalti), servizi e forniture così da garantire, con la stabilità occupazionale, la tutela dei diritti dei lavoratori.

#### INFRASTRUTTURE INVESTIMENTI PUBBLICI E PNRR

A fronte della crisi indotta dalla pandemia, nel 2020 la Commissione europea ha licenziato il Next Generation EU (NGEU), un programma di investimenti e riforme molto ambizioso, con il duplice obiettivo di riparare i danni provocati dalla crisi e, nello stesso tempo, contribuire a rafforzare le debolezze strutturali di alcuni Paesi membri. Riforme e investimenti, presentate nei Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza (PNRR) dei singoli Stati membri, dovranno permettere un'accelerazione della transizione ecologica e digitale, il miglioramento della formazione di lavoratrici e lavoratori, il conseguimento di una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

I due principali strumenti del NGEU sono il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di assistenza alla ripresa per la coesione e i territori d'Europa (REACT EU). Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) presentato alla Commissione europea dall'Italia, le risorse assegnate al MIMS ammontano complessivamente a 61,124 mld €, di cui 46,204 mld €, suddivisi per fonte di finanziamento come di seguito indicato:

- Next Generation EU: 40,701 mld €, di cui 25,781 mld € aggiuntivi;
- React EU: 0,313 mld di euro aggiuntivi.

A questi due strumenti si aggiungono ulteriori risorse nazionali necessarie per integrare quelle europee, vincolate ad un arco temporale di conseguimento delle realizzazioni infrastrutturali per certi aspetti limitato per quegli interventi che, per loro complessità intrinseca, non potrebbero concludersi in tutte le loro fasi funzionali entro giugno del 2026 (termine ultimo previsto dal NGEU):

- fondo complementare: 9,760 mld € aggiuntivi;
- scostamento di bilancio: 10,350 mld € aggiuntivi.

A tali risorse si affiancano 0,738 mld € finalizzati ad interventi che il MIMS effettuerà in collaborazione con altri Ministeri e che trovano copertura sulla parte del Fondo complementare assegnata a tali altre Amministrazioni. Tutti i progetti finanziati dal NGEU dovranno essere appaltabili entro il 2023, completati entro giugno 2026 e tali da poterne monitorare e rendicontare l'efficacia, generando, tra l'altro, crescita ed occupazione.

Considerando la totalità delle risorse che avranno un impatto sul nostro settore, sia assegnate direttamente al MIMS sia destinate ai progetti da effettuare in collaborazione con altri Ministeri, pari a 61,862 mld €, di cui 46,942 mld € aggiuntivi, queste sono suddivise nel modo seguente fra le missioni e le componenti in cui è stato suddiviso il PNRR:

- Missione 1 Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura: 0,375 mld € aggiuntivi;
- Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica: 15,814 mld € di cui 12,464 mld € aggiuntivi;
- Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile: 41,810 mld € di cui 30,710 mld € aggiuntivi;
- Missione 5 Inclusione e coesione: 3,863 mld € di cui 3,393 mld € aggiuntivi.

È stata effettuata una stima di impatto sul valore aggiunto e su altri aggregati economici rilevanti. Questo determina complessivamente un'attivazione di circa 38 mld € di valore aggiunto sul sistema produttivo, pari al 2,4% del livello di riferimento (1,8% dovuto agli effetti diretti, 0,6% a quelli indiretti). Circa il 38% dell'attivazione totale è concentrato nelle Costruzioni (14,1 mld €, +21,1%), in prevalenza nel comparto dell'ingegneria civile (6,3 mld €, +81,5%). Appare percentualmente rilevante anche l'impatto sul settore della Costruzione di edifici (+3 mld €, +19,8%) e sulla Ricerca e sviluppo (3,8 mld €, +23,3%).

Complessivamente, l'investimento genera un fabbisogno di lavoro stimato in oltre 600 mila unità, per circa la metà nel settore delle Costruzioni.

È possibile calcolare il c.d. "tasso di ritorno" che è dato dal rapporto tra il valore aggiunto generato e i volumi di spesa attivati. Il tasso di ritorno aggregato (che può essere interpretato come un moltiplicatore di spesa) è pari al 63% (0,663 mln € di valore aggiunto generato ogni milione investito).

Il tasso di ritorno degli investimenti in Costruzioni è di circa il 77% (0,77 mln € di valore aggiunto generato ogni milione investito), con una produttività attivata di 53,9 mila euro per unità di lavoro, un livello relativamente contenuto. Il tasso di ritorno più elevato (88%) si riscontra per gli investimenti in Ricerca e sviluppo, che mostrano anche un elevato livello di produttività della produzione attivata (114 mila € per unità di lavoro).

La forte concentrazione dell'impatto in alcuni settori determina una notevole pressione potenziale sull'offerta, che appare elevata soprattutto per il settore dell'Ingegneria civile, seguito da Ricerca e Sviluppo e Costruzione di edifici. In questi casi lo shock determinerebbe stimoli molto intensi sulla capacità produttiva settoriale, con possibili strozzature di offerta nel breve periodo.

#### EDILIZIA PRIVATA

Le ingenti risorse costituite dagli investimenti pubblici nel settore sono ben controbilanciate da una forte spinta anche nel campo dell'edilizia privata grazie soprattutto alle politiche degli incentivi messe in campo dal Governo.

La misura più importante è quella che prevede l'introduzione di un incentivo temporaneo per la riqualificazione energetica e l'adeguamento antisismico del patrimonio immobiliare privato, attraverso una detrazione fiscale pari al 110% dei costi sostenuti per gli interventi per efficientamento energetico e messa in sicurezza degli edifici.

A questo intervento la Legge di Bilancio 2020 aveva dedicato risorse per 6 miliardi e 200 milioni che saranno sostenuti anche negli anni a venire fino al 2022 termine ultimo ad oggi previsto per tale incentivo.

Il nostro Paese ha un patrimonio edilizio che necessita di un grande piano di messa in sicurezza e di efficientamento. Da questo punto di vista siamo in una situazione di evidente ritardo rispetto ad altri Paesi Europei e dobbiamo sfruttare a fondo una occasione che non ricapiterà.

Uno strumento che a nostro avviso è stato un volano per il settore ma che per gli obiettivi che si pone in tema di efficientamento energetico avrebbe bisogno di una maggiore durata da noi individuata almeno fino al 2026 anche prevedendo un progressivo *decalage* delle percentuali di detrazione.

I maggiori costi che saranno sostenuti porteranno nel futuro risparmi e maggiore sicurezza degli edifici, riducendo drasticamente le emissioni.

Siamo favorevoli ad una semplificazione pensata ad hoc per gli interventi del Superbonus, necessaria se vogliamo che la burocrazia non diventi di nuovo ostacolo allo sviluppo e alla creazione di lavoro in questo Paese. Semplificazione che non deve essere sinonimo di condono di abusi rilevanti o irregolarità evidenti, ma che piuttosto dovrà consentire di accelerare la cantierizzazione.

#### PROTOCOLLI TRILATERALI

L'azione sindacale nei confronti del Governo specialmente nell'ultimo biennio ha ottenuto degli importantissimi risultati. Non citando gli accordi siglati al MIT durante la pandemia che consentirono ai cantieri e alle attività strategiche di non fermarsi, vogliamo ripercorrere i protocolli che si sono sottoscritti a partire dal 2020 nel quadro della sfida a realizzare bene e in fretta le opere strategiche oggetto di commissariamento e in particolare quelle inserite nel PNRR.

#### PROTOCOLLO MIMS - FENEAL FILCA FILLEA 11 /12/2020 SULLE OPERE COMMISSARIATE

Con tale Protocollo i sindacati di categoria hanno accettato di assumersi la responsabilità di favorire una accelerazione delle opere e infrastrutture commissariate con la concessione di lavorazioni a ciclo continuo h24 sette giorni su sette, ma a condizione che tali lavorazioni venissero svolte nel rispetto di turni di lavoro di 8 ore massime, limitando l'utilizzo degli straordinari per favorire l'incremento dell'occupazione in condizioni di piena sicurezza.

L'accordo impone ai Commissari di Governo la sottoscrizione di una contrattazione di anticipo che possa costituire una cornice di legalità nel pieno rispetto di norme e contratti a partire dalla corretta adozione dei CCNL di settore a controlli più rigidi sulle imprese subappaltatrici e il rafforzamento del sistema di informazioni a vantaggio della regolarità della trasparenza e della salute e sicurezza sul lavoro. Il Protocollo prevede inoltre una clausola sociale mai riconosciuta dal Codice degli Appalti per garantire la stabilità occupazionale del personale in caso di avvicendamento di operatori economici, mantenendo inalterata la contrattazione d'anticipo prevista per le grandi opere.

#### PROTOCOLLO MIMS - FENEAL FILCA FILLEA DEL 22/01/2021 OPERE PREVISTE DAL RECOVERY PLAN

Il protocollo siglato l'11 dicembre 2020 tra il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e le organizzazioni sindacali per l'accelerazione dei cantieri e il lavoro di qualità nelle opere commissariate viene esteso a tutte le opere infrastrutturali inserite nel Recovery Plan.

#### ACCORDO MIMS – FENEAL FILCA FILLEA DEL 25/10/2021 PER LA COSTITUZIONE DI UN OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA SICUREZZA PER LE OPERE DEL PNRR.

Per garantire la massima sicurezza nella realizzazione delle opere, per promuovere l'occupazione e lo svolgimento delle attività nei cantieri nel pieno rispetto delle norme viene istituito presso il

Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (MIMS) un Osservatorio Nazionale di cui fanno parte i rappresentanti del governo, delle principali stazioni appaltanti pubbliche (RFI, Anas, Autorità Portuali, ecc.) e delle organizzazioni sindacali più rappresentative del settore edile.

L'accordo sottoscritto tra il Ministro e i rappresentanti sindacali, prevede un rafforzamento delle attività volte a garantire il pieno rispetto delle intese già sottoscritte l'11 dicembre 2020, il 22 gennaio 2021 e il 16 aprile 2021, con particolare attenzione alla promozione di nuova occupazione e dei migliori standard per la salute e la sicurezza.

Con questo accordo l'applicazione dei contratti nazionali di lavoro e la sicurezza di filiera saranno ancora più attenzionate; prevede inoltre la formazione di 15 mila Responsabili unici del procedimento (RUP) negli uffici gare delle stazioni appaltanti di tutta Italia, di cui 5 mila al Sud.

È importante proseguire in tal senso anche nel prossimo futuro cercando di indirizzare le scelte politiche per portare avanti la nostra azione politica sindacale attraverso accordi che a tutti i livelli di confronto dal Ministero alla realtà comunale possano elevare gli standard del lavoro e migliorare le condizioni dei lavoratori e del settore che rappresentiamo.

## 11. CONTRATTAZIONE E SVILUPPO DEL SETTORE DEI MATERIALI DA COSTRUZIONE.

Il tema del rapporto tra tecnologia e lavoro, dominante nella quarta rivoluzione industriale, continua a stare al centro del dibattito.

La prospettiva iniziale creata da questa rivoluzione, caratterizzata da una progressiva riduzione del lavoro (soprattutto di quello meno qualificato) deve porre l'attenzione a individuare risposte concrete, anche contrattuali, affiancate da una robusta legislazione di sostegno.

Se la seconda rivoluzione industriale (anni '70 – '80 del 1900) portava con sé il paradigma rappresentato dall'uomo affiancato dalla tecnologia per migliorarne le prestazioni e le condizioni di lavoro, la terza rivoluzione (primi anni '80 del 1900) era iniziata con una forte componente di investimenti in ricerca e sviluppo di processi e prodotti, la quarta porta con sé la caratteristica di proporre modelli organizzativi orientati a processi ineludibili di contrazione dell'occupazione, puntando all'alienazione del lavoro umano attraverso la sostituzione dell'uomo nel processo industriale.

L'utilizzo strategico della rete internet nei processi produttivi ha portato alla creazione di nuovi modelli di business in cui la relazione con il consumatore inizia già nelle fasi di progettazione e design, per proseguire anche nel post vendita. In questo modo viene smaterializzata la filiera produttiva, attivando catene globalizzate, internazionalizzando e delocalizzando dove le condizioni ambientali sono più favorevoli al sistema del valore. In sintesi: la progettazione avviene in distretti tecnologici avanzati, mentre la produzione viene realizzata in luoghi dove il lavoro costa meno.

Questo modello di globalizzazione che non tiene in nessun conto gli equilibri e le strategie geopolitici tra Paesi, tuttavia, ha mostrato tutti i suoi effetti negativi che si sono innestati sul tessuto dell'industria manifatturiera sia durante la pandemia che durante la guerra in Ucraina.

### I COMPARTI DEI MATERIALI DA COSTRUZIONE

I rinnovi contrattuali in questi comparti mettono in evidenza, in maniera sempre maggiore, la capacità che abbiamo di rafforzare i salari reali, l'assoluta importanza che attribuiamo agli strumenti di welfare del settore e la centralità che rivestono per noi la salute e la sicurezza del lavoro.

Le nostre scelte durante la contrattazione sono state, inoltre, orientate a favorire la stabilizzazione dei contratti limitando quanto più possibile il ricorso a contratti a tempo determinato e alle assunzioni tramite agenzie interinali. Si è rafforzato il ruolo delle RSU valorizzandone le prerogative negoziali nei luoghi di produzione.

Nel comparto industria, il CCNL Cemento è stato rinnovato il 15 marzo scorso; i CCNL relativi agli altri materiali da costruzione sono in corso di rinnovo e per quanto riguarda il CCNL legno e arredamento è stato disdettato in quanto scaduto e la piattaforma è in fase di discussione.

Per il comparto piccola e media industria il rinnovo è stato effettuato unificando i tre contratti (cemento, laterizi e lapidei) in un contratto unico, aderendo a quell'idea di semplificazione che ci ha caratterizzato.

Nel settore artigiano permangono resistenze importanti al rinnovo dei CCNL, che ci hanno portato ad una sospensione delle trattative e alla valutazione di strumenti atti a far cambiare questa

posizione poiché è assolutamente necessario garantire anche ai lavoratori di questo particolare settore la medesima dignità delle lavoratrici e dei lavoratori degli altri settori.

## LEGNO

La scelta, sancita nell'ultimo CCNL, che prevede il calcolo degli aumenti rivalutandoli ex post ad ogni inizio anno in base all'indice IPCA integrale, ha portato nel 2022 ad un aumento delle retribuzioni pari ad una percentuale del 5,6%, dimostrando la piena validità di questo strumento individuato come valido contrasto alla perdita di potere di acquisto dei salari.

Il settore dell'industria del legno e dell'arredamento, superata la crisi degli anni precedenti, mostra buoni segnali di ripresa che, tuttavia, potrebbero essere vanificati dall'attuale crisi legata al reperimento delle materie prime e all'aumento dei costi dell'energia che stanno caratterizzando gli scenari economici internazionali.

La classe imprenditoriale presenta una forte dicotomia: da una parte soggetti capaci di innovare attraverso procedimenti mirati all'industria 4.0 e all'economia circolare, dall'altra soggetti che non sanno cogliere queste opportunità di sviluppo e rimangono fermi.

## MATERIALI LAPIDEI

In questo settore produttivo abbiamo due distinte tipologie di contesto del mercato: un sistema industriale di produzione e lavorazione di pietre ornamentali, vocato all'export e fortemente specializzato nelle fiere di promozione del prodotto; un altro sistema di imprese legate fortemente all'edilizia che produce materiali da costruzione (inerti per calcestruzzo) che rimane caratterizzato da un minore sviluppo.

La piattaforma per il rinnovo di questo CCNL si caratterizza, come quella del cemento, dalla richiesta di miglioramento della parte normativa legata ai diritti e da un aumento salariale adeguato.

## LATERIZI E MANUFATTI

Stesse richieste caratterizzano anche la piattaforma di rinnovo del contratto dei laterizi e manufatti.

Questo sistema produttivo, come quello del cemento, risente dell'aumento dei costi energetici in maniera marcata, nonostante la forte crescita legata al mercato dell'edilizia.

## CEMENTO CALCE E GESSO

L'attuale produzione di cemento, che continua a rappresentare un segmento strategico della filiera delle costruzioni, ha raggiunto un volume pari a 24 milioni di tonnellate ed il settore occupa 8000 addetti. È un settore costituito da imprese medio grandi che, in seguito ad un mercato di acquisizioni, si sono consolidate in cinque gruppi industriali: ITALCEMENTI – HEIDELBERG, BUZZI-UNICEM, COLACEM, UNICALCE e CEMENTIROSSI.

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati dai processi di ristrutturazione di ITALCEMENTI e BUZZI che hanno portato ad un significativo abbassamento dei livelli occupazionali. Gli esuberanti sono stati contenuti grazie al ricorso a piani sociali complessi supportati dal ricorso agli ammortizzatori sociali e da un adeguato sistema di relazioni industriali.

Il settore ha retto sufficientemente bene all'impatto della pandemia, tuttavia rischia di vedere vanificati tutti gli effetti positivi degli strumenti di sviluppo legati alla crescita del settore edile, poiché si trova a fronteggiare da un lato il rincaro dei prodotti energetici e dei combustibili, e dall'altro la speculazione legata alla gestione delle quote CO2.

Tenendo conto dei fattori di rischio appena citati, il rinnovo del CCNL dello scorso marzo assume una connotazione particolarmente positiva. Non solo ha portato un aumento significativo di salario diretto e indiretto, ma anche un miglioramento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori nonché il consolidamento delle relazioni industriali su temi molto significativi quali l'inquadramento professionale e il confronto sull'evoluzione dei processi industriali in termini di sostenibilità ed economia circolare.

## CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Nel comparto dei materiali da costruzione sono stati siglati alcuni accordi di secondo livello che hanno portato miglioramenti alle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

È stato firmato l'accordo per il gruppo FERRETTI che ha riconfermato e migliorato ulteriormente le novità apportate nell'accordo precedente sia in termini di salario (tramite la ricalibrazione dei parametri di calcolo del premio di risultato) sia in merito a tematiche legate all'organizzazione del lavoro. Una particolare attenzione è stata posta nel limitare la tendenza all'esternalizzazione e alla gestione del personale delle ditte in appalto.

Per il gruppo NATUZZI è stato attivato un piano sociale volto al riassorbimento degli esuberi in maniera più organica possibile.

Nel gruppo CEMENTIROSSI è stato siglato un accordo di secondo livello con un'attenzione particolare, oltre che ai temi economici, soprattutto a quelli legati alla formazione e alla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sono attualmente aperti i tavoli della contrattazione di secondo livello del gruppo MAURO SAVIOLA, di ITALCEMENTI-HEIDELBERG e BUZZI-UNICEM.

È necessario e prioritario rilanciare in tutto il comparto dei materiali da costruzione un'azione più energica tesa non solo al versante contrattuale, sviluppando il più possibile accordi aziendali e di gruppo, con il fine di aumentare il potere di acquisto dei lavoratori, ma anche sul versante del proselitismo e all'aumento del numero di RSU/RSA con l'obiettivo di recuperare rappresentatività in tutto il comparto.

## 12. ARTIGIANATO: rappresentanza e bilateralità.

### LA DIFFUSIONE DEL SETTORE E LA CRISI PANDEMICA

Presidiare il territorio, assicurare la rappresentanza della nostra Organizzazione nelle aziende artigiane è il lavoro che è stato svolto bene in questi anni dalla nostra Confederazione.

Ed è stato svolto in un contesto di grande crisi pandemica che ha caratterizzato il biennio 2020 – 2022.

Pur in una situazione di complessità il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato (FSBA) è stato affianco alle lavoratrici e lavoratori del comparto. Nei due anni non ancora conclusi il Fondo ha utilizzato oltre tre miliardi di euro – messi a disposizione dalle casse pubbliche e di provenienza Sure europeo - per erogare prestazioni a più di 212.000 aziende per circa 800.000 lavoratori.

Sostegno al reddito, formazione, sanità integrativa sono le grandi conquiste di un comparto che pur soffrendo, forse più di altri settori, la crisi, ha nella propria indole la capacità di aggiornarsi e reinventarsi.

La Pandemia ha portato a forti cambiamenti all'interno del mercato del lavoro, connessi alla riorganizzazione dell'attività lavorativa e della produzione connessi alla digitalizzazione. L'artigianato vedrà una trasformazione dei mestieri tradizionali e le imprese sono ormai in grado di utilizzare le tecnologie 4.0.

Il compito della nostra organizzazione sindacale in una fase di transizione come quella che ci si aspetta di affrontare nei prossimi anni è di assicurare alle lavoratrici e ai lavoratori del settore nuovi strumenti di tutela, uno tra tutti, quello di un Fondo specifico di previdenza complementare.

### LA RAPPRESENTANZA TERRITORIALE

La peculiarità del comparto artigiano ha delle ricadute specifiche nell'ambito di presidio del territorio.

La straordinaria esperienza nata dalla bilateralità artigiana individua nel Rappresentante di Bacino, la figura sindacale Uil operante nel comparto, unitamente agli R.L.S.T. che grazie ad una scelta lungimirante della nostra organizzazione sono figure dedicate alla Salute e Sicurezza dei lavoratori sui posti di lavoro.

Ci si trova spesso di fronte ad aziende con delle peculiarità in cui non è semplice per i delegati di bacino entrare a contatto con i lavoratori. In questo senso sicuramente la formazione dei delegati può fare la differenza, a supporto di un lavoro sinergico tra gli operatori intercategoriale, i responsabili dei Coordinamenti regionali, le Unioni Regionali, la Categoria e i servizi UIL.

E su questo punto facciamo una proposta che può essere utile alla organizzazione complessiva dei lavoratori del settore, ovvero l'esigibilità di una delega sindacale riscossa per il tramite degli EE. BB. senza il passaggio attraverso la busta paga dei lavoratori.

Una scelta coraggiosa, che prevede ad esempio la mutualizzazione di salario aggiuntivo, ma siamo certi, confermerebbe i primati della UIL in questo comparto.

Questo processo virtuoso va completato e la rete di operatori intercategoriale Uil artigianato va meglio utilizzata per finalità condivise di complessiva crescita dell'Organizzazione e allargamento delle tutele dei milioni di lavoratori, soprattutto del manifatturiero, che operano, oltre che nelle imprese artigiane, nelle micro e piccole imprese, sia in quelle strutturate, sia in quelle minimamente strutturate e sia in quelle destrutturate.

Alcuni lusinghieri risultati per la FENEALUIL si intravedono: una attiva presenza in occasione dei Coordinamenti nazionali di settore, un nutrito gruppo di Rappresentanti Sindacali di Bacino e di R.L.S.T. di nostra espressione, una discreta crescita organizzativa con nuovi iscritti del settore Artigiano che vanno ad incrementare la nostra rappresentanza negli impianti fissi dei settori del Legno, Laterizi e Manufatti e dei Lapidei.

Al Responsabile regionale del Coordinamento artigiano spetta la funzione di motore di questo progetto: essendo di nomina confederale regionale non può essere lasciato solo in questa impresa. Deve essere supportato dalla struttura Regionale confederale e deve trovare il sostegno delle Segreterie regionali di categoria, strutturando così un lavoro sinergico che eviti sovrapposizioni su aspetti contrattuali in alcuni casi per loro natura intersecanti.

### 13. IL MODELLO ORGANIZZATIVO: una riforma che guarda al futuro.

Con gradualità e determinazione tutta la FENEALUIL ha saputo avviare al suo interno una riforma organizzativa che ha dato un costante impulso alla crescita del livello di rappresentatività concentrando meglio le energie disponibili verso l'attività sindacale in senso stretto.

Dal 2008 si è innescata una delle più lunghe e aggressive crisi dal Dopoguerra, che ha colpito in particolare il settore delle costruzioni, determinando un crollo degli investimenti e della manodopera impiegata che si sono tradotti per la nostra Federazione in numerose difficoltà, sia sul lato organizzativo che su quello economico.

Questo ha determinato un maggiore sforzo per tutto il tessuto organizzativo per garantire agli iscritti la stessa presenza e gli stessi standard in termini di impegno politico e di servizi offerti.

Il nuovo progetto politico ha indirizzato le scelte della FENEALUIL verso una migliore calibrazione dell'assetto organizzativo avviando una riorganizzazione che ha indirizzato la Federazione verso un incrementare dell'efficacia e dell'efficienza della sua azione.

Si è affermata la consapevolezza che a fare la differenza sarà sempre più la prossimità; adeguare le nostre Strutture e le nostre azioni alla vicinanza agli iscritti, calandole rispetto alle diversificate istanze dei lavoratori lungo tutto l'arco della loro vita lavorativa.

Si rinnova pertanto la centralità del territorio quale nucleo delle politiche contrattuali e motore del consenso che alimenta la nostra Federazione, restando fedeli al principio cardine di garantire il rapporto diretto tra l'attività di tutela e assistenza agli iscritti e le risorse economiche da investire.

In questo senso si conferma un assetto basato su tre livelli organizzativi complementari, con l'introduzione di alcuni criteri minimi di rappresentanza e rappresentatività per la sussistenza del livello territoriale, con relativa autonomia politica, organizzativa e amministrativa.

Resta chiaro che all'interno del livello regionale si dovranno elaborare gli obiettivi e i progetti di sviluppo su un perimetro che superi il singolo steccato provinciale innescando le conseguenti opportunità di crescita ed economie di scala.

Questo processo di sintesi organizzativa coglie gli obiettivi che la Federazione si è data, conferendo al tessuto organizzativo maggiore solidità, eliminando numerose ridondanze e liberando notevoli potenzialità.

I provvedimenti fin qui assunti hanno come filo comune un'idea complessiva di Federazione capace di reggere alle tante sfide che ci attendono. Una FENEALUIL solida, trasparente, democratica.

Meno centri di costo, meno centri decisionali per liberare risorse economiche e umane da impegnare nel rapporto e nella vicinanza con il lavoratore.

Nei prossimi anni si dovrà intensificare il processo di consolidamento delle Federazioni Regionali per favorire una ulteriore evoluzione del modello.

Tale evoluzione sarà graduale e supportata da specifiche integrazioni allo Statuto, funzionali a garantire al territorio di esprimere tutte le sue potenzialità, definendo con chiarezza i suoi ambiti di autonomia politica, economica e organizzativa all'interno di una più ampia cornice regionale.

## 14. La rappresentanza: una sfida già iniziata - proselitismo edilizia e impianti fissi

La FENEALUIL è naturalmente impegnata anche in alcune sfide che riguardano il fronte organizzativo, specie dopo le nuove regole che hanno normato la rappresentanza e la rappresentatività.

In questi anni abbiamo prodotto un notevole sforzo organizzativo per aumentare l'influenza e la presenza sui territori, al fine di raggiungere un sempre maggior numero di lavoratori e poterci definire sindacato veramente rappresentativo.

In merito al Testo Unico sulla rappresentanza e rappresentatività esso costituisce sicuramente un risultato importante che va gestito con la dovuta attenzione.

Per noi si pone il tema di come applicare quegli accordi al settore edile in cui la tipica azienda industriale è sostituita dal cantiere, e l'iscrizione del lavoratore e le relative trattenute non sono gestite dall'azienda, bensì dalla Cassa Edile.

Su questa specificità è in corso un confronto con le controparti, unitariamente con FILCA e FILLEA, per definire nel comparto edile un accordo che consenta di utilizzare il sistema delle Casse Edili per la rilevazione della rappresentanza.

La misurazione della rappresentanza delle OO.SS, in base alle integrazioni e modifiche intervenute di recente al T.U., si fonda su due indicatori con pari valore (50% - 50%):

- deleghe sottoscritte dai lavoratori (dato associativo);
- voti espressi in occasione delle elezioni delle RSU (dato elettorale).

La misurazione degli iscritti avviene attraverso una apposita sezione del modello UNIEMENS (dichiarazione contributiva mensile) nella quale l'impresa indica il codice del CCNL applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria presente in azienda.

I voti desunti dalle elezioni invece sono inviati all'ITL (Ispettorato territoriale del lavoro) attraverso un apposito Comitato Provinciale dei Garanti. In seguito all'Accordo del 4 luglio 2017 e alla Convenzione del 19 settembre 2019 anche questi dati vengono ora inviati all'INPS.

Il TU affidava al CNEL il compito di ponderare il dato associativo con quello elettorale ai fini di certificare la rappresentanza di ogni Organizzazione Sindacale aderente. Successivamente si è attribuito questo compito ad un apposito Comitato di gestione, presieduto da un rappresentante del Ministero del Lavoro, e formato da tutte le OO.SS che abbiano raggiunto un determinato grado di rappresentanza certificata (5%) in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati.

Per verificare se i dati trattati dall'Inps e dai Comitati Provinciali dei Garanti, relativi alla nostra Federazione, siano corretti la FENEALUIL si è dotata di propri strumenti informatici (FenealWeb e

AppRSU) che dovranno essere utilizzati al meglio per intercettare eventuali criticità nella filiera di raccolta e ponderazione del dato associativo e del dato elettorale.

Per favorire questo obiettivo si sono programmati specifici momenti di formazione e approfondimento rispetto ai contenuti del T.U. e alle conseguenti modalità di funzionamento dei processi di misurazione e verifica della rappresentatività.

#### PROSELITISMO IMPIANTI FISSI

Nel nostro tessuto associativo al momento si registra una maggiore presenza di iscritti del settore edile rispetto a quello degli impianti fissi. Questa è una caratteristica che si è consolidata negli anni e che nel futuro andrà affrontata attraverso azioni mirate capaci di meglio equilibrare le due tipologie di iscritti.

La fuga dal contratto edile e le nuove regole introdotte dal Testo Unico sulla rappresentanza e rappresentatività ci impongono di impegnarci con politiche organizzative capaci di guardare oltre le modalità organizzative consolidate.

L'obiettivo sarà quello di aumentare il numero degli iscritti negli impianti fissi, ma anche delle RSU, titolari della contrattazione di secondo livello.

Su questo fronte occorrerà agire in diverse direzioni:

- rendere consapevoli i nostri delegati del loro ruolo,
- formare in modo specifico i nostri operatori per questo tipo di aziende,
- sindacalizzare nuove aziende utilizzando i nuovi strumenti messi a disposizione,
- lavorare per costituire nuove RSU.

Negli impianti fissi di nostra pertinenza operano di fatto una miriade di piccole imprese sotto i 15 dipendenti in cui non è sempre facile contattare i lavoratori.

In questi anni si è dovuto registrare la chiusura di aziende importanti e la conseguente ricollocazione delle lavoratrici/lavoratori in aziende di dimensioni ridotte dove è più difficile l'azione sindacale e di conseguenza di proselitismo.

Ciò comporta una incisiva opera di sindacalizzazione proprio nelle piccole aziende sia dell'industria che dell'artigianato.

Inoltre, va rafforzata la nostra sindacalizzazione nelle aziende dove già abbiamo iscritti ma non abbiamo presenza organizzata, eleggendo le RSU e le RLS, condizione basilare per l'attività sindacale di tutela dei lavoratori e di un legame duraturo degli stessi con l'Organizzazione.

Si ritiene che la presenza delle Rappresentanze nei luoghi di lavoro sia indispensabile per poter concretamente agire nell'interesse dei lavoratori, rafforzando la cultura sindacale nei luoghi di lavoro e per la difesa della salute e della sicurezza.

Dobbiamo incentrare il nostro agire affinché le RLS abbiano consapevolezza della loro missione di rappresentanza dei lavoratori e vengano dagli stessi percepiti come loro punto di riferimento e non solo controllori burocratici delle leggi in un rapporto tra lavoratori ed azienda.

L'Esecutivo Nazionale della FENEALUIL, riunito in data 1° dicembre 2021 ha deliberato l'approvazione di un "Progetto straordinario di crescita della rappresentatività negli impianti fissi 2022-2024" mirato a intervenire nei territori con maggiore presenza delle aziende delle costruzioni non edili, mettendo in campo uno sforzo economico a carico del bilancio della Federazione nazionale per gli esercizi 2022-2023-2024.

Il progetto ha la precisa finalità di attivare azioni mirate per rafforzare la rappresentatività complessiva della Federazione sul fronte del comparto degli impianti fissi, incrementando il numero degli operatori impegnati nel rapporto diretto con i lavoratori addetti in queste aziende, in una logica di maggiore sinergia tra i vari territori, innalzando ulteriormente il livello di qualità e quantità rispetto alle attuali modalità di intervento.

## 15. VERSO UNA NUOVA CONFEDERALITÀ

Nonostante i due anni segnati dalla pandemia i dati descrivono una UIL in crescita, segnale di apprezzamento da parte di lavoratori e pensionati che hanno riconosciuto nell'Organizzazione un importante punto di riferimento.

La presenza nei luoghi di lavoro e il presidio del territorio sono elementi che hanno dimostrato di saper ripagare in termini di fiducia e visibilità e soprattutto in termini di crescita delle adesioni.

In questi ultimi anni si è ulteriormente consolidato un sincero e proficuo rapporto con la nostra Confederazione, basato sulla condivisione degli indirizzi politici e organizzativi. Questa è una fase in cui occorre essere leali, costruttivi e propositivi per dare un contributo alla Feneal di domani in una Uil autorevole e rappresentativa.

Ci attende un percorso che richiede una visione comune, grande coraggio da parte di tutto il gruppo dirigente e l'umiltà di mettersi in discussione e al servizio dell'Organizzazione.

Il nostro percorso non può essere affrontato in solitudine ma si deve inserire all'interno di una confederalità capace di mettere a fattor comune tutte le forze positive disponibili.

Negli obiettivi della UIL il sistema "a rete" è ancora attuale e indispensabile per rafforzare i valori della Confederalità, scegliendo la centralità dei territori e dei luoghi di lavoro quali punti di partenza per le nostre azioni.

La FENEAL è una di quelle categorie diffusa in modo omogeneo e capillare nel territorio nazionale con innumerevoli intersezioni con il livello confederale, con le altre categorie e con i servizi.

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

In questa logica un comune traguardo dovrà essere quello di favorire politiche di prossimità attraverso un autentico rapporto di collaborazione fra le categorie, intercettando possibili economie di scala e favorendo la capillarità della reciproca presenza sul territorio.

Un'opportunità potrebbe essere anche quella di favorire l'adesione alla previdenza e alla sanità integrativa di categoria proprio attraverso il circuito dei servizi, in modo da contrastare la concorrenza di altri tipi di prodotti, non negoziali, che attraverso i circuiti commerciali erodono numerosi aderenti.

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

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

È chiaro che questi processi si trasformeranno in maggiori presidi e maggiori pratiche lavorate, se sarà favorito il coinvolgimento dei soggetti interessati e in particolar modo delle Categorie, consapevoli del fatto che ognuno dovrà fare la sua parte senza reticenza.

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

Rispetto all'efficienza dell'azione dei servizi non è il mercato che sancisce l'adeguatezza della loro attività ma piuttosto le ricadute organizzative, misurabile anche e soprattutto in termini di iscritti.

Questi sono nodi utili a favorire la reale costruzione di un sindacato a rete, nella consapevolezza che deve essere chiaro ed equilibrato lo schema di intersezione tra le maglie orizzontali e verticali, il ruolo delle categorie e quello della confederazione, superando protagonismi che in passato ne hanno ostacolato lo sviluppo. Altrimenti il rischio è che la rete sarà ancora una volta sostituita con gli steccati.

Portare a compimento un progetto così ambizioso richiederà grande determinazione, capacità di mediazione, ma soprattutto richiederà che si rafforzi la sinergia d'intenti e di azione fra Confederazione e Categorie, senza distinguo o eccezioni.

## 16. Rapporti unitari: un percorso da riqualificare

Lo sciopero generale dello scorso 16 dicembre ha visto protagoniste la UIL e la CGIL con una CISL più timida rispetto agli strumenti da utilizzare per le rivendicazioni in favore di lavoratori e pensionati.

In questo delicato momento deve essere obbiettivo comune ritrovare le ragioni dell'unità sindacale per dare adeguata forza alla voce di quel pezzo di società che soffre e non è adeguatamente rappresentata dalla politica.

I rapporti unitari nella nostra categoria godono di una lunga e consolidata storia che ha consentito di dare maggiore forza all'azione sindacale, conseguendo importanti risultati in favore dei lavoratori, nel rispetto delle identità politiche e culturali.

Gestire unitariamente il rinnovo dei contratti collettivi, realizzare la congruità, rilanciare gli Enti Bilaterali, contribuire alla crescita della cultura della sicurezza, studiare nuove strategie di riqualificazione e rilancio del settore, tutto questo richiede grande maturità e senso di responsabilità.

Ma l'azione unitaria si costruisce e si misura soprattutto sul territorio, nei tavoli contrattuali, nella gestione degli enti bilaterali e nel rapporto leale e trasparente con i lavoratori. Oggi in alcune regioni si registrano delle difficoltà a garantire una serena azione unitaria a causa di incomprensioni legate alle modalità di acquisizione del consenso o in merito alla gestione degli enti bilaterali.

Tali problematiche si affrontano con buon senso e valorizzando e rendendo esigibili in tutte le loro parti gli accordi organizzativi unitari. Su questo fronte aiuterebbe la ricerca di un nuovo patto d'azione omogeneo e valido a livello nazionale in modo da superare la miriade di accordi oggi presenti a livello territoriale.

Inoltre, andrebbe definito un percorso comune che impegni gli amministratori di parte sindacale presenti negli Enti Bilaterali a tutelare questi organismi da inevitabili problemi di sostenibilità che stanno influenzando negativamente sulla sola qualità e quantità delle prestazioni erogate a favore dei lavoratori, perseguendo in modo convinto obiettivi di efficienza, anche attraverso strategie di accorpamento e semplificazione.

I lavoratori ci esortano a proseguire sulla via dell'unitarietà e l'attuale fase non può che rendere incomprensibili divisioni fra i portatori degli stessi interessi: occorre essere uniti per perseguire obiettivi importanti. La FENEAL sarà sempre disponibile al dialogo e alla mediazione nella ricerca di soluzioni unitarie e condivise.

## 17. FORMAZIONE, COMPETENZE E COMUNICAZIONE: gli asset per un'azione sindacale di qualità.

### FORMAZIONE

In un quadro generale economico instabile, la formazione è il più potente strumento di sviluppo professionale e personale, un mezzo per crescere e confrontarsi con nuove esperienze.

L'importanza del contributo strategico e funzionale della formazione finalizzata all'accrescimento delle risorse umane, alle loro competenze e capacità, si va sempre più affermando anche nell'ambito del contesto sindacale.

La complessità del contesto sindacale e sociale stimola, anche nell'ambito della formazione, la ricerca di soluzioni nuove attraverso la strutturazione di percorsi formativi efficienti ed efficaci, in grado di soddisfare le esigenze dei delegati, per forgiare conoscenze e competenze che li rendano capaci di affrontare sia le sfide poste dall'attività sindacale, sia dalla necessità di rispondere agli associati in un'ottica più ampia, anche in relazione alla nostra capacità di offrire servizi qualitativamente qualificati.

La crescita della Fenealuil in questi 4 anni è stata continua e progressiva, sia dal punto di vista quantitativo, organizzativo, dimensionale, del numero degli iscritti, dei delegati eletti, ma anche in termini qualitativi, in autorevolezza, ruolo, capacità di iniziativa, di proposta, di mobilitazione.

La nostra capacità di essere rappresentativi deriva dal consenso che si riesce ad avere fra i lavoratori sapendo interpretare e rappresentare le loro esigenze e necessità.

Ne consegue che la qualità degli operatori, dei giovani quadri e dei segretari territoriali deve essere adeguata al ruolo ricoperto.

Nel maggio del 2020 si è dato avvio alla Formazione Sindacale e l'ispirazione su cui costruire questo percorso è venuta da questi principi:

- Ottimizzare gli strumenti sindacali facendo sinergia tra la Confederazione, i Servizi Uil e la Fenealuil;
- Fornire una adeguata formazione ai quadri, agli operatori sindacali, per poter svolgere al meglio le funzioni di rappresentanza sui temi dei diritti, delle tutele e delle politiche del lavoro;
- Far conoscere la nostra storia, la nostra identità i nostri valori la nostra passione.

Il programma di formazione sindacale portato avanti, è riuscito a produrre una crescita qualitativa e consentire all'Organizzazione di essere sempre di più un punto di riferimento nei luoghi di lavoro. Ha consentito anche di operare un rinnovamento ed un ringiovanimento delle nostre strutture a tutti i livelli.

Si tratta, dunque, di continuare ad operare sulla base delle esperienze fatte in questi anni passati, investendo risorse e valorizzando le professionalità che sono presenti nella FENEALUIL e che si sono affinate nel tempo.

## COMUNICAZIONE

Gli sviluppi delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) hanno indotto le organizzazioni a modificare il proprio modo di rapportarsi col pubblico di riferimento. Un fenomeno che ha investito anche il sindacato favorendo processi di aggregazione in un mondo del lavoro sempre più frammentato.

Oggi le notizie ci giungono sempre più tramite i social media (Facebook e Twitter) quando i fatti sono appena accaduti o addirittura mentre stanno accadendo. Talvolta persino i TG utilizzano come fonti di informazione i social network e le piattaforme di condivisione quali YouTube. E sono sempre più numerose le istituzioni che si servono in misura crescente del Web 2.0 per i loro scopi.

Dinanzi a simili trasformazioni del mercato dei media, la comunicazione sindacale si sta progressivamente rinnovando e proprio per favorire tale rinnovamento la Feneal ha deciso di puntare sempre di più sulla comunicazione e mettere in campo iniziative che permettano di attivare una comunicazione orizzontale con iscritti e lavoratori.

Oltre al sito ufficiale, negli anni, ci siamo dotati di:

- un profilo su Twitter
- un canale YouTube
- una pagina su Facebook
- gruppi su WhatsApp
- un profilo Flickr

Da anni il sindacato tutto è sotto un attacco sempre più pesante. La sua identità è offuscata da svariate opinioni che cercano di dipingerlo agli occhi dell'opinione pubblica come un'organizzazione anchilosata e incapace di cogliere le sfide del presente. In questi anni abbiamo rafforzato la nostra attività di comunicazione con l'obiettivo di consolidare e progressivamente incrementare la "consapevolezza" e la "reputazione" dei nostri canali informatici diffondendo la conoscenza di FENEALUIL, dei suoi servizi e dei vantaggi che l'iscrizione al sindacato consente di avere, creando un pubblico ampio, targettizzato e interessato.

A questo scopo è stata intensificata l'attività del sito ufficiale, dove sono visibili attraverso le news e i comunicati stampa tutte le nostre attività, documenti, elaborati e rassegne stampa.

Nel 2021 è iniziata una collaborazione con l'agenzia di comunicazione Open Box che supporta l'ufficio stampa e comunicazione, in particolare, nell'elaborazione del piano editoriale per i canali social della Feneal Nazionale (Twitter e Facebook). L'attività dei social è stata enormemente potenziata con post costruiti ad hoc e regolarmente concordati con la struttura nazionale, ad integrazione di quelli legati all'attività di ogni giorno.

È stato creato un BLOG, strettamente legato al sito ufficiale della Federazione, dove vengono trattati e approfonditi temi di attualità del settore costruzioni, normative, contratti, report, divulgati con lo scopo di conferire autorevolezza ai contenuti stessi ed incrementare il traffico verso il sito. La diffusione dei contenuti del blog avviene principalmente tramite la nuova newsletter (via mail) e i canali social. Mentre è in fase di avvio il primo House Organ della Feneal Nazionale. Una rivista

informativa che si presti a essere il veicolo per la diffusione di tutte le attività del Sindacato non solo tramite i social o le mail.

In linea con il grande ed importante investimento che la Uil sta portando avanti in tema di comunicazione, anche la categoria degli edili ritiene fondamentale puntare sulla comunicazione sfruttando vecchi e nuovi canali che le consentano di esprimere liberamente le proprie idee ed esserne produttore, rafforzando la propria immagine e i propri valori.

Numerosi infatti sono anche gli strumenti attivati dalla Confederazione per far sì che le categorie possano informarsi e diffondere i propri messaggi, dal servizio di rassegna stampa a quello dell'agenzia di comunicazione la Presse, dal nuovo 'Lavoro Europeo', che da storica rivista cartacea (Lavoro Italiano) della Uil è evoluta in un giornale online molto più snello e al passo con i tempi<sup>2</sup>, inoltre dalla campagna ZeroMortiSullavoro è nato un blog in cui periodicamente pubblichiamo i nostri contributi, ed ancora non si può assolutamente dimenticare Terzo Millennio, la prima community sindacale, che consente a tutti di informarsi, comunicare e interagire con il mondo UIL.

## 18. 2022 L'ANNO DEI CONGRESSI FENEALUIL: un appuntamento per indirizzare la Feneal del futuro

Dal 1° aprile al 21 settembre 2022 la FENEALUIL sarà impegnata ad assolvere l'importante appuntamento congressuale, in cui iscritte/i saranno coinvolte/i a discutere e programmare le linee di politica sindacale e organizzativa dei prossimi anni oltre ad approfondire e analizzare vicende politiche, economiche e sociali che hanno caratterizzato questi ultimi anni.

Oltre a questa che ci accingiamo a percorrere, la Feneal odierna rappresenta il frutto di diciassette stagioni congressuali che hanno coinvolto la storia personale di tante donne e tanti uomini che in questa Federazione si sono impegnati e hanno dedicato buona parte della loro vita.

I congressi rappresentano un appuntamento con la democrazia, un momento di contatto diretto con i lavoratori iscritti che esercitano i loro diritti di essere elettori ed eletti negli organismi statutari che governano l'Organizzazione.

I congressi costituiscono un laboratorio di idee, di analisi e di proposte rispetto alla visione del futuro e della società viste dal punto di osservazione dei lavoratori.

La storia della Feneal ha definito una serie di valori che oggi ne rappresentano l'identità, costantemente alimentati da un approccio laico e riformista che determina un rapporto leale e pragmatico con il lavoratore, nel tentativo di trovare soluzioni praticabili, alla luce di una realtà quotidiana in continua evoluzione e che viene letta "così com'è", senza filtri ideologici e politici.

Ciò che ci caratterizza è l'impegno serio e costante al quale il lavoratore guarda con fiducia: credere nel valore dell'impegno significa, concretamente, tradurlo in comportamenti qualificati da professionalità, correttezza e passione, restando sempre coerenti tra "ciò che si dice" e "ciò che si fa".

La nostra azione e il nostro impegno non devono essere vissute come difesa di interessi di una parte nei confronti di una controparte, bensì come ricerca di un ragionevole equilibrio, avendo in mente un modello di società sostenibile, quale bene comune e sovraordinato che, nel medio-lungo termine, ritornerà in forma di benessere per gli stessi lavoratori.

All'interno di questo ragionamento il valore del lavoro, inteso in senso lato, costituisce un concetto fondamentale che nel corso degli anni 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.

In questo contesto la FENEALUIL deve sfruttare al massimo l'appuntamento congressuale per riuscire a diffondere tra i lavoratori, nei luoghi di lavoro e nei cantieri, e tra le imprese, una cultura che valorizzi il lavoro, la professionalità degli operai e degli impiegati, evitando un'ulteriore frammentazione nell'organizzazione del lavoro stesso e limitando vere e proprie forme di sfruttamento e di dumping contrattuale che costringono molti lavoratori a subire condizioni lavorative insopportabili con bassissimi livelli di tutela e di retribuzione.

Occorre ricomporre, all'interno del cantiere e delle fabbriche, un ciclo di organizzazione del lavoro meno frammentario, ridimensionando le disuguaglianze di trattamento sia economico che

normativo. Per venire incontro ai bisogni dei lavoratori bisogna estendere e garantire a tutti, comprese le “false partite iva”, le tutele integrative al fine di sostenere questi lavoratori nei momenti di forte crisi economica e occupazionale.

L’occupazione, quella di qualità, 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, rendendoli più competitivi all’interno di un mercato del lavoro sempre più dinamico e competitivo.

La missione della FENEALUIL per il futuro è quella di essere un sindacato di categoria sincronizzato sulle reali e attuali esigenze del lavoratore del settore delle costruzioni, per contribuire al miglioramento della sua qualità di vita, non solo in termini di condizioni economiche, ma anche di dignità e sicurezza.

Alcune riforme dello stato sono necessarie e devono essere indirizzate verso un modello di società più equo e solidale. Su questo fronte, insieme alla confederazione, il lavoro da fare è ancora molto e riguarda sicuramente una necessaria riforma del mercato del lavoro, del sistema pensionistico e di quello fiscale.

La Feneal è, e dovrà sempre più essere, un sindacato di prossimità dove sia ancora più visibile e robusto il rapporto diretto con il lavoratore per offrirgli, in modo uniformemente diffuso, tutele e servizi.

In questi ultimi anni si è ulteriormente consolidato un sincero e proficuo rapporto con la nostra Confederazione, basato sulla condivisione degli indirizzi politici e organizzativi. Questa è una fase in cui occorre essere leali, costruttivi e propositivi per dare un contributo alla Feneal di domani in una Uil autorevole e rappresentativa.

Ci attende un percorso che richiede una visione comune, grande coraggio da parte di tutto il gruppo dirigente e l’umiltà di mettersi in discussione e al servizio dell’Organizzazione.

La FENEALUIL, disponendo di un importante patrimonio storico e culturale, si è dimostrata nel tempo capace di affrontare i problemi che investono direttamente o indirettamente gli interessi e i bisogni dei lavoratori del settore delle costruzioni.

Nella sua storia la Feneal ha sempre enfatizzato la centralità del lavoro e del territorio all’interno di una proposta sindacale legata alle proprie origini e sapendo interpretare l’attualità adeguando la sua azione ai cambiamenti, spesso riuscendo ad anticiparli.

**INDICE DEGLI ARGOMENTI**

Pag.

<b>1.</b> Contesto: Crisi internazionale, pandemia, venti di guerra e prospettive di ripresa.	<b>3</b>
<b>2.</b> Settore delle costruzioni, dalla crisi alla sua evoluzione e al suo rilancio.	<b>6</b>
<b>3.</b> Sicurezza nei posti di lavoro: una vertenza da chiudere.	<b>8</b>
<b>4.</b> Relazioni sindacali: contesto europeo e contesto italiano.	<b>12</b>
<b>5.</b> La contrattazione nel settore dell'edilizia.	<b>16</b>
<b>6.</b> Il cantiere, la tutela dei lavoratori e i confini contrattuali.	<b>18</b>
<b>7.</b> Bilateralità e nuove opportunità.	<b>20</b>
<b>8.</b> Il rafforzamento del welfare integrativo: l'evoluzione della sanità e previdenza integrativa.	<b>22</b>
<b>9.</b> Legalità prevenzione e sicurezza: un legame circolare.	<b>25</b>
<b>10.</b> Appalti, infrastrutture e protocolli trilaterali.	<b>27</b>
<b>11.</b> Contrattazione e sviluppo del settore dei materiali da costruzione.	<b>33</b>
<b>12.</b> Artigianato: rappresentanza e bilateralità.	<b>36</b>
<b>13.</b> Il modello organizzativo: una riforma che guarda al futuro.	<b>38</b>
<b>14.</b> La rappresentanza una sfida già iniziata: proselitismo edilizia e impianti fissi	<b>39</b>
<b>15.</b> Verso una nuova confederalità	<b>42</b>
<b>16.</b> Rapporti unitari: un percorso da riqualificare	<b>44</b>
<b>17.</b> Formazione, competenze e comunicazione: gli asset per un'azione sindacale di qualità.	<b>45</b>
<b>18.</b> 2022 l'anno dei congressi FENEALUIL: un appuntamento per indirizzare la Feneal del futuro	<b>48</b>