



PROGETTO TESI

PER LE RISOLUZIONI CONGRESSUALI

BOZZA NON CORRETTA
APPROVATA DALLA COMMISSIONI TESI
27 gennaio 2026



SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

PREMESSA: il valore politico delle Tesi Congressuali

3

1. Contesto: situazione internazionale e nazionale, ruolo del sindacato	6
2. Settore delle costruzioni: dinamiche, criticità e prospettive	14
3. Sicurezza nei luoghi di lavoro: una battaglia ancora da vincere	22
4. Relazioni sindacali: contesto europeo e contesto italiano	32
5. La rappresentanza una sfida già iniziata	39
6. La contrattazione nel settore dell'edilizia: un modello virtuoso da tutelare e rilanciare	44
7. Il cantiere: evoluzione di una fabbrica mobile e temporanea	49
8. Bilateralità: un'esperienza matura in attesa di rilancio	53
9. Welfare integrativo: strumenti da rafforzare ed estendere	59
10. Legalità prevenzione e sicurezza: un legame circolare	67
11. Appalti, infrastrutture grandi imprese e protocolli trilaterali	70
12. Lavoratori Migranti: dalla vulnerabilità alla professionalità	77
13. Politiche abitative, rigenerazione urbana, salvaguardia del territorio	79
14. Contrattazione e sviluppo del settore dei materiali da costruzione	83
15. Intelligenza Artificiale: una rivoluzione già in corso	90
16. Artigianato: rappresentanza e bilateralità	94
17. Modello organizzativo: una riforma che guarda al futuro	100
18. Rapporti unitari: un percorso da preservare	104
19. La UIL: verso una nuova confederalità	108
20. Formazione e nuove competenze	112
21. Comunicazione e rappresentanza	121
22. 2026 l'anno dei congressi: un appuntamento per costruire insieme ...	126

PREMESSA: IL VALORE POLITICO DELLE TESI CONGRESSUALI

Il Congresso, per la FENEALUIL, non è un semplice appuntamento in calendario. È il momento in cui l'Organizzazione si ferma, si guarda allo specchio e decide – in modo collettivo e trasparente – chi vuole essere e dove vuole andare. È qui che la nostra comunità sindacale sceglie la propria rotta, mettendo al centro il lavoro svolto nei cantieri, negli impianti, nelle fabbriche e nei territori, lungo tutte le filiere del costruire.

Negli ultimi anni abbiamo incrociato, ogni giorno, i problemi concreti delle persone: salari che faticano a tenere il passo con il costo della vita, carichi di lavoro pesanti, sicurezza messa in discussione, precarietà crescente, difficoltà ad accedere alla casa, timore di non reggere l'impatto dei cambiamenti tecnologici.

Il percorso congressuale serve esattamente a riportare questa realtà quotidiana – la vita delle lavoratrici e dei lavoratori – al centro dell'analisi e delle scelte della FENEALUIL.

Il Congresso rappresenta il punto più alto della nostra democrazia interna. È il luogo in cui il rapporto di rappresentanza tra iscritti e Organizzazione viene verificato, rinnovato, se necessario corretto. Qui misuriamo se gli impegni assunti sono stati mantenuti, se le scelte compiute nella contrattazione, nelle vertenze, nella bilateralità, nella tutela individuale e collettiva sono state all'altezza delle aspettative. Non è solo una verifica del passato, ma un passaggio di responsabilità verso il futuro.

Dentro questo quadro, le Tesi congressuali svolgono un ruolo centrale. Non sono un testo formale da approvare e archiviare, ma lo strumento che dà forma alla discussione e orienta le decisioni.

Le Tesi offrono una lettura condivisa del contesto: mettono in relazione lo scenario geopolitico, le transizioni energetiche e digitali, le politiche industriali, l'evoluzione del mercato del lavoro, la questione casa e territorio, il tema della legalità e della sicurezza nei cantieri. A partire da questa analisi, indicano una proposta di politica sindacale per il prossimo ciclo congressuale.

In esse si condensa il progetto politico-sindacale del gruppo dirigente che le propone: la visione del settore, le priorità da assumere, le alleanze da costruire, il modello organizzativo da rafforzare, il modo di fare contrattazione, rappresentanza e bilateralità. Le Tesi diventano, così, la piattaforma con cui il gruppo dirigente si presenta al giudizio delle lavoratrici, dei lavoratori e dei delegati, chiedendo un mandato esplicito per continuare – o rinnovare – la propria responsabilità di guida.

Per questo le Tesi:

- sintetizzano politicamente un percorso collettivo, non sono un esercizio teorico neutro;
- costituiscono il programma con cui ci si candida a comporre i nuovi organismi di direzione, gestione e controllo;
- fissano obiettivi chiari e verificabili, sui quali il futuro gruppo dirigente potrà essere valutato durante il mandato;
- definiscono il patto di responsabilità tra chi guida l'Organizzazione e chi ne fa parte, in termini di rappresentanza, coerenza e capacità di ottenere risultati.

Il Congresso, quindi, non si limita a scegliere dei nomi: attraverso la discussione e l'approvazione delle Tesi, sceglie un progetto, una linea di azione e una squadra che si impegna a realizzarla nei successivi anni di lavoro.

Le Tesi assumono così un duplice valore: da un lato sono lo strumento unitario che orienta l'azione della FENEALUIL a tutti i livelli; dall'altro rappresentano il biglietto da visita politico-programmatico del gruppo dirigente che chiede di essere confermato o rinnovato nella guida della Federazione.

Questo documento ha anche la funzione di evitare che il lavoro sindacale si frammenti in iniziative isolate. Serve a tenere insieme identità e autonomia: da un lato il patrimonio di valori, storia e funzione sociale della FENEALUIL; dall'altro la capacità di leggere i bisogni specifici dei territori e costruire risposte adeguate, dentro una chiara cultura riformista.

Il Congresso nazionale è l'esito di un percorso che parte dai luoghi di lavoro e dai territori: assemblee di base, congressi territoriali e regionali che coinvolgono direttamente iscritte e iscritti. È, a tutti gli effetti, un momento costituente: qui si misura la qualità della nostra democrazia sindacale, si rinnova – anche sul piano generazionale – la classe dirigente, si definisce una linea capace di reggere l'urto di un contesto che cambia rapidamente.

Non basta “resistere”: dobbiamo saper governare le trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro, a partire da un settore – quello delle costruzioni – nel quale si intrecciano sviluppo e disuguaglianze, lavoro regolare e lavoro grigio, sicurezza e rischio, innovazione e precarietà.

Il percorso congressuale è anche un momento di bilancio. Ci consente di guardare con lucidità a ciò che abbiamo realizzato e a ciò che resta da fare: dalla tutela quotidiana nei cantieri e negli impianti fissi, alle piattaforme contrattuali, dal ruolo della bilateralità alle battaglie per la sicurezza, dal contrasto alle illegalità alla capacità di parlare alle nuove generazioni, ai lavoratori migranti, alle professionalità tecniche e specialistiche.

È un esercizio di verità verso noi stessi e verso chi rappresentiamo.

In questo senso, le Tesi non sono un elenco di buone intenzioni, ma la bussola che orienta il cammino della Federazione. Definiscono le coordinate entro cui muoverci, fissano un linguaggio comune, ci costringono a selezionare le priorità, a indicare gli impegni che riteniamo davvero esigibili, a scegliere quali strumenti – contrattazione, bilateralità, azione unitaria, iniziativa confederale – vogliamo utilizzare per raggiungere gli obiettivi.

Tutto questo avviene mentre l'Organizzazione stessa è chiamata a cambiare. La rappresentatività è cresciuta, la presenza nei luoghi di lavoro si è ampliata, ma aumentano anche le aspettative nei nostri confronti.

I lavoratori ci chiedono coerenza, competenza, capacità di stare dentro processi complessi: PNRR, grandi opere, transizione ecologica, digitalizzazione, intelligenza artificiale, riorganizzazioni industriali. Ci chiedono protezione, ma anche accompagnamento, per non restare indietro.

Le Tesi diventano, quindi, un vero contratto morale e politico tra i diversi livelli della FENEALUIL – territoriale, regionale, nazionale – e tra l'Organizzazione e i suoi iscritti. Non pretendono di esaurire ogni tema, ma individuano ciò che per noi è essenziale: le battaglie prioritarie, gli obiettivi che vogliamo raggiungere, i criteri con cui accetteremo di essere giudicati domani dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore.

Questo XIX Congresso si colloca dentro un contesto internazionale instabile, segnato da guerre e tensioni geopolitiche che incidono direttamente sulle nostre vite e sul settore: costi dell'energia,

inflazione, vincoli di bilancio, programmazione delle opere, tempi e costi dei cantieri. In un'epoca di frammentazione e incertezza, le Tesi servono proprio a questo: non subire la realtà, ma definire una rotta condivisa.

Una rotta che si fonda su un'idea semplice ma impegnativa: nessun lavoratore, nessuna lavoratrice, nessuna fabbrica, nessun cantiere deve essere lasciato solo di fronte alle trasformazioni in corso.

Le Tesi congressuali sono la risposta collettiva che la FENEALUIL propone: il luogo in cui si prova a costruire – con la forza della rappresentanza e della contrattazione – un lavoro più sicuro, più stabile, più giusto; un settore in cui sviluppo, casa, territorio, legalità e innovazione siano alleati, e non nemici, dei lavoratori.

Per questo chiediamo che le Tesi non siano vissute come un testo da “ratificare”, ma come una piattaforma aperta di confronto: un cantiere di idee in cui iscritti, delegati, attivisti e dirigenti possano riconoscere il proprio contributo e la propria esperienza. Un patto tra chi oggi lavora nei cantieri e chi domani vi entrerà cercando un'occupazione dignitosa e tutelata.

In definitiva, il senso di questo documento è uno: affermare con chiarezza che cosa vogliamo cambiare e come intendiamo farlo, sapendo che saranno le lavoratrici e i lavoratori a misurare, nel tempo, la serietà del nostro impegno. È questo, per un sindacato, il modo più autentico di dare valore al proprio Congresso.

[TORNA ALL'INDICE](#)

1. CONTESTO: SITUAZIONE INTERNAZIONALE E NAZIONALE, RUOLO DEL SINDACATO

Per capire fino in fondo il senso del nostro Congresso e delle nostre scelte, dobbiamo partire da una domanda semplice ma decisiva: in che mondo, in che Paese, in che società stiamo facendo sindacato oggi?

Il contesto non è lo sfondo neutro delle nostre azioni: è la sostanza entro cui le vite delle lavoratrici e dei lavoratori si modellano, si complicano, talvolta si spezzano. Ed è da lì che dobbiamo partire.

Negli ultimi anni abbiamo attraversato una pandemia che ha messo in ginocchio sistemi sanitari e sociali, costringendoci a fermare cantieri, fabbriche, città intere. Quella stagione ha mostrato, con brutalità, quanto fragili fossero il nostro welfare, i nostri servizi e le nostre protezioni. Eppure, a distanza di tempo, dobbiamo riconoscere che quella prova non ha prodotto il cambio di passo profondo che molti speravano: non abbiamo visto nascere in modo stabile una stagione di grandi investimenti sociali, né una revisione strutturale delle priorità pubbliche.

Nel frattempo, mentre provavamo a rialzarci, il quadro internazionale si è riempito di guerre e tensioni. La guerra in Ucraina continua a ridisegnare gli equilibri di sicurezza in Europa e a riflettersi sui prezzi dell'energia e sulle catene di fornitura industriali, con effetti che arrivano fino ai costi dei materiali e ai bilanci dei nostri cantieri. Il conflitto a Gaza e l'instabilità nel Medio Oriente non sono solo drammi umani – che come sindacalisti e come persone non possiamo ignorare – ma fattori che alimentano nuove crisi, nuovi flussi migratori, nuove paure. Le tensioni nel Mar Rosso e nel Golfo di Aden ci hanno ricordato quanto siano delicate le rotte marittime: basta un'area di crisi per vedere aumentare noli, tempi di consegna, prezzi dei materiali da costruzione.

In parallelo, la globalizzazione non è finita: si è trasformata. È diventata più frammentata, con dazi e contro-dazi, blocchi economici che si fronteggiano sulle tecnologie strategiche e sulle materie prime critiche. In questo gioco di giganti, l'Italia – Paese di esportazione, con una struttura produttiva fortemente integrata nei mercati internazionali – è particolarmente esposta: le scelte tariffarie degli Stati Uniti, dell'Unione Europea e di altre grandi economie si riflettono direttamente sui nostri distretti industriali, sulle nostre imprese manifatturiere, sulla capacità di tenuta delle filiere legate alle costruzioni.

In questo scenario, l'Europa appare spesso divisa, lenta, timida. Eppure resta il nostro spazio naturale: è l'unico ambito in cui possiamo difendere un modello sociale fatto di diritti del lavoro, welfare, democrazia. Per un sindacato come la UIL e per una categoria come la FENEALUIL, questo significa una doppia responsabilità: spingere perché l'Unione Europea non sia solo mercato ma anche progetto sociale e politico, e allo stesso tempo rafforzare l'azione sindacale a livello europeo, perché le scelte su transizione ecologica, digitale, appalti, salario minimo e sicurezza non siano dettate solo dal profitto.

Quando parliamo di contesto internazionale, non possiamo evitare di soffermarci sul ruolo che gli Stati Uniti stanno giocando con la nuova amministrazione Trump. Perché le scelte che vengono prese a Washington – sui dazi, sugli interventi militari, sui rapporti con l'Europa – non restano confinate al dibattito diplomatico: arrivano dritte dentro le nostre fabbriche, nei nostri cantieri, nei bilanci delle nostre imprese e, alla fine, nelle tasche delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sul piano economico, il segno distintivo di questa amministrazione è il ritorno deciso al protezionismo. Già nel primo mandato erano stati introdotti dazi del 25% sull'acciaio e del 10% sull'alluminio provenienti da Europa, Canada e Messico, con il richiamo alla "sicurezza nazionale".

Oggi quella linea non solo è stata confermata, ma rilanciata: i dazi su acciaio e alluminio sono stati ripristinati integralmente e portati al 25% su entrambi, con un'estensione a prodotti derivati e controlli più rigidi per evitare triangolazioni e aggiramenti delle misure.

L'Unione Europea non è rimasta a guardare: la Commissione ha riattivato le cosiddette misure di riequilibrio, colpendo una serie di prodotti statunitensi con dazi aggiuntivi che, a regime, potrebbero valere fino a 26 miliardi di euro di valore commerciale. È una vera e propria “guerra dei dazi”, che ha conseguenze molto concrete per il nostro settore. Significa maggiore volatilità dei prezzi di acciaio e alluminio, materiali essenziali per edilizia, infrastrutture, impiantistica. Significa più incertezza nella programmazione dei lavori, nei capitolati, nei bilanci. E, se non siamo vigili, significa anche il rischio che qualcuno provi a recuperare margini comprimendo i costi del lavoro, spingendo sui subappalti al ribasso o sulla riduzione delle tutele.

Accanto alla dimensione commerciale, c'è poi la scelta – altrettanto pesante – di utilizzare la forza militare come strumento di politica estera. Dopo anni di sanzioni e pressioni diplomatiche sul Venezuela, l'amministrazione Trump ha deciso un intervento militare diretto per rovesciare il governo di Nicolás Maduro, trasferito poi negli Stati Uniti per rispondere ad accuse di narcotraffico e terrorismo. L'Alto Commissariato ONU per i diritti umani ha denunciato questa operazione come una violazione del diritto internazionale, ricordando che l'uso della forza contro l'integrità territoriale di uno Stato non può diventare una scorciatoia politica accettata.

Per noi, questo non è un dettaglio “lontano”. Ogni volta che si apre la strada dell'intervento unilaterale, si legittima la logica secondo cui i rapporti di forza militari possono valere più delle regole condivise. E ogni volta che si alimenta la corsa al riarmo, si spostano risorse pubbliche dalla sanità, dalla scuola, dalle infrastrutture civili, dalle politiche sociali verso la spesa militare. È esattamente l'opposto di ciò di cui hanno bisogno i lavoratori, in Venezuela come in Europa e in Italia.

Il terzo elemento che dobbiamo considerare è l'inasprimento dei rapporti tra Stati Uniti ed Europa. La frizione non è più solo commerciale. La nuova strategia di sicurezza nazionale americana descrive apertamente l'Unione Europea come un attore che “limita la sovranità” dei singoli Stati e dichiara il sostegno USA a forze nazionaliste e anti-europeiste all'interno dei Paesi membri. È un fatto politico di grande portata: significa che Washington non guarda più all'UE come a un alleato da rafforzare, ma come a un campo da dividere.

A questo si aggiunge il caso, simbolicamente fortissimo, della Groenlandia. Dopo le dichiarazioni di Trump sulla volontà di “prendere il controllo” dell'isola – territorio autonomo della Danimarca, quindi di un Paese membro dell'UE e della NATO – la premier danese Mette Frederiksen ha avvertito che un intervento armato in Groenlandia significherebbe “la fine della NATO”. L'Unione Europea, insieme a Regno Unito e ad altri governi, ha espresso pieno sostegno alla sovranità danese e groenlandese, denunciando la gravità di una minaccia che, per la prima volta, riguarda potenzialmente il territorio di un alleato.

È evidente che, in questo clima, la fiducia tra le due sponde dell'Atlantico si è logorata. Il tradizionale asse USA-UE si trova sotto pressione: da un lato la richiesta americana di aumentare drasticamente la spesa militare e di allinearsi su scelte geopolitiche aggressive; dall'altro la necessità, per l'Europa, di difendere un proprio modello sociale fatto di welfare, diritti del lavoro, contrattazione collettiva, politiche di coesione.

Tutto questo, potremmo chiederci, che cosa ha a che fare con la FENEALUIL, con le lavoratrici e i lavoratori delle costruzioni in Italia? Molto più di quanto sembri.

I dazi e le tensioni commerciali incidono sul costo dei materiali e sulla stabilità delle filiere. Ogni oscillazione forte dei prezzi dell'acciaio, dell'alluminio, dei prodotti derivati rischia di ripercuotersi sui cantieri, di mettere in difficoltà le imprese, di spingere qualcuno a cercare scorciatoie su sicurezza, salari, regolarità contrattuale. L'interventismo militare e la corsa al riarmo drenano risorse che potrebbero e dovrebbero essere destinate a scuole sicure, ospedali moderni, infrastrutture sostenibili, messa in sicurezza del territorio, rigenerazione urbana: cioè proprio a quei capitoli su cui il nostro settore potrebbe esprimere il meglio, se messo nelle condizioni di operare con qualità.

I rapporti tesi tra Stati Uniti ed Europa, infine, spingono l'UE a una scelta di fondo: subire le pressioni o rafforzare un proprio progetto di autonomia politica e sociale. Da sindacalisti, sappiamo che un'Europa forte solo sul mercato e debole sui diritti non ci serve. Ci serve un'Europa capace di parlare con una voce unica su pace, lavoro, transizioni ecologiche e digitali, tutela dei diritti, politica industriale. Ed è dentro questo dibattito che la UIL e la FENEALUIL devono portare il punto di vista del mondo del lavoro.

Per noi, dunque, discutere del ruolo degli USA nell'era Trump non è una divagazione geopolitica: è parte integrante dell'analisi del contesto in cui facciamo contrattazione, rappresentanza, azione quotidiana. Perché le decisioni prese a Washington e a Bruxelles, le tensioni tra le grandi potenze, le scelte su dazi, interventi militari, spesa pubblica, alla fine si traducono in un cantiere che parte o non parte, in un appalto al massimo ribasso o in un protocollo serio su sicurezza e legalità, in un investimento in armi o in una scuola che si ristruttura.

Il nostro compito è tenere insieme questi piani: difendere ogni giorno salari, diritti e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma anche alzare lo sguardo sulle grandi scelte internazionali che condizionano il futuro del nostro settore e del nostro Paese. Solo così il sindacato rimane, davvero, un soggetto che si occupa della vita delle persone nella sua interezza.

Se però vogliamo capire davvero il contesto in cui stiamo facendo sindacato, dobbiamo allargare lo sguardo e guardare con attenzione al ruolo che stanno giocando oggi la Cina, la Russia e la grande doppia transizione – tecnologica ed ecologica – che attraversa l'economia globale e incide direttamente sul lavoro, sulle imprese, sui cantieri.

Per decenni abbiamo guardato alla Cina come al “motore” inesauribile della crescita mondiale. Oggi quel motore non si è fermato, ma sta cambiando regime. Dopo anni di sviluppi a due cifre, la crescita cinese rallenta stabilmente, si attesta su valori più contenuti e fa i conti con problemi strutturali: l'invecchiamento della popolazione, l'alto livello di indebitamento, le tensioni sul commercio globale e la crisi del settore immobiliare. Il rallentamento della costruzione in Cina – con grandi gruppi immobiliari in difficoltà e intere città cresciute troppo in fretta – ha effetti che arrivano fino a noi: per anni la domanda cinese di acciaio, cemento, rame, materiali è stata uno dei principali fattori di spinta sui prezzi mondiali. Una Cina che costruisce meno significa mercati più instabili, fasi di eccesso di capacità produttiva, concorrenza più aggressiva su alcuni prodotti, ma anche nuove incertezze per le nostre esportazioni di impianti, macchinari, tecnologie.

Allo stesso tempo, la Cina non è solo “fabbrica del mondo”: è diventata uno dei principali attori nella transizione verde e tecnologica. È leader mondiale nella produzione di pannelli fotovoltaici, batterie, componenti per le rinnovabili e veicoli elettrici. Da qui nascono tensioni commerciali con l'Europa, che prova a difendere la propria industria automobilistica introducendo dazi sui veicoli elettrici cinesi, ai quali Pechino risponde con contromisure su prodotti europei. Dietro questo braccio di ferro non c'è solo una disputa sui prezzi, ma una partita strategica: chi controllerà le filiere chiave della

transizione ecologica – dalle batterie alle tecnologie pulite – controllerà una parte decisiva dell'economia dei prossimi decenni.

Sul versante tecnologico, la Cina sta investendo massicciamente sull'intelligenza artificiale e sulle infrastrutture digitali. Una combinazione di capacità produttiva, disponibilità energetica e programmazione industriale le consente di mettere in campo data center, piattaforme, sistemi di calcolo che saranno sempre più centrali anche per il nostro settore: pensiamo al BIM, ai gemelli digitali, alla progettazione integrata, alla gestione dei grandi cantieri e delle manutenzioni attraverso sistemi intelligenti. Queste non sono solo innovazioni “di nicchia”: rischiano di diventare il nuovo standard competitivo globale.

La Russia, dal canto suo, vive una fase completamente diversa ma altrettanto rilevante. Dall'inizio della guerra in Ucraina è entrata, di fatto, in un'economia di guerra. Le sanzioni, la riduzione dei flussi energetici verso l'Europa, la necessità di finanziare un conflitto prolungato hanno trasformato il suo modello di sviluppo. La crescita è bassa, trainata soprattutto dalla spesa militare e da esportazioni energetiche verso Cina, India e altri Paesi che hanno scelto di non allinearsi alle sanzioni occidentali. Per anni l'Europa, e l'Italia in particolare, hanno basato una parte importante della propria competitività sul gas russo a basso prezzo: l'interruzione di quel flusso ha costretto a correre verso nuove fonti e nuove rotte, con costi altissimi per famiglie e imprese.

Nel giro di poco tempo abbiamo visto esplodere le bollette, rincarare i materiali, rimettere in discussione piani industriali e cantieri. Da un lato questo ha spinto a correre di più su rinnovabili, efficienza, risparmio energetico; dall'altro ha messo in luce quanto sia pericoloso dipendere in modo così forte da un unico fornitore o da un'unica area del mondo. In questo quadro si inserisce anche la scelta europea di introdurre meccanismi come la “tassa alla frontiera sul carbonio” per le importazioni di acciaio, cemento, alluminio: un segnale chiaro che, d'ora in avanti, il costo delle emissioni peserà sempre di più anche sui materiali che arrivano da fuori, Russia compresa.

Dentro questo mosaico di tensioni, competizione e riallineamenti geopolitici si innesta la doppia transizione che attraversa le nostre vite: quella tecnologica e quella ecologica. Non sono due processi separati, ma un intreccio che sta ridisegnando modi di produrre, consumare, abitare.

La transizione ecologica è ormai un dato di fatto, almeno nelle intenzioni: l'Europa si è impegnata a ridurre in modo drastico le emissioni di gas serra entro il 2030 e il 2050, e sa che senza una svolta profonda nel settore delle costruzioni questi obiettivi non saranno raggiungibili. Gli edifici, infatti, pesano enormemente sui consumi energetici e sulle emissioni complessive: riscaldamento, raffrescamento, dispersioni, materiali, cicli di vita. Da qui discende la spinta a ristrutturare, riqualificare, efficientare: scuole, ospedali, case popolari, condomini privati, uffici, infrastrutture. È la logica delle ondate di ristrutturazione previste a livello europeo, degli standard energetici più severi, delle norme sugli edifici a emissioni quasi zero.

Per il nostro settore, questo si traduce in un numero enorme di potenziali cantieri: cappotti, infissi, tetti, impianti, sistemi di produzione da fonti rinnovabili, consolidamenti strutturali, messa in sicurezza. È una buona notizia se parliamo di quantità di lavoro, ma solleva subito una domanda: che tipo di lavoro? Con quali condizioni? Con quali competenze e quali tutele?

La transizione tecnologica corre in parallelo. Nei cantieri entrano strumenti digitali, piattaforme di gestione, modelli 3D, sensori, sistemi di monitoraggio. La progettazione si sposta sempre più su ambienti integrati, in cui architetti, ingegneri, imprese, fornitori lavorano sugli stessi modelli digitali. L'intelligenza artificiale inizia a essere utilizzata per ottimizzare i tempi, prevedere criticità,

programmare attività. La prefabbricazione e il “costruire off-site” ridisegnano la catena del valore: una parte del lavoro si sposta dalla dimensione tradizionale del cantiere a quella degli stabilimenti, con una diversa organizzazione dei tempi e dei rischi.

Il rovescio della medaglia è evidente: chi ha competenze adeguate, chi viene formato, chi è inserito in contesti organizzati può vivere questa fase come un’opportunità di crescita professionale e di miglioramento delle condizioni di lavoro; chi viene lasciato indietro rischia di essere espulso o relegato alle mansioni più pesanti, più rischiose e meno retribuite. Allo stesso modo, la transizione ecologica può diventare una leva di lavoro qualificato e dignitoso oppure un’occasione per moltiplicare appalti e subappalti al ribasso, corse contro il tempo, lavori in nero, risparmi sulla sicurezza.

La verità è che questi processi – il rallentamento e la trasformazione della Cina, l’economia di guerra della Russia, le nuove regole del commercio globale, la doppia transizione verde e digitale – non vivono “fuori” da ciò che facciamo come sindacato. Condizionano il prezzo dell’acciaio che arriva in un cantiere, il costo del cemento, la sostenibilità di un investimento, le scelte di un’amministrazione locale, l’impostazione di un grande appalto, la disponibilità di risorse per scuole, ospedali, infrastrutture civili. Decidono, in sostanza, quante e quali opportunità di lavoro si apriranno nei prossimi anni, e a quali condizioni.

Per la FENEALUIL questo significa che non possiamo limitarci a difendere l’esistente. Dobbiamo stare dentro la transizione, provare a governarla, a piegarla verso l’interesse di chi lavora. Vuol dire rivendicare che le risorse destinate alla svolta ecologica vadano in cantieri veri, con lavoro regolare, contratti applicati, sicurezza garantita, salari adeguati. Vuol dire pretendere che l’innovazione tecnologica sia accompagnata da formazione, riqualificazione, aggiornamento, e che non diventi lo strumento per controllare e spremere ancora di più chi è in cantiere. Vuol dire, soprattutto, non accettare che le grandi scelte geopolitiche e industriali – dall’energia alle filiere strategiche – siano fatte sopra la testa dei lavoratori, senza una vera valutazione sociale.

In un mondo in cui Cina e Russia riposizionano il proprio ruolo, in cui gli Stati Uniti alzano muri commerciali e l’Europa cerca faticosamente una propria identità, la nostra sfida come sindacato è tenere il filo tra le grandi trasformazioni e la vita concreta delle persone. È leggere quello che accade nei consessi internazionali e tradurlo nel linguaggio dei cantieri, degli impianti, delle fabbriche. È dire con chiarezza che la transizione tecnologica ed ecologica non sarà “giusta” da sola: per diventarlo ha bisogno di contrattazione, regole, partecipazione, rappresentanza. Ha bisogno di un sindacato che non si limita a rincorrere gli effetti, ma prova – con le sue forze – a incidere sulle cause.

Se scendiamo sul terreno nazionale, troviamo un’Italia che cresce, ma poco. ISTAT ci dice che dopo un +0,7% nel 2024, il PIL dovrebbe aumentare dello 0,5% nel 2025 e dello 0,8% nel 2026. Numeri che evitano la recessione, ma non bastano a cambiare davvero la traiettoria del Paese. Il debito pubblico resta inchiodato intorno al 135–137% del PIL; la riduzione del deficit è ottenuta anche grazie all’effetto dell’inflazione passata sulle entrate fiscali più che su una crescita robusta dell’economia reale.

Sul fronte dei prezzi, dopo il picco del biennio 2022–2023, l’inflazione si è raffreddata e si aggira oggi intorno all’1–1,5%: un sollievo per famiglie e imprese, certo, ma che arriva dopo uno shock che ha eroso profondamente il potere d’acquisto, soprattutto dei redditi fissi. Il vero nodo, infatti, non è più solo “quanto costano le cose”, ma quanto sono rimasti indietro i salari rispetto a quel balzo dei prezzi e rispetto all’andamento della produttività.

Qui i dati sono impietosi. Il Censis ci ricorda che il valore reale delle retribuzioni nel 2024 è ancora quasi il 9% sotto i livelli del 2007. Significa che chi lavora oggi, a parità di ruolo, può permettersi meno di quanto poteva permettersi prima della grande crisi finanziaria. È questa la “questione salariale” che abbiamo rimesso al centro della nostra iniziativa: un lavoratore che si impoverisce, pur lavorando, è il segno più evidente di un modello economico che ha smarrito il rapporto tra crescita e giustizia sociale.

Non sorprende, allora, che la povertà non arretri. Secondo ISTAT, nel 2024 più di 2,2 milioni di famiglie – l’8,4% del totale – e oltre 5,7 milioni di persone, quasi il 10% della popolazione, vivono in condizione di povertà assoluta. E colpisce un dato in particolare: tra le famiglie in cui la persona di riferimento è un operaio, la povertà assoluta raggiunge il 15,6%; tra chi vive in affitto supera il 22%, contro il 4-5% di chi abita in casa di proprietà. La povertà, insomma, non è solo una questione di esclusione dal lavoro, ma tocca in pieno anche il lavoro operaio, manuale, quello che dovrebbe stare al centro della ricostruzione del Paese.

A questa fotografia si aggiunge quella di un ceto medio sotto pressione. Il Censis parla di “età selvaggia”, di un’Italia in cui milioni di persone vivono con la sensazione di poter perdere da un momento all’altro la propria stabilità: riducono i consumi, rinviando progetti, guardano al futuro dei figli con più ansia che speranza. Il reddito disponibile pro capite ha recuperato solo in parte le perdite degli anni di crisi; per molte famiglie la sensazione è di lavorare tanto ma di non riuscire a “mettere via niente”.

Se spostiamo lo sguardo sul mercato del lavoro, troviamo un altro paradosso. Da un lato, i numeri sono migliori che in passato: l’occupazione è cresciuta, il tasso di disoccupazione è sceso intorno al 6-6,5%, un livello che l’Italia non vedeva da molti anni, e per il 2025-2026 è prevista una ulteriore, anche se limitata, riduzione. Dall’altro lato, però, sappiamo bene – perché lo vediamo ogni giorno – che questo aumento dell’occupazione non coincide automaticamente con più sicurezza, più reddito, più qualità.

Troppo spesso i nuovi posti di lavoro sono a termine, part-time involontari, pseudo-autonomi che dipendono da un unico committente. Troppo spesso il lavoro resta a basso contenuto di competenze e valore aggiunto, in un sistema produttivo che fatica a innovare e che non investe abbastanza in formazione. La produttività resta inferiore alla media europea e continua a crescere poco: in sostanza, lavoriamo di più, ma il Paese non diventa proporzionalmente più ricco.

C’è poi una ferita che riguarda direttamente il nostro futuro: quella dei giovani che se ne vanno. Tra il 2011 e il 2024, circa 630 mila tra i 18 e i 34 anni hanno lasciato l’Italia; nel solo 2024 più di 93 mila giovani adulti hanno trasferito la propria residenza all’estero. Non è solo una questione demografica – già grave, in un Paese che invecchia rapidamente – ma una questione di competenze: spesso si tratta di ragazzi e ragazze formati, tecnici, laureati, che il sistema non è riuscito a trattenere con lavori dignitosi, ben retribuiti, stabili. È anche questa, in controluce, una sconfitta del nostro modello di sviluppo.

Dentro questo quadro generale, il settore delle costruzioni mantiene un ruolo decisivo. La filiera complessiva – edilizia, materiali, impianti, tecnologie, progettazione, servizi immobiliari – arriva a generare, secondo le stime più recenti, oltre 640 miliardi di produzione annua, con circa 3,3 milioni di occupati. È un gigante industriale che, negli anni immediatamente successivi alla pandemia, ha trainato la ripresa: circa un terzo della crescita del PIL del biennio 2021-2022 è riconducibile direttamente alle costruzioni, percentuale che sale ulteriormente se consideriamo l’indotto immobiliare.

Oggi, però, questo gigante sta cambiando pelle. Nel 2024 abbiamo visto diminuire in modo netto gli investimenti in recupero edilizio residenziale – complice il ridimensionamento dei bonus e in particolare del Superbonus – mentre sono esplose le opere pubbliche: investimenti in costruzioni non residenziali pubbliche cresciuti di oltre il 20% in un solo anno, spesa dei comuni per lavori pubblici finalmente sopra i livelli pre-crisi. Il PNRR è uno dei motori di questa dinamica: migliaia di cantieri per scuole, asili, ospedali, infrastrutture di mobilità, rigenerazione urbana, che hanno messo e metteranno sotto pressione l'intero comparto fino al 2026.

Questi numeri ci dicono due cose. La prima: senza le costruzioni, la ripresa italiana semplicemente non ci sarebbe stata. La seconda: se non governiamo questa fase, la fine del ciclo PNRR e degli incentivi rischia di lasciare a terra imprese e lavoratori, dopo aver generato picchi di attività difficili da gestire. È una dinamica che abbiamo già visto: corse improvvise, rincari di materiali, difficoltà di reperire manodopera, seguite da frenate brusche e incognite occupazionali.

In mezzo a tutto questo, convivono fragilità e punti di forza. Tra le fragilità, l'instabilità geopolitica, la crescita troppo modesta, i salari reali compressi, la povertà che colpisce anche chi lavora, la fuga dei giovani, la qualità spesso insufficiente dell'occupazione, il peso dell'irregolarità e del lavoro nero, gli infortuni sul lavoro – soprattutto in edilizia – che restano su livelli inaccettabili. Tra i punti di forza, una filiera industriale ancora enorme, una stagione di opere pubbliche e investimenti che non si vedeva da anni, una capacità di tenuta del tessuto produttivo, la presenza di saperi professionali importanti nei cantieri e negli impianti, un ruolo potenziale straordinario nel ridisegnare città, quartieri, territori.

Negli ultimi anni il comparto ha affrontato – e continua ad affrontare – difficoltà importanti, legate a problemi strutturali che nel Sud risultano più evidenti rispetto alla media nazionale: la ridotta dimensione delle imprese, spesso micro o piccole e sottocapitalizzate; una propensione agli investimenti pubblici mediamente più bassa; un accesso al credito più complesso e oneroso.

A questo quadro già fragile si sono aggiunte ulteriori pressioni: la conclusione dei principali incentivi legati ai bonus edilizi, l'aumento dei costi dei materiali, la persistente carenza infrastrutturale e le difficoltà, non di rado riscontrate, nella capacità di tradurre in cantieri e opportunità concrete le risorse del PNRR.

Il punto, però, non riguarda solo la congiuntura o la somma di singoli fattori.

Nel Mezzogiorno pesa soprattutto una questione di fondo: la mancanza di investimenti strutturali, materiali e immateriali, capaci di rafforzare in modo stabile la base produttiva, migliorare la qualità delle infrastrutture, sostenere l'innovazione e rendere più efficienti servizi, connessioni e competenze.

Quando questi investimenti mancano o risultano discontinui, l'effetto non è neutro: si alimenta una desertificazione industriale ed economica, si indeboliscono filiere e territori, si riducono opportunità di lavoro qualificato e si rende più difficile attrarre imprese e nuove iniziative.

In questo contesto cresce la pressione all'emigrazione, soprattutto tra i giovani, e si accelera lo spopolamento di intere aree, con ricadute sociali e produttive che rischiano di diventare irreversibili.

Dentro questa dinamica si colloca anche il tema dell'occupazione.

Nel Sud i livelli occupazionali restano significativamente inferiori alla media nazionale e, in alcune regioni, la distanza è ancora più preoccupante. Il settore delle costruzioni, inoltre, fatica ad essere

percepito come un'opportunità stabile e attrattiva dalle nuove generazioni: non solo per una questione di salari e continuità lavorativa, ma anche per la qualità del lavoro, la sicurezza e le prospettive di crescita professionale.

È così che molte ragazze e molti ragazzi scelgono di cercare altrove la possibilità di costruire un futuro, spesso trasferendosi al Nord o all'estero.

A rendere ancora più complesso il quadro vi è il passaggio delicato dalla fase degli incentivi straordinari e del PNRR a quella che verrà dopo. La cessazione del Superbonus 110% ha determinato una frenata degli investimenti senza un adeguato sistema di accompagnamento e senza misure strutturali capaci di garantire continuità produttiva e tutela dei livelli occupazionali, soprattutto nelle aree più esposte. E, una volta esaurita la spinta degli investimenti PNRR, il settore rischia di presentare negli anni successivi forti elementi di incertezza, con effetti che nel Mezzogiorno potrebbero essere più gravi.

Il Mezzogiorno continua inoltre a scontare un ritardo infrastrutturale che non riguarda solo strade, ferrovie e logistica, ma anche la qualità delle connessioni, dei servizi e delle città. Le difficoltà nella programmazione e nella progettazione, insieme ai limiti nella capacità di spesa delle risorse pubbliche, rallentano interventi essenziali. Parallelamente, la persistente difficoltà di accesso al credito colpisce in modo particolare imprese mediamente meno capitalizzate, frenando investimenti, innovazione e stabilità.

Per il biennio 2026–2027 si preannuncia un rallentamento del settore delle costruzioni a livello nazionale; nel Mezzogiorno, senza politiche industriali e territoriali mirate, questo rallentamento rischia di tradursi in un ulteriore ampliamento delle disuguaglianze e in una perdita di occupazione.

Dentro questo quadro, il ruolo della FENEALUIL diventa ancora più chiaro. Non siamo chiamati solo a “difendere” i lavoratori dalle conseguenze di queste trasformazioni, ma a provare a indirizzarle. Vuol dire mettere al centro la questione salariale nelle piattaforme; contrattare qualità del lavoro e sicurezza in ogni cantiere; pretendere che il PNRR si traduca in lavoro regolare, formazione vera, clausole sociali, e non solo in bandi e inaugurazioni; difendere il diritto alla casa e a città vivibili come parte integrante dei diritti del lavoro; rappresentare giovani, migranti, nuove professionalità, senza lasciare nessuno ai margini.

Il contesto è complesso, a tratti scoraggiante. Ma è proprio da qui che prende senso il nostro percorso congressuale e l'utilità delle nostre Tesi: avere il coraggio di leggere con lucidità le fragilità del Paese e, allo stesso tempo, la capacità di vedere i punti di forza su cui costruire. Perché il sindacato, dentro una fase come questa, non può limitarsi a registrare le criticità: deve essere, ancora una volta, una delle poche infrastrutture sociali che tiene insieme lavoro, diritti, democrazia e futuro.

[TORNA ALL'INDICE](#)

2. SETTORE DELLE COSTRUZIONI: DINAMICHE, CRITICITÀ E PROSPETTIVE

Nel corso degli ultimi anni il settore delle costruzioni ha vissuto una stagione che, nel bene e nel male, resterà un segno nella storia recente del Paese. Dopo oltre un decennio di crisi profonda – iniziata con la grande recessione del 2008 e proseguita fino alla vigilia della pandemia – il comparto ha trainato la ripresa post-Covid grazie a un mix inedito di politiche pubbliche espansive, incentivi fiscali e investimenti europei.

Oggi, mentre ci avviciniamo verso la conclusione del ciclo del PNRR e ci lasciamo alle spalle la stagione eccezionale dei bonus edilizi, l'edilizia si trova in una fase di assestamento delicato: non siamo tornati alla crisi, ma abbiamo perso la spinta straordinaria che ha dopato il mercato tra il 2021 e il 2023. Questa transizione va governata, non subita. Ed è qui che il ruolo di una Federazione come FENEALUIL diventa decisivo.

Un settore che ha trainato la ripresa

Se guardiamo ai numeri, il quadro è chiaro.

Nel 2024 le Casse edili hanno registrato circa 895 milioni di ore lavorate, con un aumento del 3,3% rispetto al 2023 e una crescita del 7,2% rispetto al 2022. Nello stesso anno i lavoratori iscritti sono cresciuti di oltre il 5% e la massa salari ha superato i 10 miliardi di euro.

Allargando lo sguardo alla filiera complessiva delle costruzioni – progettazione, edilizia, impianti, materiali, servizi collegati – si fotografa un sistema che nel 2024 ha prodotto 643 miliardi di euro di valore, con 3,3 milioni di occupati e oltre 150 mila nuovi addetti in un solo anno. Dopo tre anni di forte espansione, il valore della produzione ha registrato un lieve calo in termini reali (-1,7%), ma su livelli nettamente più alti rispetto al periodo pre-pandemico.

In altre parole, la filiera delle costruzioni ha rappresentato uno dei motori principali della ripresa economica nazionale: ha sostenuto il PIL, ha creato occupazione, ha attivato domanda in quasi tutti i settori industriali a monte e a valle.

Il PNRR ha rafforzato questa dinamica: tra il 2022 e il 2025 il valore degli investimenti in opere pubbliche (genio civile e edilizia pubblica non residenziale) è cresciuto in modo significativo, con aumenti a doppia cifra in volumi reali per infrastrutture, scuole, ospedali e altre opere pubbliche.

Per alcuni anni, il settore ha vissuto una sorta di “eccezionalità permanente”:

- nel privato, grazie al combinato disposto di Superbonus 110%, altri bonus per la riqualificazione e tassi d'interesse ancora favorevoli;
- nel pubblico, grazie all'avvio massiccio dei cantieri PNRR e al rafforzamento degli investimenti in infrastrutture.

Questa fase ha consentito all'edilizia di compiere un vero e proprio salto: rispetto al 2019, il valore complessivo della produzione – al netto dell'inflazione – resta molto più alto, segno che il settore ha ampliato capacità produttive, know-how, occupazione.

Dall'eccezionalità alla normalizzazione: un rallentamento da governare

Questa corsa, però, non poteva durare all'infinito. Il venir meno progressivo degli incentivi fiscali più generosi, in particolare il Superbonus, ha iniziato a produrre i suoi effetti già nel 2024.

Secondo il CRESME, nel 2024 gli investimenti complessivi in costruzioni hanno segnato una prima contrazione (circa -2,7% in termini reali), dovuta soprattutto al ridimensionamento degli interventi di riqualificazione residenziale incentivata. Nel 2025 la correzione si accentua: si stima un calo del 6,1% degli investimenti totali nel settore, pur con un valore complessivo della produzione che resta oltre i 285 miliardi di euro.

Dentro questo dato medio, il quadro è molto differenziato:

- il segmento delle ristrutturazioni residenziali private vive un vero e proprio crollo: dopo anni di crescita esplosiva, la manutenzione straordinaria abitativa registra cadute anche superiori al -20% nel 2025, pur mantenendo livelli ancora più alti rispetto al periodo pre-Covid;
- la nuova edilizia residenziale rallenta e resta su volumi modesti: si stima una flessione degli investimenti intorno al -3/4%;
- il privato non residenziale (uffici, commerciale, produttivo) risente della debolezza generale dell'economia e dell'incertezza sulle traiettorie di trasformazione del lavoro e dei servizi;
- il comparto delle opere pubbliche, invece, continua a correre: nel triennio 2023-2025 gli investimenti in infrastrutture e edilizia pubblica hanno registrato incrementi reali a doppia cifra e nel 2025 si prevede ancora una crescita intorno al +7/8%, trainata proprio dal PNRR.

Anche i dati più micro confermano questo passaggio di fase. L'Osservatorio CNCE mostra che nel 2023 e nel 2024 le ore lavorate nelle Casse edili sono cresciute in media di circa il 4-5% l'anno, con un aumento dei lavoratori iscritti superiore al 6%; ma dalla seconda metà del 2024 il ritmo si attenua, emergono i primi mesi con segno negativo sulle ore lavorate e la dinamica si sposta verso una stabilizzazione su livelli comunque elevati, ma non più eccezionali.

Questo rallentamento non è solo un dato congiunturale: rappresenta l'inizio di una **nuova fase di mercato**, in cui il settore dovrà reggersi meno sulla spinta degli incentivi straordinari e più su fondamenta strutturali: qualità delle imprese, innovazione, regolarità del lavoro, politiche abitative e territoriali coerenti.

Per FENEALUIL questo passaggio è una questione politica e sindacale di primo piano: se non viene governato, rischia di tradursi in compressione dei salari, aumento della frammentazione, ritorno diffuso al lavoro grigio e nero, tagli alla sicurezza, riduzione del perimetro dei contratti collettivi.

Fragilità strutturali: nanismo d'impresa, subappalti, carenza di competenze

La fase espansiva degli ultimi anni ha messo in luce anche le debolezze storiche del comparto.

Il settore continua a essere caratterizzato da un forte nanismo imprenditoriale: secondo i dati ISTAT, oltre il 95% delle imprese delle costruzioni ha meno di 10 addetti, mentre le aziende con più di 50 lavoratori sono una minoranza marginale.

Questa struttura ha due facce:

- da un lato, garantisce capillarità sul territorio e capacità di penetrazione anche nei contesti più piccoli e diffusi;

- dall'altro, rende fragili gli investimenti in innovazione, formazione, sicurezza, e spinge molte imprese a reggere la competizione solo sul terreno del costo del lavoro e del subappalto selvaggio.

La catena dei subappalti resta spesso lunga, frammentata, difficile da controllare: ciò rende più complicato garantire il rispetto dei contratti, la regolarità contributiva e la piena applicazione delle norme su salute e sicurezza. Anche la recente liberalizzazione normativa del subappalto, se non accompagnata da regole e controlli adeguati, rischia di accentuare queste dinamiche invece di favorire una crescita sana delle imprese.

Allo stesso tempo, il settore soffre una carenza strutturale di manodopera qualificata.

Le analisi CNEL-Unioncamere sul mismatch tra domanda e offerta di lavoro mostrano che nel 2025 il settore delle costruzioni è quello con la più alta difficoltà di reperimento di personale, con un tasso di entrate “difficili da coprire” che supera il 62%. Gli operai specializzati risultano introvabili in oltre la metà dei casi, mentre cresce anche la difficoltà a reperire tecnici di cantiere e profili intermedi.

Al di là dei numeri, la realtà è nota a chi frequenta i cantieri:

- mancano muratori e carpentieri esperti, capaci di leggere un disegno esecutivo e gestire lavorazioni complesse;
- mancano capicantiere e tecnici con competenze su contabilità lavori, sicurezza, coordinamento delle imprese;
- mancano installatori specializzati su impianti evoluti, tecnologie per l'efficienza energetica, sistemi domotici.

Le cause sono molteplici: un'immagine del settore ancora troppo legata a fatica, insicurezza e precarietà; percorsi formativi poco connessi al mondo del lavoro; una retribuzione che, al netto di straordinari e indennità, non sempre rispecchia la responsabilità tecnica richiesta; carriere poco chiare e mobilità verticale limitata.

Per la FENEALUIL questa non è solo un'emergenza quantitativa, ma una questione di qualità del lavoro. Quando una professionalità scarseggia, aumenta il rischio che venga sostituita con lavoro meno formato, meno stabile, meno tutelato. E questo si traduce in più infortuni, più errori, più illegalità e meno produttività.

Verso una vera “industria delle costruzioni”

In questo contesto, è evidente che non basta “difendere l'esistente”. Il settore ha bisogno di una trasformazione profonda, che possiamo riassumere nell'espressione “industria delle costruzioni”.

Con questa definizione intendiamo:

- imprese più strutturate, capaci di gestire processi complessi – dalla progettazione alla manutenzione – con un controllo diretto su una parte maggiore delle lavorazioni;
- una filiera meno frammentata e più integrata, dove il subappalto è strumento tecnico e non scorciatoia per abbassare i costi;
- una politica industriale lungimirante con risorse economiche importanti e certe garantite per un arco temporale adeguato a consentire alle aziende virtuose di progettare investimenti e modelli organizzativi strutturati puntando su innovazione e qualificazione del personale.

- una cultura d’impresa che investe in formazione, innovazione, ricerca di nuovi materiali e tecniche costruttive;
- un’organizzazione del lavoro che valorizza le competenze, stabilizza i percorsi, costruisce professionalità riconosciute e spendibili.

Qui si gioca una parte importante del ruolo sindacale.

La contrattazione collettiva deve legare gli investimenti in innovazione e crescita dimensionale a:

- incrementi salariali adeguati;
- sviluppo ed esigibilità del secondo livello di contrattazione
- più formazione continua e certificata, specie su nuove tecniche e nuovi materiali;
- standard avanzati di salute e sicurezza rafforzando il ruolo di Enti Bilaterali e RLST;
- strumenti di partecipazione dei lavoratori alla vita dell’impresa, anche attraverso le bilateralità.

La bilateralità di settore – Casse Edili, Scuole Edili, Enti unificati – è già oggi una delle infrastrutture più importanti per sostenere questa transizione: finanzia formazione, sostiene welfare integrativo, monitora regolarità contributiva, produce dati preziosi sull’andamento del lavoro nei cantieri. È un patrimonio da rafforzare, non da smontare.

Transizione ecologica e digitale: non solo tecnologie, ma modello sociale

Il futuro delle costruzioni sarà sempre più legato a sostenibilità, efficienza energetica, digitalizzazione e rigenerazione urbana.

I dati evidenziano che già oggi la manutenzione – ordinaria e straordinaria – rappresenta oltre il 70% del valore complessivo del mercato, con circa 161 miliardi di euro di manutenzione straordinaria e oltre 50 miliardi di manutenzione ordinaria nel 2024.

La stagione del Superbonus, pur con tutti i suoi eccessi e distorsioni, ha dimostrato che:

- la domanda di riqualificazione energetica e sismica è enorme;
- il patrimonio edilizio esistente – vecchio, energivoro, spesso non sicuro dal punto di vista sismico – è il vero terreno della trasformazione;
- gli strumenti devono essere più stabili, più equi, più selettivi, meno esposti a speculazioni e usi distorti.

La transizione ecologica, però, non riguarda solo gli edifici ma un concetto più ampio:

- cantieri meno impattanti, meglio organizzati, con logistica e processi più efficienti;
- uso di materiali più sostenibili, attenzione al ciclo di vita dell’opera, riduzione delle emissioni lungo tutta la filiera;
- città ripensate nella loro forma: rigenerazione delle periferie, recupero delle aree dismesse, meno consumo di suolo, più verde urbano, mobilità dolce, servizi di prossimità.

In parallelo, si afferma la transizione digitale:

- uso del BIM e di piattaforme digitali per progettare, coordinare, monitorare i cantieri;
- strumenti di controllo e prevenzione degli infortuni basati su sensoristica e intelligenza artificiale;
- gestione dei patrimoni edilizi attraverso sistemi di manutenzione predittiva.

Per il sindacato, il punto non è “se” queste trasformazioni avverranno, ma come e a quali condizioni prevedere e contrattare per chi lavora.

Una transizione ecologica e digitale “giusta” deve:

- creare lavoro sicuro, di qualità, stabile e qualificato;
- non scaricare i costi e i rischi su lavoratori, utenti e famiglie più fragili;
- non diventare un nuovo terreno di precarietà, appalti al massimo ribasso, esternalizzazioni senza regole.

Anche qui, la contrattazione di settore e la bilateralità possono essere strumenti per governare i cambiamenti: definire nuove figure professionali, aggiornare inquadramenti, valorizzare le competenze legate alla sostenibilità e al digitale, costruire percorsi formativi mirati.

La questione abitativa: emergenza sociale e occasione industriale

In questo scenario si inserisce una delle grandi questioni del nostro tempo: la casa.

Il mercato delle costruzioni rallenta, ma la domanda abitativa continua a crescere: secondo il Cresme nel 2025 mancano all'appello almeno 250.000 nuove abitazioni rispetto al fabbisogno generato dalle nuove famiglie.

Tra il 2018 e il 2023, secondo le elaborazioni CRESME e ISTAT, le nuove famiglie sono aumentate di oltre 700 mila unità, mentre le abitazioni costruite nello stesso periodo coprono meno del 40% della domanda generata. Il risultato è un buco strutturale di almeno 250 mila alloggi, destinato ad ampliarsi se non si interviene con politiche adeguate.

Il paradosso è evidente:

- nelle grandi città e nelle aree metropolitane, l'abitazione è diventata un bene raro e sempre più caro, quasi un lusso;
- nel Mezzogiorno e nelle aree interne, milioni di case restano vuote o sottoutilizzate, mentre interi borghi si spopolano.

L'Italia resta un Paese di proprietari: circa il 68–70% delle famiglie vive in una casa di proprietà, mentre circa il 18% vive in affitto.

Ma dietro questa media si nascondono squilibri profondi:

- per molte famiglie in affitto, soprattutto nelle grandi città, il canone supera il 40% del reddito disponibile, generando situazioni di disagio abitativo e povertà di nuova generazione;
- l'offerta di edilizia sociale e abitativa pubblica è largamente insufficiente: il patrimonio di alloggi sociali in affitto rappresenta meno del 4% dello stock complessivo, contro valori che in altri Paesi europei raggiungono il 15–30%; la spesa pubblica specifica per la funzione “casa” resta intorno all'1% della spesa sociale complessiva, una quota tra le più basse in Europa.

Questo squilibrio ha ricadute dirette sul mondo del lavoro:

- i giovani faticano ad uscire dalla famiglia d'origine, a costruire percorsi di autonomia, a spostarsi dove c'è lavoro;

- i lavoratori in mobilità, gli studenti, i nuclei monogenitoriali e le famiglie a reddito medio-basso sono spesso esclusi dall'accesso a un'abitazione adeguata;
- il disagio abitativo alimenta precarietà, ghettizzazione, marginalità urbana.
- Molte persone sono costrette ad essere pendolari tra centro e periferia alimentando disagio sociale e inquinamento ambientale

Per la FENEALUIL, la questione casa è al tempo stesso un'emergenza sociale e un'occasione industriale. Per fare questo occorre una visione d'insieme e politiche centrali e locali coordinate e adeguate all'interno di un modello sociale ed economico compatibile.

Una politica abitativa moderna ed adeguata dovrebbe essere basata su:

- edilizia sociale e a canone moderato,
- rigenerazione di quartieri degradati,
- recupero di patrimonio pubblico dismesso,
- piani integrati per borghi e aree interne

questo approccio potrebbe innescare una spirale virtuosa per:

- rispondere a un bisogno fondamentale di lavoratori, giovani e famiglie;
- fornire al settore una domanda stabile, programmata, di qualità;
- orientare il mercato verso interventi ad alto contenuto sociale, energetico e urbano, invece che verso una edilizia puramente speculativa.

In questo senso, FENEALUIL rivendica con forza che il dopo PNRR non può limitarsi a “chiudere i conti”: deve diventare l'occasione per mettere al centro una vera politica nazionale dell'abitare, con risorse adeguate, strumenti stabili e un ruolo attivo delle parti sociali.

Crisi generazionale, accesso alla pensione e ricambio nel settore delle costruzioni

Uno dei nodi strutturali che attraversa oggi l'intera filiera delle costruzioni – dall'edilizia ai materiali da costruzione, dal legno al cemento, calce e gesso – è rappresentato da un profondo squilibrio generazionale, che si manifesta in due fenomeni strettamente connessi: da un lato la difficoltà crescente dei lavoratori ad accedere alla pensione e dall'altro la fatica dei giovani ad entrare stabilmente in questi settori.

Si tratta di una criticità che non riguarda singoli comparti, ma che attraversa trasversalmente tutti i contratti e tutti i livelli della filiera del costruire, con ricadute dirette sulla sostenibilità del sistema previdenziale, sulla qualità del lavoro, sulla sicurezza e sulla capacità stessa del settore di reggere le sfide future.

I dati demografici e occupazionali evidenziano come il settore delle costruzioni presenti un'età media dei lavoratori in costante aumento. L'invecchiamento della popolazione attiva, unito all'innalzamento dei requisiti pensionistici, produce una situazione nella quale molti lavoratori restano al lavoro più a lungo, spesso in mansioni fisicamente gravose, con un impatto evidente su salute, sicurezza e qualità della vita lavorativa.

Nei comparti dell'edilizia e dei materiali da costruzione, caratterizzati da lavori manuali, turnazioni, esposizione a rischi e usura fisica, questo fenomeno assume un peso ancora maggiore. La difficoltà ad accedere a percorsi di pensionamento flessibile o anticipato rischia di trasformarsi in una

permanenza forzata al lavoro, con effetti negativi sia per i lavoratori anziani sia per l'organizzazione complessiva dei cicli produttivi.

Di fronte a questo scenario, il sindacato è chiamato a svolgere un ruolo centrale, a tutti i livelli di contrattazione e rappresentanza.

In primo luogo, è necessario rimettere al centro il tema della sostenibilità del lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa, rivendicando strumenti che consentano ai lavoratori impegnati in mansioni gravose di accedere a percorsi di pensionamento più flessibili e dignitosi.

In secondo luogo, occorre costruire un vero progetto di ricambio generazionale, che renda questi settori nuovamente attrattivi per i giovani. Ciò significa:

- rafforzare apprendistato e formazione professionalizzante di qualità;
- legare contrattazione, inquadramenti e salari alla valorizzazione delle competenze;
- migliorare concretamente le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- costruire percorsi di carriera chiari e riconoscibili.

Infine, il sindacato deve agire anche sul piano politico e istituzionale, rivendicando politiche attive del lavoro mirate, investimenti sulla formazione tecnica e professionale, e un sistema di welfare e previdenza capace di tenere insieme giustizia sociale, equità generazionale e dignità del lavoro.

Una sfida che non possiamo permetterci di perdere

Il quadro che emerge è complesso:

- abbiamo un settore che ha dimostrato grande capacità di ripresa, ha creato lavoro, ha innovato;
- abbiamo un ciclo che sta rallentando, con rischi evidenti sul versante occupazionale e della qualità del lavoro;
- abbiamo davanti transizioni – ecologica, digitale, demografica, urbana – che passeranno in larga misura attraverso i cantieri;
- abbiamo una questione abitativa che è già oggi una vera emergenza sociale e un banco di prova per la coesione del Paese.
- abbiamo un ricambio generazionale da governare

Per FENEALUIL, questo significa una cosa semplice e netta: non possiamo permetterci che la normalizzazione del mercato si traduca in una nuova stagione di declino, precarietà, illegalità e svalutazione del lavoro.

Serve:

- una strategia sindacale chiara sul settore, capace di tenere insieme contrattazione, bilateralità, iniziativa politica e sociale e rivendicazioni;
- un dialogo forte con le istituzioni nazionali e locali sulle scelte di politica industriale, abitativa, territoriale;
- un investimento massiccio su formazione, sicurezza, qualità del lavoro, per fare dei lavoratori delle costruzioni non solo “forza lavoro” ma protagonisti consapevoli della transizione.

Il settore delle costruzioni è, da sempre, una cartina di tornasole dello stato del Paese: nei cantieri si vedono le disuguaglianze, la qualità della democrazia, il rapporto tra sviluppo e legalità, il rispetto per l'ambiente e per le persone.

Governare questa fase significa decidere che tipo di Paese vogliamo costruire: se un'Italia di lavori precari, opere incompiute, speculazione e periferie abbandonate; oppure un'Italia che investe su rigenerazione, sicurezza del territorio, diritto alla casa, lavoro dignitoso e qualificato.

La FENEALUIL sceglie, senza ambiguità, la seconda strada. E considera queste Tesi e questo Congresso come lo spazio in cui costruire insieme, con realismo e ambizione, gli strumenti per percorrerla.

[TORNA ALL'INDICE](#)

3. SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: UNA BATTAGLIA ANCORA DA VINCERE

La sicurezza nei luoghi di lavoro: una battaglia ancora da vincere

La sicurezza sul lavoro, in Italia, non è un tema tra gli altri: è l'emergenza civile che segna ogni giorno la vita di lavoratrici, lavoratori e famiglie.

Nonostante anni di norme, campagne di sensibilizzazione e protocolli, la “strage silenziosa” non si ferma. Per questo la UIL, già nel 2021, ha lanciato la campagna “**Zero morti sul lavoro**”, assumendo un impegno esplicito: nessuna morte sul lavoro è accettabile, nessuna può essere considerata il prezzo inevitabile dello sviluppo.

I numeri confermano, purtroppo, che quella campagna è oggi più attuale che mai.

Nel 2024 in Italia sono state registrate 589.571 denunce di infortunio sul lavoro, in lieve aumento rispetto al 2023 (+0,7%), e soprattutto 1.090 infortuni mortali, il 4,7% in più rispetto all'anno precedente. In media, significa tre persone che ogni giorno escono di casa per lavorare e non fanno più ritorno.

Nello stesso anno le denunce di malattie professionali sono salite a 88.499, con un incremento di oltre il 20% rispetto al 2023, segno che una parte dei rischi non è immediatamente visibile ma produce danni nel tempo.

Dentro questo quadro, **il settore delle costruzioni occupa un posto particolare**. Secondo le elaborazioni su dati INAIL, nel 2024 il comparto ha registrato oltre 37.000 denunce di infortunio e circa 150 decessi, confermandosi tra i settori con il maggior numero di morti sul lavoro e con un peso rilevante sul totale delle vittime a livello europeo. I dati INAIL analizzati da FENEALUIL mostrano che, mentre in molti comparti l'andamento infortunistico tende a diminuire, nelle costruzioni nel 2024 si registra un aumento degli infortuni in occasione di lavoro pari a circa il 2,8% rispetto all'anno precedente: un campanello d'allarme, in un settore già caratterizzato da un rischio intrinseco elevato.

A questi numeri nazionali si affiancano quelli dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che nel Rapporto annuale 2024 evidenzia un quadro di forte irregolarità: le ispezioni in edilizia sono passate da 23.632 nel 2023 a 41.106 nel 2024 (+73%), e nel 73,7% dei casi le imprese controllate sono risultate irregolari. Complessivamente, nel 2024 sono stati individuati 19.008 lavoratori “in nero” (in crescita rispetto al 2023) e accertate 83.330 violazioni in materia di salute e sicurezza, più del doppio rispetto all'anno precedente. Si tratta di numeri che misurano, in concreto, la distanza tra le norme scritte e le condizioni reali nei cantieri, nelle cave, nei cementifici, nelle fabbriche del legno e dei laterizi.

A rendere ancora più evidente la gravità del fenomeno è un dato significativo: circa il 70% delle giornate di infortunio in cantiere riguarda lavoratori che non hanno un contratto edile e quindi non beneficiano degli stessi obblighi formativi e delle tutele garantite dal sistema di categoria. Questo significa che la frammentazione contrattuale, l'uso di contratti impropri, il ricorso a forme spurie di lavoro autonomo e la catena degli appalti e subappalti non sono fattori neutri, ma componenti strutturali del rischio.

In questo contesto, la campagna “Zero morti sul lavoro” e le varie iniziative messe in campo dalla UIL in questi anni per sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema delle morti sul lavoro insieme all'azione quotidiana della FENEALUIL non hanno solo un valore simbolico ma rappresentano un

progetto di trasformazione del modello produttivo, che mette la vita e la salute delle persone prima del profitto e dei tempi di consegna.

Dati 2025 - il settore costruzioni rimane al primo posto per numero più alto di infortuni mortali

Morti sul lavoro: 896 vittime in Italia fino a ottobre 2025

Secondo i dati Inail nei primi 10 mesi del 2025 si contano 896 vittime per infortuni sui luoghi di lavoro in Italia.

Anche le denunce di infortunio complessive continuano ad aumentare con un incremento registrato del +1,2 % rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Gli infortuni mortali denunciati in occasione di lavoro nei primi dieci mesi del 2025 sono 657, numero che rimane invariato rispetto all'anno scorso. Il tasso di incidenza si attesta a 27,5 casi ogni milione di occupati del 2024 (ultimo dato ISTAT disponibile), leggermente in calo rispetto al valore dell'anno precedente (27,9) che era calcolato sui dati degli occupati del 2023 (dato disponibile al momento dell'elaborazione).

Parallelamente, il numero di infortuni mortali in itinere, cioè durante il tragitto casa-lavoro, è aumentato di 6 unità: da 233 del 2024 aumenta a 239 nel 2025 (+2,6%).

Distribuzione sul territorio dell'indice di incidenza

L'indice nazionale di incidenza degli infortuni mortali in occasione di lavoro si attesta a 27,5 casi ogni milione di occupati. La distribuzione territoriale resta disomogenea con più della metà delle regioni italiane in zona rossa e arancione.

I primi due gradini del podio delle regioni in cui è registrata l'incidenza più critica sono rimasti invariati con la Basilicata (55,9) e l'Umbria (40,2) mentre il terzo posto è occupato dalla Puglia (36,8).

Lombardia e Lazio rimangono in zona bianca con indice di incidenza rispettivamente di 19,0 e 18,6. Il maggior numero di casi, in valore assoluto, è registrato in Lombardia (86) seguita da Veneto (70), Campania (62) ed Emilia Romagna (56).

I settori e le fasce d'età più critiche, il giorno nero della settimana

Il settore Costruzioni, oramai da marzo, rimane al primo posto per numero più alto di infortuni mortali in occasione di lavoro (119), seguito dall'Attività Manifatturiera (98) e da Trasporto e magazzinaggio (84).

L'analisi delle fasce d'età registra un andamento simile a quello dei mesi precedenti: troviamo prima gli ultrasessantacinquenni con indice di incidenza sul numero di occupati pari a 86,9, al quale seguono i lavoratori tra 55 e 64 anni (45,0) e dalla fascia 45-54 anni (27,3).

Per quanto riguarda la distribuzione settimanale, il lunedì vede il maggior numero di decessi (22,8% del totale), superando il venerdì con il 20,2%.

Denunce di infortunio di nuovo in aumento

Le denunce di infortunio complessive registrano un lieve aumento nel periodo gennaio-ottobre: dai 491.439 casi del 2024 si passa a 497.341 nel 2025, pari ad una crescita del 1,2%.

Denunce di malattie professionali: +10,2%

Le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail nei primi 10 mesi del 2025 sono state 81.494, 7.572 in più rispetto allo stesso periodo del 2024 (+10,2%). L'aumento è del 34,8% sul 2023, del 62,9% sul 2022, del 79,5% sul 2021.

L'aumento ha interessato sia le denunce dei lavoratori italiani, passate da 67.606 a 74.078 (+9,6%), sia quelle degli stranieri, da 6.316 a 7.416 (+17,4%).

Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo, quelle del sistema nervoso e dell'orecchio continuano a rappresentare, anche nei primi 10 mesi del 2025, le prime tre tipologie di malattie professionali denunciate, seguite dai tumori e dalle patologie del sistema respiratorio.

Un'emergenza strutturale, non una somma di "incidenti"

Parlare di "fatalità" è fuorviante. Guardando dentro i numeri, emergono con chiarezza alcuni fattori ricorrenti:

- **Precarietà e frammentazione dei rapporti di lavoro.** La diffusa presenza di contratti temporanei, il ricorso a cooperative spurie, il lavoro nero e grigio, la catena dei subappalti moltiplicano le zone d'ombra in cui è più facile aggirare norme, formazione e dispositivi di protezione. I dati INL sul lavoro nero e sulle intermediazioni illecite di manodopera nei cantieri confermano che **dove i rapporti sono più fragili, la sicurezza è più debole.**
- **Formazione insufficiente o assente.** Se il 70% delle giornate di infortunio riguarda lavoratori non inquadrati con contratto edile, significa che **migliaia di persone entrano ogni giorno nei cantieri senza la formazione obbligatoria** prevista dal settore, né una reale consapevolezza dei rischi.
- **Pressione sui tempi e organizzazione del lavoro.** In un settore alimentato da bonus fiscali e grandi programmi di investimento, la compressione dei tempi di esecuzione, la corsa al ribasso negli appalti, l'uso spinto del subappalto e dei turni prolungati generano condizioni organizzative che aumentano la probabilità di errore, stress, distrazione, sottovalutazione dei rischi.
- **Invecchiamento della forza lavoro.** I dati INAIL indicano che i tassi di infortunio mortale crescono con l'età: tra gli ultrasessantacinquenni si registrano oltre 130 decessi per milione di occupati, valori nettamente superiori alla media. Nel settore delle costruzioni, dove le mansioni fisicamente gravose sono spesso svolte da lavoratori anziani che non riescono a maturare i requisiti pensionistici in tempo utile, questo fattore pesa in maniera ancora più evidente.
- **Lavoratori migranti e vulnerabili.** Il **rischio di morte** sul lavoro per i lavoratori stranieri è quasi **tre volte superiore** a quello dei lavoratori italiani, per un mix di fattori: barriere linguistiche, minore conoscenza dei diritti, maggiore esposizione a lavori pesanti e meno tutelati, ricatto del permesso di soggiorno.

In questo scenario, la sicurezza non può essere trattata come un adempimento burocratico o una voce di costo, ma come una vera e propria politica industriale e sociale.

Norme, strumenti e limiti dell'attuale sistema

L'Italia dispone di un impianto normativo avanzato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal D.lgs. 81/2008, più volte aggiornato, che riconosce la centralità della valutazione dei rischi,

della formazione, della partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e della responsabilità condivisa tra imprese, committenti e sistema pubblico.

Negli ultimi anni sono stati introdotti strumenti importanti: l'APE sociale per alcune categorie di lavori gravosi, il DURC di congruità per contrastare dumping e uso distorto di manodopera, il rafforzamento dei poteri ispettivi, la recente **patente a crediti per i cantieri edili** (introdotta dal D.L. 19/2024 e resa operativa dal 1° ottobre 2024) e il badge di cantiere per la tracciabilità (introdotta dal decreto legge n. 159 del 31/10/2025.)

La patente a crediti, nelle intenzioni, dovrebbe qualificare e selezionare imprese e lavoratori autonomi in base al rispetto delle norme su salute, sicurezza e regolarità: un sistema di punti che si riducono in caso di violazioni, fino alla sospensione della possibilità di operare in cantiere. Tuttavia, fin dalle prime applicazioni sono emerse criticità: complessità procedurali, ambiguità interpretative, rischi di scaricare sui livelli più deboli della filiera (artigiani, microimprese) un sistema pensato per colpire chi lucra sulla riduzione della sicurezza; incertezza sui tempi e sulle modalità di reintegro dei crediti.

Per la FENEALUIL, questo strumento può diventare utile **solo** se:

- è accompagnato da controlli reali e mirati;
- è integrato con gli strumenti della bilateralità edile (Casse edili, Scuole edili, CPT) e con il lavoro quotidiano di RLS e RLST;
- viene semplificato nelle procedure, evitando che diventi un ostacolo burocratico per le imprese regolari e un paravento per chi continua a operare nell'irregolarità.

Parallelamente, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha aumentato in modo significativo il numero di ispezioni, in particolare in edilizia, ma i tassi di irregolarità dimostrano che la "certezza del controllo" è ancora lontana dall'essere percepita come reale deterrente.

Le priorità della FENEALUIL: prevenzione, pensioni, contrattazione

Per la FENEALUIL, sicurezza significa tenere insieme prevenzione, tutele previdenziali e qualità del lavoro.

Sul versante previdenziale, non è più rinviabile una riforma che riconosca la specificità **dei lavori ad alto rischio**, come quelli delle costruzioni, del cemento, del legno, dei laterizi, dei materiali lapidei. Non è accettabile che lavoratori logorati da decenni di mansioni pesanti debbano restare in cantiere fino a 67 anni e oltre, con un rischio elevatissimo di infortuni gravi e mortali.

La FENEALUIL chiede da tempo:

- il **riconoscimento pieno del diritto al pensionamento anticipato** per i lavoratori delle costruzioni, attraverso un ampliamento strutturale degli strumenti di anticipo per i lavori gravosi e usuranti;
- il rafforzamento e l'utilizzo pieno, a livello contrattuale, dei fondi di settore – come il **Fondo Incentivo Occupazione** e il **Fondo Prepensionamenti** – per favorire un vero ricambio generazionale e un passaggio di competenze ordinato;
- la riorganizzazione delle mansioni per i lavoratori più anziani, prevedendo percorsi di "riconversione interna" verso attività meno esposte a rischi fisici e ambientali, valorizzandone l'esperienza nella formazione dei giovani.

Anche per questo la FENEALUIL insiste su una **cultura della prevenzione** che parta da lontano: inserire l'educazione alla sicurezza nei programmi scolastici; costruire campagne permanenti che parlino il linguaggio dei giovani lavoratori; utilizzare linguaggi e strumenti accessibili ai lavoratori stranieri; fare dei cantieri "laboratori di legalità" in cui il rispetto delle regole diventa parte dell'identità professionale, non solo un obbligo formale.

La contrattazione collettiva ha già fatto passi importanti.

Con gli ultimi rinnovi del **CCNL Edilizia Industria e Cooperative**, sono stati aumentati i finanziamenti per gli enti bilaterali unificati di formazione e sicurezza; è stata prevista la creazione di un'anagrafe degli RLS aziendali; introdotta la formazione periodica di "richiamo" ogni tre anni per tutti i lavoratori; resa obbligatoria una formazione minima di 16 ore in materia di sicurezza anche per impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere; rafforzata la sorveglianza sanitaria tramite un piano nazionale sviluppato con gli enti bilaterali.

Nel CCNL Cemento è stata istituita una **Giornata della sicurezza**, dedicata alla formazione e al confronto sui rischi specifici del comparto; nel CCNL Legno sono state aumentate le ore di permessi retribuiti per i RLS, riconoscendo il tempo come risorsa essenziale per svolgere il loro ruolo di vigilanza e proposta.

Questi avanzamenti dimostrano che quando la contrattazione mette al centro salute e sicurezza, i risultati si vedono. Ma proprio per questo è indispensabile che il **contratto edile** sia applicato a tutti coloro che lavorano in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento formale dell'impresa.

L'applicazione generalizzata del CCNL di settore è una condizione essenziale per garantire un livello minimo comune di formazione, sorveglianza sanitaria, permessi per RLS/RLST, tutele economiche e normative.

Cultura della sicurezza, malattie professionali e nuovi rischi

La sicurezza non è solo casco, imbracatura e ponteggio a norma. È anche salute nel lungo periodo.

I dati INAIL sulle malattie professionali mostrano un aumento significativo delle denunce, con una prevalenza di patologie muscolo-scheletriche, disturbi del sistema nervoso e malattie legate all'esposizione a rumore e sostanze nocive. La vicenda dell'amianto – una sostanza bandita da oltre trent'anni, ma che continua a provocare decessi per mesotelioma – è il simbolo di un rischio che si manifesta spesso quando il lavoratore ha già lasciato il cantiere, trasferendo il costo sulla pensione, sul sistema sanitario, sulle famiglie.

Oggi, alle vecchie minacce se ne aggiungono di nuove: polveri sottili e silice cristallina respirabile, prodotti chimici innovativi, materiali compositi, nanomateriali, nuovi processi produttivi. Ogni innovazione tecnologica, ogni nuovo materiale deve essere accompagnato da una valutazione preventiva dei rischi e da un adeguamento tempestivo della formazione e delle misure di protezione.

A questo si aggiungono gli effetti della **crisi climatica**: ondate di calore più frequenti e intense, fenomeni meteo estremi, cantieri esposti a temperature oltre i 35-40 gradi, sbalzi improvvisi tra caldo e freddo, lavorazioni in condizioni di vento o precipitazioni violente. INAIL ha iniziato a monitorare l'impatto delle alte temperature sugli infortuni, evidenziando come nei mesi più caldi aumentino

malori, cadute, errori dovuti a stanchezza e disidratazione. Per i lavoratori edili, spesso già sottoposti a sforzi fisici intensi, il cambiamento climatico non è un problema astratto, ma una variabile concreta di rischio. Per questo motivo abbiamo chiesto al Governo di modificare le previsioni del Ccnl sull'orario di lavoro e sui conseguenti Accordi locali, così da permettere una riduzione concordata dell'orario ordinario e proposto un "Decreto grande caldo" per tutelare chi lavora all'aperto durante i periodi più caldi dell'anno, evitando interventi 'spot' e a 'macchia di leopardo' presi da singole Regioni, con tempi e modalità ogni volta differenti. I picchi di calore, infatti, non sono certo una novità in Italia, ma manca ancora un intervento normativo a livello nazionale per gestire adeguatamente il fenomeno, modificando stabilmente l'organizzazione del lavoro durante i mesi estivi e permettendo anche a lavoratori e lavoratrici cambi di mansione e riduzione delle esposizioni al calore.

In ambito di contrattazione aziendale citiamo come un esempio da replicare il **primo protocollo di gestione delle emergenze climatiche** sottoscritto il 3 luglio 2025 da FENEALUIL, Filca-Cisl e Fillea-Cgil con il più grande gruppo edile in termini di dipendenti diretti, la società Amplia Infrastructures SpA, società del Gruppo Aspi, che conta circa 1.900 dipendenti, che hanno beneficiato dell'intesa raggiunta. Un accordo importante perché recepisce i dettati normativi e le migliori prassi per il contrasto di questa tipologia di rischio indicate dall'INAIL e prevede che se le misure alternative che comportano una rimodulazione del lavoro non coprano per intero la giornata lavorativa, l'azienda si faccia carico della paga mancante, garantendo così il 100% del salario ai lavoratori.

Accordi come questo ci auguriamo possano essere siglati in futuro anche in molte altre realtà aziendali di grandi e medie dimensioni a tutti i livelli della nostra organizzazione.

RLS, RLST e bilateralità: la rete che fa la differenza

In un mondo del lavoro frammentato, la presenza dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** e dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST)** è decisiva. Senza di loro, la partecipazione prevista dal D.Lgs. 81/2008 rimane sulla carta.

Fiore all'occhiello del nostro settore rimane la bilateralità che va difesa come baluardo di legalità, regolarità e sicurezza. Grazie al lavoro degli enti territoriali, che sono in grado di garantire una formazione effettiva, puntuale e di qualità a lavoratori e lavoratrici censiti dalle Casse edili, essi rappresentano un presidio vero contro i lavoratori 'fantasma' che, altrimenti, diventerebbero la norma in un settore per sua natura precario e molto destrutturato, dove il numero medio di dipendenti per impresa è inferiore a tre.

Il 21 marzo 2023 allo scopo di creare maggiore rete e sistema tra i vari RLST è stato costituito il **Coordinamento Nazionale RLST Feneal del settore edilizia** per favorire il confronto tra le varie esperienze territoriali e far emergere le criticità del proprio lavoro in un'ottica di partecipazione effettiva e collaborazione continua.

La FENEALUIL rivendica:

- la piena attuazione degli accordi di Roma su tutto il territorio attraverso la creazione delle associazioni degli RLST ove mancanti nel pieno rispetto della pariteticità e dell'adozione dello statuto tipo elaborato a livello nazionale.
- la piena operatività dell'azione di rappresentanza svolta dagli RLST attraverso una copertura effettiva di tutti i cantieri, soprattutto nelle realtà più piccole e nei cantieri temporanei e mobili;

- un rafforzamento del ruolo degli organismi paritetici e delle Scuole edili come sedi di formazione congiunta e di ascolto delle segnalazioni che vengono dal basso;

La bilateralità di settore ha già messo in campo iniziative concrete, come le campagne nazionali sui rischi dell'amianto, i corsi di aggiornamento specifici per gli RLST sulle malattie professionali, i progetti sperimentali sull'uso di dispositivi digitali per la segnalazione dei “**near miss**” e delle situazioni a rischio. Ma serve un salto di qualità: gli enti bilaterali devono essere coinvolti anche nella programmazione degli interventi INAIL, in una logica di **Piano straordinario sulla sicurezza** che metta insieme risorse assicurative, competenze tecniche e radicamento sindacale nei territori.

Da parte nostra vanno ricordati importanti progetti che in questi ultimi quattro anni abbiamo avviato con la CONFEDERAZIONE ed il patronato ITALUIL, che hanno registrato risultati concreti e che verranno rilanciati nei prossimi anni.

In primis la nostra attenzione massima si è concentrata sulle malattie professionali, fenomeno in continuo aumento ma molto spesso trascurato.

Per questo motivo abbiamo convintamente avviato nel 2024 con l'ItalUil Nazionale un **PROGETTO SULLE TUTELE ATTIVE IN MATERIA DI INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI**.

Nel settore edile le malattie professionali sono, infatti, molto diffuse e serve non solo informare i lavoratori per proteggerli e tutelarli al meglio, ma anche sensibilizzare l'opinione pubblica su un tema poco conosciuto e studiato.

L'obiettivo era quello di accorciare le distanze sul territorio in materia di operatività anche andando a efficientare alcune situazioni che impedivano la piena operatività e una ottimale collaborazione con i nostri servizi. I tanti incontri effettuati in presenza su tutte le regioni e il monitoraggio che ne è seguito, hanno consentito di attuare una strategia che parte dalla priorità di garantire la creazione di una rete tra gli operatori Feneal come una sorta di sportello virtuale tra operatori ITAL e responsabili Feneal allo scopo di garantire da una parte un flusso continuo di segnalazioni per gli infortuni o per le malattie professionali e relativa presa in carico da parte del Patronato e dall'altra aggiornamenti puntuali sullo stato di avanzamento di tali domande trattate dallo Sportello/ufficio reale di Patronato.

Ad un anno di distanza dall'inizio del Progetto abbiamo voluto capire quanto effettivamente il progetto sta funzionando facendo una prima analisi dei dati statistici delle pratiche Inail aperte.

Ecco alcuni dati:

- In totale a livello Nazionale sono state raccolte **1.585 pratiche**, riguardanti od inoltrate a favore di 854 lavoratori.
- la prima regione come raccolta numerica è la Calabria con 301 pratiche
- La Liguria, con 247 pratiche, si colloca al secondo posto
- La Puglia con 190 domande si attesta al terzo posto
- La Toscana con 134 pratiche è al quarto posto per numero di pratiche.
- Al quinto posto, per numeri, troviamo le Marche con 105 pratiche raccolte
- Nel complesso nelle regioni dove per volontà ed impegno dei referenti è stato avviato con costanza il rapporto di sinergia tra Categoria e Patronato molti dei risultati attesi sono stati raggiunti a dimostrazione del fatto che è possibile lavorare su questo settore attivando semplici strumenti di divulgazione ed attenzione sul tema dei danni alla salute derivanti dal lavoro.

Una sinergia quella con il Patronato che va mantenuta e rafforzata per consentire una tutela ‘a 360’ del lavoratore che sceglie la UIL. In quest’ottica abbiamo lanciato un altro progetto importante con l’Ital: **lo Sportello Sicurezza UIL**, un progetto nazionale del sindacato delle costruzioni FenealUil e del Patronato ItalUil, lanciato dal Segretario Generale Pierpaolo Bombardieri nell’ultimo congresso della confederazione e inaugurato a Milano il 17 marzo 2025. L’idea nasce dalla necessità di offrire risposte concrete alla carenza di assistenza psicologica per i lavoratori vittime di gravi infortuni sul lavoro o colpiti da malattie professionali e ai familiari di lavoratori deceduti a causa del lavoro.

Auspichiamo che tale esperienza possa essere replicata anche altrove per colmare un vuoto pubblico che è in primis un vuoto di civiltà e di rispetto nei confronti di persone e famiglie coinvolte in situazioni gravi e difficili da sostenere senza il necessario supporto.

Nuove tecnologie e intelligenza artificiale al servizio della prevenzione

La Feneal, come tutta la Uil, è convinta che le potenzialità della tecnologia siano tante e da non sottovalutare, ma va fatta attenzione al suo utilizzo e alla sua integrazione con il lavoro umano. Senza avere la capacità di integrare queste tecnologie avanzate in modo responsabile e strategico non saremo in grado di creare un ambiente costruito più efficiente, sicuro e sostenibile. Per noi è essenziale che la transizione digitale sia guidata con attenzione, garantendo che l’elemento umano e l’etica rimangano al centro delle decisioni.

Dal BIM alla prefabbricazione spinta, dai sensori IoT ai droni per il monitoraggio di ponti e viadotti, la transizione tecnologica che sta cambiando il settore delle costruzioni può e deve essere utilizzata anche per ridurre i rischi.

L’intelligenza artificiale può contribuire ad esempio:

- Ad analizzare grandi quantità di dati infortunistici per individuare pattern ricorrenti e fattori di rischio specifici;
- A monitorare in tempo reale i parametri ambientali (temperature, vibrazioni, polveri) e segnalare situazioni critiche prima che si traducano in incidenti;
- A supportare la formazione con simulazioni immersive, realtà aumentata, percorsi personalizzati per ruolo, età, esperienza, lingua.

Siamo di fronte a una rivoluzione che cambierà non solo il lavoro il cantiere ma ridisegnerà tutto il settore che diventerà laboratorio di sperimentazione e innovazione per attrarre giovani. Ma la tecnologia, da sola, non garantisce sicurezza. Senza contrattazione, senza regole condivise, senza partecipazione sindacale, rischia di diventare uno strumento di controllo unilaterale sui lavoratori, invece che una leva di prevenzione. Per questo la FENEALUIL rivendica che ogni innovazione tecnologica in cantiere sia oggetto di informazione e confronto con RLS e RSTL e trovi una traduzione chiara negli accordi aziendali e territoriali.

Ed è proprio in questa visione che la FenealUil con Filiera Fondamentale, l’unione che rappresenta e connette i protagonisti del settore edilizio, imprese e sindacati dei lavoratori, ha partecipato alla 19° **Mostra Internazionale di Architettura della Biennale di Venezia 2025** nell’ambito del progetto di ricerca **Construction Futures Research Lab**, dedicato al futuro delle costruzioni, tra AI, robotica e innovazione urbana. Un laboratorio aperto e un’occasione per iniziare a ridefinire l’intero settore delle costruzioni perché i lavoratori non siano solo pronti al cambiamento ma protagonisti, nella consapevolezza che l’integrazione dell’intelligenza artificiale nel mondo del lavoro presenta sfide etiche significative che richiedono un approccio attento e responsabile.

Il nostro impegno per la sicurezza in Europa

- A livello europeo la FenealUil, insieme con la Federazione Europea delle costruzioni EFBWW, sta lavorando insieme agli altri sindacati di categoria affinché la nuova Direttiva sull'amianto venga recepita il prima possibile da parte di tutti gli stati membri e sul riconoscimento di nuove malattie professionali continuando a denunciare lo sfruttamento e gli abusi nelle catene dei subappalti, chiedendo una strategia comune a tutti gli Stati dell'Unione che limiti questi strumenti e promuova l'occupazione diretta
- Per noi è necessario istituire un sistema di responsabilità congiunta e solidale dell'intera catena del subappalto e prevedere parità di trattamento normativo ed economico tra tutti lavoratori e le lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro, vietare agenzie e intermediari in caso di distacco di lavoratori e lavoratrici e attivare ispezioni più frequenti ed efficaci nei luoghi di lavoro.

Sicurezza e legalità: due facce della stessa medaglia

La sicurezza sul lavoro è strettamente intrecciata alla legalità. Dove ci sono appalti al massimo ribasso, lavoro nero, caporalato, infiltrazioni della criminalità organizzata, il rischio di infortunio e malattia professionale cresce in modo esponenziale. I dati INL su lavoro nero, sfruttamento, intermediazione illecita e violazioni in materia di salute e sicurezza lo dimostrano con evidenza.

Per la FENEALUIL, lavorare sulla sicurezza significa anche lavorare su:

- una selezione più rigorosa delle imprese negli appalti pubblici e privati, basata su reputazione, storia contributiva, applicazione del CCNL edile, adesione al sistema bilaterale;
- il contrasto ai contratti pirata e all'uso distorto di cooperative spurie;
- il rafforzamento degli strumenti di trasparenza nei cantieri (dai badge di cantiere ai registri presenze digitali), per rendere tracciabile chi entra, chi lavora, con quale contratto.

Dalla denuncia alle scelte concrete

Negli ultimi anni, sul tema degli infortuni sul lavoro abbiamo ascoltato molta retorica e visto troppa commozione a posteriori. Le bare di Firenze, Suviana, Casteldaccia, Brandizzo, Calenzano hanno riempito per qualche giorno le prime pagine, ma non sempre si sono tradotte in scelte strutturali.

La FENEALUIL rivendica con forza il passaggio dalla denuncia alle azioni concrete:

- una riforma previdenziale che riconosca la specificità dei lavori ad alto rischio;
- l'applicazione obbligatoria del contratto edile in tutti i cantieri;
- il rafforzamento dei controlli e il coordinamento stabile tra INAIL, INL, enti bilaterali, RLS/RLST;
- un grande Piano nazionale di prevenzione che integri risorse INAIL, bilateralità, formazione continua e innovazione tecnologica;
- la piena attuazione, ma anche la revisione migliorativa, della patente a crediti, per farne uno strumento di vera qualificazione e non di mera burocrazia.

“Zero morti sul lavoro” non è uno slogan, ma un orizzonte di civiltà. Per il sindacato, e per la FENEALUIL in particolare, significa assumere la sicurezza come criterio che orienta ogni scelta: nella contrattazione, nella bilateralità, nei rapporti con le istituzioni, nella costruzione della cultura del lavoro tra le nuove generazioni.

Finché andare a lavorare significherà, per troppi, mettere a rischio la propria vita o la propria salute, il nostro compito non potrà considerarsi compiuto.

[TORNA ALL'INDICE](#)

4. RELAZIONI SINDACALI: CONTESTO EUROPEO E CONTESTO ITALIANO

Gli ultimi anni hanno accelerato trasformazioni che erano già in corso: crisi economiche e geopolitiche, pandemia, rivoluzione digitale, intelligenza artificiale, transizione ecologica, flussi migratori, invecchiamento demografico. Tutti questi fenomeni non si sommano semplicemente: ridisegnano in profondità il lavoro, le imprese, i territori e, di conseguenza, mettono sotto pressione i modelli tradizionali di rappresentanza e di relazioni sindacali.

Il sistema produttivo è sempre più segnato da virtualizzazione, automazione e sviluppo di piattaforme internazionali. Catene globali del valore, cantieri gestiti da software, appalti e subappalti che attraversano più Paesi, algoritmi che decidono turni, tempi e valutazioni delle performance: la cornice in cui si muove l'azione sindacale è molto diversa da quella per cui erano stati pensati gli strumenti novecenteschi di tutela.

In parallelo, il mercato del lavoro italiano ed europeo vive una fase ambivalente.

In Italia, nel 2024–2025 l'occupazione ha continuato a crescere, con un aumento degli occupati di circa lo 0,7–0,9% su base annua e un tasso di occupazione ai massimi storici, pur restando inferiore alla media UE. Allo stesso tempo, la crescita del PIL resta debole: le previsioni indicano per l'Italia un incremento intorno allo 0,4–0,6% nel 2025, ben al di sotto sia del potenziale sia della media europea.

Dietro questi numeri contrastanti si nasconde un nodo strutturale:

- il lavoro cresce, ma non sempre in qualità;
- i salari reali faticano a recuperare quanto perso con l'onda inflattiva del 2022–2023;
- la povertà assoluta riguarda oltre 2,2 milioni di famiglie e 5,7 milioni di persone, con un'incidenza particolarmente alta tra le famiglie operaie (oltre il 15%).

In questo quadro, il ruolo delle relazioni sindacali non è un tema “di settore”: è parte della risposta complessiva a un modello di sviluppo che rischia di combinare bassa crescita, elevata disuguaglianza e insicurezza sociale.

Relazioni sindacali e fratture del lavoro contemporaneo

Le crisi degli ultimi anni – sanitaria, energetica, geopolitica – hanno messo a nudo un paradosso: il lavoro è tornato al centro del discorso pubblico, ma non sempre al centro delle politiche.

La pandemia ha mostrato quanto siano essenziali i lavoratori che garantiscono servizi, logistica, manutenzione, produzione; la fase successiva ha però riproposto vecchie logiche di compressione dei costi, flessibilità spinta, individualizzazione del rapporto di lavoro.

A livello OCSE, la densità sindacale media è scesa in quarant'anni da circa il 35% al 15% degli occupati, segno di un indebolimento strutturale del potere contrattuale del lavoro nei grandi Paesi industrializzati. L'Italia rappresenta, da questo punto di vista, un'anomalia positiva: la copertura della contrattazione collettiva supera ancora il 94–97% dei lavoratori dipendenti, grazie alla forza dei CCNL nazionali di categoria e agli accordi interconfederali che ne riconoscono il ruolo centrale.

Ma questa “buona notizia” non deve illuderci. Dietro l'alta copertura formale dei contratti nazionali convivono:

- aree di non applicazione o applicazione parziale dei CCNL, soprattutto nei settori più frammentati e nei territori con maggior informalità;
- diffusione di contratti pirata con minimi salariali molto più bassi e tutele indebolite che competono al ribasso con i contratti stipulati dalle confederazioni maggiormente rappresentative;
- crescita delle forme di lavoro non standard (temporanei, autonomi economicamente dipendenti, collaborazioni spurie, lavoro tramite piattaforme), più difficili da rappresentare e includere nei modelli tradizionali di contrattazione.

Il rischio è chiaro: un mondo del lavoro sempre più diviso tra un “nocciolo duro” relativamente tutelato, coperto da contrattazione collettiva e welfare contrattuale, e una periferia ampia di lavoratori intermittenti, esternalizzati, “a chiamata”, autonomi di fatto subordinati, per i quali le relazioni sindacali faticano a trovare strumenti adeguati.

Per questo è urgente un’evoluzione del modello di relazioni industriali che tenga conto di almeno quattro sfide:

1. L’intelligenza artificiale e l’algoritmizzazione del lavoro. Sistemi di schedulazione, valutazione e controllo delle prestazioni basati su algoritmi (anche di AI) si diffondono in magazzini, logistica, servizi, ma anche nel project management dei cantieri. A livello europeo, il nuovo quadro regolatorio – che combina il regolamento sull’AI con la direttiva sul lavoro tramite piattaforme e il dibattito su norme specifiche sull’algorithmic management – punta a rafforzare trasparenza, diritto all’informazione e intervento umano nelle decisioni che incidono sulla vita lavorativa. Per il sindacato, questo significa far entrare algoritmi, dati, sistemi digitali tra gli oggetti ordinari della contrattazione.
2. La transizione ecologica e il cambiamento dei sistemi produttivi ibridi. Il Green Deal europeo, gli obiettivi di neutralità climatica al 2050, le politiche di efficientamento energetico e di rigenerazione urbana cambieranno profondamente il sistema industriale, a partire da quello delle costruzioni. Ma una transizione “solo tecnologica” rischia di generare perdenti e vincitori, nuovi rischi e nuove disuguaglianze. La giusta transizione – sociale, occupazionale e territoriale – è possibile solo se le relazioni sindacali partecipano alle scelte su investimenti, riconversioni, piani industriali, nuove competenze.
3. L’ibridazione degli spazi e tempi di lavoro. Telelavoro, smart working, lavoro in appalto, lavoro “in piattaforma”, cantieri che si integrano con modelli di prefabbricazione industriale: la distinzione tradizionale tra luogo fisico, tempo di lavoro e tempo di vita è meno netta. Ciò impone di ridefinire tutele su orario, diritto alla disconnessione, salute e sicurezza (anche psico-sociale), conciliazione dei tempi, strutture di rappresentanza a distanza.
4. La fragilità sociale e il rischio di esclusione. La presenza di oltre 5,7 milioni di persone in povertà assoluta, con incidenze particolarmente elevate tra le famiglie a reddito operaio, dice che non basta “avere un lavoro” per essere al sicuro. Il sindacato è chiamato a rappresentare non solo i lavoratori “stabili”, ma anche chi vive in condizioni di vulnerabilità, chi entra ed esce dall’occupazione, chi rischia di essere schiacciato tra bassi salari e costo della vita.

In questo contesto, difendere e rilanciare il ruolo dei corpi intermedi – sindacati, rappresentanze aziendali, sistemi bilaterali – diventa strategico. Senza di essi, la gestione delle trasformazioni verrebbe affidata solo al rapporto individuale tra lavoratore e impresa o, peggio, tra lavoratore e piattaforma digitale.

Un sistema di relazioni industriali più inclusivo e partecipativo

Per rispondere a queste sfide non basta difendere l'esistente: occorre un salto di qualità nel modello di relazioni sindacali, a partire da tre direttrici:

a) Contrattazione più inclusiva. Serve una contrattazione collettiva che guardi a tutte le forme di lavoro presenti nello stesso contesto produttivo: dipendenti a tempo indeterminato, somministrati, lavoratori in appalto, autonomi economicamente dipendenti, lavoratori migranti, giovani in percorsi formativi. Questo significa:

- estendere e far rispettare le clausole sociali negli appalti, per garantire stessi diritti e salari a chi svolge la stessa mansione, indipendentemente dal datore di lavoro formale;
- includere nella contrattazione temi specifici per i lavoratori più fragili (stabilità, percorsi di stabilizzazione, accesso a formazione e welfare contrattuale);
- prevedere sezioni ad hoc dei CCNL o accordi integrativi che riguardino i nuovi lavori “di frontiera” (piattaforme, lavoro digitale, servizi in appalto ad alta intensità di manodopera).

In Italia, l'elevata copertura dei CCNL è un valore da preservare, ma va resa effettiva contrastando contratti pirata e fenomeni di dumping, con regole sulla rappresentatività e controlli sull'applicazione dei minimi salariali contrattuali.

b) Politiche attive, formazione e welfare contrattuale come leve di rappresentanza. La rappresentanza non si misura solo nei momenti di crisi, ma anche nella capacità di offrire strumenti di protezione attiva lungo tutto l'arco della vita lavorativa:

- politiche attive e percorsi di riqualificazione per affrontare la transizione digitale ed ecologica;
- formazione continua, co-progettata con il sindacato, che valorizzi le competenze e dia prospettive di crescita;
- welfare contrattuale integrativo (sanità, previdenza, sostegno al reddito, conciliazione vita-lavoro) come estensione dei diritti, non come surrogato dei sistemi universali che devono rimanere responsabilità dello Stato.

In questo senso, bilateralità e fondi di settore – in particolare nei comparti delle costruzioni e dei materiali – rappresentano uno strumento decisivo per collegare contrattazione, formazione, sicurezza, welfare e politiche occupazionali.

c) Difesa del salario e redistribuzione. Dopo la forte erosione del potere d'acquisto dovuta all'inflazione post-pandemia, i dati ILO indicano un ritorno a una moderata crescita dei salari reali a livello globale nel 2023–2024, ma con forti differenze tra aree geografiche e spesso con livelli ancora inferiori al periodo pre-crisi. In Europa e in Italia, il recupero è parziale e non ha colmato i divari accumulati.

In questo quadro si colloca la Direttiva europea 2022/2041 sui salari minimi adeguati, che fissa l'obiettivo dell'80% di copertura della contrattazione collettiva e chiede agli Stati con copertura inferiore di predisporre piani per rafforzarla. Per l'Italia, che ha una copertura elevata ma soffre di aree di non applicazione e di salari troppo bassi in molti settori, la sfida è duplice:

- migliorare i livelli retributivi e la qualità dei minimi contrattuali;
- garantire l'universalità dell'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle parti più rappresentative.

Accanto a questa direttiva, la Direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva potenzia gli strumenti per contrastare il divario di genere nelle retribuzioni, imponendo obblighi di trasparenza e

rendicontazione per le imprese medio-grandi e dando ai lavoratori il diritto di conoscere criteri e livelli salariali. Anche questo è un terreno che dovrà entrare nella contrattazione aziendale e territoriale, inclusi i settori a prevalenza maschile come quello delle costruzioni, dove le donne sono ancora una minoranza ma in crescita.

CONTESTO EUROPEO: transizione, diritti sociali e nuove regole del gioco

Sul piano europeo, le relazioni sindacali sono al centro di una fase di ridefinizione profonda.

L'UE ha messo in campo un pacchetto di politiche che, sebbene nato con obiettivi diversi (clima, digitalizzazione, competitività, diritti), finisce per incidere in modo diretto su come si lavora e su come si contratta:

- il **Green Deal europeo** e i piani di investimento per infrastrutture verdi, riqualificazione energetica, trasporti sostenibili, energia rinnovabile;
- la **Direttiva sui salari minimi adeguati** e quella sulla **trasparenza retributiva**;
- la **Direttiva 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforme**, che punta a migliorare le condizioni di oltre 28 milioni di lavoratori in Europa, introducendo una presunzione di subordinazione in presenza di determinati indicatori di controllo e regole sull'uso degli algoritmi;
- la **Direttiva sulla due diligence di sostenibilità delle imprese (CSDDD)**, che obbliga le grandi aziende a identificare e prevenire impatti negativi su diritti umani e ambiente lungo le catene globali del valore, aprendo spazi importanti per inserire clausole sociali e sindacali nelle politiche delle imprese multinazionali.

La transizione verso un'economia sostenibile non è solo un dossier ambientale: è un **programma industriale e sociale**. Nei settori delle costruzioni, dei materiali da costruzione, del legno e dell'arredo, questo si traduce in:

- massicci interventi di riqualificazione del patrimonio esistente;
- sviluppo di infrastrutture di trasporto "verdi";
- diffusione di impianti per energie rinnovabili e reti intelligenti;
- nuove normative su prestazioni energetiche degli edifici, sicurezza sismica, consumo di suolo zero.

Senza la partecipazione attiva delle organizzazioni dei lavoratori, questa trasformazione rischia di produrre **transizioni ingiuste**: segmenti di forza lavoro espulsi o dequalificati, territori sacrificati, polarizzazione tra occupazioni ad alta competenza e lavori poveri e insicuri.

Per questo il movimento sindacale europeo, guidato dalla CES (ETUC), ha posto al centro del proprio programma 2023–2027 il rafforzamento della contrattazione collettiva, con l'obiettivo che essa diventi il vero strumento di accompagnamento delle transizioni digitale ed ecologica, e non una variabile dipendente.

In parallelo, l'UE resta un mercato del lavoro **polarizzato**:

- da un lato Paesi con elevata copertura contrattuale, sistemi consolidati di dialogo sociale e welfare robusto;
- dall'altro Stati con livelli di sindacalizzazione molto bassi, modelli basati su salari legali minimi poco dinamici, forte precarietà e ampie zone di economia informale.

Le ultime crisi – pandemia, guerra in Ucraina, inflazione energetica – hanno mostrato i limiti di un'Europa che ha spesso fatto della competitività di costo una leva principale, accettando, in alcuni casi, **dumping sociale** e compressione dei diritti.

In settori come le costruzioni, la presenza massiccia di lavoratori distaccati, transfrontalieri, migranti, spesso impiegati attraverso agenzie interinali poco trasparenti o forme di finto lavoro autonomo, ha reso evidente questa dicotomia.

La sfida è superare una logica in cui la concorrenza tra imprese si gioca sui salari e sulle tutele, piuttosto che su innovazione, qualità, sicurezza. Il principio di **“stessa retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo”** deve diventare una realtà concreta per tutti, italiani e stranieri, stabili e temporanei.

Il Sindacato Europeo Delle Costruzioni

Nel settore delle costruzioni, del legno e dei materiali da costruzione, il sindacalismo europeo ha già costruito negli anni una trama importante di cooperazione: la **Federazione europea dei lavoratori delle costruzioni e del legno (EFBWW)**, che riunisce 78 sindacati nazionali in oltre 35 Paesi, rappresentando circa 1,5 milioni di iscritti, è il punto di riferimento nel dialogo con le istituzioni dell'UE e le associazioni datoriali di settore.

Attraverso l'EFBWW, in raccordo con la federazione mondiale BWI (Building and Wood Workers' International), il sindacato delle costruzioni ha:

- contribuito alla definizione delle direttive europee su salute e sicurezza, distacco transnazionale, condizioni nel lavoro tramite piattaforme;
- denunciato sistematicamente le condizioni di sfruttamento dei lavoratori migranti nei cantieri e nei boschi europei, chiedendo controlli più efficaci e sanzioni severe contro il dumping contrattuale;
- promosso accordi quadro internazionali in grandi gruppi delle costruzioni per garantire standard minimi di diritti lungo tutta la catena globale delle opere (un esempio è l'accordo Salini-Impregilo, oggi Webuild, che ha permesso di tutelare lavoratori in progetti dall'Europa all'Africa al Medio Oriente);
- avviato il progetto SIDE-CIC (Carte d'Identità Sociali), finanziato dalla Commissione Europea, con l'obiettivo di esaminare e valutare le modalità di interconnessione dei sistemi di carte d'identità sociali nel settore edile dell'UE.

Uno strumento di maggiore trasparenza e di certificazione del singolo lavoratore, inteso ad attestare determinati requisiti sociali (p.es. qualifiche professionali, formazione alla Salute e Sicurezza, previdenza, protezione sociale, ecc.) nel rispetto delle norme contrattuali a copertura dei lavoratori.

Il percorso verso un vero **sindacato europeo delle costruzioni** è tuttavia ancora impegnativo. Le differenze tra ordinamenti nazionali, sistemi di contrattazione, tradizioni di rappresentanza, livelli salariali e modelli di welfare sono molto ampie. Prima di diventare un soggetto contrattuale pienamente unitario, è necessario continuare a lavorare su:

- **armonizzazione verso l'alto** delle condizioni minime, contrastando logiche di concorrenza al ribasso;
- costruzione di **reti di rappresentanza transnazionale** nelle grandi imprese e nei gruppi multinazionali;

- sviluppo di competenze comuni su temi nuovi – transizione verde, digitalizzazione dei cantieri, utilizzo dei dati e degli algoritmi – da negoziare a livello europeo e nazionale.

Negli ultimi anni, nonostante la revisione delle direttive sugli appalti pubblici, l'impatto sociale degli stessi è stato insufficiente e soprattutto ha rivelato che il "prezzo" rimane il criterio più importante e che si tiene poco conto degli appalti strategici, compresi gli aspetti ambientali, sociali o innovativi. Questa azione evidenzia, chiaramente, le carenze della direttiva nella sua interpretazione e nell'applicazione restrittiva da parte degli Stati membri, sostenendo solamente i requisiti minimi derivanti dalle leggi sociali e del lavoro, ma non l'applicazione dei **contratti collettivi**, evidenziando una concorrenza sleale tra imprese.

A questo si aggiunge la mobilità dei lavoratori e delle imprese di Paesi Terzi legate al settore delle costruzioni, in aumento costante all'interno del mercato del lavoro UE, con la conseguenza di una significativa carenza di lavoratori qualificati e, allo stesso tempo, il distacco transfrontaliero di lavoratori diventato, oramai, un "modello di business" per le **agenzie/imprese di collocamento**, originando fattori di vulnerabilità e lo sfruttamento strutturale dei lavoratori stranieri.

In questo quadro, gli strumenti già disponibili – **Comitati aziendali europei, dialogo sociale settoriale, accordi quadro globali** – devono essere ulteriormente valorizzati e utilizzati per portare nei luoghi di lavoro concreti risultati: clausole su salute e sicurezza, partecipazione alla gestione dei cambiamenti organizzativi, diritti in caso di ristrutturazioni, formazione congiunta.

Inoltre, occorre affrontare la questione ambientale, con la necessità di porre, sempre più, maggiore attenzione ai cambiamenti climatici e orientare gli investimenti finanziari verso la realizzazione di processi di decarbonizzazione necessari alla riduzione delle emissioni di gas serra e al raggiungimento degli obiettivi previsti dall'agenda Europea.

Allo stesso tempo, bisogna fare scelte più oculate sulle politiche di stoccaggio di CO₂, nelle quali la maggioranza degli stabilimenti presenti in Europa sono carenti degli standard adeguati alle nuove esigenze orientate alla sostenibilità.

L'esperienza recente delle crisi – dalla pandemia al conflitto in Ucraina – ha inoltre mostrato la capacità delle federazioni europee e internazionali di costruire **solidarietà concreta**, attraverso fondi di sostegno, programmi di ricollocazione, percorsi di formazione per i lavoratori sfollati e rifugiati.

Quale agenda per le relazioni sindacali?

Di fronte a questo le relazioni industriali diventano terreno strategico.

Serve un modello contrattuale che non sia solo reattivo, ma proattivo: che anticipi bisogni, che integri nuove tecnologie, nuovi modelli produttivi, che valorizza la sostenibilità, che riconosca forme nuove di lavoro, che consideri il cambiamento climatico non come un limite ma come opportunità.

La contrattazione deve diventare strumento di coesione sociale, non solo di regolazione aziendale o settoriale.

Deve parlare con le istituzioni, con le imprese, con le università, con i centri di ricerca, perché il lavoro del futuro (anche nel settore costruzioni) richiede competenze, innovazione, sicurezza, sostenibilità ed equilibrio.

In sintesi, il contesto attuale chiede al sindacato – e alla FENEALUIL in particolare – di ripensare le relazioni sindacali non come un insieme di procedure, ma come **un modo di stare dentro le trasformazioni**, per orientarle e non subirle. Questo significa:

- difendere e rinnovare il **ruolo dei corpi intermedi** come garanti di partecipazione, trasparenza e coesione sociale;
- rafforzare la **contrattazione collettiva di settore** come argine al dumping e come motore di innovazione sociale (sicurezza, welfare, formazione, transizione giusta);
- rendere la contrattazione più **inclusiva e rappresentativa**, abbracciando tutte le forme di lavoro presenti nei luoghi in cui il “costruire” prende forma;
- utilizzare pienamente le opportunità offerte dal quadro europeo – direttive, fondi, Green Deal, CSDDD, piattaforme – per alzare il livello dei diritti, non per adattarvi al minimo;
- investire su una **dimensione europea e internazionale del sindacato delle costruzioni**, consapevole che appalti, forniture, capitali e persone si muovono ormai su scala sovranazionale.

In questo scenario, la FENEALUIL può e deve essere protagonista: nel difendere il lavoro e il salario, ma anche nel costruire, insieme a UIL, CES, EFBWW e alle altre organizzazioni, un **nuovo patto sociale** che faccia della qualità del lavoro, della sicurezza e della dignità della persona la misura di ogni transizione.

[TORNA ALL'INDICE](#)

5 LA RAPPRESENTANZA UNA SFIDA GIÀ INIZIATA

Parlare oggi di rappresentanza e rappresentatività sindacale significa entrare nel cuore della capacità del sindacato di essere davvero efficace: di firmare contratti che valgono, di difendere i lavoratori da “contratti pirata”, di dare certezza alle regole del gioco per imprese e lavoratori.

Per un'organizzazione come la FENEALUIL, che opera in settori ad alta frammentazione come l'edilizia e gli impianti fissi, questo tema non è astratto: incide direttamente sulla qualità dei CCNL, sulla loro esigibilità nei cantieri e negli stabilimenti, sulla nostra forza di contrattazione.

Rappresentanza e rappresentatività: perché sono decisive

Per rappresentanza intendiamo la funzione politica e sindacale: la capacità di un'organizzazione di farsi interprete degli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, di costruire piattaforme, di stare al tavolo e firmare accordi.

La rappresentatività è, invece, la misura quantitativa e qualitativa di quella funzione: quanti iscritti abbiamo, quanti voti raccogliamo nelle RSU, quale peso reale abbiamo nel settore e nel perimetro contrattuale in cui operiamo.

In un sistema privo di una legge organica sulla rappresentanza (l'art. 39 della Costituzione non è mai stato attuato fino in fondo), la misurazione della rappresentatività è stata rimessa in larga parte all'autonomia collettiva. È qui che si colloca il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sottoscritto da Confindustria e da CGIL, CISL, UIL, che ha provato a colmare un vuoto di regole fissando criteri condivisi.

Il Testo Unico del 2014: cosa prevede e quali sono i suoi punti di forza

Il Testo Unico disciplina tre aspetti fondamentali:

- misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale;
- regole sulle rappresentanze in azienda (RSU);
- titolarità ed efficacia dei contratti collettivi nazionali e aziendali.

La rappresentatività viene misurata combinando due dati:

1. il dato associativo (numero di iscritti, rilevato attraverso le deleghe sindacali);
2. il dato elettorale (voti ottenuti alle elezioni delle RSU).

A INPS e CNEL è affidata la raccolta e la ponderazione di questi dati, secondo convenzioni specifiche: INPS raccoglie i flussi (deleghe e UNIEMENS), CNEL gestisce l'Archivio nazionale dei contratti e, con INPS, lavora alla certificazione dei dati.

Tra i punti di forza del Testo Unico possiamo richiamare:

- l'introduzione di criteri oggettivi (iscritti e voti) per misurare la rappresentatività, superando logiche solo “storiche” o autoreferenziali;
- la previsione che un CCNL sia valido ed esigibile se firmato da organizzazioni che rappresentano almeno il 50% + 1 della rappresentatività nel settore, con la possibilità di referendum tra i lavoratori;

- il collegamento con l'azione delle RSU, che diventano strumento di rappresentanza coerente con i dati di rappresentatività;
- la possibilità, almeno potenziale, di contrastare i contratti pirata, cioè quei contratti firmati da sigle scarsamente rappresentative con minimi retributivi e tutele inferiori agli standard confederali.

Per la FENEALUIL, questo impianto ha rappresentato un passo avanti importante: ha dato una cornice unitaria alle relazioni industriali nel perimetro Confindustria, ha rafforzato il valore dei CCNL sottoscritti dalle confederazioni maggiormente rappresentative, ha posto le basi per un utilizzo più maturo dei dati INPS e CNEL sulla diffusione dei contratti.

Le debolezze del Testo Unico e le difficoltà di esigibilità dei CCNL

Accanto ai punti di forza, il Testo Unico presenta però criticità strutturali che oggi sono sotto gli occhi di tutti:

- è un accordo privatistico, non una legge: vincola solo i firmatari e il perimetro Confindustria, non l'intero sistema produttivo;
- la sua attuazione è stata parziale e lenta, soprattutto sulla raccolta del dato elettorale per le RSU, ostacolata anche da vicende istituzionali (ad esempio il dibattito sull'abolizione del CNEL);
- non prevede sanzioni efficaci per chi applica contratti sottoscritti da sigle non rappresentative, né impedisce il proliferare di CCNL “di comodo” in settori a bassa sindacalizzazione;
- non risolve il problema dell'efficacia sostanziale dei CCNL: in assenza di legge, un'azienda può comunque decidere di applicare un contratto meno rappresentativo e più povero, se non intervengono norme specifiche (per esempio nei rinvii legislativi) o vincoli contrattuali.

Il risultato è che, pur avendo criteri condivisi per misurare la rappresentatività, la piena esigibilità dei CCNL firmati da CGIL, CISL e UIL resta problematica:

- sul piano legale, perché mancano norme che riconoscano a questi contratti un'efficacia generale o erga omnes;
- sul piano pratico, perché in molti settori – edilizia compresa – continuano a circolare contratti alternativi con livelli di tutela inferiori, utilizzati per comprimere salari e diritti.

Da qui la contraddizione: da un lato, il Testo Unico ha rafforzato la legittimazione dei CCNL leader; dall'altro, senza un intervento legislativo, non riesce a impedire che sullo stesso perimetro operino contratti “pirata” che inquinano il mercato del lavoro e alimentano concorrenza sleale tra imprese.

Verso una legge sulla rappresentatività: le tendenze recenti

Negli ultimi anni, diversi fattori hanno riportato con forza al centro la questione della rappresentatività:

- il dibattito sul salario minimo legale, che ha inevitabilmente toccato il tema di quali CCNL usare come riferimento per i minimi retributivi “adeguati”;
- la crescita del numero di CCNL depositati al CNEL (oltre 900), molti dei quali firmati da sigle poco rappresentative e con condizioni peggiorative;
- l'avanzare di proposte dottrinali e politiche per una **legge-quadro sulla rappresentanza**, che definisca criteri legali di misurazione e di certificazione.

In questo quadro si collocano alcune iniziative:

- le convenzioni CNEL-INPS per lo scambio di dati su CCNL applicati, addetti e monte salari, basate sui flussi UNIEMENS e sull'Archivio nazionale dei contratti;
- gli accordi INPS-INL-parti sociali per la misurazione della rappresentatività sindacale a livello nazionale, volti a “sconfiggere la piaga dei contratti pirata”;
- le proposte, sempre più frequenti, di affidare per legge a INPS e CNEL il compito di certificare la rappresentatività, rendendo quei dati riferimento obbligatorio per rinvii legislativi e per l'individuazione dei CCNL validi ai fini di agevolazioni, appalti, incentivi.

La direzione di marcia è chiara: il sistema avverte la necessità di un intervento legislativo che:

- recepisca e rafforzi i criteri del Testo Unico (dato associativo + dato elettorale);
- stabilisca che, ai fini dei rinvii di legge e dell'accesso a risorse pubbliche, valgono solo i CCNL firmati da organizzazioni che superano determinate soglie di rappresentatività certificata;
- introduca strumenti per limitare lo spazio di agibilità dei contratti pirata.

Per CGIL, CISL e UIL – e FENEALUIL concorda con questo indirizzo – questo non significa rinunciare all'autonomia contrattuale, ma chiedere una cornice normativa che dia certezza ai criteri di rappresentatività già condivisi dalle parti sociali.

Dati istituzionali e UNIEMENS: perché serve vigilare

Il percorso verso una certificazione pubblica della rappresentatività passa necessariamente dalla completezza e dalla qualità dei dati.

Oggi, tra le informazioni che le aziende trasmettono mensilmente all'INPS con il modello UNIEMENS, troviamo:

- il codice del CCNL applicato;
- il codice della sigla sindacale a cui aderisce il dipendente;
- il numero di addetti e il monte retributivo per ciascun contratto.

Questi dati vengono utilizzati – e lo saranno sempre di più – per alimentare le banche dati su rappresentatività, diffusione dei CCNL, analisi del mercato del lavoro. Ma sappiamo anche che:

- non tutte le aziende compilano correttamente il campo CCNL;
- possono verificarsi errori o forzature nell'indicazione del contratto applicato;
- la stessa indicazione dell'appartenenza sindacale, quando presente, può non riflettere sempre la volontà effettiva del lavoratore.

Per questo è fondamentale che il sindacato non assuma i dati istituzionali come “verità assoluta”, ma eserciti un ruolo di controllo e verifica:

- chiedendo trasparenza sulle modalità di raccolta ed elaborazione;
- segnalando incongruenze tra i dati dichiarati e la realtà dei luoghi di lavoro;
- utilizzando gli strumenti informatici interni per incrociare informazioni.

Cosa deve fare la FENEALUIL: proselitismo, controllo e organizzazione

In questo scenario, la FENEALUIL è chiamata a muoversi su due piani: politico–istituzionale e organizzativo–territoriale.

a) Sul piano politico–istituzionale

- partecipare attivamente al dibattito confederale sulla legge sulla rappresentanza, portando l'esperienza specifica dei settori delle costruzioni e degli impianti fissi;
- sostenere un modello di certificazione basato sui dati INPS–CNEL e sui flussi UNIEMENS, a condizione che ci sia piena trasparenza metodologica e possibilità di verifica;
- chiedere che l'accesso a benefici pubblici (appalti, incentivi, agevolazioni fiscali) sia vincolato all'applicazione di CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

b) Sul piano organizzativo e del proselitismo

Per rendere effettiva la propria rappresentatività, non basta rivendicare regole migliori: bisogna costruire iscritti e consenso nei luoghi di lavoro, a partire da edilizia e impianti fissi (cemento, laterizi, prefabbricati, lapidei, legno–arredo, materiali da costruzione, ecc.).

Alcune linee di azione:

- Campagne mirate di iscrizione nei cantieri e negli impianti fissi, con un'attenzione particolare alle realtà dove si applicano CCNL diversi dall'edile o da quelli di settore firmati dalle confederazioni;
- Presidio sistematico delle RSU/RSA nelle aziende medio–grandi, promuovendo nuove elezioni dove mancano rappresentanze e sostenendo liste FENEALUIL unitarie e competitive;
- Verifica puntuale delle deleghe sindacali: aiutare i lavoratori a controllare che la loro adesione alla FENEALUIL sia correttamente registrata e che la trattenuta contributiva corrisponda alla loro effettiva volontà;
- Controllo sull'UNIEMENS aziendale, attraverso le strutture sindacali e, quando possibile, con la collaborazione delle Rsu/Rsa: verificare che il CCNL indicato corrisponda a quello effettivamente applicato e che l'eventuale appartenenza sindacale non venga distorta o omessa;
- Specializzare gli sportelli territoriali per la verifica delle buste paga, del contratto applicato, delle condizioni di inquadramento e orario, intervenendo subito in caso di applicazione di contratti non coerenti con le lavorazioni svolte;
- utilizzo di FENEALGEST per incrociare dati su ore lavorate, imprese iscritte, andamento occupazionale, in modo da orientare il proselitismo verso i nodi strategici della filiera.

In parallelo, è necessario investire su formazione e consapevolezza interna: quadri, delegati e attivisti FENEALUIL devono conoscere bene le regole del Testo Unico, le logiche della rappresentatività, le potenzialità dei dati INPS–CNEL, per poter intervenire con competenza nelle vertenze e nelle relazioni con le imprese.

La battaglia sulla rappresentanza e sulla rappresentatività non è una questione “di palazzo”: è la condizione per dare forza e certezza ai CCNL che difendono davvero i lavoratori.

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.

Il Testo Unico del 2014 ha rappresentato un passo importante di autoregolazione del sistema, ma da solo non basta: senza una legge che ne recepisca i principi e li traduca in norme generali, continueremo a scontare contraddizioni e spazi per i contratti pirata.

Per la FENEALUIL, la sfida è duplice:

- **spingere per un quadro normativo chiaro**, basato su dati pubblici e certificati, che riconosca il ruolo delle organizzazioni realmente rappresentative;
- **rafforzare sul campo la propria rappresentatività**, con più iscritti, più delegati, più presenza nei cantieri e negli impianti fissi, più capacità di controllo sui dati che ci riguardano.

Solo così i CCNL firmati dal sindacato confederale – e in particolare quelli di edilizia e materiali da costruzione – potranno diventare non solo formalmente validi, ma **concretamente esigibili**, a tutela di ogni lavoratrice e lavoratore del settore.

[TORNA ALL'INDICE](#)

6 LA CONTRATTAZIONE NEL SETTORE DELL'EDILIZIA: UN MODELLO VIRTUOSO DA TUTELARE E RILANCIARE

Negli ultimi anni la contrattazione collettiva dell'edilizia ha vissuto una fase di profonda evoluzione. Il percorso avviato con il rinnovo del CCNL Edilizia Industria e Cooperative del 3 marzo 2022, e oggi consolidato dalle intese del 2025 per industria-coop, artigianato e PMI, ha segnato uno spartiacque: il contratto non è più solo lo strumento che definisce minimi tabellari e regole generali, ma è diventato una vera leva di politica industriale e sociale per accompagnare la trasformazione verso quella *industria delle costruzioni* che il Paese reclama.

Al centro di questa nuova stagione troviamo alcune parole chiave: qualificazione professionale, salute e sicurezza, bilateralità, diritti e tutele.

È stata una stagione contrattuale “veloce”, solo 7 mesi di trattativa dovuta sia ad una costruzione della piattaforma incentrata principalmente sul salario data la situazione economica del paese che ad un modello di relazioni industriali in salute basato su contrattazione, concertazione e servizi che produce risultati tangibili.

I tre CCNL Edilizia: Industria-Cooperative, Artigianato e PMI: dal 2022 alla nuova stagione 2025–2028

I rinnovi della stagione contrattuale 2022 hanno introdotto innovazioni che hanno fatto scuola nel panorama contrattuale:

- la definizione, di un Catalogo Formativo Nazionale (CFN), con particolare attenzione a green building, sostenibilità e nuove tecniche costruttive;
- il rafforzamento della formazione obbligatoria in materia di sicurezza, con aggiornamento ogni tre anni (invece dei cinque previsti dall'Accordo Stato-Regioni) e l'estensione delle 16 ore obbligatorie anche agli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere;
- misure a favore del ricambio generazionale (premi per i giovani che entrano nel settore, strumenti specifici di accompagnamento all'uscita) e il superamento del sotto-inquadramento per valorizzare le competenze reali;

Un presupposto delle ultime due stagioni contrattuali, favorito dalla bilateralità contrattuale, è stato armonizzare il più possibile i tre contratti, evitando dumping tra gli stessi per garantire omogeneità dei diritti, tutelando le specificità delle diverse strutture aziendali.

Su queste basi si sono innestati i rinnovi 2025–2028 che hanno aggiornato ed esteso molti di questi contenuti:

- Aumenti salariali: incremento a regime di circa 180 euro per l'operaio di 1° livello (parametro 100), con riparametrazione sui livelli superiori. L'impatto complessivo si attesta su una crescita di circa il 18% dei minimi nel triennio, in linea con l'evoluzione dei redditi nel settore.
- Regolarità e trasparenza: introduzione della denuncia unica nazionale verso il sistema Casse Edili/Edilcasse, semplificazione delle regole sulle trasferte, orientando il settore verso una maggiore qualificazione.

- Formazione e sicurezza: consolidamento del Catalogo Formativo Nazionale (CFN) in tre sezioni (corsi professionalizzanti, corsi obbligatori sicurezza, altri corsi) e conferma del contributo aggiuntivo 0,20% dedicato esclusivamente alla formazione professionale, da gestire tramite i Formedil territoriali e sperimentazione su Sorveglianza sanitaria mutualizzata.

Il messaggio politico è chiaro: l'aumento salariale non è "sganciato" dal resto, ma viaggia insieme a un investimento strutturale su competenze, qualità dell'occupazione, prevenzione e sicurezza

Per il rinnovo contrattuale, per rispondere alle esigenze specifiche delle strutture d'impresa, si è rafforzato il ruolo delle Casse Edili/Edilcasse nella gestione di prestazioni mutualistiche e dei nuovi strumenti solidaristici, con particolare attenzione all'anzianità di iscrizione al sistema da parte delle imprese;

Il risultato complessivo è un quadro contrattuale più armonizzato tra i tre grandi perimetri (industria-coop, artigianato, PMI), con differenze legate alla dimensione impresa, ma un impianto comune su salario, formazione, sicurezza e bilateralità.

Il secondo livello territoriale: motore (potenziale) della trasformazione

Il contratto nazionale e gli integrativi territoriali costituiscono un unico disegno complessivo che punta a garantire dignità e tutele ai lavoratori.

Questa stagione di rinnovi ha un tratto comune: scarica a terra sul livello territoriale una parte decisiva dell'attuazione delle innovazioni concordate a livello nazionale.

Nel settore delle costruzioni, il secondo livello di contrattazione è prevalentemente territoriale (provinciale o interprovinciale), più che aziendale, per la struttura stessa del comparto: tessuto di micro e piccole imprese, elevata mobilità dei cantieri, forte ruolo delle Casse Edili/Edilcasse e degli enti bilaterali.

Proprio il rinnovo del CCNL Industria-Coop (2022 e 2025) ha rafforzato questa impostazione:

- il **Catalogo Formativo Nazionale** deve essere reso operativo dai Formedil territoriali, che programmano ed erogano i corsi professionalizzanti e quelli obbligatori di sicurezza, utilizzando le risorse derivanti dall'aumento contributivo dello 0,20% destinato alla formazione;
- i **meccanismi di premialità** per le imprese regolari – che investono in formazione e rispettano appieno il perimetro contrattuale – devono essere definiti a livello territoriale, spesso in sinergia con le Casse Edili/Edilcasse (riduzioni contributive selettive, accesso prioritario a servizi, certificazioni di qualità sociale);
- l'**Elemento Variabile della Retribuzione (EVR)** viene alimentato, modulato ed erogato tramite gli accordi territoriali, sulla base di indicatori locali (andamento del settore, produttività, regolarità).
- il **finanziamento e la diffusione degli RLST** passa anch'esso dal secondo livello, che assegna risorse e regole di funzionamento, con l'obiettivo di garantire la presenza di rappresentanti della sicurezza anche nelle realtà prive di RLS aziendale.

A questi compiti più “tradizionali” si aggiunge la **gestione operativa della CIPE**: la Carta di Identità Professionale Edile viene alimentata dagli enti bilaterali territoriali, che registrano corsi, qualifiche, esperienze e possono farne uno strumento concreto di trasparenza, congruità e tracciabilità delle carriere lavorative.

Le potenzialità del secondo livello

Se pienamente valorizzata, la contrattazione territoriale può diventare:

- **il luogo in cui la qualità dell’edilizia si misura davvero**, perché qui si incrociano dati su ore lavorate, regolarità contributiva, infortuni, formazione, congruità degli appalti;
- **lo spazio in cui collegare PNRR, infrastrutture e lavoro di qualità**, orientando protocolli locali su grandi opere, rigenerazione urbana, manutenzione del territorio, con clausole sociali e ambientali precise;
- **il laboratorio di innovazione sociale del settore**, in cui si sperimentano welfare integrativo territoriale, sostegni per i giovani, misure per i lavoratori migranti come corsi linguistici o consolidamento di legami istituzionali favoriti, ad esempio, dal “Protocollo d’intesa per favorire l’inserimento socio lavorativo di richiedenti e titolare di protezione internazionale e altri cittadini stranieri in condizione di vulnerabilità”, strumenti specifici per affrontare i rischi climatici (ondate di calore, eventi estremi);
- **il presidio di legalità**: grazie al ruolo di Casse Edili/Edilcasse, enti bilaterali e RLST, è possibile costruire, nei territori, una rete che rende più difficile il lavoro nero, i contratti pirata, l’uso distorto del subappalto.

In un contesto in cui le risorse del PNRR e degli altri programmi europei vengono calate nei territori, il secondo livello può essere il luogo in cui si decide se quelle risorse genereranno lavoro buono o semplice consumo di manodopera.

Le criticità da affrontare

Accanto alle potenzialità, è necessario guardare con lucidità alle criticità del secondo livello:

1. Disomogeneità territoriale. La qualità e la tempestività dei rinnovi dei contratti integrativi provinciali sono molto diverse da territorio a territorio. Ci sono realtà in cui gli accordi sono aggiornati, avanzati su sicurezza, welfare e legalità. Questo produce diritti a geometria variabile e, di fatto, un potenziale dumping interno tra territori.
2. Capacità negoziale e risorse. Nei territori con forte radicamento associativo e sindacale è più facile costruire piattaforme ambiziose e percorsi di attuazione; altrove, la frammentazione del tessuto produttivo rende più difficile negoziare e soprattutto far rispettare gli accordi.
3. Coordinamento fra i diversi perimetri contrattuali. L’allineamento tra CCNL industria-coop, artigianato e PMI è un passo avanti, ma richiede una regia sindacale unitaria per evitare interpretazioni divergenti e “zone grigie” nei territori in cui convivono imprese di tipologia diversa. La denuncia unica, le regole su trasferte, formazione e sicurezza vanno rese coerenti e uniformi nella pratica, non solo sulla carta.
4. Rapporto fra secondo e terzo livello (grandi opere). Il nuovo CCNL ha rafforzato anche il cosiddetto “terzo livello” di contrattazione d’anticipo sulle grandi opere: la soglia per attivare protocolli specifici è stata abbassata da 100 a 50 milioni per le opere pubbliche, con possibilità di

turni a ciclo continuo (h24) solo con turnazioni di massimo 8 ore e introduzione della quarta squadra; l'art. 113-bis estende per la prima volta questa possibilità anche alle opere private di particolare interesse. È essenziale che questa contrattazione “di progetto” non svuoti il ruolo del territorio, ma vi si ancori, coinvolgendo le strutture territoriali e garantendo coerenza con i contratti integrativi.

5. Rilancio formazione professionale. Bisogna attuare una programmazione territoriale della formazione (fabbisogni reali, obiettivi misurabili, connessione con la transizione verde e digitale) con un coinvolgimento reale delle imprese.

Per essere credibili e convincenti dobbiamo migliorare i nostri risultati e portare a compimento alcuni processi che ancora sono rimasti incompiuti, così come riprendere un cammino che in alcuni casi abbiamo interrotto.

Un'agenda sindacale per la contrattazione edile

Il quadro che emerge è quello di un settore in cui la contrattazione non è solo difensiva, ma proattiva e strategica:

- i CCNL nazionali hanno ridisegnato l'architettura del sistema, puntando su salario, competenze, sicurezza e legalità;
- i contratti territoriali sono chiamati a trasformare queste norme in pratica quotidiana, servizi, progetti concreti;
- la contrattazione di anticipo sulle grandi opere apre spazi importanti per presidiare le trasformazioni legate a PNRR, infrastrutture, rigenerazione urbana.

Perché questa architettura funzioni davvero, occorre:

1. rinnovare in tempi certi tutti i contratti integrativi territoriali, con piattaforme ambiziose su sicurezza, diritti, welfare, premialità e qualità del lavoro;
2. attuare le code contrattuali in tempi celeri, così da rendere immediatamente operativi gli istituti contrattati, accompagnando i rinnovi con un percorso vincolante, coordinato da una cabina di regia nazionale permanente delle parti sociali della bilateralità contrattuale.
3. rilanciare e rafforzare le strutture territoriali della bilateralità (Casse Edili/Edilcasce, Formedil territoriali), investendo in competenze, digitalizzazione, capacità di analisi dei dati per essere sempre più utili e vicini a lavoratori e imprese;
4. costruire un monitoraggio permanente sugli effetti dei rinnovi, per verificare se le misure su formazione, CIPE, denuncia unica, EVR e RLST producono effettivamente più sicurezza, più regolarità, più qualità del lavoro, dotandosi di una cabina di regia nazionale permanente che possa dare attuazione a ciò.
5. garantire un coordinamento costante fra FENEALUIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL e le controparti datoriali, per evitare frammentazioni e interpretazioni divergenti tra industria, artigianato e PMI, e tra strutture sindacali nazionali e territoriali.

In questo scenario, la FENEALUIL può rivendicare di aver contribuito in modo determinante a fare della contrattazione edile un modello avanzato nel panorama italiano: un modello che tiene insieme salario, diritti, formazione, sicurezza, con l'obiettivo insito nella nostra cultura riformista di analizzare e governare il cambiamento con una visione di sviluppo del settore e del paese che abbia come direttrici per i prossimi anni:

- salario: problema che rimane dato che nell’ultimo contratto non abbiamo recuperato tutto quello che abbiamo perso e negli anni a venire perderemo ancora;
- lavoratori migranti: in diversi territori sono già oltre il 50% dei lavoratori presenti in Cassa Edile/Edilcassa – bisogna prevedere percorsi linguistici, di inserimento sociale per sviluppare l’idea di continuità nel settore;
- work life balance: per smontare l’idea che racconta il settore edile come settore vecchio e rude, prevedere strumenti che bilancino il lavoro con la vita privata;
- formazione nuove tecnologie: assistiamo già da ora ad un mutamento di tecnologie sia per la progettazione sia per la realizzazione, bisogna investire in strumenti formativi, e anche in percorsi professionalizzanti specifici.

La sfida dei prossimi anni sarà trasformare questa potenzialità in risultati misurabili nei cantieri e nei territori, perché solo così i lavoratori potranno riconoscere nel contratto – nazionale e territoriale – non un documento astratto, ma uno strumento concreto di dignità, tutela e progresso.

Bilateralità – estensione contrattuale

La contrattazione nazionale ha prodotto il più grande esempio di dialogo permanente tra le parti sottoscrittrici dei tre CCNL di riferimento del settore: la bilateralità edile, finalizzata ad essere lo strumento politico di governo del settore.

Diventa essenziale una visione comune delle Parti sociali su ciò che è alla base di una nuova fase di mercato e di relazioni tra di noi. Una fase che deve trovarci concordi su come affrontare momenti difficili.

Come prepararci? Non basta esprimere preoccupazione, così come non è sufficiente ribadire che debbono essere trovate delle politiche e fatte delle scelte per non disperdere un patrimonio accumulato o mettere in discussione le conquiste determinatesi negli ultimi anni. Dobbiamo costruire da subito una strategia comune nell’interesse di imprese e lavoratori.

Dobbiamo costruirla mettendo al centro il concetto che le costruzioni sono un elemento fondamentale rispetto al benessere delle persone. Siamo un settore che deve manifestare la sua consapevolezza di responsabilità verso l’interno, imprese e lavoratori, ma anche verso l’esterno, perché le opere che noi costruiamo impattano profondamente sulla qualità e sulla sicurezza delle persone.

Ancora una volta la storia ci mette di fronte alle nostre responsabilità. Viviamo una fase storica di transizione, che richiede un impegno sempre maggiore da parte delle Parti sociali, di chi guida gli enti bilaterali e di chi vi opera. Le parole chiave intorno alle quali costruire un grande movimento devono essere “consapevolezza”, “fare sistema”, “passione”.

[TORNA ALL’INDICE](#)

7. IL CANTIERE: EVOLUZIONE DI UNA FABBRICA MOBILE E TEMPORANEA

Il cantiere di oggi non è più quello di qualche decennio fa. È, a tutti gli effetti, una fabbrica mobile e temporanea, un luogo in cui si intrecciano costruzioni, impianti, servizi, logistica, tecnologie digitali, appalti e subappalti, presenze internazionali.

Nasce, cresce e si smonta in tempi relativamente brevi, si sposta da un territorio all'altro, coinvolge imprese e lavoratori diversi, spesso con lingue, culture del lavoro e livelli di tutela molto differenti. In questo contesto così dinamico e complesso, la domanda che dobbiamo porci, come organizzazione sindacale, è semplice e radicale: come garantire diritti, sicurezza e qualità del lavoro dentro un'organizzazione produttiva che è per sua natura provvisoria, frammentata e in continua trasformazione?

L'industria delle costruzioni ha una peculiarità che la distingue da qualsiasi altro settore: il prodotto finale è immobile – un edificio, un ponte, una galleria, un'infrastruttura – ma la fabbrica che lo realizza si sposta ogni volta. Ogni cantiere è un prototipo: cambia il contesto geografico, cambiano le condizioni climatiche e ambientali, cambiano i vincoli urbanistici, cambiano gli interlocutori istituzionali.

La produzione avviene spesso in luoghi disagiati, in quota, in spazi ristretti, in presenza di materiali pesanti da movimentare e di macchinari complessi da utilizzare in sicurezza. A questo si aggiunge l'evoluzione organizzativa degli ultimi anni: la crescente integrazione tra costruzioni, impianti e servizi, la digitalizzazione dei processi (BIM, piattaforme di cantiere, sistemi di controllo accessi e tracciamento), la diffusione della prefabbricazione e del montaggio in opera, la frammentazione del lavoro in sub-filiere che si alternano e si sovrappongono.

È proprio per tenere conto di questa complessità che, nel tempo, il settore ha costruito un impianto contrattuale specifico – il contratto collettivo dell'edilizia – affiancato da una bilateralità unica nel panorama nazionale, fatta di Casse edili, Scuole edili/Enti unificati, Comitati paritetici territoriali.

Dentro questo sistema trovano posto la formazione obbligatoria, le prestazioni integrative, il monitoraggio delle ore lavorate, i servizi di prevenzione, gli strumenti di contrasto al lavoro nero e grigio. Non è un caso, quindi, se il contratto edile è più oneroso di altri contratti: quel “costo in più” corrisponde a più sicurezza, più formazione, più welfare contrattuale, più controlli sulla regolarità.

Da diversi anni, però, nei cantieri edili e infrastrutturali assistiamo alla presenza di una pluralità di contratti applicati alla forza lavoro. Accanto al contratto edile di riferimento, troviamo sempre più spesso il multiservizi, il metalmeccanico, l'elettrico, il commercio, l'agricoltura (per il movimento terra), la logistica-trasporti, la somministrazione con CCNL diversi, fino ai contratti legati ai distacchi internazionali.

A questi si aggiungono forme spurie di lavoro autonomo, false partite IVA e, dopo anni di lenta emersione, una nuova crescita del lavoro nero. Questo fenomeno è il prodotto dell'integrazione costruzioni-impianti-servizi, ma anche di una scelta precisa: aver consentito la partecipazione alle gare d'appalto per opere edili anche a soggetti che non applicano il contratto di settore.

Le conseguenze sono evidenti: da un lato si crea una forte disparità concorrenziale, perché le imprese che rispettano il contratto degli edili si trovano a sostenere costi maggiori rispetto a chi utilizza contratti “più leggeri”; dall’altro si scarica questa differenza sui lavoratori, che vedono ridursi tutele, salario, accesso alla bilateralità.

Siamo di fronte a un vero e proprio dumping, sia concorrenziale che sociale.

La proliferazione di contratti non edili in cantiere, alimentata dalla logica del massimo ribasso e da scelte imprenditoriali prive di etica, incide sulla crescita delle irregolarità, sulla perdita di qualità del lavoro e degli stessi manufatti, sull’indebolimento del sistema di salvaguardia sociale costruito dal settore.

In nome dell’urgenza di “lavorare a tutti i costi”, si finisce per svendere tutele conquistate in decenni di contrattazione. Per questo è essenziale ricordare che il contratto edile costa di più proprio perché incorpora elementi che rispondono alla natura del cantiere: la mobilità, la temporaneità, il rischio elevato, la necessità di formare in modo continuo lavoratori che operano in ambienti sempre diversi e spesso pericolosi.

Negli ultimi anni abbiamo ottenuto alcuni risultati importanti per contrastare lavoro irregolare e dumping contrattuale. Il decreto sulla congruità (D.M. 143/2021), che dà attuazione all’accordo del 10 settembre 2020, ha introdotto l’obbligo di verificare la congruità della manodopera rispetto al valore dell’opera, sia nei lavori pubblici che in quelli privati sopra una certa soglia.

La Cassa edile, in questo quadro, non è più solo erogatrice di prestazioni, ma diventa soggetto che certifica se, in un dato cantiere, la quantità di manodopera denunciata è compatibile con l’entità dei lavori svolti. È uno strumento decisivo in una fase di forte domanda di manodopera, perché impedisce – o quantomeno rende molto più rischioso – coprire lavorazioni importanti con pochissime ore regolari e una massa di lavoro nero o grigio.

Anche l’ordinanza n. 216/2024 del Commissario Straordinario Ricostruzione Sisma 2016, che prevede l’introduzione dello strumento del “badge di cantiere”, è un ulteriore elemento di qualificazione del settore. L’istituzione di uno strumento di monitoraggio, gestito dalle Casse Edili di quel territorio, garantisce trasparenza e controllo, legalità, sicurezza dei lavoratori, portando a compimento le rivendicazioni della nostra organizzazione.

Nella stessa direzione va l’intervento della legge di bilancio 2022, che attraverso il nuovo comma 43-bis ha reso obbligatoria l’applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nei cantieri temporanei e mobili che beneficiano di bonus fiscali edilizi.

È un principio semplice: se un’impresa beneficia di risorse pubbliche, deve applicare contratti coerenti con il settore per il quale quelle risorse sono state stanziare. Ora la sfida non è tanto ottenere nuove norme, ma far funzionare quelle che abbiamo: rafforzare i controlli incrociati tra Ispettorato, Inps, Agenzia delle Entrate e sistema bilaterale, usare i dati di congruità e delle Casse per individuare i cantieri a rischio, far vivere l’obbligo di CCNL come criterio sostanziale di selezione delle imprese nelle gare, non come un semplice inciso formale.

Parallelamente, il settore deve fare i conti con una crisi di competenze sempre più evidente: il lavoro ci sarebbe, ma mancano lavoratori con le qualifiche adeguate.

I rapporti sul mismatch ci dicono che, nelle costruzioni, le imprese dichiarano difficoltà crescenti nel reperire carpentieri, muratori esperti, operatori di macchine complesse, addetti alle finiture e manutentori. In molte realtà territoriali, oltre metà delle assunzioni previste non trova candidati idonei.

È un paradosso: mentre il settore ha trainato la ripresa post-pandemia, e mentre si aprono cantieri importanti legati al PNRR, alla rigenerazione urbana e alla transizione energetica, faticiamo a trovare manodopera specializzata.

Le ragioni per cui le nuove generazioni non si avvicinano al mestiere edile sono molte e intrecciate. L'immagine del settore resta legata all'idea di un lavoro duro, sporco, pericoloso, "da chi non ha altre possibilità".

I giovani vedono, sui media e sui social, le cronache degli infortuni mortali, percepiscono il cantiere come luogo ad alto rischio, faticano a considerarlo un ambiente di lavoro moderno e sicuro. Alla durezza percepita delle condizioni di lavoro si sommano la sensazione di scarsa stabilità, la frammentazione dei percorsi, l'idea che non esistano vere carriere e che sia difficile conciliare lavoro e vita privata.

Per anni, inoltre, il sistema scolastico e culturale ha svalutato l'istruzione tecnica e professionale: chi sceglieva una scuola "di mestiere" veniva spesso considerato un ripiego.

Pochi giovani conoscono la dimensione tecnologica, digitale e "green" del costruire contemporaneo; pochissimi si rendono conto che in cantiere si usano modelli 3D, si gestiscono cantieri con software complessi, si lavora su efficienza energetica, sicurezza sismica, sostenibilità ambientale.

A questo si aggiunge un settore ancora poco inclusivo: la presenza femminile è limitata, i percorsi per lavoratori stranieri qualificati sono spesso accidentati, i luoghi di lavoro non sempre sono pensati per una forza lavoro diversificata.

Se vogliamo invertire questa tendenza, non basta lamentare la mancanza di manodopera: dobbiamo cambiare, almeno in parte, il modo in cui il settore si organizza e si racconta.

Sul versante formativo, occorre rafforzare il ruolo delle Scuole edili e degli Enti unificati come vere e proprie "accademie del mestiere", collegate con gli istituti tecnici e professionali, con gli ITS, con le politiche attive del lavoro.

Il Catalogo formativo nazionale deve diventare uno strumento vivo, capace di aggiornarsi sulle nuove tecnologie, sulla transizione energetica, sui nuovi rischi, e di costruire percorsi duali che permettano ai giovani di imparare lavorando, affiancati da lavoratori esperti e capicantiere che trasferiscono competenze e cultura del lavoro.

Organizzare il cantiere in modo più moderno significa anche migliorare le condizioni quotidiane: spazi dignitosi per il cambio e il ristoro, attenzione ai tempi di lavoro e di riposo, gestione dei picchi di attività che non si traduca in compressione di diritti e sicurezza.

Sul piano delle tutele, occorre dare concretezza all'idea di una carriera in edilizia: rendere chiari i passaggi di livello collegati a competenze certificate (anche attraverso l'attuazione della Carta di identità professionale edile), legare una parte delle premialità e dell'EVR alla qualità del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi, valorizzare le figure intermedie come sbocchi naturali per chi inizia come operaio.

La bilateralità, a sua volta, deve essere sempre più utilizzata come strumento di integrazione e inclusione: dai progetti di inserimento socio-lavorativo dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale, alle iniziative rivolte ai lavoratori migranti, fino alle politiche per aumentare la presenza delle donne nel settore adattando organizzazione, dotazioni e servizi.

Infine, c'è una sfida di comunicazione e di identità.

Dobbiamo essere capaci di raccontare ai giovani che cosa significa, oggi, lavorare in edilizia: non solo fatica e rischio, ma anche responsabilità sociale, innovazione, costruzione concreta della città del futuro, messa in sicurezza del territorio, riduzione dell'impatto ambientale degli edifici.

Il cantiere non è solo un luogo dove si "tira su muri", è un luogo in cui si disegnano le condizioni di vita di intere comunità per decenni. Questo messaggio va portato nelle scuole, nei centri per l'impiego, nelle università, nei luoghi in cui si decide il proprio futuro.

In conclusione, il cantiere resterà una fabbrica mobile e temporanea, ma non è scritto da nessuna parte che debba essere sinonimo di precarietà, insicurezza e disordine.

Le trasformazioni organizzative in corso – integrazione di filiere, digitalizzazione, prefabbricazione, transizione verde – possono diventare l'occasione per alzare l'asticella della qualità, rendere il settore più attrattivo, rafforzare il ruolo del contratto edile e della bilateralità come garanzie di sicurezza, diritti e welfare.

Il compito della FENEALUIL è esattamente questo: difendere i confini contrattuali e combattere il dumping, ma al tempo stesso contribuire a costruire un modello di cantiere in cui le nuove generazioni possano vedere non un ripiego, ma una scelta professionale dignitosa, qualificata e sostenibile nel tempo per mezzo della quale realizzare compiutamente il proprio progetto di vita.

[TORNA ALL'INDICE](#)

8. BILATERALITÀ: UN'ESPERIENZA MATURA IN ATTESA DI RILANCIO

Nel settore delle costruzioni, la bilateralità non è un elemento accessorio del contratto: è l'architrave di un vero sistema di welfare, formazione, sicurezza e tutele costruito dentro il perimetro del CCNL e gestito pariteticamente dalle parti sociali, una peculiarità da difendere ed un modello vincente.

In una fase in cui il welfare pubblico è sotto pressione e il rischio di privatizzare pezzi di protezione sociale è concreto, il modello bilaterale dell'edilizia – Casse Edili/Edilcasse, CNCE e FNAPE, Formedil e Scuole Edili/CPT, fondi sanitari e previdenziali (SANEDIL, PREVEDI, ARCO, CONCRETO), fondi di scopo – rappresenta una risposta alternativa: universale per il settore, legata alla contrattazione collettiva, vicina ai luoghi di lavoro.

L'obiettivo politico è chiaro: evitare che sanità integrativa, previdenza complementare, formazione obbligatoria e politiche attive si dispergano o finiscano in una giungla di offerte commerciali e mantenerle, invece, nel perimetro di uno strumento contrattuale costruito e controllato da lavoratori e imprese.

Casse Edili, CNCE e FNAPE: la spina dorsale del sistema

Le Casse Edili/Edilcasse sono da decenni il cuore operativo della bilateralità: gestiscono istituti economici contrattuali (ferie, gratifica, anzianità professionale edile – APE), prestazioni di welfare, contribuzioni verso fondi sanitari e pensionistici, DURC, e oggi sono snodo fondamentale per la congruità della manodopera nei cantieri.

La CNCE – Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili coordina e indirizza la rete delle Casse, definendo regole comuni, verificando la regolarità contributiva, alimentando banche dati nazionali e accompagnando l'attuazione di strumenti come EdilConnect e il DURC di congruità.

A questo quadro, negli ultimi anni si è aggiunto un tassello importante: il FNAPE – Fondo Nazionale per l'Anzianità Professionale Edile.

L'obiettivo è rafforzare la bilateralità affinché sia lo strumento di governo delle trasformazioni del settore, rinnovando il patto tra lavoratori, imprese e istituzioni, dando continuità ed operatività ad una strategia contrattuale che produca risultati concreti e tangibili.

Il ruolo del FNAPE

Il FNAPE è il fondo autonomo – istituito e governato dalle parti sociali dell'edilizia – che ha il compito di:

- gestire la banca dati nazionale APE (Anzianità Professionale Edile);
- ricevere dalle Casse Edili le contribuzioni APE e ridistribuire le risorse necessarie a liquidare annualmente la prestazione a tutti i lavoratori aventi diritto;
- favorire una omogeneizzazione nazionale delle aliquote APE, superando gli squilibri territoriali e garantendo che l'anzianità maturata nel settore sia effettivamente riconosciuta, anche in presenza di mobilità tra territori.

L'APE è la prestazione contrattuale che riconosce, sul piano economico, l'anzianità maturata nel settore in assenza degli scatti di anzianità previsti in altri CCNL; il suo riconoscimento avviene, di norma, in occasione del 1° maggio, sulla base delle ore denunciate e versate nel biennio precedente.

Punti di forza di FNAPE

- garantisce uniformità e continuità nel riconoscimento dell'APE, superando fragilità locali delle singole Casse;
- rende più trasparente la gestione delle contribuzioni APE e la loro destinazione, attraverso una banca dati e procedure nazionali standard;
- rafforza la percezione dell'APE come diritto di settore, legato alla storia professionale del lavoratore, non alla sola dimensione aziendale o locale.

Criticità e nodi aperti

- il sistema resta complesso e poco visibile per molti lavoratori: APE e FNAPE vengono percepiti come “tecnicismi” più che come un pezzo di retribuzione differita;
- l'eterogeneità delle aliquote regionali – pur armonizzata – e le soglie minime di ore necessarie per maturare il diritto rendono la prestazione meno accessibile a chi ha carriere frammentate o discontinue;
- serve una comunicazione più chiara sul legame tra APE, continuità contributiva e prospettiva previdenziale complessiva.

Proposte di implementazione

- utilizzare FNAPE e CNCE per monitorare in modo sistematico le carriere degli edili e individuare le aree di maggiore discontinuità, collegando APE, prepensionamenti e politiche occupazionali;
- semplificare e rendere più trasparente l'informazione verso i lavoratori (estratti conto APE, simulazioni, sportelli dedicati presso Casse e sedi sindacali);
- valutare, in prospettiva, un raccordo più stretto tra APE e previdenza complementare, per trasformare una parte di questa prestazione in leva integrativa della pensione futura, soprattutto per chi ha alle spalle molti anni di cantiere.

Punti di forza complessivi del sistema Casse–CNCE–FNAPE

- presenza capillare e radicata nei territori;
- legame stretto con la contrattazione nazionale e locale;
- forte riconoscimento istituzionale (DURC, congruità, flussi contributivi);
- patrimonio dati unico su occupazione, ore lavorate, carriere, fondamentale per leggere i reali andamenti del settore;
- Amministrazione affidata a rappresentanti di lavoratori e imprese.

Criticità di sistema

- differenze ancora marcate nella qualità dei servizi tra Casse;
- bisogni crescenti di digitalizzazione, interoperabilità e servizi online;

- necessità di “restituire” ai lavoratori e alle imprese, in modo leggibile, il valore delle risorse versate;
- Percezione degli enti come esattori e luogo di privilegi e nepotismo. Formedil, Scuole Edili, CPT e Enti unificati: competenze, sicurezza e attrattività del settore

Il Formedil è l'ente paritetico nazionale per la formazione, la sicurezza e i servizi per il lavoro nelle costruzioni. Coordina una rete di enti territoriali – Scuole Edili, CPT ed Enti unificati formazione/sicurezza – che copre l'intero Paese.

Questa rete garantisce:

- la formazione obbligatoria di ingresso (16 ore) per chi entra in edilizia;
- la formazione continua in materia di sicurezza (oggi ogni 3 anni per tutti i lavoratori, come previsto dall'ultimo rinnovo del CCNL);
- percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale su nuove tecniche costruttive, digitalizzazione (BIM), materiali innovativi, efficienza energetica;
- progetti di inserimento lavorativo per giovani, disoccupati, persone migranti, in collaborazione con regioni e servizi per l'impiego.

Punti di forza:

- competenza altamente specialistica sul settore costruzioni, che consente di integrare teoria e pratica di cantiere;
- presenza territoriale diffusa, capace di dialogare direttamente con imprese, cantieri e lavoratori;
- riconoscimento istituzionale come riferimento per la formazione in edilizia e per la sicurezza;
- capacità di adattare rapidamente l'offerta formativa alle novità normative (Dlgs 81/2008, aggiornamenti sicurezza, sorveglianza sanitaria, ecc.).

Criticità:

- finanziamenti non sempre stabili, legati all'andamento del settore e ai flussi contributivi;
- difficoltà a raggiungere il mondo delle micro-imprese e dei lavoratori autonomi, spesso meno strutturati;
- disomogeneità dei livelli di qualità tra strutture territoriali;
- ancora insufficiente capacità di farsi riconoscere dai giovani come porta d'ingresso naturale nel settore delle costruzioni.

Una riforma per rendere l'edilizia attrattiva per i giovani

Se vogliamo davvero invertire la tendenza alla carenza di manodopera qualificata, il sistema Formedil–Scuole Edili–CPT deve diventare il volto moderno del settore agli occhi delle nuove generazioni.

Alcune direttrici possibili:

1. Integrare stabilmente scuola e cantiere

- costruire percorsi duali strutturati con istituti tecnici, professionali e ITS Academy: stage in cantiere, laboratori in Scuola Edile, moduli di formazione congiunta docenti–formatori;

- potenziare i PCTO (ex alternanza scuola–lavoro) orientandoli su sicurezza, sostenibilità, digitalizzazione del cantiere e non solo su mansioni manuali tradizionali.
- 2. Raccontare mestieri ad alta competenza, non “lavori di ripiego”
 - valorizzare figure come carpentieri specializzati, posatori di sistemi a secco, tecnici BIM, capi cantiere 4.0, manutentori dell’efficienza energetica: professioni che richiedono competenze tecniche, uso di tecnologie, capacità di problem solving;
 - utilizzare Scuole Edili e Formedil come luoghi di **orientamento attivo**, con open day, giornate “porte aperte” nei cantieri scuola, testimonianze di giovani lavoratori.
- 3. Migliorare la qualità dell’esperienza formativa
 - investire in laboratori aggiornati (attrezzature, simulatori di cantiere, realtà aumentata e virtuale per la sicurezza e la gestione delle emergenze);
 - rendere i corsi più modulabili e certificati, in modo che le competenze acquisite siano spendibili e riconoscibili anche in altri contesti (certificazioni EQF, passaporto delle competenze, ecc.).
- 4. Fare della formazione il perno delle politiche attive di settore
 - usare Formedil e Scuole Edili come “sportelli unici” per giovani e disoccupati interessati al settore: bilanci di competenze, corsi brevi orientativi, accompagnamento al lavoro;
 - legare gli incentivi occupazionali (Fondo Incentivo Occupazionale, misure regionali, progetti PNRR) a percorsi formativi di qualità erogati dalla rete bilaterale.
- 5. Mettere in rete attrattività, qualità del lavoro e sicurezza
 - comunicare con chiarezza che il settore che vogliamo proporre ai giovani non è quello del lavoro nero e improvvisato, ma quello dei cantieri regolari, della sicurezza reale, della formazione continua, della possibilità di crescere professionalmente e, se lo si desidera, di fare carriera nei ruoli tecnici e organizzativi.

SANEDIL: sanità integrativa di settore

SANEDIL è il fondo sanitario integrativo nazionale per i lavoratori dell’edilizia, operativo dal 2020, con una contribuzione base dello 0,60% interamente a carico delle imprese e prestazioni omogenee sull’intero territorio nazionale.

Offre rimborsi e coperture per visite, diagnostica, ricoveri, interventi chirurgici, odontoiatria, oltre a forme di assistenza in caso di eventi gravi. È un tassello fondamentale per compensare le criticità del SSN (liste di attesa, accessi difficili) e per rafforzare la prevenzione in un settore ad alto rischio come l’edilizia.

Punti di forza

- copertura contrattuale ampia e tendenzialmente universalistica;
- costo nullo per il lavoratore e pienamente a carico dell’impresa;
- prestazioni standard su scala nazionale, che riducono le disparità territoriali.

Criticità

- sottoutilizzo delle prestazioni in alcuni territori per mancata conoscenza o per difficoltà nelle procedure;

- integrazione ancora limitata con i percorsi di sorveglianza sanitaria e prevenzione gestiti dalla bilateralità.

Proposte

- rafforzare il coordinamento tra SANEDIL, Casse Edili e Formedil/CPT per costruire campagne di prevenzione mirate;
- semplificare l'accesso a prestazioni e rimborsi
- per alcune casistiche non coperte ampliare l'offerta autofinanziata.

Previdenza complementare: PREVEDI, ARCO, CONCRETO

La bilateralità nel settore costruzioni ha generato tre fondi negoziali, parte integrante della strategia previdenziale della FENEALUIL:

- PREVEDI, fondo pensione complementare per i lavoratori delle imprese industriali ed artigiane edili ed affini, oggi con oltre 170.000 iscritti e un patrimonio superiore ai 7 miliardi di euro.
- ARCO, fondo negoziale per i lavoratori del legno, sughero, mobile, boschivi/forestali, laterizi e manufatti in cemento, lapidei, maniglie e accessori per mobili.
- CONCRETO, fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni.

La logica è comune: a fronte di un versamento del lavoratore – spesso contenuto – l'impresa aggiunge un contributo proprio (in molti casi pari all'1% della retribuzione, oltre alla destinazione del TFR) che permette di costruire una posizione previdenziale integrativa, fiscalmente agevolata.

Fondi di scopo: prepensionamenti e incentivi occupazionali

Strumenti come il Fondo Prepensionamenti e il Fondo Incentivo Occupazionale rispondono a due priorità strategiche:

- accompagnare fuori dal cantiere, in modo dignitoso e sicuro, i lavoratori più anziani impegnati in mansioni usuranti;
- favorire l'ingresso e la stabilizzazione dei giovani, anche attraverso percorsi formativi bilaterali.

Si tratta di un esempio concreto di come la bilateralità possa diventare politica attiva di settore, non semplice erogazione di prestazioni.

Bilateralità e riforma di sistema

Perché questo sistema funzioni al meglio, la riforma non deve snaturarlo, ma rilanciarlo:

- mantenere la natura contrattuale, paritetica e settoriale di tutti gli enti (Casse, CNCE, FNAPE, Formedil, Enti Unificati, SANEDIL, PREVEDI, ARCO, CONCRETO, fondi di scopo);

- rafforzare l'integrazione tra i diversi strumenti, così che lavoratori e imprese percepiscano un unico sistema di servizi, non una somma di “sportelli”;
- investire su digitalizzazione, trasparenza e misurazione dei risultati (prestazioni erogate, impatti su salute, sicurezza, occupazione, pensioni);
- mettere al centro la nuova generazione di lavoratori: usare gli enti bilaterali per rendere il settore più attrattivo, più sicuro, più qualificato e in grado di offrire prospettive di crescita reale.

Per la FENEALUIL, questa è la sfida: fare della bilateralità non solo un pezzo di storia del settore, ma la piattaforma moderna con cui affrontare precarietà, carenza di manodopera qualificata, bisogni di welfare, sicurezza e transizione generazionale, tenendo saldamente il timone nelle mani della contrattazione collettiva.

[TORNA ALL'INDICE](#)

9 WELFARE INTEGRATIVO: STRUMENTI DA RAFFORZARE ED ESTENDERE

È ancora opinione comune ridurre il contratto collettivo alla sua dimensione più immediata: il salario. Fatto comprensibile se, in una fase di inflazione elevata, caro-vita e incertezza economica, un aumento in busta paga è ciò che le lavoratrici e i lavoratori considerano prioritario.

Ma oggi, in un contesto in cui lo Stato arretra progressivamente sul terreno della sanità e della previdenza, il valore del contratto collettivo e del sistema bilaterale del settore costruzioni va letto in modo più ampio: il welfare integrativo è diventato una parte essenziale dell'architettura di tutela, non un elemento opzionale.

Negli ultimi anni i segnali di affaticamento del welfare pubblico sono evidenti.

Il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) affronta una crisi senza precedenti. I sistemi sanitari regionali faticano a garantire tempi e servizi adeguati, aumentano le liste d'attesa, cresce la quota di prestazioni rinviate o rinunciate per motivi economici. Nel 2024, la spesa sanitaria pubblica in Italia, pur crescendo in termini assoluti, è rimasta tra le più basse dell'area OCSE. Le proiezioni GIMBE indicano che nel 2027 il finanziamento pubblico scenderà al 5,9% del PIL, il minimo storico.

Di fronte a una spesa privata delle famiglie che ha raggiunto i 41 miliardi di euro e a oltre 5,8 milioni di italiani che rinunciano alle cure per motivi economici, i fondi integrativi devono diventare uno strumento di equità sociale.

Sul versante previdenziale, da un lato il problema dell'inverno demografico che sta attraversando anche il nostro paese con tassi di natalità da anni in diminuzione unito alla costante crescita dell'aspettativa di vita, e dall'altro lato la diminuzione progressiva dei lavoratori attivi in relazione al numero dei pensionati, hanno fatto emergere dubbi sulla tenuta di medio-lungo periodo del sistema previdenziale pubblico dinanzi alla più grande transizione demografica di tutti i tempi. Per garantire tale sostenibilità tutte le ultime riforme pensionistiche sono andate ad allungare gradualmente i termini per il pensionamento, trasformando in modo irreversibile il sistema di calcolo a 100% contributivo. Questi fattori uniti alle carriere lavorative frammentate tipiche del nostro settore, indicano con chiarezza che la pensione pubblica tenderà a coprire una quota sempre più ridotta dell'ultimo reddito da lavoro, con tassi di sostituzione attesi che nei prossimi decenni scenderanno da circa il 68% fino al 50%.

In questo scenario, affidarsi esclusivamente al primo pilastro – Sanità Nazionale e INPS – significa esporsi a rischi che, per chi svolge lavori faticosi e spesso usuranti come nelle costruzioni, diventano difficilmente sostenibili.

È qui che, nel nostro settore, entra in campo il welfare integrativo costruito dalla contrattazione. Già il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (PEDS), sottoscritto nel 2017, ha provato a rimettere al centro l'idea che crescita economica, qualità del lavoro e protezione sociale siano strettamente intrecciate.

Nel comparto delle costruzioni, la contrattazione collettiva ha anticipato e tradotto in strumenti concreti molti di quei principi: diritto alla formazione continua, ambiente di lavoro sano e sicuro, tutela della salute anche oltre il perimetro del SSN, costruzione di una pensione complementare che integri quella pubblica.

Il secondo pilastro della previdenza

Ancora di più in un Paese come l'Italia, alle prese con le pressioni esercitate sia dall'invecchiamento della popolazione sia da un debito pubblico che vale oltre 3.000 miliardi di euro, lo sviluppo della previdenza complementare è essenziale: per garantire ai lavoratori prestazioni adeguate al momento della pensione e per tutelare la sostenibilità del sistema previdenziale.

Obiettivi per il momento solo parzialmente raggiunti dalla previdenza complementare italiana, che vede sì crescere il numero di iscritti e le risorse gestite, ma a dei ritmi ancora piuttosto modesti, tanto che a fine 2024 le 291 forme pensionistiche complementari contavano 9,953 milioni di iscritti, a fronte dei circa 17 milioni delle forme sanitarie integrative, di istituzione più recente. Guardando ai soli aderenti attivi, cioè coloro che effettivamente alimentano la posizione con dei versamenti, si arriva solo a poco più di 7 milioni di soggetti, in gran parte appartenenti a imprese medio-grandi. Malgrado quasi 250 miliardi di patrimonio, di cui 75 miliardi sono il patrimonio gestito dai fondi negoziali (35%), e un mercato che inizia quindi a potersi dire di spessore, nella classifica che rapporta il patrimonio dei fondi pensione al PIL, l'Italia si posiziona al 27esimo posto tra i Paesi di Area OCSE, con una percentuale pari all'11,7%.

Si registra comunque un aumento medio annuo di circa 7 miliardi. Rendimenti medi netti pari al 6% a fronte di una rivalutazione TFR lasciato in azienda pari al 1,9%. Anche nel medio lungo periodo, 10 e 15 anni i rendimenti assicurati dalla previdenza complementare dei fondi negoziali superano quelli assicurati dalla rivalutazione del TFR (che va rivalutato annualmente ad un tasso composto, costituito: dall'1.5% in misura fissa annua e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'ISTAT rispetto al dicembre dell'anno precedente).

Da non dimenticare una struttura costi notevolmente bassa rispetto a quella dei fondi aperti o dei PIP che, oltre ad attestare una gestione parsimoniosa e attenta ai soldi degli aderenti perché priva di scopi di lucro o profitto, contribuisce a garantire dei rendimenti netti molto alti.

L'esperienza dei fondi negoziali di categoria – PREVEDI per l'edilizia, CONCRETO per il cemento e i materiali di base, ARCO per il legno, il mobile, i laterizi, i lapidei – è ormai consolidata.

Alla luce di questi dati, come favorire un maggiore sviluppo dei nostri fondi pensione?

È grazie principalmente alle nostre pressioni che nell'ultima Legge di bilancio si sono registrate novità, seppure non risolutive, nel campo della previdenza complementare, articolate su tre campi d'azione: agevolazioni fiscali, modalità di erogazione (rendita/capitale), meccanismi di adesione.

Oltre all'aggiornamento del limite di deducibilità dei contributi versati alla previdenza complementare, la cui soglia a partire dal 2026 salirà da 5.164,57€ a 5.300€ annui, merita una particolare attenzione a nostro avviso la reintroduzione del meccanismo del silenzio-assenso per l'adesione automatica.

Per chi inizia il suo primo rapporto di lavoro, da luglio 2026 scatta l'adesione automatica. Il TFR maturando, insieme ai contributi di lavoratore e azienda, verrà conferito direttamente al fondo collettivo di riferimento. Per i neoassunti che hanno già una storia lavorativa pregressa, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il dipendente sul fondo di categoria. Se il neoassunto ha già un fondo pensione l'azienda dovrà versare i contributi su di esso se compatibile con il CCNL. Se, invece, il neoassunto non ha ancora un fondo pensione, si applicherà il meccanismo descritto per i lavoratori di prima assunzione.

La riforma infine introduce maggiore libertà nella gestione del montante accumulato al momento del pensionamento, rispondendo alla richiesta di maggiore liquidità da parte degli iscritti.

Prevedi, un obiettivo ancora da centrare

Un discorso a parte merita il fondo Prevedi per la natura del comparto edile, caratterizzato da sempre da elevata mobilità, discontinuità lavorativa, basso grado di scolarizzazione, carenza di contributi, scarsa propensione al rischio, problemi di accesso alla micro liquidità, fattori questi che spinsero le parti sociali alla decisione di introdurre dal 2015 il meccanismo dell'adesione contrattuale. Da quel momento in avanti le adesioni automatiche hanno consentito il rafforzamento del fondo e garantito la sua sostenibilità.

Dal 2022 ad oggi tale crescita ha continuato con ritmi ancor più elevati, portando ad un incremento nel triennio di circa 400 mila nuovi iscritti. Il numero delle adesioni con contributi aggiuntivi a quello contrattuale, che per comodità potremmo definire "esplicite", si è più che raddoppiato dal 2015 ad oggi, passando da circa 40.000 a superare i 90.000 iscritti nel 2024 che hanno attivato le fonti contributive volontarie, quali il contributo a carico lavoratore\azienda e\o il TFR maturando. Si tratta di un numero molto importante, cresciuto in particolare dal 2020 in poi, grazie anche all'affinamento della strategia comunicativa del Fondo e alle soluzioni contrattuali individuate dalle Parti Sociali.

Tra le novità contrattuali che hanno maggiormente influito sulla crescita dei lavoratori espliciti al Fondo Prevedi va citato l'Accordo del 21 settembre 2023 tra le Parti Sociali firmatarie dei Contratti Nazionali di lavoro Edili Industria e Edili Artigianato, secondo cui gli operai che versano a Prevedi l'1% della retribuzione mensile ottengono, oltre al solito 1% a carico dell'azienda, un ulteriore 1% a carico del sistema delle Casse Edili per gli anni 2024, 2025 e 2026.

La crescita degli operai espliciti tra il 2022 e il 2023 è stata del 10,69%, mentre l'anno seguente – ovvero tra il 2023 e il 2024 – del 18,62%. Questa importante differenza è proprio riconducibile al successo dell'iniziativa concretizzata il 21 settembre 2023, accompagnata dallo sforzo comunicativo profuso nei confronti degli iscritti contrattuali al fondo pensione.

Un patrimonio gestito che oggi supera il miliardo e mezzo, 260 milioni circa sul comparto sicurezza e 1.250 sul comparto bilanciato, circa 85 milioni annui di liquidazioni in favore dei lavoratori, cifre che sono assolutamente rilevanti se lette in termini assoluti.

Ma se andiamo ad indagare altri dati notiamo, ad esempio, che solo il 43% degli iscritti espliciti è in linea con i versamenti previsti per raggiungere l'obiettivo previdenziale, perché gli altri o non contribuiscono più o non versano il TFR. In troppi ancora, soprattutto gli operai, considerano il TFR come mensilità aggiuntive per ammortizzare i periodi di calo lavorativo ed economico tra un cantiere e l'altro. Ancora pochi i lavoratori che aderiscono con il proprio TFR anche nella percentuale minima del 18%. Aumento sensibile dei lavoratori che sono diventati espliciti con il proprio 1% ma con capitalizzazione individuale insufficiente a garantire la costruzione di un futuro secondo pilastro.

Il problema della discontinuità, un freno ancora da rimuovere

Carriere segnate da periodi di inattività, passaggi frequenti da un'impresa all'altra, ingressi e uscite dal settore rendono più difficile costruire, in modo lineare, una posizione previdenziale integrativa robusta. Qui il compito delle parti sociali è duplice:

- da un lato, semplificare le regole e accompagnare i lavoratori lungo tutto il percorso;

- dall'altro, usare i dati della bilateralità per orientare scelte contrattuali e politiche attive che riducano le discontinuità e favoriscano stabilità.

Occorre intensificare l'azione sindacale per accrescere la consapevolezza della necessità di dotarsi di un secondo pilastro efficace anche attraverso una più stretta collaborazione con il Fondo PREVEDI, sempre sensibile alle richieste di momenti di formazione sul territorio e di sinergia con il sistema delle casse. Per molti lavoratori edili questo significa, in concreto, avere la possibilità di avvicinare il proprio reddito da pensione alla retribuzione percepita in attività, compensando almeno in parte gli effetti delle riforme e della discontinuità occupazionale, garantendo, da parte nostra, la loro tutela all'interno del sistema di relazioni industriali del settore, evitando loro scelte sbagliate come l'acquisto individuale di prodotti finanziari difficili da valutare.

Gli altri fondi ARCO e CONCRETO

La scelta di rafforzarli, negli ultimi rinnovi contrattuali, con contributi obbligatori a carico delle imprese e, in alcuni casi, con vere e proprie adesioni automatiche, ha rappresentato una svolta: non si lascia più il singolo lavoratore solo davanti a una decisione tecnica complessa, ma si costruisce per via contrattuale una base previdenziale aggiuntiva, che poi ciascuno può rafforzare destinando il TFR e una quota del proprio salario.

Nel 2025 è stato previsto l'aumento dello 0,30% del versamento del datore di lavoro sia al Fondo pensionistico CONCRETO, per il CCNL Cemento, sia al Fondo ARCO, per il CCNL Materiali Lapidari.

Nella Piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL Legno Industria, presentata nel dicembre 2025, è stato chiesto di aumentare dell'1% il contributo mensile per ARCO a carico delle aziende. Va inoltre resa obbligatoria l'iscrizione al Fondo ALTEA per tutte le lavoratrici e lavoratori del settore e un aumento della contribuzione per garantire un pacchetto di prestazioni sanitarie.

Va ricordato che tutti i nostri fondi negoziali hanno garantito negli anni performance e rendimenti superiori di media al benchmark, con una particolare economicità dal lato dei costi. Da menzionare per importanza l'avvio di investimenti in economia reale che si attestano oggi a circa il 5% del patrimonio e che hanno ricadute sociali ed economiche sempre più importanti anche sulla nostra economia. Il tutto mantenendo particolare attenzione ad effettuare sempre investimenti reali e finanziari in coerenza con i criteri ESG (Environmental, Social, Governance).

Cosa si potrebbe fare

Trovare risposte alle esigenze di liquidità di lavoratori e imprese (quelle piccole e piccolissime che vedono nel TFR una forma di facile liquidità).

Si potrebbe immaginare che il sistema delle casse edili, attraverso specifiche convenzioni bancarie o direttamente attraverso fondi specifici, possa garantire accesso ad un microcredito a vantaggio dei lavoratori che aderiscono con il proprio TFR per i primi 8 anni su casistiche specifiche ed esigenze di spesa codificate e dimostrabili. Individuare meccanismi premiali a vantaggio delle imprese regolari i cui dipendenti abbiano scelto di portare l'intero TFR a Prevedi.

Un discorso analogo vale per la sanità integrativa

L'istituzione di SANEDIL per gli edili, e del Fondo ALTEA per il legno e i materiali da costruzione, ha dato una risposta collettiva a un bisogno che altrimenti sarebbe scelte individuali: la possibilità di accedere a visite, esami diagnostici, ricoveri, cure specialistiche, con tempi e condizioni più vicine ai bisogni dei lavoratori.

In particolare **il Fondo SANEDIL**, consolidando il sistema bilaterale del settore edile, si avvale di una struttura operativa ramificata su tutto il territorio nazionale rappresentata dalle 113 Casse Edili ed Edilcasce, alle quali le Parti sociali hanno attribuito un ruolo centrale sia per la verifica della regolarità contributiva aziendale ai fini SANEDIL sia per la gestione istruttoria delle pratiche di rimborso o di prestazioni sanitarie presentate dai lavoratori iscritti.

In questo senso l'istituzione della funzione dei cosiddetti "facilitatori" per SANEDIL, e soprattutto della loro formazione continua a partire dal 2020 è stato un passo importante al fine di operare per le finalità assistenziali e di intermediazione tra i lavoratori e le Casse Edili ed Edilcasce nel processo di gestione delle richieste di prestazioni sanitarie.

Il contributo è a carico delle imprese, le prestazioni sono definite contrattualmente, la gestione è paritetica. In un sistema sanitario pubblico sotto pressione, poter contare su una copertura integrativa di settore fa la differenza, soprattutto per chi svolge lavori dove l'usura fisica è parte della quotidianità.

Evoluzione delle coperture assicurative

Il Fondo nella sua fase di avvio erogava unicamente prestazioni sanitarie tramite Unisalute e prestazioni infortuni tramite Unipol Assicurazioni. Non erano previste prestazioni in autoassicurazione (ovvero prestazioni rimborsate direttamente dal Fondo SANEDIL).

Con riferimento a Unisalute, in tale fase il Fondo erogava prestazioni sanitarie esclusivamente agli operai e agli impiegati di imprese edili, la modalità di fruizione delle prestazioni sanitarie era esclusivamente quella diretta tramite la rete di strutture convenzionate con la Compagnia Unisalute (quasi 10.000 strutture sul territorio nazionale). Non era prevista la modalità a rimborso. Erano presenti due piani sanitari: un piano Base e un piano Plus (al piano Plus potevano accedere solo gli iscritti con un'anzianità contributiva al Fondo di almeno 24 mesi). Il piano sanitario Plus prevede massimali superiori a quelli garantiti dal piano Base.

Con successivi miglioramenti ed ampliamenti, tutti avvenuti ad invarianza del premio assicurativo, il fondo ha:

- esteso parte delle coperture sanitarie anche al nucleo familiare fiscalmente a carico (coniuge e figli) e, successivamente, ha esteso al nucleo familiare la totalità delle garanzie coperte dal piano sanitario, maggiorandone i massimali del 50% per i soli iscritti con nucleo familiare assicurabile (le garanzie infortuni Unipol sono erogabili esclusivamente ai titolari di polizza e non anche al proprio nucleo familiare).
- introdotto, nel corso del 2022, la possibilità di fruire di tutte le garanzie assicurative anche in modalità rimborsuale e ha eliminato le franchigie sui ticket di alcune prestazioni, ha introdotto le prestazioni di "protesi mobili dentarie".
- eliminato il piano Base rendendo immediatamente fruibile da tutti gli iscritti e dai propri familiari fiscalmente a carico il piano sanitario Plus.

- introdotto specifiche garanzie erogate direttamente in **autoassicurazione** che ad oggi sono le seguenti: “montature e lenti”, “fisioterapia”, “ausili e presidi”.
- erogato, inoltre, borse di studio universitarie in ambito sanitario destinate ai figli degli operai e degli impiegati iscritti. Ad oggi sono state assegnate 276 borse di studio.

Evoluzione dell'andamento delle prestazioni sanitarie erogate

Il Fondo ha iniziato ad erogare le prestazioni sanitarie nel mese di ottobre 2020 e nel corso degli anni le prestazioni si sono fortemente incrementate con il seguente andamento:

1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023		
<i>Partner assicurativo</i>	<i>Numero prestazioni</i>	<i>Valore in Euro</i>
Unisalute	71.605	18.146.958
Unipol	344	660.003
Autogestione	15.064	1.623.066
Totale Fondo Sanedil	87.013	20.430.028
Rapporto sinistri/premi	50%	

1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024		
<i>Partner assicurativo</i>	<i>Numero prestazioni</i>	<i>Valore in Euro</i>
Unisalute	112.788	29.362.713
Unipol	294	668.516
Autogestione	23.140	2.727.753
Totale Fondo Sanedil	136.222	32.758.982
Rapporto sinistri/premi	105%	

1° gennaio 2025 – 31 luglio 2025		
<i>Partner assicurativo</i>	<i>Numero prestazioni</i>	<i>Valore in Euro</i>
Unisalute	76.820	15.584.826
Unipol	95	154.802
Autogestione	15.864	2.517.628
Totale Fondo Sanedil	92.779	18.257.256
Rapporto sinistri premi	89%	

Utilizzo delle prestazioni sanitarie

L'analisi per tipologia di fruitore delle prestazioni sanitarie evidenzia come il 67,8% del totale delle prestazioni stesse risultino essere state erogate ad un lavoratore, di cui il 61,0% ad operai ed il restante 39,0% ad impiegati, mentre al contrario il 32,2% è erogato ai familiari (di questi il 76,6% appartenenti ad un nucleo familiare di un iscritto operaio e il 23,4% con iscritto impiegato).

Il valore medio delle prestazioni sanitarie Unisalute usufruite da un operaio è di € 725 mentre quello di un impiegato di impresa è di € 367. Il valore medio delle prestazioni sanitarie usufruite da un impiegato di un ente bilaterale è di € 440.

Il valore medio delle prestazioni sanitarie Unisalute usufruite dai familiari di un operaio è di € 389 mentre quello di un familiare di un impiegato di impresa è di € 263. Il valore medio delle prestazioni sanitarie usufruite da un familiare impiegato di un ente bilaterale è di € 329.

Il valore medio di una prestazione infortunistica Unipol Assicurazioni è di € 2.275.

Il valore medio di una prestazione erogata dal Fondo in regime di Autoassicurazione è di € 118.

Il 71% delle prestazioni in Autoassicurazione è percepito dagli operai e il 29% dagli impiegati.

Finora questi strumenti sono stati percepiti soprattutto nella loro dimensione rimborsuale: il fondo che "ripaga" le spese sostenute o copre un intervento.

La sfida dei prossimi anni, che la FENEALUIL pone al centro della sua riflessione, è spostare l'asse verso la prevenzione e la tutela attiva della salute: programmi di check-up mirati per lavoratori esposti a rischi specifici, percorsi di diagnosi precoce su patologie professionali, campagne di controllo periodico legate alla sorveglianza sanitaria di settore.

Poter garantire anche ai lavoratori del settore che vanno in pensione il diritto a usufruire delle coperture sanitarie dei nostri fondi pensione proprio per accompagnarli nella fase della vita dove è più elevata l'esigenza di monitorare il proprio stato di salute e mantenerlo.

In altre parole, non solo rimborsare la malattia, ma contribuire a evitarla o a intercettarla prima che diventi invalidante.

Naturalmente questo sistema di welfare integrativo presenta anche punti di criticità.

Il primo riguarda la conoscenza: molti lavoratori non hanno piena consapevolezza dei diritti maturati, delle prestazioni disponibili, del valore della propria posizione previdenziale. Spesso si scopre di essere iscritti a un fondo pensione solo al momento di un cambio di lavoro, o si utilizza SANEDIL e ALTEA in modo episodico, senza sfruttarne appieno le potenzialità.

Il rischio è che un patrimonio costruito con anni di contrattazione resti parzialmente invisibile.

Continua comunque l'impegno contrattuale per portare sempre maggior valore alla sanità integrativa di settore, citiamo da ultimo che nel 2025, con i rinnovi contrattuali del Cemento e dei Materiali Lapidei è stato ottenuto un aumento di 3 euro mensili al Fondo sanitario integrativo ALTEA da gennaio 2026.

Dentro questo quadro, la FENEALUIL individua alcune direttrici di lavoro precise.

La prima è rendere il welfare integrativo un diritto visibile, non un tema da addetti ai lavori. Questo significa portare sistematicamente, nelle assemblee, nei corsi di formazione, nei momenti di confronto

nei cantieri, informazioni semplici e chiare su previdenza complementare e sanità integrativa; significa aprire sportelli dedicati nelle Casse Edili e nelle strutture sindacali, dove i lavoratori possano verificare la propria posizione, capire quale pensione possono attendersi, conoscere le prestazioni sanitarie attivabili per sé e per la propria famiglia.

La seconda direttrice riguarda la previdenza complementare: occorre proseguire sulla strada dell'adesione contrattuale, estendendo e rafforzando i meccanismi che rendono l'iscrizione al fondo pensione la regola e non l'eccezione. Allo stesso tempo, è necessario negoziare, nei prossimi rinnovi, incentivi aggiuntivi alla destinazione del TFR ai fondi di categoria, perché è proprio il conferimento del TFR, insieme al contributo aziendale, a dare massa critica alla posizione previdenziale del lavoratore.

La terza direttrice riguarda la sanità integrativa. SANEDIL e ALTEA devono diventare sempre più strumenti di prevenzione collegati alla realtà concreta del lavoro in cantiere e in fabbrica. Ciò significa intrecciare i piani sanitari con i programmi di sorveglianza sanitaria, usare la rete degli enti bilaterali per intercettare precocemente situazioni a rischio, costruire percorsi dedicati per chi è esposto a particolari fattori di nocività. La formazione e l'informazione sui temi della salute devono entrare a pieno titolo nella cultura sindacale e aziendale, non come appendice ma come parte integrante di un'idea moderna di sicurezza.

In definitiva, rafforzare sanità e previdenza integrativa di settore significa costruire un vero e proprio patto intergenerazionale: garantire a chi oggi è in cantiere o in fabbrica non solo un salario adeguato, ma anche una prospettiva di salute e di pensione dignitosa; comunicare alle nuove generazioni che entrare nelle costruzioni può voler dire lavorare in un settore che si assume la responsabilità del loro futuro, e non solo del loro presente. È su questo terreno che la FENEALUIL intende concentrare una parte importante del proprio impegno nei prossimi anni.

[TORNA ALL'INDICE](#)

10. LEGALITÀ PREVENZIONE E SICUREZZA: UN LEGAME CIRCOLARE

Nel nostro settore, parlare di legalità significa parlare delle condizioni reali in cui le persone lavorano ogni giorno. Non è un tema astratto, né confinato alle aule di tribunale. Per la FENEALUIL, legalità vuol dire salari pagati correttamente, contratti applicati in modo fedele, cantieri sicuri, concorrenza leale tra imprese, risorse pubbliche spese bene e non disperse in sprechi, corruzione o malaffare.

Nel mondo delle costruzioni la posta in gioco è altissima. Gli appalti muovono grandi flussi finanziari, le filiere sono lunghe e articolate, i rapporti tra impresa principale, subappaltatori e lavoratori sono complessi. In questo contesto, la presenza di lavoro nero o grigio, l'uso di contratti "pirata", le infiltrazioni criminali, le pratiche corruttive non sono episodi marginali: incidono direttamente sulla qualità delle opere, sulla sicurezza nei cantieri, sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un lavoratore impiegato in condizioni di illegalità è quasi sempre un lavoratore sfruttato. Senza un contratto corretto, senza contributi versati, senza un inquadramento regolare, non ha garanzie sulla retribuzione, sulla pensione, sulle tutele in caso di malattia o infortunio. In contesti irregolari è più facile che si risparmi su ciò che non si vede: formazione, dispositivi di protezione, organizzazione della sicurezza.

Il rischio di farsi male aumenta, e se l'infortunio avviene diventa più difficile vederlo riconosciuto e ottenere il giusto indennizzo. Legalità, quindi, significa prima di tutto tutela concreta della persona che lavora.

A questo si aggiunge la dimensione economica: evasione fiscale e contributiva, corruzione, racket e attività mafiose sottraggono ogni anno risorse enormi allo Stato e agli enti locali. Parliamo di decine e decine di miliardi di euro che potrebbero finanziare sanità, scuola, infrastrutture, politiche abitative, e che invece alimentano un'economia parallela fatta di appalti truccati, ribassi insostenibili, forniture gonfiate, cantieri al massimo ribasso sul costo del lavoro.

Le imprese che rispettano le regole si trovano a competere con chi costruisce il proprio vantaggio sulla violazione sistematica dei diritti e delle norme: così la legalità diventa anche un tema di giustizia competitiva e di difesa del tessuto produttivo sano.

In questo quadro, non possiamo ignorare l'impatto delle riforme della giustizia che hanno interessato il nostro Paese negli ultimi anni. La cosiddetta riforma Cartabia del processo penale, nata con l'obiettivo dichiarato di ridurre i tempi dei giudizi e garantire la "ragionevole durata" dei processi, ha introdotto – tra le altre cose – un nuovo istituto di improcedibilità legato al superamento di termini temporali stringenti nei gradi di impugnazione.

Una parte importante della dottrina e della magistratura ha segnalato come, in materia di reati contro la pubblica amministrazione e criminalità economica, questo meccanismo rischi di tradursi in una estinzione di fatto dei processi per decorso del tempo, più che in una loro razionalizzazione.

In altri termini, imputati "ipoteticamente punibili" potrebbero diventare "non più processabili" per il solo trascorrere dei termini, alimentando la percezione di un sistema che non arriva mai davvero a giudizio.

Su questo terreno si è innestata la riforma Nordio, che ha portato – con le leggi approvate nel 2024 – all’abrogazione del reato di abuso d’ufficio e alla contestuale riscrittura del traffico di influenze illecite, restringendone in modo significativo l’ambito di applicazione.

Anche in questo caso, sono stati molti i richiami critici: si è sottolineato come l’abuso d’ufficio, pur con tutte le difficoltà applicative, rappresentasse una delle poche fattispecie in grado di colpire l’uso distorto della funzione pubblica, l’arbitrio, il favoritismo sistematico. La sua cancellazione, accompagnata da una restrizione di altre norme a tutela della correttezza amministrativa, rischia di restringere l’area penalmente rilevante proprio nei reati contro la Pubblica amministrazione, in un Paese che già fatica a contrastare corruzione e mala gestione.

A queste scelte si sono poi aggiunti gli interventi sulla Corte dei conti e sulla responsabilità erariale. Già nel 2023 il controllo concomitante della Corte sul PNRR è stato limitato e si è prorogato lo “scudo erariale” introdotto durante l’emergenza pandemica, riducendo la possibilità di sanzionare in modo pieno i danni causati da amministratori e funzionari nella gestione delle risorse europee.

Più recentemente, una nuova legge ha ridisegnato i poteri dell’organo di controllo, tipizzando ulteriormente la colpa grave e restringendo i margini di responsabilità amministrativa. Numerosi osservatori – anche all’interno della stessa magistratura contabile – hanno evidenziato il rischio che queste modifiche finiscano per indebolire la capacità di deterrenza e di controllo sull’uso del denaro pubblico, trasformando in regime stabile ciò che era nato come eccezione legata all’urgenza del PNRR.

Messe insieme, queste riforme – Cartabia, Nordio, interventi sulla Corte dei conti – disegnano un quadro che preoccupa. Non perché non sia necessario rendere più efficiente la giustizia o evitare il “processo infinito”, ma perché il rischio concreto è quello di spostare l’equilibrio troppo a favore dei più forti, dei furbi e dei disonesti, riducendo la capacità dello Stato di perseguire reati complessi, di sanzionare sprechi e illeciti nella gestione delle risorse pubbliche, di tutelare l’interesse collettivo.

Per chi lavora onestamente, per le imprese corrette, per chi paga le tasse fino all’ultimo centesimo, la conseguenza è una sola: si indebolisce la certezza del diritto. Diventa più difficile prevedere che un comportamento illegale sarà davvero perseguito, che un appalto truccato verrà scoperto e sanzionato, che un danno erariale non resterà senza conseguenze.

E quando la certezza del diritto si indebolisce, cresce il senso di ingiustizia, si allarga la frattura tra cittadini e istituzioni, si fa più fragile la stessa idea di convivenza democratica.

In questo scenario, gli strumenti specifici che abbiamo conquistato nel settore – dal DURC per Congruità alle white list antimafia, dai protocolli di legalità ai tavoli di monitoraggio – restano fondamentali, ma non possono bastare da soli.

Il DURC per Congruità, che collega il valore dell’opera al numero di ore di manodopera dichiarate, è un passo decisivo contro lavoro irregolare e dumping contrattuale, perché rende più difficile coprire lavori complessi con poche ore “in chiaro” e un retroterra di lavoro sommerso.

Le white list e i protocolli di legalità, se applicati in modo esteso e sistematico, aiutano a tenere fuori dai cantieri le imprese contigue alla criminalità organizzata.

Ma se intanto si riducono gli spazi di controllo, si depotenziano le fattispecie penali contro l'arbitrio pubblico, si restringono i margini di responsabilità erariale, rischiamo di avere regole buone sulla carta e una rete di controlli sempre più larga e fragile.

C'è poi il tema di chi paga il prezzo delle misure di contrasto. Quando un cantiere viene sequestrato o un'impresa è colpita da interdittiva antimafia, il risultato immediato è spesso la sospensione dei lavori e, per i lavoratori, la perdita del posto senza adeguati ammortizzatori sociali.

È necessario che il sistema preveda tutele specifiche per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti in queste situazioni: prevedendo la possibilità di ricorrere alla cassa integrazione o ad altri strumenti di sostegno, e costruendo percorsi di ricollocazione che non li lascino soli a pagare il costo della legalità.

Sul versante degli appalti, la legalità si gioca anche sull'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Applicare il contratto giusto – in edilizia, nei materiali da costruzione, negli impianti fissi – significa garantire trattamenti retributivi, normativi e contributivi adeguati e impedire che contratti di comodo vengano usati come strumento per comprimere il costo del lavoro.

Un sistema di appalti fondato su trasparenza, corretto utilizzo del Codice dei contratti e pieno rispetto delle clausole sociali non è un vincolo burocratico, ma un fattore di sviluppo sano: favorisce imprese che puntano su qualità, innovazione, sicurezza, anziché su ribassi insostenibili e violazione delle regole.

In questo contesto, la FENEALUIL è chiamata a svolgere un ruolo di presidio attivo. Significa vigilare nei cantieri, utilizzare la bilateralità e le Casse Edili come antenne sul territorio, formare delegati e rappresentanti sulla normativa, sulle riforme della giustizia e sui loro effetti, sedere ai tavoli con prefetture, ispettorati e amministrazioni locali per costruire percorsi di prevenzione e non solo di reazione.

Ma significa anche prendere posizione nel dibattito pubblico sulle riforme della giustizia, rivendicando un equilibrio diverso: una giustizia più rapida e moderna, sì, ma non a costo di indebolire gli strumenti di contrasto a corruzione, mala gestione, spreco di denaro pubblico.

La legalità, per noi, tiene insieme tutto questo: la tutela del lavoratore in cantiere, la concorrenza leale tra imprese, la certezza del diritto, la qualità della spesa pubblica, il funzionamento indipendente degli organi di controllo.

Quando questi elementi si indeboliscono, chi ci guadagna sono sempre gli stessi: quelli che dall'opacità traggono profitto. Chi ci perde sono i lavoratori, le imprese corrette, i cittadini che chiedono solo di vivere e lavorare in un Paese in cui le regole valgono davvero per tutti.

Per questo la FENEALUIL considera la lotta all'illegalità – nei cantieri, negli appalti, nelle istituzioni – una parte integrante della propria missione sindacale. Difendere la legalità significa difendere il lavoro; difendere il lavoro significa difendere la democrazia. In un tempo in cui alcune riforme rischiano di spostare l'ago della bilancia dalla parte sbagliata, questo impegno diventa ancora più urgente e non delegabile.

[TORNA ALL'INDICE](#)

11. APPALTI, INFRASTRUTTURE, GRANDI IMPRESE E PROTOCOLLI TRILATERALI

Infrastrutture e appalti: un nodo strategico per il Paese e per il lavoro

Parlare oggi di appalti e infrastrutture significa parlare, in realtà, di politiche industriali, qualità dello sviluppo e diritti del lavoro. Per il settore delle costruzioni, l'intreccio tra regole sugli appalti, scelte di investimento pubblico e assetto della filiera produttiva è ciò che decide non solo la quantità di lavoro disponibile, ma anche come si lavora: con quali contratti, con quale livello di sicurezza, con quali prospettive di stabilità.

L'Italia ha davanti una doppia sfida:

- da un lato, recuperare ritardi storici in termini di dotazione infrastrutturale, manutenzione di ponti, viadotti, gallerie, reti idriche e ferroviarie;
- dall'altro, utilizzare in modo efficace e sociale le risorse straordinarie del PNRR e della programmazione europea 2021-2027, evitando che si trasformino in una parentesi temporanea di spesa o, peggio, in un'occasione mancata.

In questo quadro, il nuovo Codice dei contratti pubblici, la dinamica degli investimenti infrastrutturali e il ruolo delle grandi imprese di costruzioni si intrecciano con le rivendicazioni e le proposte della FENEALUIL: appalti come leva di sviluppo, ma anche come terreno decisivo di tutela per le lavoratrici e i lavoratori della filiera.

Il nuovo Codice degli appalti: opportunità e limiti per la tutela del lavoro

Negli ultimi dieci anni il quadro normativo degli appalti è stato oggetto di continui interventi: dal D.Lgs. 50/2016, nato per recepire le direttive europee e correggere le inefficienze storiche del sistema, allo "Sblocca Cantieri", ai decreti "Semplificazioni", fino alla riforma organica rappresentata dal D.Lgs. 36/2023, in vigore dal 1° luglio 2023 e dal correttivo Dlgs.209/2024 in vigore dal 1 gennaio 2025.

Il codice degli appalti (D.Lgs. 36/2023) nasce dalla "legge delega" predisposta dal Consiglio di Stato, all'interno di un perimetro di manovra abbastanza rigido e imperniato su alcuni principi specifici quali: la necessità di assicurare una "stretta aderenza alle direttive europee, maggiore qualificazione delle stazioni appaltanti e degli operatori economici, incrementare il grado di ecosostenibilità degli investimenti pubblici e conseguire gli obiettivi dell'Agenda 2030, garantire il superamento delle disparità sociali attraverso apposite clausole, digitalizzazione delle procedure, regole per i contratti sotto soglia, procedure flessibili per i contratti complessi, sostegno alle micro e piccole imprese, estensione dell'appalto integrato.

Il legislatore è potuto intervenire su vari ambiti della precedente normativa e ha favorito tutte quelle modifiche normative orientate alla semplificazione in certi casi oltre le reali necessità e alla velocizzazione dell'esecuzione delle gare in ottica strategica di poter bandire con speditezza tutte le gare inerenti i lavori rientranti nel PNRR.

Tra le novità maggiormente osteggiate da parte nostra c'è stata sicuramente quella che ha determinato il superamento di ogni limite percentuale ai lavori in subappalto che di fatto è diventato possibile per n livelli cosiddetto "subappalto a cascata". La trattativa ha visto il coinvolgimento delle parti sociali e della nostra categoria che ha ottenuto come unica modifica al testo normativo la clausola che imponeva pari trattamenti economici e normativi per i lavoratori in subappalto rispetto a quelli

applicati ai lavoratori dipendenti dell'impresa affidataria e che in altri termini equivaleva all'obbligo di applicare lo stesso contratto collettivo applicato ai lavoratori delle affidatarie anche ai lavoratori delle imprese subappaltatrici.

Il correttivo al codice Dlgs.209/2024 che è seguito rimette invece in discussione tale principio andando inoltre ad incidere su ambiti molto delicati che hanno annullato o comunque annaccolato alcuni fondamentali principi affermati dal nuovo codice 36/2023 appena licenziato. Mentre il codice aveva ridato centralità ai CCNL di settore firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, il correttivo ha generato di nuovo delle difficoltà interpretative sull'applicazione dei CCNL in particolare, andando a modificare l'art. 11 introducendo la dichiarazione di equivalenza (Allegato I.01) dove si afferma che qualsiasi contratto collettivo è ritenuto legittimo se equivalente di fatto al contratto leader. Viene meno quindi il richiamo esplicito alla priorità di applicazione dei contratti collettivi firmati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentativi.

Un'ulteriore incombenza che va a ricadere sulla stazione appaltante chiamata ad entrare nel merito di questioni di natura giuslavoristica, pur non avendone competenze, ma soprattutto una minaccia al principio della contrattazione collettiva nazionale.

Adesso le stazioni appaltanti devono indicare il CCNL applicabile in base all'attività prevalente dell'appalto ma gli operatori economici possono richiedere l'applicazione di un altro contratto "equivalente" dichiarando che questo assicura un'equivalenza delle tutele.

Ciò potrebbe tradursi nella possibilità del tutto legale di applicazione di contratti meno favorevoli per i lavoratori, perché formalmente ritenuti equivalenti quindi favorendo anziché contrastare forme di dumping contrattuale.

Si è andati inoltre a favorire procedure di gara che con l'obiettivo di consentire la più ampia partecipazione degli operatori economici anche alle piccole imprese, di fatto si sono tradotte in un frazionamento dei bandi che non ha invece favorito processi di qualificazione, crescita dimensionale e strutturale delle imprese.

Si sono ridotti invece a nostro avviso gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza, basti pensare all'abolizione della "reputazione di impresa" e alle ulteriori agevolazioni date all'utilizzo dell'appalto integrato con le immaginabili conseguenze lato costi finali delle opere. Si allarga infine il project financing e il partenariato pubblico privato che potrebbero portare, visti pure i tagli agli enti locali, ad una situazione di privatizzazione delle infrastrutture secondarie.

Si è andati a ridurre la finanza pubblica a favore di quella privata con minori oneri per quanto riguarda il costo del lavoro e della sicurezza e con differenti applicazioni contrattuali a scapito dei lavoratori.

Il nuovo Codice si propone tre obiettivi dichiarati: semplificare le procedure, digitalizzare l'intero ciclo di vita del contratto e valorizzare la qualità dell'offerta. Ma, per il mondo del lavoro, la domanda centrale è un'altra: quanto questa riforma rafforza davvero le tutele di chi opera nei cantieri?

I punti di avanzamento

Sul piano formale, alcuni passaggi segnano un progresso rispetto al passato:

- centralità dei CCNL di settore: l'articolo 11 richiama esplicitamente l'obbligo per le stazioni appaltanti di indicare nei bandi il contratto collettivo nazionale di settore da applicare, legandolo all'attività prevalente e collegando il tema anche ai profili contributivi e retributivi.
- costi della manodopera non ribassabili: i costi del lavoro e della sicurezza sono sottratti al ribasso d'asta, con l'obiettivo di impedire che la competizione si giochi sulla compressione dei salari e dei diritti, anziché su qualità e innovazione.
- clausole sociali e pari opportunità: il Codice e il relativo Allegato II.3 prevedono clausole sociali obbligatorie per gli appalti ad alta intensità di manodopera, con impegni su occupazione, stabilità, parità di genere, occupazione giovanile e inclusione delle persone con disabilità o svantaggiate.
- OEPV come criterio prevalente: per gli appalti di lavoro ad alta intensità di manodopera, il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa è la regola, mentre il massimo ribasso è limitato. Questo, almeno sulla carta, avvicina la logica di gara a parametri di qualità e non di puro prezzo.
- Durc di congruità: il sistema di verifica della congruità della manodopera (Durc di congruità), frutto di un accordo tra le parti sociali del settore e recepito nei provvedimenti attuativi, è ormai operativo: lega il rilascio del Durc e quindi il pagamento finale alla coerenza tra valore dell'opera e numero di lavoratori impiegati, arginando lavoro nero e dumping.

Sono tutti elementi conquistati anche grazie alla pressione sindacale, che rafforzano l'idea "stesso lavoro, stesso contratto, stessi diritti" lungo tutta la catena dell'appalto.

Le criticità aperte

Accanto a questi avanzamenti, permangono criticità rilevanti:

- subappalto illimitato: la rimozione dei limiti percentuali al subappalto, pur mitigata dall'obbligo di applicare il CCNL di settore ai lavoratori che svolgono lavorazioni edili, continua a favorire catene lunghe di subaffidamento, in cui è più difficile controllare effettivamente condizioni di lavoro, sicurezza e regolarità.
- clausole sociali deboli nella prassi: la giurisprudenza e parte della dottrina hanno teso a interpretare in modo restrittivo la clausola sociale, escludendo l'obbligo di riassorbimento integrale del personale e il riconoscimento automatico di anzianità e condizioni economiche pregresse. Il rischio è che, nei cambi di appalto, i principi si traducano in tutele molto più deboli di quanto promesso.
- semplificazione "a senso unico": affidamenti diretti e procedure negoziate con poche imprese possono accelerare la spesa, ma se non sono accompagnati da standard stringenti sui contratti applicati e da controlli effettivi, diventano un canale di aggiramento delle tutele.
- stazioni appaltanti fragili: la qualificazione delle stazioni appaltanti è ancora incompleta; molti enti locali non dispongono delle competenze tecniche e giuridiche necessarie per gestire gare complesse, monitorare i contratti e far rispettare clausole sociali e costi del lavoro.

Per la FENEALUIL, il punto è chiaro: il nuovo Codice contiene strumenti potenzialmente utili, ma la loro efficacia dipenderà dalla capacità di farli vivere nei bandi, nei capitolati, nei contratti di cantiere e nelle prassi interpretative. Senza contrattazione, vigilanza sindacale e rafforzamento delle amministrazioni, il rischio è che la spinta alla semplificazione prevalga sulle tutele.

Infrastrutture, PNRR e "ciclo di vita" delle opere

Il PNRR e il relativo Fondo complementare hanno dato al settore delle costruzioni un ruolo centrale nella strategia di rilancio post-pandemia. La Missione 3 “Infrastrutture per una mobilità sostenibile” concentra quasi 30 miliardi di euro su ferrovie, nodi urbani, porti, logistica, mentre altre missioni finanziano interventi diffusi su scuole, ospedali, reti idriche, rigenerazione urbana.

Secondo le elaborazioni Ance e Cresme, al 31 ottobre 2024 per il comparto costruzioni risultavano spesi circa 18 miliardi di euro di risorse PNRR, al netto di oltre 14 miliardi attivati nel privato dal Superbonus. La spesa si è concentrata soprattutto su infrastrutture ferroviarie e opere diffuse affidate a Comuni e altri enti locali.

La fotografia che emerge è duplice:

- da un lato, una crescita molto robusta degli investimenti pubblici non residenziali (circa +10 miliardi nel 2024, grazie soprattutto ai Comuni, con un aumento del 41% della spesa in conto capitale tra 2022 e 2023);
- dall'altro, un forte rallentamento del mercato privato: dopo il boom trainato dai bonus fiscali, il 2024 si chiude con una flessione degli investimenti totali di costruzioni (-7/8%), con un crollo della manutenzione straordinaria residenziale, compensata solo in parte dal +10-11% delle opere pubbliche sostenute dal PNRR.

Per il sindacato questo significa una cosa precisa: la tenuta occupazionale e produttiva del settore, nei prossimi anni, dipenderà sempre di più dalla capacità di trasformare gli investimenti infrastrutturali in cantieri reali, ben gestiti e socialmente sostenibili.

Il “ciclo di vita del cemento”: manutenzione, sicurezza e sostenibilità

L'Italia possiede uno stock infrastrutturale imponente, costruito in fasi storiche diverse e con tecniche e materiali differenti. Una parte significativa di ponti e viadotti in calcestruzzo armato ha ormai superato i 50-60 anni di vita utile, affrontando carichi e condizioni ambientali diverse da quelle previste in origine. Studi tecnici recenti sottolineano come l'usura, la fatica dei materiali, la corrosione delle armature e l'azione combinata di traffico intenso e condizioni climatiche estreme riducano progressivamente le prestazioni e la sicurezza delle opere viarie.

Parlare di “ciclo di vita del cemento” significa allora cambiare approccio:

- non solo costruire nuove opere, ma programmare manutenzione ordinaria e straordinaria lungo tutta la vita dell'infrastruttura;
- legare la progettazione e l'aggiudicazione degli appalti a logiche di life-cycle cost, che tengano conto non solo del costo iniziale di costruzione ma anche dei costi futuri di manutenzione, adeguamento sismico, efficientamento energetico e, infine, dismissione o sostituzione;
- utilizzare criteri ambientali minimi e analisi del ciclo di vita dei materiali (LCA) per ridurre l'impatto climatico delle opere e promuovere il riuso e il riciclo del calcestruzzo e di altri materiali da costruzione.

Per la FENEALUIL questo cambio di paradigma ha una forte valenza sindacale: un Paese che punta su manutenzione programmata, messa in sicurezza, rigenerazione delle infrastrutture crea lavoro stabile e qualificato, non solo picchi temporanei di occupazione. E lega il valore sociale delle opere alla sicurezza quotidiana di cittadini e lavoratori.

Grandi imprese, filiera delle costruzioni e relazioni sindacali

La stagione del PNRR e delle grandi opere ha rafforzato il ruolo dei grandi general contractor e dei gruppi integrati di costruzione. Le classifiche recenti sui top player del settore AEC e le analisi economico-finanziarie dei principali operatori mostrano che i conti 2024 delle grandi imprese sono sostenuti proprio dai progetti infrastrutturali in Italia e dalle commesse nei mercati internazionali, mentre molte PMI soffrono la fine del Superbonus e la maggiore volatilità del mercato privato.

Punti di forza del sistema delle grandi imprese.

Le grandi imprese portano in dote alcuni elementi positivi:

- capacità tecnica e gestionale di affrontare opere complesse, multi-lotto, con elevate esigenze di coordinamento;
- possibilità di investire in innovazione, digitalizzazione dei cantieri, tecnologie per la sicurezza e la sostenibilità;
- presenza consolidata nella contrattazione nazionale e di gruppo, che consente di definire accordi avanzati su salute e sicurezza, formazione continua, welfare e gestione dei turni nelle lavorazioni a ciclo continuo.

In questo senso, i protocolli e gli accordi quadro – anche internazionali – sottoscritti negli ultimi anni (si pensi agli accordi su grandi gruppi italiani impegnati all'estero, con il supporto delle federazioni sindacali globali) hanno rappresentato un riferimento importante per portare standard minimi di tutela anche in contesti extra-nazionali.

Punti di debolezza e rischi

Accanto ai punti di forza, emergono però criticità strutturali:

- concentrazione del mercato: la prevalenza delle grandi imprese su alcune tipologie di opere può ridurre la concorrenza reale e rafforzare un eccessivo potere contrattuale nei confronti della filiera dei subappalti;
- scarico del rischio a valle: le tensioni su tempi, penali e margini possono essere scaricate sulle imprese sub-affidatarie e, in ultima istanza, sui lavoratori, sotto forma di orari e carichi di lavoro insostenibili, compressione dei diritti, elusione contrattuale;
- fragilità finanziaria di alcuni operatori: la storia recente del settore dimostra che anche grandi gruppi possono entrare in crisi, con effetti devastanti sull'occupazione e sulle catene di fornitura. Da qui l'esigenza di clausole di garanzia e continuità occupazionale nei casi di subentro e ristrutturazione.

Qui le relazioni sindacali giocano un ruolo decisivo. La FENEALUIL rivendica:

- contrattazione di sito e di filiera sulle grandi opere, in grado di vincolare non solo l'appaltatore principale, ma l'intera catena degli affidamenti;
- un uso pieno degli strumenti previsti dai CCNL (terzo livello di contrattazione, carte di cantiere, CIPE, etc.) per presidiare turnazioni, sicurezza, alloggi, trasporti, logistica del personale;
- un coinvolgimento sistematico del sindacato nelle fasi di progettazione esecutiva e pianificazione dei cantieri, soprattutto quando si prevedono lavorazioni h24 o particolarmente complesse.

Protocolli trilaterali: un modello da consolidare e rendere strutturale

Negli ultimi anni, la FENEALUIL insieme a FILCA e FILLEA ha costruito con il Ministero delle Infrastrutture e i Commissari straordinari un'esperienza innovativa di protocolli trilaterali Governo–stazioni appaltanti–sindacati.

Dal protocollo dell'11 dicembre 2020 sulle opere commissariate, esteso poi alle infrastrutture previste nel Recovery Plan, fino all'accordo del 25 ottobre 2021 che ha istituito l'Osservatorio nazionale sulla sicurezza per le opere del PNRR, l'obiettivo è stato chiaro: accelerare i cantieri senza abbassare l'asticella dei diritti e della sicurezza.

Questi protocolli hanno introdotto alcuni principi chiave:

- lavorazioni a ciclo continuo solo con turni sostenibili: h24 sì, ma con turni di massimo 8 ore, istituzione della quarta squadra, forte limitazione dello straordinario come strumento di gestione ordinaria;
- contrattazione di anticipo: obbligo per i Commissari e le grandi stazioni appaltanti di sottoscrivere accordi quadro con le organizzazioni sindacali prima dell'avvio dei lavori, definendo regole comuni su occupazione, applicazione dei CCNL, sicurezza, relazioni industriali;
- clausole sociali e continuità occupazionale: impegno a garantire il riassorbimento dei lavoratori in caso di cambio appaltatore, superando i limiti della normativa generale con intese specifiche di settore;
- Osservatorio nazionale sulla sicurezza: uno strumento paritetico per monitorare le condizioni di lavoro nei cantieri PNRR, con il coinvolgimento di RFI, Anas, Autorità portuali e principali stazioni appaltanti.

Per la FENEALUIL, questi protocolli dimostrano che è possibile tenere insieme tre obiettivi:

1. rispettare i tempi di realizzazione imposti dall'Europa;
2. garantire qualità e sicurezza delle opere;
3. difendere diritti e dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

La sfida del prossimo periodo è rendere strutturale questo modello:

- estendendolo, con adattamenti, a tutte le grandi infrastrutture strategiche, non solo a quelle formalmente commissariate o legate al PNRR;
- promuovendo protocolli analoghi a livello regionale e locale, in collaborazione con Regioni, Città metropolitane e grandi Comuni, per le opere diffuse sul territorio;
- collegando in modo più stretto i protocolli ai sistemi di bilateralità (Casse Edili, enti unificati, fondi sanitari e previdenziali), per avere dati, strumenti e risorse che supportino le azioni di prevenzione, formazione e controllo.

Le priorità della FENEALUIL

Dentro questo quadro, la linea di azione sindacale sulla materia “Appalti, infrastrutture e protocolli trilaterali” può essere riassunta in alcune priorità:

- tutelare il lavoro negli appalti: piena applicazione del CCNL di settore per tutte le lavorazioni edili, costi del lavoro non ribassabili, Dure di congruità come condizione per il pagamento, contrasto alle catene di subappalto opache;
- fare del PNRR un volano di buona occupazione: legare gli investimenti infrastrutturali a clausole vincolanti su stabilità occupazionale, formazione, salute e sicurezza, con un ruolo riconosciuto alla contrattazione di sito e di filiera;

- passare dalla logica dell'emergenza a quella del ciclo di vita: pianificare programmi pluriennali di manutenzione e messa in sicurezza delle infrastrutture, legando progettazione, appalto e gestione alla durata effettiva delle opere e alla sostenibilità ambientale;
- consolidare l'esperienza dei protocolli trilaterali: da eccezione a regola per tutte le opere strategiche, con un coinvolgimento sistematico delle organizzazioni sindacali nella definizione delle regole di cantiere;
- rafforzare il ruolo delle grandi imprese come attori responsabili: valorizzare le esperienze positive di relazioni industriali avanzate, ma contrastare con decisione ogni tentativo di scaricare sui subappalti e sui lavoratori il peso di tempi, costi e rischi.

In sintesi, per la FENEALUIL appalti e infrastrutture non sono solo “politica industriale”: sono uno dei terreni decisivi su cui si gioca oggi la qualità del lavoro nel settore delle costruzioni e la capacità del Paese di crescere in modo equilibrato, sicuro e sostenibile.

[TORNA ALL'INDICE](#)

12 LAVORATORI MIGRANTI: DALLA VULNERABILITÀ ALLA PROFESSIONALITÀ

Nella filiera delle costruzioni la presenza di lavoratrici e lavoratori immigrati non è più “aggiuntiva”, ma strutturale: secondo elaborazioni su dati CNCE–Sistema Casse Edili/Edilcasse (banca dati APE), tra il 2018 e il 2022 i lavoratori nati all'estero sono cresciuti da 165.492 a 260.590, arrivando a rappresentare circa il 35% della manodopera.

L'incidenza è però molto diversa per area geografica, fino a toccare il 51% nel Nord Ovest, il 48% nel Nord Est e il 42% nel Centro, mentre nel Mezzogiorno scende intorno al 10% (regioni continentali) e al 7% (Isole).

Questa forza lavoro porta con sé non solo fatica e disponibilità, ma anche storie umane difficili, professionalità e saperi operativi maturati in contesti spesso molto differenti: tecniche, materiali e organizzazione del lavoro possono provenire da esperienze costruttive lontane dagli standard italiani ed europei, talvolta più “artigianali” o meno regolamentate.

Proprio per questo, la priorità sindacale è duplice: valorizzare le competenze e, insieme, colmare rapidamente i divari che oggi alimentano sotto-inquadramento, dequalificazione, concentrazione nelle mansioni meno qualificate, oltre a barriere linguistiche che riducono l'efficacia della formazione e rendono più fragile l'esercizio dei diritti (dal contratto alla sicurezza).

In questa prospettiva si colloca il “*Protocollo d'intesa per favorire l'inserimento socio-lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale e altri cittadini stranieri in condizione di vulnerabilità*”, sottoscritto il 16 maggio 2022 da Ministero del Lavoro, Ministero dell'Interno, Feneal, Filca, Fillea e Ance (con il contributo di UNHCR e ANCI), e successivamente rafforzato dall'adesione del sistema bilaterale.

Un'iniziativa che nasce dall'esigenza di conciliare politiche migratorie, fabbisogni del settore e tutela del lavoro regolare, aprendo canali legali di ingresso e percorsi di formazione e integrazione, contrastando irregolarità, sfruttamento e dumping contrattuale.

Il Protocollo indica con chiarezza la strada: percorsi formativi realizzati in una rete di oltre 100 Scuole Edili/Enti Unificati, coordinati da Formedil, integrati da esperienze pratiche in impresa, con l'obiettivo di qualificare la manodopera, rafforzare la sicurezza e rispondere alla carenza strutturale di personale. I primi risultati – coordinamento tra istituzioni e parti sociali, sperimentazioni territoriali – vanno consolidati, superando criticità tuttora presenti (tempi amministrativi, disomogeneità di attuazione, bisogno di un monitoraggio più stabile ed efficace).

Per questo proponiamo un salto di qualità su tre leve: formazione, contrattazione di secondo livello e welfare bilaterale.

Primo: percorsi formativi che partano dalla lingua italiana (anche “tecnica”), dalla conoscenza dei diritti/doveri e dalle regole del cantiere, fino alla piena padronanza delle normative di sicurezza, con strumenti realmente comprensibili (materiali multilingue, tutoraggio, affiancamento), affidando a Scuole Edili ed Enti Unificati un ruolo centrale e misurabile.

Secondo: nella contrattazione integrativa (aziendale/territoriale) va aperto uno spazio esplicito per prestazioni e misure mirate: ore retribuite per corsi di lingua e sicurezza, tutor di inserimento, mediazione linguistica, percorsi di riconoscimento/validazione delle competenze, oltre a strumenti organizzativi che rendano praticabili esigenze ricorrenti (gestione programmata di festività religiose,

turnazioni e pause compatibili con sicurezza e salute; opzioni alimentari adeguate nelle mense; ferie “a blocchi” e banca ore per rientri nei Paesi d’origine, con criteri trasparenti e senza penalizzazioni).

Terzo: va valorizzata la possibilità di prevedere prestazioni extracontrattuali erogate dalle Casse Edili, utilizzando le risorse dello 0,45% del contributo Cassa Edile destinato alle prestazioni per gli operai: un bacino che può sostenere, con regole condivise, interventi concreti (supporto a pratiche amministrative e documentali, mobilità/alloggio temporaneo, sostegni alla genitorialità e all’istruzione, misure di continuità nelle fasi di transizione lavorativa).

Quarto: nell’ottica di comprendere sempre meglio e da dentro le dinamiche legate ai fenomeni migratori e di turn over delle principali nazionalità di origine dei nuovi lavoratori immigrati che negli ultimi anni stanno arrivando principalmente da nord Africa (Egitto Marocco Tunisia), estremo oriente (India e Pakistan) ma anche da altre nazioni africane ed del resto del mondo, sarà importante organizzare sul territorio questi lavoratori e costruire sempre di più rapporti con le comunità di provenienza cercando di coinvolgere attivamente i nostri iscritti in percorsi di partecipazione attiva, e di rappresentanza nelle loro aziende al fine di arrivare in un prossimo futuro a costituire un Coordinamento Immigrazione che possa dare loro uno specifico spazio di confronto politico sindacale a tutti i livelli dell’organizzazione e costruire un nuovo potenziale bacino di dirigenti sindacali in grado di interpretare al meglio i bisogni di tutti i lavoratori.

Queste scelte non sono “attenzioni di contorno”: sono strumenti per trasformare una presenza numerosa e indispensabile in lavoro qualificato, sicuro e riconosciuto, riducendo ricattabilità e dumping lungo la catena degli appalti.

E sono anche la condizione per portare tutele e diritti dove il lavoro si svolge davvero, rafforzando l’integrazione tra rappresentanza e servizi, e rendendo la bilateralità un motore di qualità del lavoro e di coesione nel settore.

[TORNA ALL’INDICE](#)

13 POLITICHE ABITATIVE, RIGENERAZIONE URBANA, SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO

Il tema della casa, della rigenerazione urbana e della salvaguardia del territorio è oggi uno dei terreni più delicati e strategici su cui si misura la qualità della democrazia sociale del nostro Paese. Per la FENEALUIL, che rappresenta le lavoratrici e i lavoratori dell'intera filiera delle costruzioni, non è una questione “di contesto”, ma il cuore del proprio mandato: perché parlare di politiche abitative significa parlare di diritti, di lavoro, di sviluppo, di coesione sociale.

Un'emergenza abitativa che cambia volto

Negli ultimi anni la questione casa è tornata al centro dell'attenzione pubblica, ma con caratteristiche nuove rispetto al passato. Non siamo di fronte solo a un problema di “povertà estrema”, bensì a una difficoltà crescente per larghi strati di popolazione – studenti, giovani lavoratori, famiglie monoreddito, migranti, lavoratori in transizione – ad accedere a un'abitazione dignitosa a costi sostenibili.

Nelle grandi aree metropolitane e nelle città universitarie, canoni e prezzi hanno ripreso a correre: per molte famiglie la spesa per l'abitazione supera il 30–40% del reddito disponibile; per un giovane con contratto instabile, affittare un bilocale nelle zone ad alta domanda è semplicemente fuori portata. Questo blocca percorsi di autonomia, rinvia la formazione di nuove famiglie, accentua la crisi demografica e alimenta la mobilità “forzata” verso zone periferiche, meno servite e più fragili.

All'opposto, vaste aree interne e una parte importante del Mezzogiorno vivono un processo di spopolamento. Interi comuni hanno perso in pochi decenni una quota enorme della popolazione, lasciando dietro di sé un patrimonio edilizio vuoto o sottoutilizzato: case sfitte, edifici abbandonati, centri storici che si svuotano, periferie commerciali e artigianali che si degradano.

Il paradosso è evidente:

- **dove la domanda è alta, l'offerta è rigida e carissima;**
- **dove le abitazioni abbondano, mancano lavoro, servizi e opportunità.**

Non è un problema di metri quadrati “mancanti” in assoluto, ma di distribuzione, qualità, funzione dell'abitare.

Un modello abitativo che non regge più

Alla base di questa situazione c'è un modello abitativo novecentesco che ha fatto della casa, prima di tutto, un investimento patrimoniale e solo in secondo luogo un diritto sociale. L'Italia continua ad avere una delle più alte quote di proprietari di casa in Europa, ma negli anni ha drasticamente ridotto la spesa in edilizia pubblica e sociale, comprimendo il ruolo del settore pubblico e delegando quasi tutto al mercato.

Il risultato è un mercato rigido, dove:

- l'edilizia residenziale pubblica (ERP) è insufficiente, spesso degradata, concentrata in pochi quartieri;
- l'edilizia sociale e a canone moderato fatica a decollare, anche per mancanza di strumenti stabili e di una regia nazionale;

- le politiche fiscali (bonus, detrazioni) hanno favorito più il patrimonio esistente – spesso di proprietà – che la creazione di nuova offerta sociale o la riconversione di patrimonio dismesso.

In questo quadro, i giovani, i lavoratori con percorsi discontinui, le famiglie in affitto, i migranti restano schiacciati tra canoni insostenibili, precarietà abitativa, convivenze forzate. È una frattura sociale che si vede chiaramente nelle periferie: dove la casa diventa spesso il luogo in cui si concentrano disagio, insicurezza, isolamento.

Rigenerare, non solo costruire: una nuova idea di città e territorio

La FENEALUIL ha scelto da tempo di legare la propria azione non solo ai temi del lavoro e dei cantieri, ma anche a una visione più ampia di città e territorio. Rigenerare, per noi, non significa semplicemente “ristrutturare” edifici: significa ridare vita a pezzi di città e di Paese, trasformando la casa da bene immobiliare passivo a infrastruttura sociale attiva.

Questo significa:

- riqualificare energeticamente e staticamente il patrimonio edilizio esistente, riducendo consumi ed emissioni e aumentando la sicurezza sismica;
- ricucire le periferie, portando servizi, spazi pubblici, trasporti, scuole, verde, cultura nei quartieri dove troppo a lungo si è costruito senza pianificare;
- recuperare aree dismesse – industriali, ferroviarie, militari, commerciali – evitando nuovo consumo di suolo e trasformandole in luoghi di vita, lavoro, socialità;
- valorizzare borghi e aree interne non con operazioni di facciata, ma con progetti che tengano insieme abitare, telelavoro, servizi, mobilità, turismo sostenibile.

Il Paese non soffre di mancanza di spazio, ma di mancanza di equilibrio: le metropoli concentrano opportunità e pressione abitativa; i borghi custodiscono edifici, storia, potenzialità, ma mancano di connessioni materiali e immateriali. Una politica abitativa moderna deve tenere insieme questi poli, non contrapporli.

Salvaguardia del territorio: sicurezza, prevenzione, lavoro buono

Politiche abitative e rigenerazione urbana sono inseparabili dalla **salvaguardia del territorio**. Ogni nuova edificazione, ogni ampliamento, ogni intervento di trasformazione ha effetti sugli equilibri idrogeologici, sulle reti, sugli ecosistemi. L'Italia paga già oggi un prezzo altissimo in termini di dissesto: frane, alluvioni, eventi estremi si ripetono con frequenza crescente, aggravati dal cambiamento climatico e dall'assenza di manutenzione diffusa.

Per la FENEALUIL, salvaguardare il territorio significa:

- pretendere piani seri di manutenzione ordinaria e straordinaria di argini, reticoli idrici, versanti, infrastrutture;
- contrastare nuovo consumo di suolo inutile, privilegiando il riuso di volumi esistenti e il recupero del costruito;
- rivendicare che i grandi programmi di investimento – dal PNRR ai fondi strutturali – non si concentrino solo sulla “grande opera” ma prevedano risorse stabili per interventi diffusi di messa in sicurezza e rigenerazione.

Qui la filiera delle costruzioni ha un ruolo decisivo: la qualità del progetto, dei materiali, dell'organizzazione di cantiere, delle competenze messe in campo fa la differenza tra opere che durano e opere che si ammalorano in pochi anni. La salvaguardia del territorio crea lavoro, ma deve creare buon lavoro, regolare, formato, tutelato.

Le criticità delle politiche pubbliche

In questo quadro complesso, le politiche pubbliche degli ultimi anni hanno mostrato luci e ombre.

Gli incentivi fiscali per la riqualificazione (dal 110% alle misure ordinarie) hanno indubbiamente attivato investimenti, lavoro, innovazione nel settore edilizio. Ma sono stati pensati quasi sempre in chiave individuale e di breve periodo, più come leva fiscale che come vera politica abitativa e urbana. Hanno raramente affrontato il tema dell'affitto a canone sostenibile, della casa pubblica, del recupero coordinato di interi quartieri o del patrimonio ERP.

Parallelamente, i programmi di rigenerazione urbana e di housing sociale hanno spesso sofferto di frammentazione, procedure lente, mancanza di una regia nazionale e di un reale coinvolgimento delle comunità locali e delle parti sociali. Il rischio è quello di interventi "a spot", che non cambiano davvero la qualità dell'abitare e lasciano irrisolte le disuguaglianze di fondo.

La percezione, per chi lavora e vive nelle città e nei territori, è quella di un **sistema disallineato**: grandi annunci, progetti che faticano a partire o a concludersi, mancanza di una visione integrata che tenga insieme casa, lavoro, servizi, mobilità, ambiente.

Il ruolo e le responsabilità della FENEALUIL

In questo scenario la FENEALUIL non può limitarsi a rivendicare lavoro e cantieri. Deve proporsi come soggetto pienamente titolato a intervenire nel dibattito sulle politiche abitative, sulla rigenerazione urbana e sulla salvaguardia del territorio, mettendo al centro il punto di vista di chi costruisce materialmente città e infrastrutture, e di chi in quelle città e in quei territori vive.

Le direttrici di azione sono almeno quattro:

1. Essere parte attiva nella definizione delle politiche abitative e urbane La FENEALUIL deve rivendicare la propria presenza ai tavoli – nazionali e locali – dove si decidono programmi di edilizia sociale, rigenerazione di quartieri, utilizzo dei fondi PNRR, piani di difesa del suolo. Non solo per monitorare gli appalti e difendere il contratto edile, ma per orientare le scelte: quali interventi, con quali priorità, in quali aree, con quali ricadute sul lavoro e sulla qualità della vita.
2. Legare lavoro, casa e territorio in una visione di filiera Per la nostra categoria, casa e territorio non sono parole astratte: significano progettazione, cantiere, materiali, competenze, sicurezza. Dobbiamo saper spiegare, con linguaggio chiaro, che ogni euro investito in qualità dell'abitare e manutenzione del territorio genera occupazione stabile e qualificata, riduce i costi sociali di degrado e dissesto, restituisce valore alle comunità.
3. Proporre un piano strutturale di edilizia sociale e rigenerazione Serve un salto di scala: non bastano bonus temporanei e progetti episodici. La FENEALUIL può contribuire a una proposta che punti a:
 - un piano pluriennale di edilizia pubblica e sociale, con operatori qualificati e regole chiare su contratti, sicurezza e legalità;
 - programmi di rigenerazione di quartieri degradati, con interventi su edifici, spazi pubblici, servizi, trasporti;

- percorsi di recupero di borghi e aree interne, legati a lavoro agile, economia di prossimità, servizi di base, mobilità sostenibile;
 - un grande programma di messa in sicurezza del territorio, che coinvolga stabilmente l'industria delle costruzioni e metta al centro il lavoro regolare.
4. Costruire alleanze sociali e civiche Le politiche abitative e urbane parlano a un fronte largo: comitati di quartiere, associazioni di inquilini, movimenti studenteschi, professionisti, amministratori locali. La FENEALUIL può e deve dialogare con questi soggetti, costruendo alleanze basate su obiettivi comuni: più casa sociale, quartieri più vivibili, meno consumo di suolo, più manutenzione del territorio, più lavoro buono.

Una sfida sociale e sindacale

La questione abitativa, la rigenerazione urbana e la salvaguardia del territorio non sono, per la FENEALUIL, un capitolo “in più” delle Tesi congressuali. Sono una delle chiavi per capire che Paese saremo tra dieci, venti anni: più frammentato o più coeso, più ingiusto o più equo, più fragile o più capace di reggere le crisi.

Per la nostra categoria significa assumersi una responsabilità ulteriore: non solo difendere i lavoratori nei cantieri, ma contribuire a definire cosa e come si costruisce; non solo chiedere più investimenti, ma chiedere investimenti giusti, che migliorino davvero la vita delle persone, riducano le disuguaglianze, proteggano l'ambiente.

Casa, città, territorio: in questi tre nodi si gioca una parte decisiva del futuro dell'Italia. La FENEALUIL, con la forza della rappresentanza e della contrattazione, vuole esserci non da spettatrice, ma da protagonista.

[TORNA ALL'INDICE](#)

14. CONTRATTAZIONE E SVILUPPO DEL SETTORE DEI MATERIALI DA COSTRUZIONE

Il settore dei materiali da costruzione è il cuore industriale dell'intera filiera delle costruzioni. Nei cementifici, nelle fabbriche di laterizi e prefabbricati, negli stabilimenti del legno-arredo, nelle cave e negli impianti lapidei si decide, in concreto, che tipo di edilizia e infrastrutture avrà il Paese nei prossimi decenni: più o meno sicura, più o meno sostenibile, più o meno capace di generare lavoro stabile e di qualità.

Per la FENEALUIL, parlare di contrattazione negli “impianti fissi” significa collocare il tema dentro un quadro più ampio. Non è solo una questione di rinnovi contrattuali, tabelle retributive o istituti normativi.

È, prima di tutto, una questione di modello di sviluppo, di politica industriale e di qualità della rappresentanza. Nei siti produttivi dei materiali da costruzione si intrecciano tutte le grandi transizioni in corso:

- quella ecologica, con la necessità di ridurre drasticamente le emissioni climalteranti;
- quella tecnologica, con l'introduzione di impianti sempre più automatizzati e digitalizzati;
- quella sociale, con la ricerca di un equilibrio nuovo tra competitività, diritti, sicurezza e coesione territoriale.

A fronte di modelli organizzativi che tendono a ridurre l'occupazione e a sostituire il lavoro umano nei processi produttivi, la nostra azione deve orientarsi non alla subalternità al cambiamento, ma al suo **governo contrattuale, sociale e democratico**.

Negli ultimi anni, i dati della filiera confermano questa centralità. Secondo le analisi più recenti, il valore complessivo della produzione delle costruzioni supera i 600 miliardi di euro l'anno, con oltre tre milioni di occupati, e una quota rilevante di questo valore è generata proprio nei materiali da costruzione, in particolare nei settori ad alta intensità industriale come cemento, calcestruzzo, laterizi, manufatti e legno-arredo.

Allo stesso tempo, la fase che stiamo vivendo è segnata da un cambio di passo: si attenua l'effetto espansivo legato ai bonus edilizi e alla manutenzione straordinaria delle abitazioni, mentre cresce il peso delle infrastrutture pubbliche, delle grandi opere e degli interventi diffusi su reti, ponti, ferrovie e opere di difesa del suolo, sostenuti dal PNRR e da altre misure di finanza pubblica.

Questo spostamento della domanda ha conseguenze dirette sugli impianti fissi:

- le produzioni più legate al mercato residenziale privato risentono maggiormente del ridimensionamento dei bonus e dell'incertezza normativa;
- quelle connesse all'ingegneria civile e alle infrastrutture trovano invece sbocchi più stabili, ma a condizione che la programmazione delle opere sia credibile, che le procedure di gara non si inceppino e che il ciclo degli investimenti non si interrompa a metà strada.

In mezzo, ci sono le lavoratrici e i lavoratori di questi settori, che chiedono continuità produttiva, salari adeguati, sicurezza e prospettive.

La contrattazione collettiva, in questo scenario, ha svolto e continua a svolgere un ruolo essenziale. I rinnovi dei principali CCNL degli impianti fissi – dal cemento alla filiera dei laterizi e manufatti, dal legno-arredo ai lapidei – si sono mossi lungo alcune direttrici comuni:

- difendere il potere d'acquisto in una fase di alta inflazione;
- rafforzare il welfare integrativo previdenziale e sanitario;
- aggiornare l'inquadramento professionale per riconoscere le nuove competenze richieste da impianti più complessi;
- consolidare strumenti di partecipazione e confronto sulle riorganizzazioni industriali.

Nel cemento, calce e gesso, la contrattazione ha dovuto misurarsi con un settore altamente energivoro, esposto al caro energia e al sistema ETS sulle emissioni di CO₂, ma allo stesso tempo centrale per la realizzazione delle infrastrutture e delle opere pubbliche.

Gli accordi hanno cercato di coniugare aumenti salariali significativi, rafforzamento della previdenza complementare e della sanità integrativa, e un ruolo più strutturato del sindacato nel confronto sui piani industriali legati alla decarbonizzazione, alla riconversione di impianti e all'introduzione di nuove tecnologie di processo.

Nei comparti caratterizzati da elevata intensità energetica e da processi produttivi in rapida trasformazione, diventa sempre più necessario contrattare non solo il salario, ma anche l'organizzazione del lavoro, la gestione delle ristrutturazioni industriali, l'impatto ambientale e le competenze richieste.

Nei laterizi e manufatti, il rinnovo ha dovuto tenere conto di un comparto pesantemente colpito dall'aumento dei costi energetici e dalla volatilità del mercato edilizio. La risposta contrattuale è stata duplice:

- da un lato, aumenti dei minimi in grado di recuperare parte dell'erosione inflattiva;
- dall'altro, interventi su classificazione professionale, formazione e sicurezza, per accompagnare l'automazione crescente dei forni, delle linee di produzione e della movimentazione.

Il legno-arredo, fortemente orientato all'export e all'innovazione di prodotto, ha scelto la strada di un meccanismo retributivo che rivaluta i minimi ex post in funzione dell'inflazione effettiva, a tutela del potere d'acquisto, mentre sul piano normativo ha rafforzato gli strumenti per gestire l'impatto di digitalizzazione, robotica e riorganizzazione delle filiere.

Nei lapidei, la contrattazione ha incrociato in modo ancora più netto il tema della sicurezza e dell'ambiente: cave, impianti di frantumazione e reparti di taglio e finitura richiedono un'attenzione costante a polveri, rumore, movimentazione carichi, nonché agli effetti sui territori, sul paesaggio e sulle comunità locali.

In conclusione, i rinnovi contrattuali nei materiali da costruzione dimostrano che il sindacato, quando è forte della sua rappresentanza e della sua capacità negoziale, è in grado di incidere positivamente sulle condizioni di lavoro anche nei contesti più difficili.

Un capitolo a parte merita il mondo delle piccole e medie imprese: il rinnovo del contratto Confapi per i materiali da costruzione ha riportato al centro un'area significativa di lavoratori che rischiava di rimanere indietro sul piano salariale e delle tutele. È un primo passo, che va consolidato con un lavoro

successivo sulla parte normativa, per garantire che anche nelle PMI la competitività non si giochi sul terreno del dumping contrattuale e della compressione dei diritti.

Accanto alla contrattazione nazionale, resta decisivo il ruolo del secondo livello, aziendale o di gruppo. Dove è stato praticato, il confronto nei siti produttivi ha permesso di integrare il salario attraverso premi di risultato legati a indicatori trasparenti, di governare le turnazioni e la flessibilità degli orari senza scaricare sui lavoratori il peso degli aggiustamenti produttivi, di presidiare i processi di riorganizzazione e di esternalizzazione, di collegare gli obiettivi di produttività con quelli di sicurezza e di tutela ambientale.

Tuttavia, la diffusione di questa contrattazione è ancora troppo disomogenea: più forte nei grandi gruppi industriali, più debole nelle realtà medio-piccole e in alcuni distretti.

Qui si inserisce in modo decisivo il tema delle RSU. Le rappresentanze sindacali unitarie sono il primo presidio di democrazia nei luoghi di lavoro, la cerniera tra le grandi scelte contrattuali nazionali e la realtà quotidiana degli impianti. Senza RSU forti, radicate e riconosciute, la migliore norma di contratto rischia di rimanere lettera morta. È nelle RSU che i lavoratori possono esercitare concretamente il diritto a essere informati, consultati, coinvolti; è attraverso le RSU che si costruiscono piattaforme aziendali e di gruppo, si negoziano orari, organizzazione del lavoro, premi, misure di conciliazione vita-lavoro, piani di formazione e interventi su salute e sicurezza.

Per la FENEALUIL, rafforzare le RSU negli impianti fissi significa, prima di tutto, rafforzare la rappresentanza reale. Vuol dire aumentare il numero dei luoghi in cui il sindacato non solo è presente, ma è ascoltato, riconosciuto come interlocutore contrattuale, capace di portare risultati.

La valorizzazione delle **RSU** e il rafforzamento delle relazioni industriali diventano un elemento decisivo non solo per migliorare le condizioni materiali dei lavoratori, ma anche per aumentare la partecipazione e il senso di appartenenza al sindacato.

Vuol dire investire sulla formazione dei delegati, sulla loro capacità di leggere un bilancio, di capire un piano industriale, di dialogare con i lavoratori e con il management, di usare fino in fondo gli strumenti previsti dai CCNL e dalla legge.

Le RSU sono anche il luogo in cui cresce la nuova classe dirigente della FENEALUIL: è da lì che emergono le figure che in futuro saranno chiamate a guidare categorie, strutture territoriali e regionali, organismi nazionali.

Per questo occorre guardare alle RSU non solo come a un presidio difensivo, ma come a un motore di crescita dell'Organizzazione: ogni nuova RSU eletta in un impianto, ogni lista FENEALUIL che si afferma o si rafforza è un passo avanti nella costruzione di una FENEALUIL più rappresentativa, più autorevole, più capace di incidere nella realtà.

Rafforzare il ruolo contrattuale delle RSU significa valorizzarle come interlocutori stabili nei processi di innovazione tecnologica ed ecologica.

Gli impianti fissi saranno sempre più attraversati da investimenti in efficienza energetica, automazione, digitalizzazione, nuova organizzazione del lavoro; la transizione verde, se gestita unilateralmente, rischia di tradursi in chiusure improvvise, in esternalizzazioni, in tagli occupazionali.

Se invece viene contrattata a livello aziendale, con RSU forti e preparate, può diventare occasione di riqualificazione professionale, di miglioramento delle condizioni di lavoro, di riduzione dei rischi, di costruzione di percorsi di uscita anticipata dignitosi per chi non può più sostenere ritmi e carichi pesanti.

In questo senso, la contrattazione negli impianti fissi e lo sviluppo del settore dei materiali da costruzione non sono un capitolo separato della politica sindacale: sono uno dei luoghi in cui si gioca il futuro della FENEALUIL.

Qui si misura la capacità dell'Organizzazione di stare dentro le grandi trasformazioni industriali senza subirle; di difendere salario e diritti senza rinunciare a una visione di sviluppo; di tenere insieme contrattazione nazionale, bilateralità e presenza quotidiana nei luoghi di lavoro.

L'obiettivo è chiaro: costruire una filiera dei materiali che non sia pensata solo in termini di costi e margini, ma come parte di un progetto Paese in cui le infrastrutture, la casa, il territorio, l'ambiente e il lavoro si tengono insieme. Per farlo servono contratti forti, welfare integrativo solido, politiche industriali adeguate, ma soprattutto servono lavoratrici e lavoratori organizzati, RSU consapevoli e attive, una FENEALUIL che vede negli impianti fissi non solo un settore da tutelare, ma un luogo strategico per la propria crescita e per la qualità complessiva della rappresentanza sindacale nel mondo delle costruzioni.

Il futuro del settore dei materiali da costruzione non è già scritto. Dipenderà dalla capacità di **tenere insieme sviluppo e diritti**, innovazione e giustizia sociale, competitività delle imprese e dignità del lavoro.

Il settore dei materiali da costruzione: caratteristiche, forze e fragilità

Se guardiamo al settore materiali da costruzione nel suo complesso, emergono alcune caratteristiche strutturali:

1. **Centralità per la filiera**: secondo Federcostruzioni, la “filiera materiali” rappresenta una quota significativa del valore complessivo, con un forte effetto moltiplicatore su occupazione e indotto. Ogni milione investito in infrastrutture e costruzioni genera un valore aggiunto molto elevato proprio nei materiali, in particolare in cemento, calcestruzzo e laterizi.
2. **Intensità energetica e ambientale**: cementifici, forni per laterizi e ceramiche, impianti di produzione di vetro e alcuni comparti lapidei sono fra i settori industriali più energivori e più esposti alle politiche di decarbonizzazione. Questo li rende sia vulnerabili (costi, concorrenza extra UE, ETS), sia strategici per la transizione (innovazione tecnologica, nuove filiere del riciclo).
3. **Dualismo industriale**: coesistono grandi gruppi in grado di programmare investimenti pluriennali e un tessuto di PMI e microimprese che spesso operano con margini ridotti, minor capacità di investimento e maggior esposizione a cicli congiunturali e tensioni su prezzi e domanda.
4. **Legame stretto con il territorio**: cave, cementifici, laterizi e prefabbricati hanno un impatto diretto sulle comunità locali, sia in termini occupazionali, sia per l'ambiente e il paesaggio. Questo produce spesso conflitti e richiede un livello di responsabilità sociale molto alto.

Su questo sfondo, i punti di forza del settore sono evidenti:

- una competenza tecnica e industriale accumulata in decenni di attività;

- eccellenze riconosciute a livello internazionale (soprattutto nel legno–arredo e nei lapidei ornamentali);
- una capacità di adattamento che, nelle fasi più dure della crisi, ha permesso di evitare un collasso produttivo generalizzato.

Ma altrettanto evidenti sono le fragilità:

- dipendenza da costi energetici e materia prima;
- esposizione alle oscillazioni delle politiche fiscali (bonus) e della spesa pubblica;
- rischio reale di “transizione ingiusta”, se decarbonizzazione ed efficienza non saranno accompagnate da politiche industriali e sociali adeguate.

Contrattazione di secondo livello: un potenziale ancora inespresso

La contrattazione di secondo livello – aziendale, di gruppo, di sito – rappresenta lo strumento più efficace per calare le regole generali del CCNL nella realtà concreta degli impianti. Laddove è stata praticata, ha permesso di:

- integrare il salario attraverso premi di risultato, legati a indicatori chiari (qualità, produttività, sicurezza, obiettivi ambientali);
- gestire in modo socialmente sostenibile turni, orari, flessibilità, evitando che le esigenze produttive si traducano in puro aumento dei carichi di lavoro;
- presidiare i processi di riorganizzazione, fusione, acquisizione, introduzione di nuove tecnologie, difendendo occupazione e qualità del lavoro.

Tuttavia, la diffusione di questa contrattazione è ancora disomogenea. È relativamente più forte nei grandi gruppi industriali – ad esempio in alcuni importanti gruppi del cemento, del legno–arredo o dei prefabbricati – mentre resta più debole nelle PMI e nei distretti dove la presenza sindacale è meno strutturata.

Per la FENEALUIL, questo è un terreno di lavoro prioritario:

- rafforzare la rete di RSU/RSA negli impianti fissi;
- costruire piattaforme di secondo livello capaci di integrare salario, diritti e gestione della transizione tecnologica ed ecologica;
- promuovere modelli di accordo replicabili che colleghino, in modo virtuoso, produttività, sicurezza, formazione, tutela ambientale e partecipazione dei lavoratori.

Prospettive e linee di azione sindacale

Alla luce di quanto descritto, le linee di azione sindacale per i materiali da costruzione possono essere così sintetizzate e sviluppate.

Salari e contrasto alla povertà lavorativa

La prima esigenza è recuperare e difendere il potere d’acquisto. Dopo il “picco inflattivo” 2022–2023, gli accordi che agganciano gli aumenti salariali all’inflazione effettiva (come nel legno–arredo) o che riconoscono incrementi consistenti sui minimi (come nei laterizi e in molte intese nei materiali) vanno consolidati e, dove possibile, estesi.

La contrattazione di secondo livello dovrà poi diventare uno strumento sistematico per redistribuire una quota della ricchezza prodotta: premi di risultato chiari, legati non solo ai margini economici ma anche alla qualità del lavoro, alla sicurezza, agli obiettivi ambientali.

Una transizione ecologica “giusta”

La decarbonizzazione del cemento, dei laterizi e degli altri materiali non può essere lasciata alla sola logica di mercato. Ogni investimento in nuovi forni, combustibili alternativi, processi di cattura della CO₂, riciclo di materiali deve essere accompagnato da:

- informazione preventiva e completa alle rappresentanze sindacali;
- piani di formazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti;
- misure contrattuali e, dove necessario, pubbliche per evitare che riconversioni e chiusure si traducano in tagli occupazionali traumatici.

La transizione verde deve essere utilizzata per migliorare la qualità del lavoro – ridurre esposizione a rischi, modernizzare impianti, qualificare professionalità – non per schiacciare ancora una volta i lavoratori tra costi e concorrenza globale.

La **transizione ecologica** rappresenterà uno dei principali fattori di cambiamento. Le politiche europee e nazionali di riduzione delle emissioni, l'evoluzione del sistema delle quote CO₂, l'efficientamento energetico dei processi produttivi e lo sviluppo dell'economia circolare incideranno profondamente sui comparti del cemento, dei laterizi, dei lapidei e del legno. In questo scenario, il lavoro non può essere considerato un costo da comprimere, ma una risorsa strategica da valorizzare. Sarà necessario contrattare investimenti, riconversioni produttive, formazione e nuovi profili professionali, affinché la transizione sia **giusta** e non scaricata sulle lavoratrici e sui lavoratori.

Salute, sicurezza e ambiente

Negli impianti fissi, i rischi per la salute e la sicurezza sono ancora elevati: polveri sottili, rumore, movimentazione carichi, rischio chimico, lavoro su turni e in ambienti ad alta temperatura. La contrattazione deve continuare a insistere su:

- sorveglianza sanitaria mirata e di lungo periodo;
- riduzione dei tempi di esposizione, attraverso una migliore organizzazione di turni e pause;
- investimenti in dispositivi di protezione, cabina chiusa, automazione delle fasi più pericolose;
- pieno coinvolgimento di RLS e RLST, con formazione specifica sui nuovi processi e materiali.

La dimensione ambientale – emissioni, gestione rifiuti, recupero aree estrattive – deve entrare stabilmente nel confronto con le imprese, perché l'ambiente in cui l'azienda opera è anche l'ambiente di vita dei lavoratori e delle loro famiglie.

Rappresentanza, proselitismo e democrazia nei luoghi di lavoro

Nella filiera dei materiali, il rafforzamento della rappresentanza sindacale è condizione per rendere effettivi i diritti contenuti nei CCNL. Servono:

- più RSU/RSA negli stabilimenti e nelle cave;

- maggiore sindacalizzazione nelle PMI, nei subfornitori e nelle realtà più periferiche;
- un lavoro capillare di informazione sui contenuti dei contratti, sui diritti legati alla bilateralità (previdenza, sanità, formazione), sulle opportunità offerte dagli accordi di secondo livello.

Solo così sarà possibile contrastare davvero dumping contrattuale, lavoro irregolare e frammentazione delle tutele.

La **crescita del numero degli iscritti** non è un obiettivo meramente organizzativo, ma una condizione essenziale per incidere sulle scelte industriali e per governare le trasformazioni in atto.

Solo un sindacato forte della propria rappresentanza può contrattare l'uso delle nuove tecnologie in una logica di miglioramento delle condizioni di lavoro, di valorizzazione delle competenze e di rafforzamento della sicurezza.

Politiche industriali e protocolli di filiera

Infine, è necessario legare l'azione contrattuale a una proposta chiara di politica industriale per i materiali da costruzione:

- chiedere che le risorse del PNRR e della programmazione infrastrutturale siano condizionate a clausole sociali e ambientali precise (contratti di settore, sicurezza, formazione, occupazione stabile);
- promuovere protocolli trilaterali tra istituzioni, imprese e sindacati che definiscano standard comuni per grandi opere, distretti industriali e filiere, includendo il ruolo degli impianti fissi;
- rivendicare incentivi mirati per le imprese che investono davvero in decarbonizzazione, sicurezza, qualità del lavoro e stabilità occupazionale.

In conclusione, la contrattazione nel settore degli impianti fissi e lo sviluppo dei materiali da costruzione sono, a tutti gli effetti, un capitolo decisivo della politica sindacale della FENEALUIL. Qui si decide non solo quanto e come saranno pagati i lavoratori, ma anche quale modello di industria, di territorio e di transizione il Paese intende realizzare.

L'obiettivo è chiaro: costruire una filiera dei materiali che non sia solo "competitiva" sui mercati, ma che sia anche capace di offrire lavoro dignitoso, sicuro, stabile e qualificato; che contribuisca davvero alla transizione ecologica; che rispetti i territori e le comunità in cui è insediata. La contrattazione collettiva, a tutti i livelli, è lo strumento con cui questo obiettivo può diventare un impegno concreto, verificabile e condiviso.

In conclusione, il futuro che abbiamo di fronte deve essere letto come una fase di opportunità: opportunità per rilanciare la contrattazione, per governare l'innovazione, per rendere la transizione ecologica socialmente sostenibile e per rafforzare il sindacato come soggetto collettivo.

La crescita degli iscritti, nel quadro dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza, non è solo una necessità organizzativa, ma la **condizione politica e sindacale** per costruire un futuro del settore fondato su lavoro di qualità, diritti e partecipazione.

[TORNA ALL'INDICE](#)

15. INTELLIGENZA ARTIFICIALE: UNA RIVOLUZIONE GIÀ IN CORSO

Parlare oggi di lavoro senza parlare di intelligenza artificiale è, semplicemente, impossibile. Il modo in cui progettiamo, costruiamo, organizziamo i cantieri e perfino il modo in cui ci relazioniamo tra persone è già attraversato – spesso in modo silenzioso – da algoritmi, piattaforme digitali, sensori, sistemi di analisi dei dati.

Questa trasformazione, se non viene governata, rischia di pesare tutta sulle spalle delle lavoratrici e dei lavoratori; se invece viene orientata con intelligenza e responsabilità, può rendere il lavoro più sicuro, meno faticoso, meglio retribuito e più qualificato.

Per la FENEALUIL siamo davanti a un bivio: o decidiamo di stare dentro questa transizione come protagonisti, oppure la subiremo. Non si tratta di una scelta teorica, ma molto concreta, che riguarda i cantieri, le imprese, le scuole edili, gli enti bilaterali, la contrattazione, la formazione, il modo stesso di fare sindacato.

Alla base del nostro ragionamento c'è una convinzione semplice ma decisiva: non può esistere uno sviluppo equo e sostenibile se si calpesta il lavoro. Il lavoro è misura di libertà e dignità; è il contributo che ciascuna persona offre alla comunità, è il modo attraverso cui si rendono esigibili i diritti sociali, il benessere, la qualità della vita.

E tuttavia, nel modello economico che ha dominato negli ultimi decenni, il lavoro è stato spesso trattato come un costo da comprimere, e non come il cuore vivo della società. Le tante riforme ispirate alla flessibilità e alla precarietà non hanno prodotto un salto stabile in termini di occupazione o di produttività; hanno piuttosto generato salari più bassi, maggiore insicurezza, frammentazione dei percorsi professionali.

In questo quadro si è inserita una globalizzazione senza regole sociali e, più recentemente, una fase di instabilità geopolitica che ha usato i territori e le persone come variabili dipendenti delle strategie finanziarie e delle grandi multinazionali.

Dentro questo scenario si affaccia con forza una nuova ondata di cambiamento: lo sviluppo prorompente e pervasivo dell'intelligenza artificiale. Non è un fenomeno esterno al nostro mondo: riguarda direttamente il settore delle costruzioni, uno dei comparti strategici per il Paese, che vale una quota importante del PIL e ha un impatto diretto sulla qualità dell'abitare, sulla sicurezza del territorio, sulla transizione energetica ed ecologica.

L'edilizia – troppo spesso percepita come un settore “tradizionale” – è in realtà già attraversata da queste tecnologie. Nella progettazione si stanno affermando strumenti di progettazione generativa che permettono di analizzare in pochi istanti migliaia di soluzioni alternative, di ottimizzarle in base a vincoli strutturali, energetici, economici. I modelli BIM diventano sempre più evoluti, integrando dati sull'intero ciclo di vita delle opere. La realtà virtuale e aumentata consente di “entrare” nell'edificio prima che venga costruito, di simulare scelte e varianti.

Nel cantiere comincia a diffondersi l'uso di droni e robot che, grazie all'elaborazione automatica delle immagini, confrontano lo stato dei lavori con il progetto, segnalano ritardi o criticità, supportano il monitoraggio di sicurezza. Sensori e sistemi intelligenti controllano macchinari e attrezzature, suggeriscono interventi di manutenzione prima che si verifichino guasti, riducono i rischi di incidente. Alcune applicazioni permettono già oggi di trasformare foto e dati in registri digitali di cantiere, in documenti di tracciabilità, in informazioni utili per la gestione quotidiana dei lavori.

Accanto alle opportunità, però, si affacciano rischi altrettanto evidenti. Se l'intelligenza artificiale verrà utilizzata solo per aumentare la pressione su tempi e costi, la conseguenza sarà l'ulteriore compressione del lavoro umano. Alcune mansioni potranno ridursi o sparire, soprattutto quelle meno qualificate; potrebbe accentuarsi la polarizzazione tra pochi lavoratori molto specializzati e una massa di persone espulse o marginalizzate.

Il divario generazionale rischia di ampliarsi: giovani iper-digitalizzati da un lato e lavoratori maturi spinti ai margini dall'altro. L'uso disinvolto degli algoritmi potrebbe trasformarsi in sorveglianza digitale costante, in sistemi di valutazione opachi, in scelte organizzative "guidate" dal software, senza controllo democratico né responsabilità umana.

Per la FENEALUIL, dunque, la questione non è se l'intelligenza artificiale debba essere utilizzata o meno: questa scelta non c'è più, perché la trasformazione è già in corso. La domanda vera è chi decide come usarla, con quali regole, verso quali obiettivi, e soprattutto con quali tutele per chi lavora.

In questo quadro la nostra Federazione ha una responsabilità precisa: approfondire queste tematiche, dotarsi di competenze, scegliere con chiarezza il proprio ruolo.

Non basta nominare l'IA nelle relazioni o nei documenti: bisogna studiarla, capirla, "toccarla con mano" nei cantieri e nelle imprese, parlare con i tecnici e con i lavoratori che già la incontrano nella loro quotidianità. Significa costruire relazioni strutturate con università, centri di ricerca, ordini professionali, imprese più avanzate, enti bilaterali, per capire dove stiamo andando e quali ricadute concrete ci saranno sulle persone che rappresentiamo.

In questo senso la scelta di aprire un confronto qualificato – ad esempio attraverso la collaborazione con la Biennale di Architettura – è un segnale importante: vuol dire portare la voce del lavoro in luoghi dove si discute di futuro, di città, di innovazione, di nuove estetiche e nuove tecniche costruttive. Non possiamo lasciare che l'intelligenza artificiale sia appannaggio esclusivo delle imprese o dei grandi attori tecnologici: dobbiamo esserci anche noi, con le nostre domande, le nostre proposte, la nostra idea di giustizia sociale.

Se guardiamo alle azioni concrete che la FENEALUIL deve mettere in campo, la prima parola chiave è contrattazione. L'innovazione non può essere un fatto solo aziendale: deve entrare nella contrattazione collettiva di categoria e negli accordi aziendali, diventare materia di confronto strutturato con le controparti.

Questo significa rivendicare, nei CCNL dell'edilizia e dei materiali da costruzione e nei contratti di secondo livello, il diritto effettivo alla formazione continua su digitale, nuove tecnologie, sicurezza e intelligenza artificiale; definire percorsi di aggiornamento professionale finanziati dalla bilateralità, con tempi certi, programmi certificati, riconoscimento delle competenze acquisite.

Vuol dire prevedere momenti di informazione e confronto obbligatori ogni volta che vengono introdotti sistemi automatizzati o algoritmi che incidono su turni, premi, organizzazione del lavoro, sicurezza, valutazione delle prestazioni.

La transizione tecnologica, inoltre, va accompagnata sul piano occupazionale: dove nascono nuovi profili professionali bisogna costruire percorsi di riqualificazione per chi rischia di essere espulso; dove le trasformazioni risultano troppo pesanti per mansioni usuranti, vanno individuate soluzioni di uscita anticipata e strumenti di welfare adeguati. L'introduzione dell'IA non può tradursi in un'operazione di "pulizia" della forza lavoro più fragile.

Un altro fronte decisivo riguarda la trasparenza degli algoritmi.

Se software e piattaforme entrano nel processo di valutazione, di assegnazione dei premi, di organizzazione dei turni o dei carichi di lavoro, occorre stabilire regole chiare: comprensibilità dei criteri, possibilità di verifica, divieto di utilizzo di sistemi discriminatori o non controllabili, limiti al controllo digitale più invasivo. Le macchine possono aiutare a decidere, ma la responsabilità finale resta sempre umana e non può essere “scaricata” sull’algoritmo.

Accanto alla contrattazione, la seconda grande leva è la formazione.

L’intelligenza artificiale, se non è accompagnata da un investimento straordinario in formazione, produrrà nuove esclusioni. Per questo la rete degli enti bilaterali e della formazione di settore – Scuole edili, Formedil, CPT, Casse Edili, fondi interprofessionali e previdenziali – è chiamata a una vera e propria “nuova stagione”.

I cataloghi formativi devono essere aggiornati introducendo moduli su BIM avanzato, IA nelle costruzioni, gestione dei dati, robotica collaborativa, sicurezza con tecnologie intelligenti; i percorsi devono essere differenziati per giovani che entrano nel settore, per lavoratori esperti da riqualificare, per tecnici e preposti che assumono nuove responsabilità. È essenziale evitare che competenze digitali e conoscenza dell’IA si concentrino solo nelle fasce più giovani, lasciando i lavoratori maturi a rincorrere, senza strumenti, processi che non comprendono: sarebbe una nuova forma di esclusione, tanto più inaccettabile perché generata proprio dall’innovazione.

La formazione, insomma, non è un “corollario” della nostra azione: è una vera e propria tutela, al pari del salario, della sicurezza, del welfare, della legalità.

C’è poi un ambito in cui l’intelligenza artificiale può rappresentare un alleato particolarmente prezioso: la sicurezza e la qualità del lavoro.

Se ben orientata, l’IA può aiutare a individuare in tempo reale rischi emergenti, a monitorare condizioni di cantiere, a prevenire incidenti, a controllare meglio l’usura delle attrezzature, a programmare interventi di manutenzione che evitino situazioni pericolose. Può contribuire a ridurre la fatica fisica, automatizzando le operazioni più pesanti e ripetitive, a vantaggio della salute dei lavoratori e della loro permanenza in attività in condizioni dignitose.

Ma perché questo potenziale positivo si realizzi, bisogna vigilare affinché i dati vengano utilizzati per prevenire e proteggere, non per colpevolizzare o intensificare i ritmi. Gli stessi strumenti che registrano comportamenti a rischio possono diventare, se usati male, strumenti di pressione o di controllo eccessivo. Anche qui la scelta è politica e sindacale: pretendere che sicurezza e dignità vadano sempre di pari passo.

Infine, tutto questo richiede politiche pubbliche all’altezza.

La trasformazione tecnologica non può essere lasciata solo alle logiche di impresa; va accompagnata da una strategia nazionale che coinvolga le parti sociali, che sostenga la formazione e la riqualificazione professionale, che incentivi le imprese che innovano creando occupazione stabile, qualità e sicurezza, e non soltanto tagliando il costo del lavoro.

La FENEALUIL, insieme alla UIL, deve chiedere che negli investimenti pubblici – dal PNRR ai piani infrastrutturali, dai programmi di rigenerazione urbana agli interventi per la sicurezza del

territorio – siano inserite clausole di “transizione giusta”: impegni vincolanti su occupazione, formazione, salute e sicurezza, partecipazione dei lavoratori alle scelte organizzative più rilevanti.

Tutto questo si colloca dentro una idea di sindacato che abbiamo scelto da tempo.

La FENEALUIL, come la UIL, si riconosce in una visione post-ideologica ma non neutrale: non siamo legati agli schemi rigidi del passato, ma abbiamo radici solide – riformismo, laicità, pluralismo, democrazia, libertà – che vogliamo tradurre dentro le nuove dinamiche del lavoro e delle tecnologie. Leggere la realtà “così com’è” non significa accettarla passivamente, ma capire dove intervenire, con chi allearsi, quali strumenti usare per spostare gli equilibri a favore dei lavoratori.

L’intelligenza artificiale, in questo senso, deve essere un potente strumento al servizio delle persone, non il contrario.

Deve contribuire a rendere il settore delle costruzioni più sicuro, meno faticoso, più attrattivo per i giovani, capace di offrire percorsi professionali di qualità. Deve aiutare a trasformare davvero l’edilizia in “industria delle costruzioni” ad alto contenuto di innovazione, ma con il lavoro dignitoso al centro, non sacrificato sull’altare della velocità o del profitto.

Le sfide sono molte, i cambiamenti sono già iniziati e non aspettano nessuno.

Per questo la FENEALUIL è chiamata a un doppio impegno: da un lato approfondire, conoscere, attrezzarsi; dall’altro accompagnare iscritti e lavoratori dentro questa nuova fase senza false rassicurazioni, ma con la certezza che il sindacato c’è, e non intende lasciare nessuno indietro.

Il progetto politico dell’attuale gruppo dirigente, in questo quadro, è prima di tutto un patto di serietà e lungimiranza con il mondo del lavoro che rappresentiamo.

Un patto che dice, con chiarezza: vogliamo stare dentro la rivoluzione dell’intelligenza artificiale non come spettatori spaventati, ma come protagonisti consapevoli, portando al centro – oggi come ieri – il valore del lavoro, la dignità delle persone, la giustizia sociale come misura di ogni vera innovazione.

[TORNA ALL’INDICE](#)

16. ARTIGIANATO: RAPPRESENTANZA E BILATERALITÀ

Il comparto artigiano rappresenta una parte essenziale del sistema produttivo italiano e, di conseguenza, un fronte strategico anche per l'azione sindacale della FENEALUIL nel settore delle costruzioni.

Qui si intrecciano alcune caratteristiche tipiche del “modello Italia”: piccola dimensione d'impresa, forte radicamento territoriale, alto contenuto di mestiere e di saper fare, ma anche fragilità organizzative, discontinuità produttiva, minore capacità di strutturare relazioni industriali stabili.

In questo contesto, il modello confederale di rappresentanza e bilateralità dell'artigianato è stato ed è tuttora un elemento di tenuta sociale. Allo stesso tempo, mostra oggi limiti e criticità che richiedono un'evoluzione, se vogliamo che il sindacato continui a essere un riferimento credibile per lavoratrici e lavoratori che operano in micro e piccole imprese.

Il ruolo dell'artigianato e della bilateralità: un patrimonio da valorizzare

Negli ultimi anni, l'artigianato ha attraversato crisi profonde (grande recessione, pandemia, rialzo dei costi energetici), ma ha dimostrato una notevole capacità di adattamento. Molte imprese si sono innovate, hanno introdotto tecnologie digitali, hanno spostato parte delle attività su lavorazioni conto terzi e filiere globali, hanno riconfigurato prodotti e servizi.

In questo scenario, il sistema bilaterale dell'artigianato – costruito nel tempo dalle confederazioni sindacali e dalle associazioni datoriali – ha svolto una funzione di ammortizzatore e di infrastruttura sociale decisiva. Il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo dell'artigianato (FSBA), in particolare, ha rappresentato nei momenti più duri della pandemia uno strumento fondamentale per garantire sostegno al reddito a centinaia di migliaia di lavoratori di piccole imprese, che altrimenti sarebbero rimasti privi di tutele.

Accanto a FSBA, il sistema bilaterale artigiano ha sviluppato strumenti di sanità integrativa, formazione, politiche attive, sicurezza sul lavoro: un insieme di tutele aggiuntive che, di fatto, suppliscono alla debolezza – o all'assenza – di strumenti analoghi nelle singole imprese.

Per il settore delle costruzioni, questa infrastruttura è ancora più preziosa: molte lavorazioni edili, del legno, dei lapidei, dei laterizi e manufatti sono svolte da micro e piccole realtà artigiane, spesso fuori dai grandi circuiti industriali, distribuite nei territori, difficili da raggiungere con gli strumenti tradizionali di rappresentanza.

La rappresentanza nell'artigianato: un modello confederale da interrogare

Il modello organizzativo confederale che opera nell'artigianato ha, senza dubbio, alcuni punti di forza:

- presidio territoriale diffuso, grazie alla rete UIL artigianato, alle Unioni regionali e territoriali e ai Coordinamenti dedicati;
- integrazione tra categorie: la presenza di operatori intercategoriali permette di seguire lavoratori di diversi comparti, evitando frammentazioni e sovrapposizioni;
- bilateralità strutturata: FSBA, enti bilaterali regionali, fondi sanitari e formativi rappresentano un sistema di tutele riconosciuto, che dà visibilità al ruolo del sindacato anche dove la sindacalizzazione è più bassa.

Su questi elementi si è innestata, negli anni, l'azione della FENEALUIL, che ha saputo ritagliarsi uno spazio significativo: partecipazione attiva ai coordinamenti nazionali e regionali, presenza di Rappresentanti Sindacali di Bacino e RLST espressi dalla categoria, crescita organizzativa negli impianti fissi e nelle imprese artigiane dei settori legno, laterizi, lapidei.

Allo stesso tempo, emergono con chiarezza alcune debolezze del modello:

- difficoltà di contatto diretto con i lavoratori, spesso occupati in micro imprese dove non esiste una rappresentanza interna formalizzata;
- complessità del sistema di governance: la sovrapposizione tra livelli confederali, categorie, enti bilaterali può rendere meno chiara la percezione, da parte dei lavoratori, di “chi fa cosa”;
- scarsa visibilità della dimensione categoriale: per chi lavora nel settore delle costruzioni, non sempre è immediato riconoscere nella FENEALUIL il proprio punto di riferimento naturale, dentro un impianto prevalente di rappresentanza “artigiana” a matrice confederale;
- fatica nella strutturazione della rappresentanza: l'assenza di RSU o RSA nella maggior parte delle imprese artigiane rende più difficile costruire percorsi di contrattazione di secondo livello e momenti stabili di confronto.

Per la FENEALUIL, la sfida è utilizzare il modello confederale come leva, non come gabbia: valorizzare i punti di forza – la bilateralità, la presenza territoriale, le sinergie tra categorie – ma rivendicare, al tempo stesso, uno spazio più definito per la rappresentanza specifica dei lavoratori delle costruzioni, anche quando operano in imprese artigiane.

Rappresentanti di bacino, RLST e coordinamenti: una rete da rafforzare

All'interno della bilateralità artigiana, la figura del Rappresentante di Bacino e quella del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) sono state, e possono essere ancora di più, strumenti fondamentali per portare il sindacato dove non arrivano RSU e RSA.

Il Rappresentante di Bacino è, di fatto, il volto della UIL – e quindi anche della FENEALUIL – sul territorio artigiano: intercetta i bisogni dei lavoratori, fa da ponte tra azienda e Organizzazione, promuove l'adesione al sindacato, orienta verso servizi e tutele.

L'RLST, grazie a un'intuizione lungimirante del sindacato, ha un ruolo riconosciuto per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dove non esistono RLS interni: entra nei cantieri e nelle botteghe artigiane, verifica le condizioni di lavoro, promuove formazione e prevenzione.

Questa rete, tuttavia, vive spesso una condizione di isolamento operativo: la qualità del lavoro del Rappresentante di Bacino e del RLST dipende molto dal supporto che riceve dalle strutture confederali regionali, dalle categorie, dai servizi UIL. Senza una regia comune, il rischio è quello di disperdere energie, duplicare interventi, non sfruttare appieno le potenzialità di questi ruoli.

È quindi necessario:

- investire in formazione mirata dei delegati di bacino e degli RLST, con contenuti specifici per il settore delle costruzioni (cantieri, impianti fissi, rischi tipici, contrattazione di settore);
- promuovere un lavoro sinergico tra operatori intercategoriali, Responsabili regionali del Coordinamento artigiano, strutture FENEALUIL regionali e territoriali, evitando sovrapposizioni e “zone grigie” su competenze e responsabilità;

→ riconoscere, anche simbolicamente, il ruolo dei delegati di bacino e degli RLST come parte integrante del progetto di crescita organizzativa della FENEALUIL, non come figure “esterne” o di confine.

Il Responsabile regionale del Coordinamento artigiano, in questo quadro, deve essere il motore di una rete che funziona solo se tutte le componenti – confederali e categoriali – lo sostengono concretamente: con strumenti, con momenti di confronto, con obiettivi comuni.

Delega sindacale, bilateralità e nuova organizzazione della rappresentanza

Uno dei nodi più delicati nel settore artigiano è quello della delega sindacale. Nelle imprese medio-grandi, il modello tradizionale – delega tramite trattenuta in busta paga – è consolidato. Nel mondo artigiano, caratterizzato da rapporti più informali e da una maggiore diffidenza verso la “burocrazia”, questo meccanismo incontra spesso ostacoli.

Da qui l’idea, più volte discussa, di rendere esigibile la delega sindacale tramite la bilateralità, cioè attraverso gli Enti bilaterali (EE.BB.) che già oggi gestiscono contributi e prestazioni a favore di lavoratori e imprese. Un sistema di delega raccolta tramite gli Enti consentirebbe:

- di semplificare la gestione amministrativa, evitando passaggi complessi in busta paga;
- di collegare in modo più diretto adesione sindacale e accesso ad alcune tutele e servizi bilaterali;
- di rendere più trasparente e stabile il rapporto tra lavoratore, sindacato e sistema bilaterale.

È una scelta che richiede coraggio e una grande capacità di costruire consenso, perché implica anche la possibilità di mutualizzare quote di salario aggiuntivo a favore di servizi collettivi.

Ma proprio per questo può diventare un tratto distintivo della UIL e della FENEALUIL nell’artigianato: un modello che non si limita a gestire l’esistente, ma propone una forma nuova di cittadinanza sociale per lavoratori di micro e piccole imprese.

Artigianato delle costruzioni: scenari e opportunità per la FENEALUIL

Nel settore delle costruzioni, l’artigianato occupa uno spazio importante: imprese di posa, finitura, serramentistica, falegnamerie, piccole imprese di movimento terra, lavorazione del legno strutturale, laboratori di lavorazione lapidea, piccole realtà di prefabbricazione. È qui che spesso si sviluppano specializzazioni di nicchia, competenze professionali di alto livello, capacità di adattamento veloce ai cambiamenti del mercato.

Per la FENEALUIL, questo segmento rappresenta al tempo stesso una sfida e un’enorme opportunità:

- sfida, perché la frammentazione produttiva rende più difficile costruire rappresentanza stabile, fare contrattazione articolata, garantire il pieno rispetto dei CCNL di settore;
- opportunità, perché la presenza in queste realtà permette di presidiare la filiera “dal basso”, intercettare bisogni emergenti, consolidare la propria rappresentatività non solo nelle grandi imprese, ma in tutto il tessuto produttivo.

Le linee di sviluppo possibili sono chiare:

1. Integrare maggiormente la categoria nel modello artigiano confederale La FENEALUIL deve essere riconosciuta come soggetto di riferimento per tutti i lavoratori che, pur operando in imprese

artigiane, svolgono attività riconducibili alla costruzione, al legno, ai lapidei, ai laterizi e manufatti. Ciò significa partecipare attivamente ai tavoli bilaterali e ai coordinamenti confederali, portando la specificità del settore, e pretendere che le regole e i servizi riflettano anche le esigenze di questi lavoratori.

2. Sviluppare un progetto dedicato di proselitismo e radicamento Vanno costruite campagne mirate di informazione e iscrizione nelle imprese artigiane del comparto costruzioni: visite nei cantieri, nei laboratori, negli impianti fissi; uso mirato dei servizi UIL (CAF, Patronato, sportelli casa, sportelli sicurezza); percorsi di formazione e informazione su temi concreti (salute e sicurezza, diritti contrattuali, welfare integrativo).
3. Usare la bilateralità come leva di crescita organizzativa FSBA, sanità integrativa, fondi di formazione e di previdenza complementare possono diventare, se ben comunicati, un motivo forte di adesione e di fiducia. Il sindacato deve saper “tradurre” questi strumenti in vantaggi concreti, comprensibili e verificabili per il singolo lavoratore.
4. Accompagnare la transizione digitale e 4.0 dei mestieri artigiani L’artigianato delle costruzioni sta cambiando: progettazione assistita, macchine CNC, prefabbricazione avanzata, nuovi materiali richiedono competenze diverse. La FENEALUIL può e deve rivendicare percorsi formativi specifici, finanziati dalla bilateralità, che aiutino i lavoratori a non restare indietro, e nello stesso tempo a rivendicare un riconoscimento economico e professionale dei nuovi saperi.
5. Promuovere un fondo di previdenza complementare specifico per il comparto In una fase di graduale riduzione delle prestazioni pensionistiche pubbliche, è essenziale costruire strumenti che garantiscano ai lavoratori artigiani delle costruzioni una pensione integrativa adeguata. Un fondo specifico, collegato alla bilateralità artigiana ma con chiaro riferimento alla categoria, può rappresentare un tassello fondamentale di tutela nel lungo periodo.

La questione retributiva nel settore legno: superare la frattura tra industria e artigianato

Nel settore legno-arredo e lapideo coesistono oggi due principali contratti collettivi nazionali di lavoro: il CCNL Legno Industria e il CCNL Area Legno-Lapidei Artigiani e Piccole e Medie Imprese. Entrambi regolano rapporti di lavoro che, nella sostanza, presentano competenze professionali, carichi di lavoro e responsabilità spesso analoghi, ma che sul piano economico continuano a produrre differenze retributive rilevanti.

Questa distanza salariale non è più giustificabile né sul piano sociale né su quello produttivo e rischia di cristallizzare una divisione inaccettabile tra lavoratori.

Una differenza retributiva che genera **disuguaglianza**

I minimi tabellari previsti dal CCNL Legno Industria risultano strutturalmente più elevati rispetto a quelli del contratto artigiano e PMI.

A parità di livello di inquadramento e di mansione, un lavoratore dell’industria percepisce una retribuzione significativamente superiore rispetto a un lavoratore occupato in un’impresa artigiana o di piccole dimensioni.

Questa differenza salariale produce effetti a cascata su tutti gli istituti contrattuali collegati alla retribuzione — tredicesima, quattordicesima, TFR, contribuzione previdenziale — e determina, nei fatti, una disparità di trattamento tra lavoratori dello stesso settore.

Il paradosso del lavoro artigiano nel settore legno

Il lavoro artigiano nel settore legno non è meno qualificato né meno impegnativo rispetto a quello svolto nell'industria.

Al contrario, richiede:

- elevata polivalenza professionale;
- capacità di adattamento a lavorazioni non standardizzate;
- maggiore responsabilità individuale sul prodotto e sul processo;
- spesso maggiore flessibilità organizzativa.

A fronte di ciò, il contratto artigiano continua a garantire livelli retributivi inferiori, scaricando sui lavoratori il peso della competitività delle imprese e alimentando una logica di compressione salariale che non è più sostenibile.

Un precedente concreto: il settore edile

La riduzione del divario contrattuale e salariale tra industria e artigianato non è un obiettivo irrealistico, ma una strada già percorsa in altri settori.

Nel settore dell'edilizia, infatti, le parti datoriali artigiane hanno sottoscritto CCNL che risultano sostanzialmente identici a quelli firmati dall'ANCE, sia sotto il profilo normativo sia, soprattutto, sotto quello retributivo.

Questo modello dimostra che:

- è possibile superare la frammentazione contrattuale;
- le imprese artigiane possono sostenere contratti avanzati;
- l'unità contrattuale rafforza l'intero settore, contrastando dumping salariale e concorrenza al ribasso.

Il caso dell'edilizia rappresenta quindi un precedente concreto e praticabile, che può e deve essere assunto come riferimento anche nel settore legno.

Una criticità anche per il sistema produttivo

Il divario retributivo tra CCNL non è soltanto una questione di equità, ma incide negativamente sull'intero sistema produttivo:

- favorisce la fuga di manodopera qualificata verso l'industria;
- rende sempre più difficile il ricambio generazionale nelle imprese artigiane;
- impoverisce il lavoro e indebolisce la qualità delle produzioni.

In questo contesto, il contratto artigiano rischia di trasformarsi in un contratto di seconda fascia, con effetti regressivi sia per i lavoratori sia per le imprese più sane.

Il prossimo rinnovo: una scelta politica necessaria

Il prossimo rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei Artigiani e PMI deve segnare una svolta netta. È necessario porre al centro della piattaforma rivendicativa:

- il recupero strutturale del gap salariale con il CCNL Legno Industria;
- aumenti dei minimi tabellari che vadano oltre il semplice recupero dell'inflazione;
- il riconoscimento pieno del valore del lavoro artigiano.

L'esperienza del settore edile dimostra che l'allineamento contrattuale è possibile quando vi è una chiara volontà politica delle parti e una forte iniziativa sindacale.

La battaglia per l'aumento delle retribuzioni nel contratto artigiano è una battaglia di giustizia sociale, dignità del lavoro e coerenza sindacale.

Accettare che, all'interno dello stesso settore, esistano lavoratori stabilmente meno tutelati e meno retribuiti significa legittimare una frattura inaccettabile.

La FENEALUIL deve quindi assumere come obiettivo strategico il superamento delle disuguaglianze contrattuali, affinché nel settore legno non esistano più lavoratori di serie A e lavoratori di serie B, ma un'unica comunità di lavoro fondata su diritti e salari adeguati.

Evoluzione del modello organizzativo: da presidio “difensivo” a progetto di crescita

Il modello confederale dell'artigianato ha permesso alla UIL di presidiare, in anni difficili, un pezzo importante del mondo del lavoro che altrimenti sarebbe rimasto ai margini. Oggi, per la FENEALUIL, la questione non è mettere in discussione questo impianto, ma spingerlo oltre:

- da una logica prevalentemente difensiva (intervenire quando c'è una crisi, gestire ammortizzatori, risolvere problemi) a una logica di progetto (costruire percorsi di crescita professionale, di stabilizzazione occupazionale, di miglioramento delle condizioni di lavoro);
- da una rappresentanza vissuta come “servizio” episodico a una rappresentanza strutturata, che vede nei Rappresentanti di Bacino, negli RLST e nelle strutture FENEALUIL un punto di riferimento costante.

In questo passaggio, la crescita della FENEALUIL nel comparto artigiano delle costruzioni non è solo un obiettivo organizzativo: è uno strumento per elevare le tutele, contrastare il lavoro irregolare, dare voce a chi opera in contesti più fragili, spesso invisibili alle statistiche e alle cronache, ma essenziali per la qualità complessiva del costruire in Italia.

In definitiva, artigianato, rappresentanza e bilateralità non sono temi “lateralì” per la FENEALUIL. Sono uno dei terreni su cui si misurerà la capacità dell'Organizzazione di essere davvero un sindacato di filiera, capace di tenere insieme grandi opere e piccoli laboratori, grandi gruppi e microimprese, cantiere e bottega. Un sindacato che non lascia indietro nessuno.

[TORNA ALL'INDICE](#)

17. MODELLO ORGANIZZATIVO: UNA RIFORMA CHE GUARDA AL FUTURO

Negli ultimi quindici anni la FENEALUIL ha dovuto affrontare, contemporaneamente, una delle crisi più profonde del settore delle costruzioni dal dopoguerra e una sfida interna altrettanto impegnativa: ripensare il proprio modello organizzativo per renderlo sostenibile, efficiente e all'altezza di un contesto completamente cambiato.

La lunga fase di caduta degli investimenti, il crollo dell'occupazione in edilizia e nei materiali, la chiusura di migliaia di imprese hanno messo sotto pressione la Federazione sia sul piano economico sia su quello organizzativo. In quelle condizioni sarebbe stato facile limitarsi a gestire il momento con azioni di contenimento; la scelta compiuta, invece, è stata opposta: avviare una riforma strutturale del modello FENEALUIL, capace di tenere insieme rigore, semplificazione, radicamento e crescita.

Un modello organizzativo al servizio delle sfide future

La prima consapevolezza emersa è che l'organizzazione non è un fatto neutro: o sostiene l'azione sindacale, oppure la frena. Se vogliamo reggere le sfide che ci attendono – dall'attuazione del PNRR alla transizione ecologica e digitale, dalle nuove forme di lavoro alla verifica della rappresentatività sindacale – abbiamo bisogno di un modello organizzativo:

- snello nei livelli decisionali, per evitare duplicazioni e costi inutili;
- forte sul territorio, dove si costruisce il consenso e si esercita la rappresentanza concreta;
- coerente con il modello confederale UIL, in modo da muoverci dentro una cornice comune, “a rete”, che valorizzi territori, categorie e servizi;
- orientato ai risultati, misurando la propria efficacia non solo in termini di struttura, ma di iscritti, rappresentatività, contrattazione e qualità delle tutele.

La FENEALUIL ha scelto di allineare progressivamente il proprio assetto a questi principi, rendendo il modello organizzativo uno strumento di politica sindacale, non solo una mappa di organigrammi.

Dalla frammentazione alla sintesi: meno strutture, più forza

Per molti anni la Federazione ha convissuto con un livello territoriale fortemente frammentato: 104 strutture provinciali o sub-provinciali, spesso con dimensioni ridotte, difficoltà economiche, scarsa massa critica.

La riforma organizzativa ha invertito questa logica. In coerenza con l'evoluzione del modello confederale UIL, si è sviluppato un percorso di:

- riduzione e razionalizzazione delle strutture territoriali, passate da 104 a 28, con una dimensione più robusta e sostenibile;
- rafforzamento del livello regionale, attraverso 12 importanti regionalizzazioni che hanno assorbito funzioni e strutture territoriali, costruendo poli organizzativi più solidi;
- conferma di tre livelli complementari – nazionale, regionale, territoriale – con criteri minimi di rappresentanza e rappresentatività per la sussistenza del livello territoriale e con chiari margini di autonomia politica, organizzativa ed economica, sempre dentro una cornice regionale definita.

Questa “sintesi organizzativa” ha perseguito un obiettivo chiaro: meno centri di costo e meno centri decisionali, per liberare risorse economiche e umane da reinvestire nella prossimità, nella tutela, nella contrattazione, nella presenza nei cantieri e negli impianti fissi.

Il territorio al centro: prossimità come criterio guida

La riforma non ha avuto l'obiettivo di "svuotare" il territorio; al contrario, ne ha riaffermato il ruolo centrale. Il territorio resta:

- il luogo in cui si costruisce il rapporto quotidiano con iscritti e lavoratori;
- il motore delle politiche contrattuali di secondo e terzo livello;
- lo spazio in cui si intrecciano relazioni con istituzioni locali, enti bilaterali, imprese, servizi confederali.

Riorganizzare ha significato concentrare energie e responsabilità per dare più forza alle strutture territoriali rimaste, non abbandonarle. Il livello regionale, da parte sua, è diventato la sede in cui:

- si definiscono obiettivi e progetti su perimetri più ampi del singolo confine provinciale;
- si colgono economie di scala e di competenza;
- si coordinano iniziative, formazione, campagne di proselitismo, supporto tecnico-amministrativo.

In questo modo la FENEALUIL ha cercato di coniugare due esigenze: semplificare e razionalizzare l'architettura organizzativa, senza perdere – anzi rafforzando – il legame diretto con le lavoratrici, i lavoratori, le fabbriche e i cantieri.

Crescita di iscritti e rappresentatività: una riforma che produce risultati

I risultati di questo percorso non sono solo organizzativi, ma pienamente politico-sindacali. Dal 2014 la FENEALUIL conosce una crescita continua e omogenea in termini di iscritti e di rappresentatività, sia nel comparto edile sia in quello del legno e dei materiali da costruzione.

Nel comparto edile, a livello medio nazionale:

- la rappresentatività è passata dal 21,70% nel 2014 **al** 25,13% nel 2025;
- in alcuni territori superiamo ampiamente il 47%;
- le Federazioni territoriali sopra il 20% di rappresentatività sono passate da 54 a 71;
- le Federazioni sotto il 20% si sono ridotte da 48 a 28;
- quelle in "estrema sofferenza" (sotto il 15%) sono scese da 26 a 8.

Sul versante degli **iscritti**:

- nel 2014 gli iscritti FENEALUIL nel comparto edile erano 92.720, oggi superano quota 153.000;
- nel comparto degli impianti fissi si è passati da 5.408 iscritti del 2014 agli 8.804 attuali.

Non si tratta di una crescita "casuale" o legata solo alla congiuntura: è la spia di un'organizzazione che, pur in un settore a lungo in crisi, ha saputo rimanere credibile, presente, utile. La riforma del modello ha rafforzato la capacità di tenere insieme tenuta economica e capacità di rappresentanza, dentro un contesto reso ancora più stringente dagli Accordi di Roma, che valorizzano la rappresentatività reale come criterio centrale di legittimazione.

Digitalizzazione e strumenti a supporto dell'organizzazione

La trasformazione organizzativa non è stata solo "cartacea"; ha avuto anche una forte componente digitale.

Il progetto FENEALGEST ha messo a disposizione della Federazione un unico ambiente informatico integrato, dotato di strumenti operativi per chi lavora nelle strutture:

- gestione delle anagrafiche e dei flussi organizzativi;
- supporto amministrativo e contabile;
- strumenti di monitoraggio degli indicatori (iscritti, deleghe, rappresentatività, attività);
- moduli in evoluzione che, sempre di più, utilizzano anche le opportunità offerte dall'intelligenza artificiale.

FenealGest è oggi un ecosistema digitale dinamico, che si aggiorna in funzione delle esigenze delle strutture e che rappresenta una leva importante per:

- migliorare l'efficienza interna;
- disporre di dati affidabili per orientare le scelte politiche e organizzative;
- alleggerire il carico burocratico a favore del lavoro sindacale “vero”.

Persone, formazione, prossimità: il cuore del modello

Numeri, assetti, piattaforme digitali da soli non bastano. La FENEALUIL ha investito molto anche sulla crescita del proprio capitale umano:

- ✓ attraverso un piano di formazione sindacale strutturato, sviluppato in sinergia con la UIL, con moduli nazionali (Castel Gandolfo) e percorsi territoriali;
- ✓ con percorsi specifici dedicati a RSU, RSA, RLS, RLST e attivisti, per rafforzarne competenze tecniche, negoziali e relazionali.

Il bilancio di questo investimento è positivo: si registra una crescita qualitativa diffusa della classe dirigente e dei quadri, che ha favorito anche i processi di rinnovamento.

Restiamo convinti che la vera “differenza” continui a farla la prossimità: la capacità di essere presenti dove si lavora, dove si aprono e chiudono i cantieri, dove nascono problemi e conflitti. RSU, RSA, RLS, RLST e attivisti sono il volto quotidiano della FENEALUIL; il modello organizzativo deve essere pensato per sostenerli, non per sovrastarli.

Le sfide organizzative dei prossimi anni

Nonostante i risultati, il percorso non è concluso. Nei prossimi anni la FENEALUIL dovrà affrontare alcune sfide decisive sul piano organizzativo:

- consolidare e completare la regionalizzazione, armonizzandola con l'assetto che la stessa UIL sta sviluppando, evitando sovrapposizioni e chiarendo definitivamente ambiti e responsabilità;
- mantenere forte il radicamento territoriale nelle aree più fragili, evitando che la razionalizzazione si traduca in arretramenti di presenza, in particolare nel Mezzogiorno e nelle aree interne;
- gestire il ricambio generazionale di quadri e operatori, valorizzando la formazione e aprendo spazi reali alle nuove leve, senza disperdere l'esperienza accumulata;
- rafforzare il legame tra dati e decisioni, utilizzando gli strumenti digitali per programmare, monitorare e valutare, non solo per registrare;
- integrare sempre di più organizzazione e progetto sindacale, evitando che il dibattito interno si esaurisca in questioni di perimetro e cariche, e riportando tutte le scelte organizzative a una domanda di fondo: “in che modo ci aiutano a difendere meglio lavoratrici e lavoratori?”.

Le possibilità di evoluzione dell'attuale modello vanno lette in questa chiave: proseguire sulla strada della semplificazione e del consolidamento, ma tenendo saldi due principi non negoziabili:

1. la coerenza con la confederalità UIL, intesa come rete integrata di territori, categorie e servizi;
2. la centralità della rappresentanza reale, misurata in iscritti, deleghe, rappresentatività, presenza nei luoghi di lavoro.

Un modello in cammino

La FENEALUIL arriva a questo appuntamento congressuale con un modello organizzativo profondamente cambiato rispetto a dieci anni fa: più semplice, più solido, più armonizzato con la UIL, più capace di trasformare le difficoltà in occasione di rilancio.

Non si tratta di un percorso concluso, ma di un cantiere aperto, che richiederà ancora:

- gradualità e determinazione;
- scelte coraggiose ma condivise;
- disponibilità a mettersi in discussione, a tutti i livelli;
- una forte capacità di tenere insieme rigore gestionale e ambizione sindacale.

Se sapremo proseguire in questa direzione – con meno burocrazia e più presenza, meno sovrastrutture e più prossimità, meno dispersione e più rete – il modello organizzativo non sarà un vincolo, ma una vera leva strategica per affrontare le sfide che attendono la Federazione e per rafforzare, ancora, la forza della FENEALUIL nel mondo del lavoro che cambia.

[TORNA ALL'INDICE](#)

18. RAPPORTI UNITARI: UN PERCORSO DA PRESERVARE

L'unità d'azione tra FENEALUIL, Filca Cisl e Fillea Cgil è uno degli asset strategici del sindacalismo delle costruzioni in Italia. Non è una scelta tattica, né un fatto scontato: è il risultato di una storia lunga, fatta di vertenze condivise, conquiste importanti e capacità di tenere insieme identità diverse attorno a un interesse comune – quello delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Oggi, in una fase di grandi trasformazioni economiche, tecnologiche e sociali, questo patrimonio unitario va non solo difeso, ma rilanciato e riqualificato. Il mondo del lavoro che rappresentiamo – cantieri, cave, cementifici, legno, laterizi, lapidei, impianti fissi – è esposto a pressioni crescenti: concorrenza al ribasso, dumping contrattuale, frammentazione delle filiere, rischio di marginalizzazione del tema lavoro nelle politiche pubbliche.

In questo contesto, presentarsi divisi di fronte a imprese, associazioni datoriali e Governo significa oggettivamente indebolire la voce del lavoro.

Una storia unitaria che ha prodotto risultati concreti

I rapporti unitari tra FENEALUIL, Filca e Fillea hanno radici profonde. Fin dagli anni '70, con gli accordi organizzativi del 1973, le tre categorie hanno scelto di dare al settore delle costruzioni un profilo unitario sia sul piano contrattuale sia su quello organizzativo. Da allora, molte delle conquiste che oggi consideriamo “acquisite” sono il frutto di questo cammino comune.

Basti ricordare, solo per citare alcuni passaggi:

- i rinnovi unitari dei CCNL edili e degli impianti fissi, che hanno permesso di difendere il potere d'acquisto, introdurre istituti innovativi, rafforzare il welfare integrativo, migliorare tutele e diritti;
- la costruzione e il consolidamento del sistema bilaterale di settore (Casse edili, scuole, CPT, enti unificati, fondi sanitari e previdenziali), che senza un'azione unitaria non avrebbe avuto la stessa forza e credibilità;
- le battaglie comuni per la sicurezza nei cantieri, per la legalità negli appalti, per il DURC per congruità, per l'obbligo di applicazione del contratto edile in cantiere;
- il ruolo condiviso nei confronti delle istituzioni, in occasione delle grandi riforme del settore (codice degli appalti, PNRR, politiche per le infrastrutture, strumenti di sostegno in fase pandemica).

Questa storia dimostra che l'unità non è un vincolo formale, ma un moltiplicatore di efficacia: quando le tre organizzazioni si muovono insieme, la capacità di influenzare le scelte politiche, di tenere il tavolo con le controparti, di ottenere risultati migliorativi è incomparabilmente più alta.

Le difficoltà di oggi: tra competizione e frammentazione

Negli ultimi anni, però, il percorso unitario ha conosciuto fasi di evidente affaticamento. In alcuni territori, la competizione per il consenso si è trasformata in conflitto aperto; divergenze su criteri di rappresentanza negli enti bilaterali, modalità di gestione delle risorse, interpretazione di accordi locali hanno reso più difficile mantenere una linea comune.

Non sono mancati episodi in cui iniziative nazionali – scioperi, manifestazioni, campagne – sono state vissute o gestite in maniera divergente. In alcuni casi, le contrapposizioni si sono spinte fino alle aule

dei tribunali, con un danno evidente di immagine e di credibilità dell'intero fronte sindacale di categoria.

Noi riteniamo che una competizione leale tra organizzazioni – sulla qualità della rappresentanza, sulla vicinanza ai lavoratori, sulla capacità di ottenere risultati – sia fisiologica e persino utile. Diventa però un problema quando si traduce in paralisi dei tavoli unitari, blocco delle decisioni negli enti bilaterali, sovrapposizione di iniziative contraddittorie. In quel momento non è più una risorsa, ma un moltiplicatore di problemi.

Gli Accordi di Roma del 15 maggio 2024: un passaggio chiave

È proprio per rispondere a queste criticità che, con determinazione e senso di responsabilità, il 15 maggio 2024 abbiamo sottoscritto insieme a Filca Cisl e Fillea Cgil i cosiddetti Accordi di Roma: un testo unico che aggiorna e riordina gli accordi organizzativi unitari storici, fissando regole nazionali omogenee, certe e trasparenti.

Gli Accordi di Roma rappresentano, sul piano organizzativo, un passaggio storico per il settore perché:

- superano la frammentazione di decine di intese territoriali, spesso disomogenee o contraddittorie tra loro;
- definiscono criteri chiari di rappresentanza e di riparto delle responsabilità negli enti bilaterali;
- stabiliscono regole comuni su designazioni, presenza negli organismi, rotazione degli incarichi, gestione unitaria delle strutture;
- ribadiscono che il livello nazionale ha una funzione di garanzia e indirizzo, a tutela della coerenza complessiva del modello unitario.

Per la FENEALUIL, quegli accordi non sono un punto di arrivo ma una base da rendere effettiva. La sfida ora è tradurre quelle regole in pratica quotidiana, facendo sì che diventino realmente esigibili in tutti i territori, senza interpretazioni di comodo.

Dove si costruisce davvero l'unità: territorio, contrattazione, bilateralità

L'esperienza ci insegna che l'unità non si misura solo nelle firme in calce ai contratti nazionali, ma si costruisce e si verifica ogni giorno:

- nei cantieri e negli impianti fissi, dove delegati e funzionari delle tre organizzazioni devono presentarsi ai lavoratori con una linea coerente, spiegando le stesse scelte e sostenendo le stesse vertenze;
- nei tavoli contrattuali territoriali, dove si definiscono gli accordi integrativi, si ripartiscono gli oneri per la sicurezza, si mettono a terra le norme di CCNL e di legge;
- nella gestione degli enti bilaterali, dove l'interesse prioritario deve restare quello delle lavoratrici e dei lavoratori – qualità e quantità delle prestazioni, efficienza dei servizi, sostegno al reddito, alla formazione, alla sicurezza – e non i piccoli equilibri di rappresentanza.

Per affrontare le difficoltà esistenti, riteniamo necessario:

- dare piena applicazione agli Accordi di Roma, prevedendo momenti di verifica congiunta e meccanismi di risoluzione dei conflitti tra livelli;

- costruire un percorso comune tra i rappresentanti sindacali negli enti bilaterali, orientato alla sostenibilità economica e alla qualità delle prestazioni, anche attraverso accorpamenti e semplificazioni dove necessari;
- evitare accordi locali “di bandiera” che contraddicano o indeboliscano il quadro unitario nazionale, privilegiando sempre la ricerca di soluzioni condivise.

Perché oggi l’unità è ancora più necessaria

I lavoratori del settore – ce lo dicono chiaramente – non comprenderebbero spaccature e divisioni in questa fase. Di fronte a:

- transizioni ecologiche e digitali che impattano direttamente su cantiere, organizzazione del lavoro e occupazione;
- attuazione del PNRR e dei grandi piani infrastrutturali, con tutto ciò che comportano in termini di appalti, subappalti, sicurezza, legalità;
- proliferazione di contratti pirata e dumping contrattuale che minano l’efficacia dei CCNL di settore;
- crescita delle disuguaglianze salariali, precarietà, difficoltà di accesso alla casa e ai servizi,

la frammentazione del fronte sindacale sarebbe non solo incomprensibile, ma dannosa. Rischieremmo di consegnare più spazio a chi punta a dividere i lavoratori, a indebolire la contrattazione, a sostituire il dialogo con la logica dell’imposizione unilaterale.

Per questo rivendichiamo una visione d’insieme dell’azione unitaria, che vada oltre i singoli interessi di federazione e guardi al settore nel suo complesso: filiera, occupazione, qualità del lavoro, futuro delle nuove generazioni.

Le prospettive di sviluppo dell’azione unitaria

Guardando avanti, vediamo almeno tre grandi cantieri di lavoro unitario da sviluppare:

1. Contrattazione e tutele in un settore che cambia Proseguire nella gestione unitaria dei rinnovi dei CCNL – edilizia, materiali, impianti fissi – diventa ancora più decisivo in una fase di alta inflazione, elevata incertezza e transizioni in corso. Possiamo e dobbiamo usare la contrattazione, anche di secondo e terzo livello, per:
 - difendere e accrescere i salari reali;
 - governare l’impatto di nuove tecnologie e nuove organizzazioni del lavoro;
 - rafforzare sicurezza, welfare integrativo, percorsi di formazione e riqualificazione.
2. Legalità, appalti e bilateralità come terreno comune Congruità, DURC, patenti a punti, codice degli appalti, protocolli di legalità e sicurezza: sono tutti ambiti in cui l’unità tra FENEALUIL, Filca e Fillea ha già prodotto risultati importanti e può produrne di nuovi. Un fronte unitario forte rende più credibile la richiesta di:
 - contrasto effettivo al lavoro irregolare e alle infiltrazioni criminali;
 - rafforzamento del ruolo di Casse edili ed enti bilaterali come presidi di regolarità e tutele;
 - piena applicazione del contratto edile e dei contratti di filiera nei luoghi di lavoro.
3. Una presenza comune nel dibattito pubblico e nelle scelte di politica industriale Il settore delle costruzioni e dei materiali non può essere solo oggetto passivo delle politiche pubbliche: deve essere parte attiva nella definizione del modello di sviluppo del Paese. L’azione unitaria può e deve puntare a:

- influenzare le scelte su infrastrutture, politiche abitative, rigenerazione urbana, salvaguardia del territorio;
- portare con una voce sola le proposte del settore ai tavoli con il Governo, le Regioni, le istituzioni europee;
- costruire alleanze sociali e istituzionali in grado di difendere il lavoro e la qualità del costruire.

Il ruolo della FENEALUIL

Dentro questo quadro, la FENEALUIL sente forte la responsabilità del livello nazionale come sede di garanzia degli accordi unitari e di indirizzo delle politiche sindacali di settore. Non ci interessa alimentare polemiche, ma mettere al centro la sostanza: la coerenza tra le regole condivise e i comportamenti reali, tra gli obiettivi dichiarati e le scelte quotidiane.

Sappiamo che non sempre, oggi, questa responsabilità è percepita con la stessa intensità da tutti gli attori del fronte unitario. Proprio per questo, ribadiamo con chiarezza la nostra disponibilità al confronto e alla mediazione, ma anche la nostra determinazione a difendere il senso e la credibilità degli Accordi di Roma e del percorso unitario.

L'unità non è un valore retorico: è uno strumento. E uno strumento ha senso solo se è utilizzato fino in fondo per ottenere risultati concreti. Per noi questo significa una cosa semplice: più forza alle lavoratrici e ai lavoratori del settore delle costruzioni, più tutele, più sicurezza, più salario, più dignità.

Su questo terreno, siamo pronti a fare la nostra parte fino in fondo, chiedendo a Filca e Fillea di fare altrettanto, in uno spirito di lealtà, rispetto reciproco e responsabilità comune.

[**TORNA ALL'INDICE**](#)

19. LA UIL: VERSO UNA NUOVA CONFEDERALITÀ

La UIL nasce come organizzazione confederale riformista, laica e autonoma, capace fin dalle sue origini di tenere insieme la difesa concreta delle condizioni di lavoro con una visione generale del Paese. Nel tempo ha saputo costruire un patrimonio di credibilità fondato su alcuni pilastri chiari: contrattazione avanzata, tutela individuale e collettiva, capacità di presidiare i territori, dialogo esigente con le istituzioni.

Oggi i dati confermano una UIL in crescita: lavoratrici, lavoratori e pensionati riconoscono nell'Organizzazione un punto di riferimento affidabile in un contesto politico confuso, in cui i temi del lavoro sono spesso marginalizzati. Aumentano le adesioni dove la UIL è presente nei luoghi di lavoro, dove il presidio territoriale è reale, dove i servizi sono accessibili e di qualità. Non è un fatto casuale: è il risultato di una confederalità che sa coniugare radicamento sociale e capacità di proposta.

Le radici della confederalità UIL e i risultati ottenuti

La storia della UIL è segnata da scelte chiare: difesa della democrazia e della Costituzione, autonomia dai partiti, cultura delle riforme, attenzione particolare alla condizione delle persone che lavorano e alla funzione del pubblico come garante dei diritti.

Nel corso dei decenni la UIL ha contribuito in modo determinante a:

- consolidare il ruolo della contrattazione collettiva nazionale come strumento centrale di regolazione del lavoro;
- introdurre e rafforzare istituti fondamentali per la tutela di lavoratrici e lavoratori (tutele salariali, inquadramenti, diritti sindacali, partecipazione);
- sostenere lo sviluppo degli strumenti di welfare integrativo (previdenza complementare, sanità integrativa, bilateralità) in risposta all'indebolimento progressivo del welfare pubblico;
- difendere pensioni, sanità, scuola e servizi pubblici come pilastri irrinunciabili di cittadinanza;
- contrastare le diverse stagioni di precarizzazione del lavoro, rivendicando politiche attive, formazione e tutele universali.

In questo quadro, la FENEALUIL ha sempre potuto contare sulla confederazione come cornice politica e organizzativa entro cui collocare le proprie battaglie specifiche: sicurezza nei cantieri, legalità negli appalti, difesa del contratto edile e dei contratti dei materiali, sviluppo della bilateralità di settore, politiche abitative, rigenerazione urbana, salvaguardia del territorio.

Il sindacato confederale nell'attuale contesto

L'attuale fase storica è segnata da trasformazioni profonde: transizione ecologica e digitale, ridefinizione delle catene del valore, invecchiamento demografico, crisi delle periferie, impoverimento del ceto medio, crescita delle disuguaglianze e della precarietà, indebolimento dello Stato sociale.

Sul piano politico, il lavoro fatica a trovare rappresentanza adeguata: il dibattito pubblico è spesso polarizzato su temi identitari, divisivi o contingenti, mentre la qualità della vita delle persone, i salari, la sicurezza, la scuola, la sanità restano sullo sfondo. La sfiducia verso la politica alimenta astensionismo e rancore sociale, ma non produce automaticamente consapevolezza o partecipazione.

In questo scenario il sindacato confederale è chiamato a una sfida difficile ma decisiva:

- tenere insieme categorie diverse, mondi del lavoro frammentati, contratti molteplici;
- rappresentare lavoratori stabili e precari, occupati in grandi imprese e in microaziende, nel pubblico e nel privato;
- intervenire non solo sul salario, ma su tempi di vita, welfare, diritti di cittadinanza, qualità dei servizi;
- essere interlocutore credibile del Governo e delle istituzioni, senza cedere né alla subalternità né all’antagonismo sterile.

Per la UIL, questo significa rafforzare la propria identità confederale, consolidando un modello organizzativo “a rete” in cui:

- le Unioni territoriali e regionali presidiano il dialogo con le istituzioni e con la società locale;
- le categorie portano la competenza specifica dei settori e consolidano il rapporto diretto con le lavoratrici e i lavoratori;
- i servizi (CAF, ITAL, enti bilaterali, fondi) diventano leve di tutela e anche strumenti di radicamento e consenso.

La FENEALUIL dentro la confederalità: un ruolo strategico

La FENEALUIL è una categoria naturalmente “confederale”: opera in tutti i territori, incrocia il lavoro nei cantieri, nelle fabbriche, negli impianti fissi, nelle grandi opere e nei micro cantieri cittadini; si misura con temi che parlano a tutta la società – casa, città, territorio, infrastrutture, sicurezza, ambiente – ben oltre i confini del proprio perimetro contrattuale.

Questa posizione la rende un attore chiave per dare concretezza alla nuova confederalità della UIL:

- perché lavora su una filiera – quella delle costruzioni e dei materiali – che ha un impatto diretto sullo sviluppo del Paese;
- perché sperimenta quotidianamente intrecci tra politiche industriali, politiche abitative, urbanistica, ambiente, legalità, lavoro;
- perché è presente in modo capillare sul territorio, con strutture regionali, provinciali, territoriali, RLS e RLST, operatori e delegati che rappresentano un presidio sociale diffuso.

All’interno di questa cornice, è essenziale rafforzare ulteriormente la sinergia tra FENEALUIL e UIL a tutti i livelli:

- politico: partecipando alla definizione delle piattaforme confederali su lavoro, sviluppo, welfare, transizione ecologica e digitale, portando il punto di vista specifico del settore costruzioni;
- organizzativo: integrando il lavoro delle strutture FENEALUIL con quello delle Unioni UIL sul territorio, per presidiare insieme vertenze, crisi aziendali, piani urbanistici, infrastrutture, appalti;
- dei servizi: valorizzando CAF, ITAL, enti bilaterali, fondi di categoria come parte di un’offerta integrata di tutela, in cui l’iscritto trova risposte su pensioni, fisco, infortuni, previdenza integrativa, sanità, casa.

Il sistema a rete: territori, categorie, servizi

Il progetto confederale della UIL punta su un sistema a rete che resta attuale e necessario, soprattutto in un Paese caratterizzato da forti differenze territoriali.

In questa logica:

- i **territori** non sono semplici “sedi fisiche”, ma luoghi di relazione con le persone, di lettura dei bisogni, di iniziativa sociale;
- le **categorie** portano competenza, contrattazione, rappresentanza settoriale;
- i **servizi** (CAF, ITAL, patronati, sportelli casa, sportelli lavoro, consulenze previdenziali e fiscali) rappresentano un valore aggiunto che può essere messo in comune, evitando duplicazioni e dispersioni.

La scelta di concentrare a livello regionale la gestione di ITAL e CAF va in questa direzione: rendere i servizi più efficienti, razionalizzare costi e strutture, garantire livelli omogenei di qualità su tutto il territorio.

Perché questo modello funzioni davvero, è però decisivo:

- coinvolgere pienamente le categorie, tra cui la FENEALUIL, nella progettazione e nell'utilizzo dei servizi;
- misurare l'efficacia non solo in termini di “numero di pratiche”, ma di ricaduta organizzativa, a partire dall'incremento di iscritti e dal rafforzamento della presenza sindacale;
- usare i servizi come canale privilegiato per promuovere gli strumenti categoriali di welfare integrativo (previdenza, sanità, bilateralità), contrastando prodotti commerciali individuali che erodono lo spazio del welfare negoziale.

Per la FENEALUIL, questo significa poter contare su una rete UIL che, a fronte di specifici accordi, permetta di presidiare aree scoperte, rafforzare lo sportello sindacale nei territori più fragili, accompagnare lavoratrici e lavoratori lungo tutta la filiera delle tutele: dal cantiere allo sportello fiscale, dal patronato al fondo pensione, dalla cassa edile al fondo sanitario.

Nuova confederalità: sfida e opportunità

Parlare di nuova confederalità significa, in definitiva, affrontare alcuni nodi di fondo:

- chiarire ed equilibrare i ruoli tra livelli orizzontali (confederazione, Unioni) e verticali (categorie), evitando protagonismi che in passato hanno generato steccati anziché rete;
- rafforzare la capacità della UIL di presentarsi come soggetto unitario, pur nella pluralità delle categorie, nei confronti di Governo, istituzioni e opinione pubblica;
- mettere al centro non gli assetti interni, ma l'obiettivo sostanziale: aumentare gli iscritti e quindi la forza contrattuale e politica a vantaggio delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per la FENEALUIL, la nuova confederalità non è un vincolo, ma una leva:

- consente di collocare le vertenze di settore – su appalti, PNRR, infrastrutture, politiche abitative, rigenerazione urbana, salvaguardia del territorio, sicurezza – dentro una visione più ampia di modello di sviluppo del Paese;
- permette di costruire alleanze confederali con altre categorie UIL, ciascuna portatrice di competenze specifiche (manifattura, pubblico impiego, trasporti, servizi), per affrontare temi trasversali come transizione ecologica, digitalizzazione, decarbonizzazione, riorganizzazione delle filiere;
- offre la possibilità di valorizzare il lavoro e le proposte della categoria all'interno di una narrazione confederale che parli non solo “ai nostri iscritti”, ma all'intera società.

Una responsabilità condivisa

Portare a compimento un progetto così ambizioso richiede determinazione, capacità di mediazione, ma soprattutto un salto di responsabilità da parte di tutte le strutture: confederazione, categorie, territori, servizi.

Significa accettare di mettersi in discussione, superando logiche autoreferenziali, condividere obiettivi chiari e verificabili in termini di rappresentanza, iscritti, contrattazione, incidenza sociale.

Significa anche investire sulla formazione del gruppo dirigente, a tutti i livelli, per renderlo all'altezza di sfide che non sono più solo sindacali in senso stretto, ma riguardano l'idea stessa di società in cui vogliamo vivere.

La nostra forza più autentica viene dall'essere parte di una grande organizzazione confederale. Essere UIL significa non limitarsi a guardare al proprio perimetro, ma misurare ogni scelta sulla capacità di migliorare la vita delle persone che lavorano, che cercano lavoro, che sono in pensione, che vivono nei territori che il nostro settore contribuisce ogni giorno a costruire e trasformare.

In questa prospettiva, la sinergia tra UIL e FENEALUIL non è un capitolo organizzativo interno, ma uno degli strumenti più importanti per dare risposte all'altezza di un tempo complesso. È su questo terreno che si misurerà, nei prossimi anni, la credibilità della nostra confederalità e la qualità del nostro essere sindacato.

[TORNA ALL'INDICE](#)

20. FORMAZIONE E NUOVE COMPETENZE

In una società sempre più dinamica e complessa, la formazione non è più un “plus”, ma una vera infrastruttura strategica. I mutamenti tecnologici, le transizioni ecologica e digitale, le crisi geopolitiche, i cambiamenti climatici, la frammentazione del lavoro e delle carriere rendono instabili punti di riferimento che per decenni sono apparsi quasi scontati: un mestiere imparato da giovani non basta più per tutta la vita, le competenze diventano rapidamente obsolete, i confini tra settori e professioni si assottigliano, la stessa idea di lavoro si trasforma.

In questo contesto, per una organizzazione sindacale come la FENEALUIL la formazione svolge almeno tre funzioni decisive.

La prima è una funzione **di conoscenza e di lettura della realtà**. Senza strumenti adeguati, la complessità rischia di trasformarsi in confusione e spaesamento. Quadri, delegati e operatori devono essere messi nelle condizioni di comprendere i nuovi scenari – normativi, economici, tecnologici, produttivi – che incidono sul settore delle costruzioni e sugli impianti fissi. La formazione diventa, quindi, il luogo in cui si costruiscono le mappe per orientarsi: nei cambiamenti del mercato del lavoro, nelle nuove regole degli appalti, negli effetti del PNRR, nelle trasformazioni del cantiere e delle filiere industriali e dei modelli organizzativi. È qui che si sviluppa la capacità di interpretare i processi, distinguere ciò che è strutturale da ciò che è contingente, dare un senso politico alle trasformazioni in atto.

La seconda è una funzione **di emancipazione e tutela**. In una fase storica in cui il rischio è che le innovazioni si traducano in nuove disuguaglianze, la formazione rappresenta uno strumento di riequilibrio. Permette ai rappresentanti sindacali di non subire i cambiamenti, ma di governarli e negoziarli; consente di difendere con maggiore forza diritti e tutele, perché rafforza la capacità di argomentare, contrattare, proporre alternative credibili. Un sindacato che investe in formazione è un sindacato che aumenta la propria autonomia, la propria autorevolezza e la propria forza contrattuale.

La terza è una funzione **di identità e coesione**. La FENEALUIL è una comunità fatta di persone, territori, storie diverse. La formazione è il luogo in cui questa pluralità viene messa in relazione e trova un linguaggio comune. Le aule non sono solo spazi dove “si spiega qualcosa”, uno spazio di trasmissione di contenuti ma contesti in cui si riconoscono valori condivisi, si scambiano esperienze, si imparano modi nuovi di stare insieme e di fare sindacato, si consolidano appartenenza e responsabilità collettiva.

Da qui discende la scelta politica della Federazione: fare della formazione un asse strutturale del proprio modello organizzativo, non un’attività marginale o episodica. Significa legare in modo stretto la crescita delle competenze alla capacità di raggiungere gli obiettivi politici prefissati: più qualità nelle relazioni sindacali, più forza nei tavoli contrattuali, più efficacia nella tutela individuale e collettiva, più credibilità verso lavoratori, imprese e istituzioni.

In questa prospettiva, la formazione non è un costo, ma un investimento strategico di lungo periodo. È il presupposto per costruire una FENEALUIL più consapevole, più competente e più coesa, capace di affrontare il cambiamento senza subirlo e di innovare senza perdere la propria identità. È uno strumento di governo del presente e di costruzione del futuro, perché trasforma il sapere in una risorsa collettiva, al servizio della dignità del lavoro, della giustizia sociale e della qualità della rappresentanza sindacale-

La forza della formazione in presenza: rete di relazioni e comunità professionale

In questo contesto, la scelta di puntare con decisione sulla formazione frontale e in presenza non è nostalgica, ma profondamente moderna e strategica. In una fase in cui molto si sposta sul digitale, l'aula fisica rimane un luogo insostituibile per almeno tre ragioni.

La prima riguarda la qualità dell'apprendimento. Il confronto diretto con docenti e colleghi, la possibilità di fare domande, di interrompere, di discutere casi reali, di simulare situazioni di trattativa o di gestione del conflitto, rende la formazione molto più viva, concreta ed efficace. Non si tratta solo di ricevere contenuti, ma di metterli subito alla prova, di sperimentarne l'uso nella pratica sindacale quotidiana. L'aula diventa uno spazio di esercizio del pensiero critico, di costruzione di competenze operative, di trasformazione del sapere teorico in capacità di azione.

La seconda riguarda la costruzione di una rete di rapporti interpersonali. Ogni corso in presenza è anche un'occasione per creare legami: tra territori diversi, tra generazioni diverse di dirigenti e delegati, tra chi opera in contesti produttivi differenti. Questi legami diventano, nel tempo, una vera e propria rete di cooperazione: ci si chiama per un consiglio, ci si scambiano documenti, ci si confronta su un problema contrattuale, ci si sostiene nelle vertenze più difficili. È una ricchezza immateriale, ma decisiva: una Federazione è tanto più forte quanto più solida la rete di fiducia, collaborazione e scambio che tiene insieme le sue persone.

La terza riguarda il senso di appartenenza. Stare insieme in aula, condividere tempi, discussioni, persino fatiche e momenti informali, rafforza l'idea di far parte di una stessa comunità. Per una categoria diffusa su tutto il territorio nazionale, questo è un elemento fondamentale: la formazione in presenza è anche un modo concreto per “vedere” la FENEALUIL nella sua interezza, per percepirsi parte di qualcosa che va oltre la propria struttura territoriale o il proprio ruolo specifico. È qui che si costruisce il sentimento di una casa comune e di un progetto collettivo.

In questo senso, la scelta di una sede come Villa degli Angeli a Castel Gandolfo per la formazione residenziale nazionale non è solo una soluzione logistica, ma uno strumento per costruire comunità: un luogo riconoscibile, che nel tempo diventa un punto di riferimento, un “campus” dove si torna per crescere, confrontarsi, aggiornarsi.

Intelligenza artificiale: oggetto di conoscenza e nuovo strumento per la formazione

Dentro una società che cambia rapidamente, l'avvento dell'intelligenza artificiale rappresenta forse la trasformazione più profonda e trasversale dei prossimi anni. Per il mondo del lavoro e per il settore delle costruzioni, l'IA non è un tema astratto: sta già incidendo su progettazione, organizzazione, sicurezza, gestione dei flussi e dei dati. Per il sindacato, ignorarla sarebbe un errore strategico.

L'intelligenza artificiale va considerata, per la formazione FENEALUIL, su due piani distinti ma intrecciati.

1. Oggetto di conoscenza e di consapevolezza critica

Innanzitutto, l'IA è un contenuto da approfondire. I quadri e i delegati devono poter comprendere:

- come l'IA entra nei processi produttivi del settore (dalla modellazione BIM ai sistemi di monitoraggio predittivo delle infrastrutture, dai software per la gestione dei cantieri ai sistemi di sorveglianza e controllo);

- quali sono le implicazioni in termini di organizzazione del lavoro, mansioni, ritmi, responsabilità, sicurezza;
- quali rischi si aprono sul terreno dei diritti (controllo a distanza, uso dei dati personali, valutazioni automatizzate delle performance, selezione del personale tramite algoritmi);
- quali potenzialità esistono per migliorare prevenzione, formazione, pianificazione delle attività e qualità del lavoro.

Su questo terreno, la formazione deve fornire agli operatori sindacali un alfabetismo digitale avanzato: non per trasformarli in tecnici informatici, ma per renderli interlocutori credibili quando si discute di innovazione con le imprese e con le istituzioni. Governare l'innovazione significa conoscerla, valutarne l'impatto, rivendicare tutele e regole adeguate, evitare che l'IA diventi un moltiplicatore di precarietà, controllo e polarizzazione tra “lavori alti” e “lavori bassi”.

2. Strumento nuovo per fare formazione meglio

Allo stesso tempo, l'IA può diventare un alleato prezioso per la formazione stessa, se utilizzata con attenzione e spirito critico. Alcuni scenari sono già oggi concretamente praticabili:

- strumenti di IA che aiutano a analizzare i fabbisogni formativi, leggendo dati provenienti dai territori (tipologia di vertenze, richieste di supporto, evoluzione dei settori) e suggerendo quali contenuti rafforzare;
- piattaforme che consentono di costruire percorsi personalizzati, adattando difficoltà e approfondimenti al livello di partenza del singolo partecipante;
- utilizzo di simulatori e modelli generativi per costruire casi di studio, testi, scenari negoziali su cui esercitarsi in aula;
- strumenti conversazionali che possono affiancare il lavoro quotidiano di quadri e delegati come supporto operativo (recupero di testi contrattuali, confronto tra norme, verifica di riferimenti legislativi), lasciando però sempre alla persona la responsabilità dell'interpretazione politica e sindacale.

In questo quadro, la FENEALUIL può e deve sperimentare l'uso dell'IA nella formazione, a tre condizioni precise:

1. che sia chiaro a tutti che l'IA è un supporto e non un sostituto del pensiero critico, della responsabilità e della relazione umana;
2. che siano rispettati in modo rigoroso i principi di tutela dei dati, trasparenza degli strumenti e controllo umano sulle decisioni;
3. che l'obiettivo resti sempre quello di potenziare la capacità delle persone, non di ridurla o deresponsabilizzarla.

In altri termini, l'IA può ampliare il raggio d'azione della formazione, renderla più tempestiva, più aderente ai bisogni, più ricca di strumenti; ma resta insostituibile il ruolo del formatore, del tutor, del dirigente sindacale che seleziona, collega i contenuti agli obiettivi politici e li traduce in pratica quotidiana. Senza questo passaggio umano e collettivo, la tecnologia resta neutra, o peggio, rischia di diventare un fattore di impoverimento culturale.

In una società dinamica, frammentata e attraversata da trasformazioni rapide, la formazione diventa così il luogo in cui la FENEALUIL tiene insieme tutti questi elementi: la comprensione critica dei cambiamenti, la costruzione di una rete viva di relazioni interne, l'uso intelligente delle nuove tecnologie, la crescita delle competenze necessarie per fare sindacato ad un livello all'altezza delle

sfide che ci attendono. È da questa consapevolezza che nasce – e deve ulteriormente svilupparsi – il modello formativo della Federazione, in piena sintonia con la confederalità UIL e al servizio di un solo obiettivo: rappresentare meglio, e con più forza, le lavoratrici e i lavoratori del settore delle costruzioni.

Perché abbiamo scelto di investire sulla formazione

A partire dal 2019 la FENEALUIL nazionale ha avviato un progetto formativo strutturato che ha accompagnato – e in molti casi anticipato – l’evoluzione del modello organizzativo e politico della Federazione.

L’idea di fondo è semplice e molto chiara:

- senza persone preparate, motivate e aggiornate, nessun progetto sindacale può reggere;
- la rappresentatività reale non si costruisce solo con le strutture, ma con quadri, delegati e operatori in grado di interpretare bisogni complessi e di tradurli in contrattazione, tutela, servizi, iniziativa sul territorio.

Non si è trattato, quindi, di “fare formazione” in modo episodico, ma di definire un vero e proprio modello formativo, coerente con la strategia organizzativa della FENEALUIL e pienamente innestato nella cornice confederale della UIL.

Un modello in armonia con la confederazione

Fin dall’inizio il progetto è stato pensato in stretta connessione con la UIL nazionale, per evitare duplicazioni e, al contrario, costruire una filiera formativa integrata:

- una formazione verticale di categoria, centrata sulle specificità del settore delle costruzioni, delle Casse edili, della bilateralità, della sicurezza, della contrattazione di cantiere e di filiera;
- una formazione orizzontale confederale, dedicata a temi trasversali: diritti, mercato del lavoro, welfare, comunicazione, organizzazione, servizi.

Questo doppio livello ha reso la formazione FENEALUIL coerente con il modello di “sindacato a rete” che la UIL sta costruendo: territorio, categorie e servizi che dialogano e si rafforzano a vicenda, anche attraverso percorsi formativi comuni.

Dalla progettazione ai contenuti: come è nato il piano formativo

Il progetto ha preso forma partendo da un lavoro serio di analisi dei fabbisogni:

- ascolto delle strutture territoriali e regionali;
- mappatura delle competenze presenti e delle lacune più evidenti;
- lettura delle nuove esigenze generate da PNRR, transizione ecologica e digitale, nuovi modelli di appalto, trasformazioni del cantiere e degli impianti fissi.

Su questa base sono stati definiti:

- gli obiettivi organizzativi della formazione (rafforzare il gruppo dirigente, sostenere il rinnovamento, dare strumenti operativi ai territori);

- il Catalogo Formativo, con aree tematiche chiare: contrattazione, relazioni sindacali, salute e sicurezza, bilateralità, legalità, organizzazione, comunicazione, tutele individuali, welfare integrativo;
- l'Albo dei docenti ed esperti, con una combinazione di competenze interne alla FENEALUIL e alla UIL e contributi esterni qualificati (accademici, giuslavoristi, esperti di settore);
- lo staff dedicato e il gruppo dei tutor, indispensabili per garantire continuità, qualità didattica e accompagnamento dei partecipanti;
- la sede della formazione residenziale nazionale, individuata in Villa degli Angeli a Castel Gandolfo: un luogo facilmente raggiungibile, accogliente e non dispersivo, pensato per favorire concentrazione, confronto e costruzione di comunità.

Fin dall'inizio è stata prevista anche una valutazione dell'impatto del progetto sul lavoro quotidiano delle strutture, per evitare che la formazione restasse "a margine" e non si traducesse in cambiamento reale.

Architettura del modello formativo: livelli, percorsi, metodologie

Il sistema formativo della FENEALUIL si è organizzato su tre principali tipologie di percorsi, pensate per essere complementari:

1. Formazione nazionale seminariale Rivolta alle figure apicali e ai quadri più esperti, è dedicata all'analisi dei grandi scenari (economici, normativi, settoriali) e a temi specialistici: appalti, PNRR, transizioni, bilateralità, relazioni industriali complesse, politiche abitative, materiali da costruzione, intelligenza artificiale e nuove tecnologie applicate al lavoro.
2. Formazione nazionale residenziale È il cuore del progetto: percorsi di più giornate a Castel Gandolfo, finalizzati a:
 - omogeneizzare competenze di base e avanzate;
 - costruire relazioni tra territori;
 - rafforzare il senso di appartenenza federale;
 - condividere esperienze e buone pratiche.

In questo quadro si è sviluppata anche l'idea di un vero e proprio "programma Erasmus interno": scambi tra territori, affiancamenti temporanei, visite incrociate per conoscere modelli organizzativi diversi e riportare a casa soluzioni replicabili.

3. Formazione territoriale Organizzata a livello regionale o territoriale, tarata sulle specifiche esigenze locali e rivolta in particolare a:
 - RSU/RSA;
 - RLS e RLST;
 - operatori di sportello e funzionari di zona;
 - attivisti e giovani quadri.

Accanto a questa articolazione "per tipo di percorso", il modello distingue due **livelli di profondità**:

- Formazione di base (1° livello) Per chi entra nei ruoli sindacali o vi è da poco: storia, valori e identità UIL-FENEALUIL, struttura organizzativa, principi della rappresentanza, elementi essenziali di contrattazione, bilateralità, tutele individuali, comunicazione di prossimità.
- Formazione avanzata (2° livello) Per chi ricopre o si prepara a ricoprire ruoli più complessi: negoziazione avanzata, gestione dei conflitti, lettura di bilanci e piani industriali, progettazione di

campagne sindacali, gestione di enti bilaterali, utilizzo dei dati (Inps, Inail, CNCE, Casse edili) per l'iniziativa sindacale, organizzazione interna e sviluppo.

La metodologia privilegiata resta quella in presenza, con didattica frontale interattiva, lavori di gruppo, simulazioni di tavoli negoziali, studio di casi reali. L'e-learning viene utilizzato in modo mirato, per moduli introduttivi, aggiornamenti specifici o approfondimenti successivi, ma non sostituisce l'aula, considerata fondamentale per creare coesione, fiducia e spirito di squadra.

Un calendario unico nazionale consente di evitare sovrapposizioni e dispersioni, garantendo una regia complessiva coerente con gli obiettivi politici e organizzativi della Federazione.

I risultati: una crescita che è organizzativa, politica e generazionale

Negli anni successivi all'avvio del progetto, la formazione è diventata uno dei motori silenziosi della crescita FENEALUIL.

In termini quantitativi, il piano ha coinvolto:

- tutte le regioni e la quasi totalità delle strutture territoriali;
- centinaia di quadri, operatori e delegati, con migliaia di ore di aula complessive tra percorsi nazionali e territoriali;
- l'intero arco dei ruoli sindacali: dai segretari regionali e territoriali fino ai giovani attivisti alla prima esperienza.

In termini qualitativi, i risultati sono visibili su più piani:

- maggiore consapevolezza del ruolo e delle responsabilità dei dirigenti e dei delegati;
- rafforzamento della capacità di leggere le trasformazioni del settore (PNRR, nuovi modelli di appalto, digitalizzazione dei processi, evoluzione del cantiere);
- miglior presidio dei temi tecnici (salute e sicurezza, bilateralità, welfare integrativo, legalità, rappresentanza e rappresentatività);
- crescita dell'autonomia negoziale sui territori e nelle aziende;
- supporto concreto ai processi di ricambio e ringiovanimento delle strutture, con l'emersione di nuove figure dirigenti formate in modo sistematico.

La crescita organizzativa della FENEALUIL dal 2014 in avanti – in termini di iscritti, tasso di rappresentatività, qualità dell'iniziativa – è certamente frutto di molti fattori; ma la formazione ha giocato un ruolo determinante nel trasformare un potenziale diffuso in competenze effettive, spendibili nei cantieri, negli impianti fissi, nei tavoli di trattativa, negli enti bilaterali.

La formazione come leva strategica del modello organizzativo

All'interno del modello organizzativo ridisegnato dalla Federazione, la formazione non è un capitolo separato né un'attività accessoria, ma una leva strategica e trasversale che attraversa tutte le dimensioni dell'azione sindacale. È il dispositivo che rende possibile il cambiamento, lo accompagna e lo rende concreto nella pratica quotidiana delle strutture.

La formazione, infatti:

→ accompagna ogni scelta di riorganizzazione territoriale o regionale, fornendo strumenti alle strutture che cambiano per non perdere efficacia;

- sostiene l'attuazione delle scelte congressuali, traducendo le linee politiche in competenze operative;
- contribuisce ad uniformare standard di qualità tra territori diversi, evitando che la riduzione delle strutture si traduca in diseguaglianze di tutela, di servizi e di rappresentanza;
- contribuisce a costruire e rafforzare una cultura comune, condivisa tra livelli diversi dell'Organizzazione, in coerenza con l'identità ed i valori della UIL.

In altre parole, la formazione è uno degli strumenti principali per rendere esigibili le scelte politiche della FENEALUIL: senza persone in grado di metterle in pratica, anche le decisioni migliori resterebbero sulla carta.

Formazione dei Tesorieri territoriali e regionali: una priorità strategica per competenza, conformità e trasparenza

La formazione rappresenta un investimento strutturale sulla qualità dell'azione sindacale e sull'affidabilità dell'organizzazione. In questa prospettiva, riteniamo necessario che i percorsi formativi della FENEALUIL includano in modo sistematico e continuativo anche i **Tesorieri territoriali e regionali**, figure centrali per la tenuta amministrativa e contabile, per la correttezza degli adempimenti e per la trasparenza verso iscritti, organismi dirigenti e istituzioni.

Il ruolo del Tesoriere, oggi, richiede competenze che vanno ben oltre la gestione ordinaria. La crescente complessità delle procedure interne, l'evoluzione delle normative fiscali e civilistiche, l'aumento dei controlli e degli obblighi di rendicontazione impongono un aggiornamento costante, così da prevenire errori, ridurre i rischi e garantire comportamenti uniformi su tutto il territorio. La formazione, in questo senso, è anche uno strumento di tutela: tutela dell'organizzazione, dei gruppi dirigenti e degli stessi Tesorieri, chiamati ad assumere responsabilità sempre più rilevanti.

È quindi necessario assicurare ai Tesorieri una preparazione solida e periodicamente aggiornata su tre assi fondamentali:

1. **Statuto e regolamenti interni:** conoscenza puntuale delle regole che disciplinano competenze, procedure, poteri e controlli, con particolare attenzione a responsabilità, passaggi autorizzativi, tracciabilità, criteri di spesa e corretta tenuta della documentazione.
2. **Normativa fiscale:** aggiornamento sugli adempimenti connessi alla gestione delle risorse, alla corretta classificazione delle spese, alla documentazione contabile, agli obblighi dichiarativi e ai rapporti con consulenti e intermediari, in un quadro che cambia con frequenza e che richiede strumenti chiari e operativi.
3. **Normativa civilistica e obblighi amministrativi:** competenze sulla corretta gestione di contratti, incarichi, forniture, rapporti con terzi, oltre che sugli aspetti di responsabilità e sulle procedure di approvazione e rendicontazione, con l'obiettivo di garantire piena conformità e prevenire contenziosi.

Per rendere davvero efficace questo investimento formativo, proponiamo di strutturare un **percorso nazionale dedicato** ai Tesorieri, articolato e modulare, che unisca formazione di base e aggiornamento continuo. In particolare:

- un **modulo di ingresso** per i neoeletti (ruolo, procedure, strumenti, principali scadenze e responsabilità);
- un **aggiornamento periodico** (almeno annuale) sulle novità normative e sugli indirizzi organizzativi;
- strumenti operativi condivisi (FenealGest, vademecum, modelli standard, FAQ, casi pratici);

- momenti di confronto tra Tesorieri territoriali e regionali per favorire uniformità di prassi, diffusione di buone pratiche e risoluzione rapida delle criticità.

La formazione dei Tesorieri deve essere letta come parte integrante di una cultura organizzativa fondata su **correttezza gestionale, controllo consapevole e trasparenza**. Una struttura sindacale moderna si rafforza quando garantisce competenze diffuse e omogenee, riducendo le diseguaglianze tra territori, aumentando l'efficienza amministrativa e consolidando la fiducia degli iscritti. Per questo, impegnare la FENEALUIL in un programma formativo stabile e qualificato per Tesorieri territoriali e regionali significa rafforzare l'intera organizzazione e renderla più sicura, coerente e credibile.

Le prospettive di sviluppo del modello formativo

Guardando avanti, il modello formativo della FENEALUIL ha ampi margini di sviluppo, che possono essere orientati lungo alcune linee di fondo:

1. Rendere stabile il “sistema FENEAL Academy” Trasformare il progetto in una vera e propria “scuola permanente” della Federazione, con cicli regolari di formazione per:
 - nuovi quadri territoriali;
 - dirigenti regionali e nazionali;
 - RSU/RSA di nuova elezione;
 - figure chiave della bilateralità.
2. Integrare maggiormente formazione e valutazione dei ruoli Collegare in modo più strutturato la partecipazione ai percorsi formativi con i processi di selezione, conferma e valorizzazione dei ruoli, rendendo esplicito che l'accesso a responsabilità maggiori richiede un percorso formativo coerente e completato.
3. Rafforzare il legame con i servizi UIL e con la formazione confederale Sviluppare moduli congiunti con CAF, ITAL e altri servizi UIL, in modo che i quadri FENEALUIL conoscano e valorizzino appieno le potenzialità del “sistema UIL” a beneficio degli iscritti.
4. Sfruttare meglio il digitale senza perdere la centralità della relazione Ampliare l'uso di piattaforme online per:
 - mantenere aggiornamenti costanti su norme, contratti, dati del settore;
 - offrire percorsi brevi tematici fruibili in asincrono;
 - creare comunità di pratica tra delegati di settori e territori diversi. Il tutto mantenendo al centro, però, la relazione diretta e la formazione in presenza come elementi insostituibili di costruzione di identità e coesione.
5. Monitorare sistematicamente l'impatto della formazione Rafforzare gli strumenti di valutazione ex ante ed ex post (questionari, interviste, indicatori di risultato) per misurare:
 - quanto la formazione incide sulle capacità negoziali;
 - come influisce sull'organizzazione interna;
 - in che misura contribuisce a proselitismo, rappresentatività, qualità delle tutele.

Formare per rappresentare meglio

In un contesto economico e sociale instabile, in cui il lavoro cambia velocemente e il settore delle costruzioni è attraversato da transizioni profonde, la formazione è il più potente strumento di sviluppo professionale e personale a disposizione della FENEALUIL.

Investire sulla formazione significa:

- dare solidità al modello organizzativo;
- sostenere i processi di rinnovamento;
- alzare il livello della contrattazione e della rappresentanza;
- rafforzare la credibilità della Federazione agli occhi delle lavoratrici e dei lavoratori.

La sfida dei prossimi anni sarà proprio questa: continuare a far vivere la formazione non come un momento “a latere”, ma come una funzione strategica, condivisa, programmata, in piena coerenza con la confederalità UIL e con le scelte politiche della FENEALUIL.

Solo così potremo essere, anche sul terreno della formazione, un passo avanti rispetto alle trasformazioni che ci attendono e all’altezza delle aspettative di chi, ogni giorno, ci affida la propria fiducia nei cantieri e nei luoghi di lavoro.

[TORNA ALL'INDICE](#)

21. COMUNICAZIONE E RAPPRESENTANZA

In un contesto sociale e mediatico in rapidissima evoluzione, la comunicazione non è più una funzione accessoria dell'azione sindacale: è parte integrante della rappresentanza. Un sindacato che non sa raccontarsi, spiegare cosa fa, rendere visibili risultati, vertenze e servizi, finisce per lasciare spazio a narrazioni ostili o superficiali, che lo dipingono come un soggetto vecchio, autoreferenziale, incapace di parlare ai lavoratori di oggi.

Per la FENEALUIL – dentro il quadro confederale della UIL – la comunicazione è quindi una leva strategica: serve a rafforzare identità e reputazione, a costruire consenso consapevole, a intercettare nuove generazioni, a presidiare i luoghi (fisici e digitali) in cui si formano opinioni e si orientano scelte.

Un contesto mediatico che cambia e interpella il sindacato

Le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione hanno trasformato in profondità il modo in cui le persone si informano, discutono, si organizzano. Le notizie arrivano sempre più attraverso i social network e le piattaforme digitali – spesso in tempo reale – e gli stessi media tradizionali attingono a X, Facebook, YouTube, blog e portali per costruire la propria agenda.

Questa rivoluzione non è neutrale: ha moltiplicato le fonti, ha reso più fragile l'autorevolezza degli attori istituzionali, ha reso più facile la diffusione di semplificazioni e fake news. Il sindacato, in particolare, è spesso bersaglio di narrazioni che lo descrivono come un ostacolo alla modernizzazione, un apparato chiuso, un residuo del passato.

In questa cornice, limitarsi a qualche comunicato stampa o a un sito aggiornato saltuariamente non basta più. Serve un modello di comunicazione:

- continuativo, non episodico;
- coerente, non frammentato;
- coordinato con il livello confederale UIL;
- capace di parlare linguaggi diversi a pubblici diversi (operai di cantiere, tecnici, giovani, pensionati, media, istituzioni).

La comunicazione FENEALUIL: i passi fatti

Negli ultimi anni la Federazione ha iniziato un percorso importante che ha rafforzato la sua visibilità digitale rendendola più performante e capace di intercettare più persone che seguono oggi i nostri canali.

Per fornire due dati esplicativi **l'incremento della fanbase Facebook, da marzo 2021 ad oggi, è del 650% circa (i fan sono passati da poco più di mille a circa 8mila)**. Per quanto riguarda X, l'aumento si aggira intorno al 20% (i followers sono cresciuti da quasi 1.200 a 1.300 circa) poco ma questo si spiega con il fatto che è il social meno usato dalla federazione.

Tra le azioni intraprese:

- ha rilanciato il sito web ufficiale, trasformandolo in hub delle principali notizie, documenti, comunicati, rassegne stampa;

- ha rafforzato la presenza sui social (X, Facebook, YouTube, WhatsApp, Flickr), utilizzandoli in modo sempre più mirato;
- ha intrapreso una collaborazione con una società specializzata in comunicazione per supportare l'ufficio stampa e definire piani editoriali per i canali social nazionali;
- ha creato un blog di approfondimento sui temi del settore (normative, contratti, PNRR, sicurezza, mercato del lavoro), collegato al sito e diffuso tramite newsletter e social;
- ha lanciato una rivista informativa (“News dal Sindacato”) di approfondimenti e novità che raccoglie e diffonde gli articoli del blog e tutte le ultime novità pubblicate sul sito, con uno Speciale Sicurezza (“Safety First”) realizzato in collaborazione con l'Associazione Sicurezza e Lavoro. Uno strumento di collegamento tra nazionale, territori, RSU e iscritti utilizzabile sia in formato digitale che cartaceo.
- Ha avviato un percorso di maggiore interazione con i territori per rilanciare il loro lavoro sui profili nazionali creando un meccanismo virtuoso che spinge tutti a far conoscere il proprio operato mettendo a fatto comune accordi, lotte e risultati raggiunti (vedi post su elezioni RSU, contratti firmati, comunicati stampa territoriali, scioperi e vertenze.)
- Ha ideato e aderito al Progetto della Filiera Costruzioni ‘Fondamentale’. L'unione che rappresenta e connette i protagonisti del settore edilizio, sindacati dei lavoratori e imprese per rafforzare la l'immagine del sistema delle costruzioni e della nostra bilateralità. In questo ambito è stata promossa la campagna comunicativa con al centro lo spot pubblicitario di Luca Zigaretti e la partecipazione al 19° Biennale di architettura di Venezia.

Parallelamente, la UIL confederale ha messo in campo strumenti e canali che rappresentano un riferimento essenziale: la rassegna stampa e l'agenzia LaPresse, il giornale online *Lavoro Europeo*, il blog della campagna *ZeroMortiSulLavoro*, la community *Terzo Millennio*.

Sono passi importanti, che hanno già contribuito a rafforzare visibilità, autorevolezza e capacità di presidio digitale. Ma non bastano più se restano frammentati tra livelli – nazionale, regionale, territoriale – e se non sono inseriti in un disegno unitario.

Verso un modello di comunicazione integrato e unitario

Il punto di partenza è semplice: oggi la comunicazione FENEALUIL è più ricca di ieri, ma è ancora troppo dispersa. Ogni territorio fa – giustamente – iniziative proprie, spesso di qualità, ma senza un coordinamento editoriale comune: si rischia di duplicare contenuti, di non sfruttare le buone pratiche, di parlare con voci disomogenee.

Per reggere le sfide dei prossimi anni, serve un modello di comunicazione integrato, che risponda a tre esigenze:

1. Identità chiara e riconoscibile Un linguaggio, una grafica, uno stile narrativo coerenti tra nazionale e territori. Chi incontra la FENEALUIL – online o offline – deve percepire subito di trovarsi davanti alla stessa Organizzazione, con valori e messaggi chiari.
2. Coordinamento confederale La comunicazione di categoria deve dialogare con la comunicazione UIL, valorizzando campagne comuni (salari, sicurezza, fisco, pensioni, Europa) e portando nello spazio confederale le specificità del settore costruzioni.
3. Centralità dei territori e dei luoghi di lavoro Un modello integrato non significa centralismo comunicativo, ma capacità di mettere in rete le esperienze, dare voce ai territori, trasformare in patrimonio comune vertenze, buone pratiche, risultati locali.

Una redazione unica e un piano editoriale condiviso

Per rendere operativa questa impostazione, è utile immaginare un progetto di comunicazione unitario, articolato su alcuni pilastri concreti.

1 Una redazione nazionale FENEALUIL

Al centro del sistema va collocata una Redazione nazionale FENEALUIL, con funzioni di regia e supporto:

- definire la linea editoriale complessiva (temi prioritari, tono di voce, target, messaggi-chiave);
- programmare e gestire un piano editoriale unico per sito nazionale, blog, newsletter, social nazionali;
- coordinarsi stabilmente con l'Ufficio comunicazione UIL per garantire coerenza confederale e massima diffusione delle principali iniziative di categoria;
- raccogliere, selezionare e rilanciare a livello nazionale contenuti provenienti dai territori (vertenze, accordi, iniziative su sicurezza, progetti formativi, esperienze di bilateralità, storie di cantiere);
- offrire supporto tecnico e redazionale alle strutture territoriali e regionali che ne abbiano bisogno (layout, grafica, suggerimenti di testo, gestione crisi comunicative).

2 Una rete di referenti territoriali della comunicazione

La redazione nazionale deve lavorare in stretta connessione con una rete di referenti della comunicazione individuati nelle strutture regionali e territoriali. Il loro compito sarà:

- alimentare il flusso di notizie dalla base (aziende, cantieri, enti bilaterali, istituzioni locali);
- declinare sul territorio le campagne e i messaggi nazionali;
- presidiare i canali locali (pagina Facebook della federazione, comunicati verso la stampa locale, materiali per assemblee e volantaggi);
- partecipare periodicamente a momenti di formazione e coordinamento promossi a livello nazionale.

In questo modo si costruisce una redazione diffusa, capace di coniugare unità di progetto e radicamento locale.

3 Un piano editoriale unico e flessibile

La redazione nazionale, insieme ai referenti territoriali, può definire un piano editoriale annuale articolato, ad esempio, su alcuni assi:

- ✓ COMUNICAZIONE DI SERVIZIO
Informazioni chiare su contratti, tutele, welfare, bilateralità, servizi UIL, scadenze, opportunità per gli iscritti.
- ✓ COMUNICAZIONE DI LOTTA E DI PROPOSTA
Campagne su temi chiave (salari, sicurezza, legalità, casa, appalti, PNRR) coordinate tra nazionale e territori, con materiali comuni adattabili localmente.
- ✓ COMUNICAZIONE DI IDENTITÀ
Racconti di cantieri, testimonianze di delegati, storie di lavoratori, memoria storica della categoria, iniziative culturali e di formazione.

✓ COMUNICAZIONE INTERNA

Strumenti per tenere informata e coesa la comunità delle strutture: newsletter interne, canali dedicati, materiali condivisi.

Il piano editoriale va costruito in modo flessibile: una griglia di riferimento (rubriche, cadenze, formati) che consenta però di reagire prontamente a eventi imprevisti, vertenze, emergenze.

Strumenti e professionalità

Per rendere credibile questo progetto, non bastano la buona volontà e il “fare comunicazione nel tempo libero”: servono strumenti adeguati e professionalità dedicate.

1 Strumenti principali

✓ SITO WEB RINNOVATO

Strutturato come portale nazionale con aree dedicate a: notizie, documenti, blog, campagne, territori, servizi, formazione, multimedia.

✓ BLOG TEMATICO

Pensato come luogo di approfondimento sui temi di settore, con contributi di dirigenti, esperti, ricercatori, giovani quadri.

✓ SOCIAL MEDIA INTEGRATI

Presidio coordinato di X, Facebook, Instagram, YouTube, LinkedIn (per i profili più tecnici e professionali), con linguaggi e contenuti specifici per ciascun canale.

✓ NEWSLETTER PERIODICA

Rivolta sia all'esterno (iscritti, simpatizzanti, giornalisti) sia all'interno (strutture, delegati), con tagli diversi ma coerenti.

✓ STRUMENTI DI MESSAGGISTICA

Gruppi e liste broadcast WhatsApp/Telegram per categorie specifiche (delegati, RSU, responsabili territoriali) e per campagne mirate.

✓ PIATTAFORME DI MONITORAGGIO E ANALISI

Software per analisi delle performance (visualizzazioni, condivisioni, engagement), utili a migliorare nel tempo la qualità della comunicazione.

2 Professionalità chiave

Accanto alle competenze già presenti, è utile prevedere – anche in forma graduale – alcune figure:

- Responsabile della comunicazione nazionale FENEALUIL, che coordini la redazione, dialoghi con la UIL, definisca strategie e priorità;
- Content editor / giornalista sindacale, capace di tradurre temi complessi in linguaggio comprensibile e incisivo;
- Social media manager, con competenze specifiche su copy, pianificazione, gestione community, moderazione;
- Grafico / video-maker, per produrre materiali visivi coerenti (infografiche, brevi video, card social, clip per campagne);
- Web editor / amministratore del sito, per la gestione tecnica e l'aggiornamento del portale.

Queste professionalità possono essere in parte interne, in parte appoggiate a collaborazioni esterne, a seconda delle risorse disponibili, ma è importante che la loro attività sia strutturata, continuativa e integrata nel lavoro politico-organizzativo della Federazione.

In sintonia con la confederalità UIL

Tutto questo deve avvenire in piena coerenza con il modello confederale della UIL. La comunicazione di categoria non è “una cosa a parte”, ma un tassello di un quadro più ampio, che comprende:

- le grandi campagne confederali (salari, sicurezza, fisco, pensioni, Europa);
- gli strumenti UIL (rassegne, agenzia, giornale online, blog, community);
- la presenza nei media nazionali e locali.

La FENEALUIL può portare in questo quadro una specificità preziosa: il racconto del lavoro nei cantieri, nelle cave, nei cementifici, nelle fabbriche del legno e dei materiali da costruzione; la concretezza dei temi casa, territorio, infrastrutture; la forza simbolica delle battaglie per sicurezza e legalità.

Un modello di comunicazione integrato e ben strutturato aiuta non solo a “parlare di più”, ma soprattutto a far valere di più – nel dibattito pubblico e nelle istituzioni – le ragioni delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentiamo.

Comunicare per rappresentare

Una Federazione che si prepara alle sfide dei prossimi anni – ‘il dopo PNRR’, transizioni e nuovi modelli produttivi, trasformazioni del cantiere, intelligenza artificiale – ha bisogno di un modello di comunicazione all’altezza: capace di spiegare, convincere, mobilitare, ascoltare e associare.

Strutturare una offerta comunicativa moderna, coordinata e confederale, con una redazione unica, un piano editoriale condiviso, strumenti adeguati e professionalità dedicate, non è un esercizio di immagine: è una scelta politica.

Significa mettere la comunicazione al servizio dell’azione sindacale, della contrattazione, del proselitismo, del rapporto quotidiano con i lavoratori. Significa trasformare ogni messaggio, ogni post, ogni video, ogni newsletter in un pezzo di rappresentanza: chiaro, coerente, credibile.

Questo è il terreno su cui la FENEALUIL può e deve misurarsi nei prossimi anni, in armonia con la UIL, per essere non solo presente nel dibattito pubblico, ma riconosciuta come voce autorevole e necessaria del mondo del lavoro delle costruzioni.

[**TORNA ALL’INDICE**](#)

22. 2026 L'ANNO DEI CONGRESSI: UN APPUNTAMENTO PER COSTRUIRE INSIEME ...

Il periodo che va dal 16 febbraio al 15 maggio 2026 non sarà, per la FENEALUIL, una semplice sequenza di adempimenti congressuali. Sarà, prima di tutto, il tempo in cui il “popolo FENEALUIL” si ritrova.

Un tempo in cui l'Organizzazione non solo discute e decide, ma si guarda negli occhi, si riconosce, si racconta.

I congressi sono certamente il cuore della nostra democrazia interna: si votano documenti, si eleggono organismi, si discutono linee politiche e organizzative. Ma sono anche molto di più.

Sono il momento in cui la Federazione prende forma concreta nelle persone che ogni giorno vivono il loro impegno nell'Organizzazione: iscritti, delegate, delegati, operatori, dirigenti, attivisti che, per qualche giorno, smettono di vedersi solo attraverso telefonate, mail, chat e riunioni online, e tornano a stringersi la mano, a confrontarsi nei corridoi, a discutere a cena, a condividere speranze e preoccupazioni.

In un mondo del lavoro sempre più frammentato e individualizzato, in cui ciascuno sembra vivere il proprio destino in solitudine, il Congresso è l'esatto contrario: è un grande spazio collettivo in cui si sperimenta, in modo concreto, cosa significa essere comunità.

Non è solo il luogo delle mozioni e degli ordini del giorno, ma anche delle emozioni, delle pause in cui si scambiano esperienze, dei momenti conviviali condivisi in cui nascono amicizie, dei momenti informali in cui ci si rende conto che i problemi del singolo cantiere o del singolo impianto sono, in realtà, parte di una storia comune.

Per la FENEALUIL il primo bene prezioso non è un patrimonio economico, né un elenco di sigle o di sedi: sono le persone. Le persone con le loro storie, le loro biografie professionali e umane, le loro fatiche, la loro passione sindacale.

Il Congresso rappresenta il momento in cui questo patrimonio umano diventa visibile e tangibile, in cui percepiamo fisicamente che la nostra Organizzazione è fatta, prima di tutto, di volti, non di numeri.

Ogni assemblea congressuale, che sia di base, territoriale, regionale o nazionale, è un pezzo di questa grande narrazione corale. Si arriva da cantieri lontani, da cave e cementifici, da fabbriche del legno, dei laterizi, dei manufatti, da grandi città e piccoli centri.

Ognuno porta con sé un pezzo di mondo e di esperienza: una vertenza locale, una storia di infortunio evitato grazie a un RLS attento, un contratto aziendale migliorato, una battaglia sulla casa o sulla rigenerazione urbana, un giovane iscritto conquistato con pazienza.

Mettere tutte queste esperienze nello stesso luogo e nello stesso momento significa costruire tessuto umano. Significa trasformare una somma di singole storie in un percorso collettivo. Significa ricordarci, in modo molto semplice ma potentissimo, perché facciamo sindacato: per le persone e insieme alle persone.

In un contesto generale segnato da precarietà, guerre, incertezze economiche, cambiamenti tecnologici che rischiano di isolare e spersonalizzare i rapporti, il Congresso diventa anche un atto di

resistenza umana. È la dimostrazione che il sindacato non è solo un soggetto che “parla di lavoro”, ma un luogo in cui si vive una forma diversa di socialità: solidale, responsabile, fondata sul rispetto reciproco.

Questa dimensione comunitaria non è un ornamento, ma una parte essenziale della nostra capacità di reggere le sfide che ci attendono. Un gruppo dirigente, per essere credibile, ha bisogno di una base viva, consapevole, che partecipa, si confronta, critica se necessario, ma che si sente parte di una stessa casa. Senza questo “sentirsi comunità”, ogni progetto politico rischia di restare astratto.

Il progetto politico che l’attuale gruppo dirigente sottopone al giudizio congressuale si inserisce precisamente in questo quadro: non come un elenco freddo di obiettivi, ma come un patto di serietà e lungimiranza tra persone.

Un patto che dice, in sostanza: sappiamo che la realtà è complessa, che il settore delle costruzioni è attraversato da rischi e opportunità, che il lavoro è più frammentato, che i diritti sono messi in discussione. E tuttavia ci impegniamo apertamente a costruire un’azione sindacale all’altezza di tutto questo.

È un patto che chiede fiducia, ma che offre in cambio trasparenza e responsabilità: misurabilità degli obiettivi, coerenza tra parole e comportamenti, capacità di rendere conto, alla fine del mandato, di ciò che si è fatto.

E questa fiducia non si conquista solo con i documenti, ma si costruisce proprio in quel clima di socialità e confronto che i congressi rendono possibile: una domanda diretta in assemblea, un intervento appassionato dal palco, una critica costruttiva, un confronto franco dopo una votazione.

In un mondo del lavoro “polverizzato”, in cui i lavoratori rischiano di perdersi dentro catene di appalto, partite IVA spurie, piattaforme digitali e contratti atipici, il sindacato di categoria può svolgere il proprio ruolo solo se tiene insieme due dimensioni: la capacità tecnica di affrontare contrattazione, bilateralità, sicurezza, welfare, e la capacità umana di tenere unito un popolo.

I congressi sono il momento in cui queste due dimensioni si incontrano: si parla di norme e numeri, ma si parla anche di vite e relazioni.

Il percorso congressuale 2026 dovrà essere, per la FENEALUIL, un grande esercizio di responsabilità e, insieme, un grande momento di riconoscimento reciproco. Responsabilità, perché da queste assise usciranno le scelte che orienteranno l’azione della Federazione nei prossimi anni: rispetto al PNRR e alle infrastrutture, alla sicurezza nei cantieri, ai contratti, alla rappresentanza, alla formazione, al welfare, alla legalità. Riconoscimento, perché ogni delegato e ogni delegata, ogni iscritto che prenderà la parola porterà con sé un pezzo di quella comunità che è il vero motore dell’Organizzazione.

Dire che la FENEALUIL è fatta di persone non è una formula retorica: significa riconoscere che la nostra forza non sta solo nei numeri di iscritti o nelle percentuali di rappresentatività – pure importanti e in crescita – ma nella qualità dei rapporti umani che riusciamo a costruire e mantenere. Rapporti di fiducia, di ascolto, di vicinanza.

Il Congresso, con la sua dimensione collettiva e conviviale, è il luogo privilegiato in cui questi rapporti si rinnovano e si rafforzano.

Per questo, il 2026 non dovrà essere ricordato soltanto come “l’anno dei congressi” in senso formale, ma come un anno in cui la FENEALUIL ha deciso di fare un passo avanti nella propria storia: scegliendo di usare questa grande occasione di democrazia per rimettere al centro il lavoro, i diritti, le persone, e per dire con chiarezza quale sindacato vuole continuare a essere.

Un sindacato radicato nei cantieri, nelle fabbriche e nei territori, fortemente legato alla UIL, capace di leggere i cambiamenti senza subirli, ma soprattutto capace di parlare alle persone guardandole in faccia, una per una, dentro una comunità che non ha paura di stare insieme e costruire un futuro migliore.

[TORNA ALL'INDICE](#)



XIX CONGRESSO NAZIONALE **INSIEME PER COSTRUIRE...**

13•15
MAGGIO 2026

Centro Congresso Ethra
Castellaneta Marina (TA)

