

RELAZIONE XIX CONGRESSO

SEGRETERIA FENEALUIL

PIEMONTE

Innanzitutto desidero ringraziare e salutare tutti i delegati e le delegate, gli RSU, gli RLS e tutti gli ospiti ed invitati, presenti oggi, al XIX CONGRESSO DELLA FENEAL UIL PIEMONTE.

In particolare voglio ringraziare la Segreteria Nazionale per la loro presenza e la loro fiducia.

La scelta di celebrare il Congresso presso la Certosa 1515 risponde a una precisa volontà di sottolineare la convergenza tra i valori fondanti della nostra organizzazione sindacale e la missione di Libera, associazione fondata da Don Luigi Ciotti.

La convergenza tra l'impegno di Libera e quello del nostro sindacato si manifesta nella comune battaglia per la dignità del lavoro, per la tutela dei diritti, per la promozione di condizioni di lavoro giuste e libere da ogni forma di sfruttamento e condizionamento criminale.

Celebrare il nostro Congresso in questo luogo significa ribadire con forza che la tutela dei lavoratori e la difesa della legalità sono inscindibili, e che il sindacato è parte attiva nella costruzione di una società più giusta, equa e libera dalle infiltrazioni mafiose nel mondo del lavoro."

CONTESTO INTERNAZIONALE: DALLA GUERRA RUSSO/UCRAINA AL CONFLITTO MEDIORIENTALE.

Il contesto in cui opera oggi il sindacato è caratterizzato da profonde trasformazioni che incidono direttamente sulle condizioni di vita e di lavoro. La pandemia ha evidenziato le fragilità strutturali dei sistemi di welfare, senza però produrre quella svolta negli investimenti sociali che molti auspicavano. Contestualmente, il quadro geopolitico si è fatto sempre più complesso e instabile.

La guerra in Ucraina continua a condizionare gli equilibri europei, con ripercussioni dirette sui costi energetici e sulle catene di fornitura industriale. Il conflitto in Medio Oriente e le tensioni nel Mar Rosso influenzano i mercati delle materie prime e i costi dei materiali da costruzione.

L'amministrazione Trump ha inaugurato una fase di protezionismo imponendo dazi al 25% su materiali fondamentali per le costruzioni come acciaio ed alluminio provenienti dall'Europa, che hanno provocato un aumento dei semilavorati importati, con un conseguente rincaro di un progetto edilizio stimato tra il 5% ed il 10% sui costi complessivi.

La transizione ecologica rappresenta un dato di fatto irreversibile. L'Europa si è impegnata a ridurre drasticamente le emissioni entro il 2030 e il 2050, e il settore delle costruzioni è centrale in questo processo. Gli edifici pesano enormemente sui consumi energetici complessivi, in Italia oltre 9 milioni, su 12 milioni di edifici residenziali, (circa il 75% costruito prima del 1991) non sono conformi alle nuove direttive europee "case green" rendendo necessaria una vasta opera di ristrutturazione, riqualificazione ed efficientamento del patrimonio esistente. In Piemonte, ed in particolare Torino, circa il 50% del patrimonio immobiliare necessita di interventi di efficientamento energetico. Il superbonus 110% ha riqualificato oltre 500 mila edifici residenziali in Italia, di questi 36000 in Piemonte. Con la fine di questa discussa misura e con la riduzione delle detrazioni sulle ristrutturazioni, oggi al 50% sono oramai scomparse sul territorio Piemontese opere di riqualificazione degli edifici, ed in ottica futura sarà sicuramente un problema per i proprietari di questi immobili poterli vendere, rischiando di vedere una svalutazione del valore commerciale.

Sul piano nazionale, l'Italia cresce ma in modo insufficiente. Dopo un +0,7% nel 2024, il PIL dovrebbe aumentare dello 0,5% nel 2025 e dello 0,8% nel 2026. Il debito pubblico resta intorno al 135-137% del PIL. L'inflazione si è raffreddata all'1-1,5%, ma dopo uno shock che ha eroso profondamente il potere d'acquisto.

Il dato più allarmante riguarda i salari reali: nel 2024 il loro valore è ancora quasi il 9% sotto i livelli del 2007. Significa che chi lavora oggi può permettersi meno di quanto

potesse permettersi prima della crisi finanziaria. È questa la "questione salariale" che FENEALUIL ha rimesso al centro della propria iniziativa.

La povertà non arretra. Nel 2024 oltre 2,2 milioni di famiglie e circa 5,7 milioni di persone vivono in condizione di povertà assoluta. Tra le famiglie con persona di riferimento operaia, la povertà assoluta raggiunge il 15,6%. La povertà non è più solo esclusione dal lavoro, ma colpisce anche chi lavora.

Il mercato del lavoro presenta un paradosso: l'occupazione è cresciuta, la disoccupazione è scesa intorno al 6-6,5%, eppure sotto la superficie dei dati incoraggianti, resiste una fragilità strutturale, ovvero che troppi nuovi posti di lavoro sono a termine, par-time involontari, con bassi stipendi e poche tutele. Il dato più preoccupante è però quello degli inattivi, cioè di coloro che non lavorano e che non cercano lavoro, che sono 12,4 milioni di persone. Un'altra ferita riguarda i giovani: tra il 2011 e il 2024 circa 630.000 persone tra 18 e 34 anni hanno lasciato l'Italia, spesso tecnici e laureati che il sistema non è riuscito a trattenere.

La filiera delle costruzioni genera oltre 640 miliardi di produzione annua, con circa 3,3 milioni di occupati. Negli anni successivi alla pandemia ha trainato la ripresa: circa un terzo della crescita del PIL del biennio 2021-2022 è riconducibile alle costruzioni. Nel 2024 gli investimenti in opere pubbliche sono cresciuti oltre il 20%, trainati dal PNRR.

Tuttavia, il settore sta cambiando: nel 2024 gli investimenti in recupero edilizio residenziale sono diminuiti per il ridimensionamento dei bonus, mentre sono esplose le opere pubbliche. Questa transizione va governata per evitare che la fine del ciclo PNRR lasci imprese e lavoratori in difficoltà.

In Piemonte sono stati assegnati quasi 10 miliardi di euro dei fondi del PNRR, il 63% dei cantieri è stato già avviato o concluso, le principali opere includono il completamento del Terzo Valico dei Giovi, la realizzazione della linea 2 della metropolitana di Torino, l'ammodernamento della linea ferroviaria Torino-Ceres ed il raddoppio della Cuneo Fossano.

Sono previste anche 92 case di comunità, delle quali solo 3 ad oggi sono state concluse, 61 cantieri sono ancora in corso e 30 ospedali di comunità, su 30 progetti 19 cantieri sono stati avviati.

In questo contesto complesso, il ruolo del sindacato e della FENEALUIL diventa cruciale. Non si tratta solo di difendere i lavoratori dalle conseguenze delle trasformazioni, ma di provare a indirizzarle. Significa mettere al centro la questione salariale, contrattare qualità del lavoro e sicurezza in ogni cantiere, rappresentare giovani, migranti e nuove professionalità. Il sindacato, in questa fase, deve essere una delle poche infrastrutture sociali che tiene insieme lavoro, diritti, democrazia e futuro. Le grandi scelte internazionali condizionano direttamente i cantieri, gli appalti, gli investimenti, le opportunità di lavoro. Il compito di FENEALUIL è tenere insieme

questi piani, difendendo ogni giorno salari e sicurezza, ma difendendo il diritto alla casa, alzando lo sguardo sulle grandi scelte che condizionano il futuro del settore e del Paese.

PROSPETTIVE SETTORE DELLE COSTRUZIONI

Nel corso degli ultimi anni il settore delle costruzioni ha vissuto una stagione straordinaria. Dopo oltre un decennio di crisi profonda, iniziata nel 2008 e protrattasi fino alla pandemia, il comparto ha guidato la ripresa post-Covid grazie a un mix di politiche pubbliche espansive, incentivi fiscali e investimenti europei. Nel privato, il Superbonus 110% e altri incentivi hanno sostenuto la riqualificazione residenziale. Per alcuni anni il settore ha vissuto una fase di "eccezionalità permanente", che ha permesso di compiere un vero salto rispetto ai livelli pre-crisi. Il PNRR ha poi rafforzato questa dinamica: tra il 2022 e il 2025 gli investimenti in opere pubbliche sono cresciuti in modo significativo, con aumenti a doppia cifra per infrastrutture, scuole, ospedali.

I dati del 2024 fotografano una filiera robusta: le Casse edili hanno registrato circa 895 milioni di ore lavorate, con un aumento del 3,3% rispetto al 2023. I lavoratori iscritti sono cresciuti oltre il 5% e la massa salari ha superato i 10 miliardi di euro.

Nel 2024 il settore edile piemontese conferma il trend positivo registrato negli ultimi anni. La massa salariale ha raggiunto 623 milioni di euro, con un incremento del 2,45% rispetto all'anno precedente, mentre il numero degli operai è salito a 35.292 unità (+1,93%). Anche le ore lavorate mostrano una crescita, attestandosi a 52.436.756 con un aumento dello 0,43%.

L'unica nota di flessione riguarda il numero delle imprese attive, che ha registrato una contrazione del 2,32%.

Dati Cassa Edili Piemonte 2023-2024

Indicatore	2023	2024	Var. %
Imprese	7.643	7.465	-2.32%
Massa Salari (€)	608.699.784	623.630.845	+2.45%
Operai	34.624	35.292	+1.93%
Ore Lavorate	52.214.245	52.436.756	+0.43%

Il progressivo venir meno degli incentivi fiscali più generosi ha iniziato a produrre effetti negativi già nel 2024. Sul piano nazionale, gli investimenti complessivi in costruzioni hanno segnato una prima contrazione del 2,7% in termini reali, dovuta soprattutto al ridimensionamento delle ristrutturazioni residenziali private. Per il 2025 si stima un calo del 6,1% degli investimenti totali.

All'interno di questo dato medio, il quadro è molto differenziato. Le ristrutturazioni residenziali private registrano cadute superiori al 20%, pur mantenendo livelli più alti rispetto al pre-Covid. La nuova edilizia residenziale rallenta, il privato non residenziale risente della debolezza economica generale. Al contrario, il comparto delle opere pubbliche continua a crescere, con un +7/8% previsto nel 2025, trainato dal PNRR.

In Piemonte il 2024 è stato il primo anno negativo, stima un calo degli investimenti in costruzioni nel 2024 del -5,6% in termini reali nel confronto con il 2023. Questo risultato negativo è attribuibile al forte ridimensionamento degli incentivi fiscali. I dati del monitoraggio ENEA-MASE evidenziano un drastico calo nell'utilizzo dello strumento fiscale legato agli incentivi edilizi. In particolare, i lavori realizzati in Piemonte, dopo aver raggiunto un picco di 3,3 miliardi nel 2023, hanno sperimentato

un notevole ridimensionamento nel 2024, attestandosi a 1,7 miliardi, dei quali, la quasi totalità concentrata nei primi tre mesi dell'anno.

Questo rallentamento rappresenta l'inizio di una nuova fase di mercato, in cui il settore dovrà reggersi meno sugli incentivi straordinari e più su fondamenta strutturali: qualità delle imprese, innovazione, regolarità del lavoro, politiche abitative coerenti. Per FENEAL UIL PIEMONTE, se questo passaggio non viene governato, rischia di tradursi in compressione salariale, frammentazione, ritorno al lavoro grigio, tagli alla sicurezza, riduzione dell'applicazione dei contratti collettivi.

La fase espansiva ha messo in luce anche le debolezze storiche del comparto. Il 95% delle imprese ha meno di 10 addetti, mentre quelle con più di 50 lavoratori sono una minoranza marginale. Questa struttura garantisce capillarità territoriale, ma rende fragili gli investimenti in innovazione, formazione e sicurezza, spingendo molte imprese a competere solo sul costo del lavoro e sul subappalto selvaggio.

Il settore soffre inoltre una carenza strutturale di manodopera qualificata. Le analisi CNEL-Unioncamere mostrano che nel 2025 le costruzioni registrano la più alta difficoltà di reperimento di personale, con un tasso superiore al 62%. Gli operai specializzati risultano introvabili in oltre metà dei casi. Mancano muratori e carpentieri esperti, capicantiere e tecnici con competenze su contabilità lavori e coordinamento, installatori specializzati su impianti evoluti ed efficienza energetica.

Le cause sono molteplici: un'immagine del settore legata a fatica, insicurezza e precarietà; percorsi formativi poco connessi al lavoro reale; retribuzioni non sempre proporzionate alla responsabilità tecnica; carriere poco chiare e mobilità verticale limitata. Quando una professionalità scarseggia, aumenta il rischio di sostituzione con lavoro meno formato, meno stabile, meno tutelato, con più infortuni, più errori, più illegalità e meno produttività.

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

La stagione del Superbonus, pur con eccessi e distorsioni, ha dimostrato che la domanda di riqualificazione energetica e sismica è enorme, che il patrimonio edilizio esistente è il vero terreno della trasformazione e che gli strumenti devono essere più stabili, equi e selettivi.

La transizione ecologica riguarda un concetto ampio: cantieri meno impattanti e meglio organizzati, uso di materiali sostenibili, attenzione al ciclo di vita dell'opera, città ripensate con rigenerazione delle periferie, recupero delle aree dismesse, meno consumo di suolo, più verde urbano e mobilità dolce.

Per la FENEAL UIL il punto non è "se" queste trasformazioni avverranno, ma come e a quali condizioni. Una transizione ecologica e digitale "giusta" deve creare lavoro sicuro, di qualità, stabile e qualificato e non scaricare costi e rischi su lavoratori.

Anche qui contrattazione e bilateralità possono governare i cambiamenti: definire nuove figure professionali, aggiornare inquadramenti, valorizzare competenze legate a sostenibilità e digitale, costruire percorsi formativi mirati.

EMERGENZA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La sicurezza sul lavoro in Italia non è un tema tra gli altri: è l'emergenza civile che segna ogni giorno la vita di lavoratori e famiglie. Nonostante anni di norme, campagne 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 l'urgenza di questa battaglia. Nel 2024 sono state registrate 589.571 denunce di infortunio sul lavoro, in aumento dello 0,7% rispetto al 2023, e soprattutto 1.090 infortuni mortali, il 4,7% in più rispetto all'anno precedente. In media, tre persone ogni giorno escono di casa per lavorare e non fanno più ritorno.

Il settore delle costruzioni occupa un posto particolare in questo quadro drammatico. Nel 2024 ha registrato oltre 37.000 denunce di infortunio e circa 150 decessi, confermandosi tra i settori con il maggior numero di morti e con un peso rilevante sul totale europeo. Mentre in molti comparti l'andamento infortunistico tende a diminuire, nelle costruzioni si registra un aumento degli infortuni in occasione di lavoro del 2,8% rispetto all'anno precedente: un campanello d'allarme in un settore già ad alto rischio intrinseco.

I dati relativi ai primi dieci mesi del 2025 confermano la gravità della situazione. Si contano 896 vittime per infortuni sui luoghi di lavoro in Italia, con le denunce complessive di infortunio in aumento del 1,2% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Gli infortuni mortali in occasione di lavoro sono 657, numero invariato rispetto al 2024, mentre quelli in itinere sono aumentati da 233 a 239.

Il settore Costruzioni rimane al primo posto per numero di infortuni mortali in occasione di lavoro con 119 casi.

Nel corso del 2024 il settore delle costruzioni in Piemonte ha registrato infortuni mortali. Nei primi nove mesi del 2025 si contano già 63 decessi sul lavoro nella regione, di cui circa il 30% riconducibili al comparto edile.

I dati evidenziano una vera e propria emergenza in materia di sicurezza sul lavoro. Parlare di "fatalità" è fuorviante. I dati evidenziano fattori ricorrenti alla base degli infortuni: precarietà e frammentazione dei rapporti di lavoro, che moltiplicano le zone d'ombra dove è più facile aggirare norme e dispositivi di protezione; formazione insufficiente o assente, con migliaia di persone che entrano ogni giorno nei cantieri senza la formazione obbligatoria; pressione sui tempi e organizzazione del lavoro che generano condizioni favorevoli a errore, stress e sottovalutazione dei rischi.

Il Piemonte porta ancora le ferite profonde di tragedie che hanno segnato indelebilmente la memoria collettiva. Permane vivo il ricordo della strage di Brandizzo, dove cinque lavoratori della Sigifer persero la vita travolti da un treno in corsa mentre erano impegnati in attività di manutenzione dei binari.

Eventi tanto drammatici non possono e non devono essere archiviati come mera fatalità. Rappresentano ferite aperte che impongono una riflessione urgente e sollecitano un impegno concreto affinché simili tragedie non abbiano più a ripetersi. Il dolore per vite spezzate mentre si svolgeva il proprio lavoro si accompagna a una profonda indignazione di fronte all'inaccettabilità di tali perdite.

A distanza di quasi tre anni, le famiglie delle vittime attendono ancora giustizia, un'attesa che acuisce il senso di ingiustizia e rende ancora più urgente la necessità di risposte concrete e di un reale cambiamento nelle politiche di prevenzione e sicurezza.

I dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nel Rapporto annuale 2024 evidenziano un quadro di forte irregolarità. Le ispezioni in edilizia sono passate da 23.632 nel 2023 a 41.106 nel 2024, con un aumento del 73%. Nel 73,7% dei casi le imprese controllate sono risultate irregolari. Nel 2024 sono stati individuati 19.008 lavoratori "in nero" e accertate 83.330 violazioni in materia di salute e sicurezza, più del doppio rispetto all'anno precedente.

Un dato particolarmente 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 Piemonte le ispezioni nei cantieri edili, sono passate dalle 1005 del 2023, alle 1633 del 2024, con un aumento del 62,48, con oltre duemila aziende sanzionate e 58 attività sospese per gravi violazioni di sicurezza.

L'Italia dispone di un impianto normativo avanzato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal D.lgs. 81/2008, che riconosce la centralità della valutazione dei rischi, della formazione, della partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e della responsabilità condivisa.

Negli ultimi anni sono stati introdotti strumenti importanti: il DURC di congruità per contrastare dumping e uso distorto di manodopera, il rafforzamento dei poteri ispettivi, la patente a crediti per i cantieri edili (operativa dal 1° ottobre 2024) e il badge di cantiere per la tracciabilità.

La patente a crediti dovrebbe qualificare e selezionare imprese e lavoratori autonomi in base al rispetto delle norme. Tuttavia, sono emerse criticità: complessità procedurali, ambiguità interpretative, rischi di scaricare sui livelli più deboli della filiera un sistema pensato per colpire chi lucra sulla riduzione della sicurezza.

Questo strumento può diventare utile solo se accompagnato da controlli reali e mirati, integrato con gli strumenti della bilateralità edile e con il lavoro di RLS e RLST, semplificato nelle procedure per evitare che diventi ostacolo burocratico per le imprese regolari e paravento per chi opera nell'irregolarità.

L'introduzione del DURC di congruità ha rappresentato un decisivo strumento di contrasto all'irregolarità contributiva nel comparto edilizio piemontese, consentendo l'emersione e la successiva regolarizzazione di numerose imprese che presentavano criticità nell'incidenza del costo della manodopera rispetto al valore complessivo delle opere realizzate.

Le verifiche condotte dalle Casse Edili hanno evidenziato situazioni di incongruità che, mediante l'applicazione rigorosa dei parametri previsti dalla normativa, hanno permesso di individuare posizioni irregolari e di avviare percorsi di regolarizzazione concordati e strutturati.

La prevenzione degli infortuni e la promozione di ambienti di lavoro sicuri costituiscono una priorità che richiede l'impegno congiunto e continuativo di tutti gli attori coinvolti: organizzazioni sindacali, imprese, istituzioni pubbliche ed enti ispettivi sono chiamati a operare in sinergia, ciascuno nel proprio ruolo, per contrastare ogni forma di illegalità e di negligenza in materia di sicurezza.

Si tratta di una responsabilità collettiva che trascende gli interessi di parte e che richiede un'azione coordinata, determinata e di lungo periodo. Solo attraverso un presidio costante del territorio, il rafforzamento dei controlli e la diffusione di una cultura della prevenzione sarà possibile conseguire risultati concreti e duraturi nella tutela della dignità e dell'incolumità di chi lavora.

La sicurezza sul lavoro non è un traguardo raggiunto, ma un impegno quotidiano che ci vede tutti, senza distinzioni, protagonisti di una battaglia di civiltà che non può conoscere pause né cedimenti.

L'UNITÀ SINDACALE NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI: VALORE STRATEGICO E PROSPETTIVE

L'unità d'azione tra FENEALUIL, Filca Cisl e Fillea Cgil costituisce un elemento fondamentale dell'architettura sindacale del settore delle costruzioni in Italia. Tale convergenza rappresenta il prodotto di un percorso storico consolidato, caratterizzato da vertenze condivise, significative conquiste contrattuali e dalla capacità di armonizzare diverse tradizioni e culture organizzative intorno all'interesse unitario delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto.

Nell'attuale contesto, contraddistinto da profonde trasformazioni di ordine economico, tecnologico e sociale, tale patrimonio unitario richiede non soltanto azioni di salvaguardia, ma un suo rafforzamento qualitativo e un rilancio strategico.

Il settore produttivo di riferimento – che comprende cantieri edili, attività estrattive, cementifici, industria del legno, produzione di laterizi è esposto a molteplici fattori di pressione: fenomeni di concorrenza al ribasso, pratiche di dumping contrattuale, crescente frammentazione delle filiere produttive e rischio di marginalizzazione delle tematiche del lavoro nell'ambito delle politiche pubbliche.

In tale scenario, il mantenimento e il consolidamento dell'unità sindacale si configurano come condizioni imprescindibili per garantire un'efficace tutela dei diritti e degli interessi della rappresentanza.

Nel corso degli ultimi anni, il percorso unitario ha attraversato fasi di significativa difficoltà. In particolare, nel contesto Piemontese, con specifico riferimento all'area metropolitana torinese, si sono registrate tensioni che hanno determinato un deterioramento del clima relazionale tra le organizzazioni sindacali. Tali criticità sono state alimentate da condotte non conformi ai principi di correttezza sindacale, che hanno portato a contenziosi anche di natura legale.

Nonostante la complessità di tale contesto, la FENEALUIL PIEMONTE ha mantenuto costantemente aperti i canali del dialogo e del confronto con Filca Cisl e Fillea Cgil, preservando la prospettiva unitaria quale valore irrinunciabile per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Gli accordi sottoscritti nell'ambito del Patto di Roma hanno costituito un momento di svolta significativo, consentendo il ripristino di una convergenza strategica tra le organizzazioni sindacali. Tale rinnovato assetto unitario ha permesso di riavviare una programmazione condivisa e di riorientare il confronto verso le questioni sostanziali attinenti al lavoro e alla rappresentanza.

In questo rinnovato quadro di collaborazione, sono stati attivati specifici strumenti di coordinamento operativo. È stata istituita una Commissione unitaria sulla contrattazione provinciale, con il mandato di assicurare l'omogeneità delle prestazioni erogate dalle Casse Edili sull'intero territorio regionale piemontese, garantendo così uniformità di trattamento e di tutele per le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente dall'ambito territoriale di riferimento.

Parallelamente, è in corso di definizione il progetto per la costituzione dell'Associazione Regionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), quale ulteriore strumento di rafforzamento del sistema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a livello regionale.

I lavoratori che ripongono la loro fiducia nelle nostre organizzazioni, meritano un sindacato unito, capace di parlare con una voce sola per poter agire con fermezza nella difesa dei loro diritti fondamentali: dalla sicurezza dell'occupazione, alla dignità delle retribuzioni, alla tutela della sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, al diritto alla formazione continua.

La nostra responsabilità è chiara, superare le divisioni ed i particolarismi per costruire un fronte comune, determinato ed intransigente, nella difesa delle conquiste ottenute e nella rivendicazione di nuove tutele.

FENEALUIL PIEMONTE PRESENTE E FUTURO

Il nostro 19° Congresso Regionale è un traguardo importante, rappresenta un momento fondamentale per la nostra Organizzazione, in cui si stilano i consuntivi e si elaborano nuove proposte, è un percorso che ci porta a definire e progettare gli obiettivi della FENEALUIL PIEMONTE per il prossimo quadriennio.

Ciò che ci ha caratterizzato e ci rende orgogliosi è l'impegno serio e costante al quale il lavoratore guarda con fiducia: credere nel valore dell'impegno significa, concretamente, tradurlo in comportamenti qualificati da professionalità, correttezza e passione, restando sempre coerenti tra proclami e azione.

Il nostro impegno non deve essere vissuto come difesa di interessi di una parte nei confronti di una controparte, bensì come ricerca di un ragionevole equilibrio, avendo in mente un modello di società sostenibile, quale bene comune che, nel medio-lungo termine, ritornerà in forma di benessere per gli stessi lavoratori.

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

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

Questo ha determinato un maggiore sforzo a tutti i livelli organizzativi per poter garantire agli iscritti la stessa presenza e gli stessi standard in termini di impegno politico e di servizi offerti.

Il nuovo progetto politico ha indirizzato le scelte della Federazione verso una migliore copertura avviando una riorganizzazione che ha indirizzato anche la FENEALUIL PIEMONTE verso un incremento dell'efficacia della sua azione ed una minore dispersione delle risorse.

Si è affermata la consapevolezza che a fare la differenza sarà sempre più la prossimità, la vicinanza agli iscritti, seguendo meglio le istanze dei lavoratori lungo tutto l'arco della loro vita lavorativa.

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

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

Oggi la FENEAL UIL PIEMONTE si presenta più forte e coesa che mai. I risultati raggiunti in termini di rappresentatività ci pongono come interlocutore autorevole e credibile nel panorama sindacale regionale. La nostra presenza capillare sul territorio, la qualità dei servizi offerti e la capacità di essere sempre al fianco dei lavoratori nei momenti di difficoltà hanno consolidato la fiducia che gli iscritti ripongono nella nostra Organizzazione.

Questo traguardo è frutto dell'unità e della collaborazione di tutti i livelli organizzativi: dalle strutture territoriali ai singoli delegati, ognuno ha contribuito con spirito di

sacrificio e dedizione quotidiana. È proprio questo senso di appartenenza comune, questa capacità di lavorare insieme verso obiettivi condivisi, che costituisce il nostro patrimonio più prezioso e la base solida su cui costruire il futuro.

Il prossimo quadriennio vedrà la FENEAL UIL PIEMONTE impegnata in un ambizioso progetto di crescita su più fronti. L'obiettivo primario è consolidare e ampliare la nostra base associativa, puntando a un incremento significativo delle percentuali di rappresentanza in tutti i settori di competenza. Intendiamo rafforzare la nostra presenza non solo nelle grandi realtà produttive, ma soprattutto nelle piccole e medie imprese, dove spesso i lavoratori si trovano più isolati e hanno maggiore bisogno di tutela e rappresentanza.

Sul piano organizzativo, investiremo nel potenziamento delle strutture territoriali, garantendo una copertura ancora più capillare della regione e riducendo ulteriormente le distanze tra l'Organizzazione e i lavoratori. Prevediamo l'ampliamento degli organici attraverso l'inserimento di nuovi quadri sindacali, con particolare attenzione al ricambio generazionale e all'inclusione di giovani delegati che portino energie fresche e nuove sensibilità.

Puntiamo inoltre a incrementare la nostra percentuale di rappresentanza nelle RSU aziendali, obiettivo che raggiungeremo attraverso una formazione continua dei delegati, un'assistenza puntuale ai lavoratori e una presenza costante nei luoghi di lavoro. Vogliamo portare la nostra rappresentatività a livelli che riflettano pienamente il consenso e la fiducia che i lavoratori ci accordano quotidianamente.

I progetti che ci attendono richiedono visione strategica e concretezza operativa. Svilupperemo nuovi strumenti di comunicazione e dialogo con gli iscritti, sfruttando le tecnologie digitali senza mai perdere di vista l'importanza del contatto umano diretto. Implementeremo percorsi formativi strutturati per delegati e funzionari, investendo nelle competenze che saranno necessarie per affrontare le sfide di un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Particolare attenzione sarà dedicata ai temi della sicurezza sul lavoro, della legalità e del contrasto al lavoro nero e irregolare, piaghe che continuano ad affliggere il nostro settore. Rafforzeremo le collaborazioni con istituzioni e altri attori sociali per promuovere una cultura della prevenzione e del rispetto delle regole.

Tutti questi obiettivi ambiziosi potranno essere raggiunti solo se sapremo mantenere e rafforzare ciò che ci ha portato fin qui: l'unità della nostra Organizzazione, la collaborazione leale e costruttiva tra tutti i livelli, lo spirito di sacrificio che anima chi quotidianamente si spende per gli altri.

L'unità non significa uniformità, ma capacità di valorizzare le diverse sensibilità e competenze facendole convergere verso obiettivi comuni. La collaborazione non è solo un metodo di lavoro, ma una scelta di campo che antepone il bene collettivo agli

interessi particolari. Lo spirito di sacrificio non è rinuncia, ma consapevolezza che i risultati duraturi richiedono impegno, dedizione e talvolta la disponibilità a mettere da parte le proprie comodità per il bene della comunità che rappresentiamo.

Questi valori devono permeare ogni nostra azione, dalla contrattazione al servizio quotidiano agli iscritti, sono i pilastri su cui poggia la nostra credibilità e la fiducia che i lavoratori ci accordano.

Il cammino che ci attende è impegnativo ma entusiasmante. Abbiamo dimostrato di saper affrontare le crisi più difficili uscendone rafforzati. Oggi siamo chiamati a costruire sul solido terreno conquistato, guardando al futuro con la stessa determinazione e la stessa passione che hanno caratterizzato il nostro percorso. Insieme, con unità e spirito di sacrificio, la FENEALUIL PIEMONTE continuerà a crescere e a essere il punto di riferimento per tutti i lavoratori del settore, oggi e negli anni a venire.

Claudio Papa Segretario Generale Feneal Uil Piemonte

FENEAL UIL PIEMONTE

QUADRIENNIO 2024–2025 E PROSPETTIVE 2026–2030

Con l'orgoglio di chi è consapevole di aver onorato un impegno serio, costante e coerente nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori dell'edilizia, presentiamo questa relazione non come un esercizio celebrativo, ma come uno strumento di analisi, indirizzo e progettazione politica. La FENEAL UIL Piemonte non guarda al passato per autocelebrarsi, ma per costruire il prossimo quadriennio su basi solide, maturate in una fase storica segnata dalla più grave crisi economica e sociale dal secondo dopoguerra.

In questi anni la Federazione ha dimostrato capacità di tenuta, visione strategica e coraggio riformista. La scelta di ridurre le sovrastrutture burocratiche e di concentrare energie e risorse nei luoghi reali del lavoro – i cantieri – ha rappresentato una svolta organizzativa decisiva. I risultati certificati dai dati delle Casse Edili confermano la bontà di questa impostazione: la rappresentatività media regionale della FENEAL UIL Piemonte si attesta oggi al 25,15% degli iscritti attivi, con una crescita dell'1,71% su base annua.

Il settore delle costruzioni in Piemonte si caratterizza per una struttura produttiva frammentata, composta prevalentemente da micro e piccole imprese, con un'elevata

mobilità della forza lavoro e una significativa incidenza di lavoro discontinuo. Nel periodo ottobre 2024 – settembre 2025 il sistema delle Casse Edili piemontesi registra complessivamente 48.846 addetti attivi denunciati, confermando il peso strategico del comparto nel sistema economico regionale.

All'interno di questo quadro, l'analisi territoriale restituisce un'organizzazione sindacale radicata e dinamica. Alessandria si conferma la provincia con la più alta rappresentatività della regione, pari 34,68% e una crescita del 3,51%, dimostrando come una struttura sindacale solida e coerente possa intercettare efficacemente il dato associativo in un bacino di oltre 7.200 addetti. Torino, con oltre 20.500 addetti attivi, rappresenta la sfida più complessa: qui la FENEAL UIL raggiunge il 23,80% di rappresentatività, segnando comunque una crescita significativa dell'1,93%, a conferma dell'efficacia delle politiche di prossimità nei grandi cantieri urbani.

Nel quadrante nord-orientale, Novara registra una performance di assoluto rilievo con il 29,17% di rappresentatività e una crescita costante. Biella e Verbania, pur in contesti produttivi più contenuti, mantengono posizioni stabili e consolidate. Nel sud e nell'ovest della regione, Asti si attesta su una quota di rappresentanza sindacale del 28,22%, mentre Vercelli raggiunge il 23,46% con un trend positivo. Cuneo, con una rappresentatività del 18,55%, rappresenta l'area con i maggiori margini di crescita politica: l'obiettivo strategico del prossimo quadriennio è il superamento della soglia del 20%, rafforzando la presenza sindacale in un territorio che conta oltre 7.300 addetti.

Provincia	Rappresentatività (%)	Variazione % su anno precedente	Addetti Attivi (Cassa Edile)
Alessandria	34,68%	+3,51%	7.221
Asti	28,22%	-0,09%	2.541
Biella	21,09%	+0,46%	1.892
Cuneo	18,55%	+1,78%	7.292
Novara	29,17%	+0,67%	4.752
Torino	23,80%	+1,93%	20.516
Verbania	22,38%	+0,10%	2.317

Provincia	Rappresentatività (%)	Variazione % su anno precedente	Addetti Attivi (Cassa Edile)
Vercelli	23,46%	+1,14%	2.315
TOT. PIEMONTE	25,15%	+1,71%	48.846

Un dato strutturale che deve orientare in modo deciso l'azione sindacale è la composizione della forza lavoro. Il 50,8% degli addetti attivi in Piemonte è di origine straniera, con punte che superano il 59% nella provincia di Asti. Questi lavoratori non rappresentano una componente accessoria del settore, ma ne costituiscono l'ossatura portante. La FENEAL UIL Piemonte assume questo dato come elemento centrale della propria strategia, rafforzando le politiche di inclusione, tutela linguistica, formazione professionale e sicurezza sul lavoro.

Il tema della salute e sicurezza nei cantieri resta una priorità assoluta. L'edilizia continua a essere uno dei settori con il più alto indice di rischio infortunistico e di mortalità. In questo contesto, il sistema della bilateralità – Casse Edili, CPT e Scuole Edili – rappresenta uno strumento essenziale di prevenzione, formazione e qualificazione. La sicurezza non è un costo, ma una variabile strutturale della qualità del lavoro e della legalità del mercato.

La crescita della FENEAL UIL non è un fine in sé, ma uno strumento di battaglia politica. Il contrasto ai cosiddetti “contratti pirata” è oggi una delle principali emergenze del settore. Il Testo Unico sulla rappresentanza del 2014, pur rappresentando un riferimento importante, mostra limiti evidenti in quanto accordo di natura privatistica, incapace di impedire il dumping contrattuale. Per questo la Federazione rivendica con forza una legge-quadro sulla rappresentanza che attribuisca valore erga omnes ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Nel settore edile, la certificazione della rappresentanza passa attraverso il sistema delle Casse Edili, che garantiscono tracciabilità, trasparenza e oggettività dei dati. Questo modello deve essere riconosciuto e valorizzato come perno della contrattazione collettiva e della lotta all'illegalità.

La FENEAL UIL Piemonte si definisce oggi come un “cantiere aperto”: un'organizzazione che innova, che investe nella digitalizzazione – come nel caso di FenealGest 2.0 – non per accumulare dati, ma per migliorare i servizi e la tutela delle

persone. Il prossimo quadriennio 2026–2030 sarà dedicato all’omogeneizzazione delle performance territoriali, al rafforzamento della rappresentanza reale nei luoghi di lavoro e alla costruzione di uno standard uniforme di diritti e servizi per tutte le lavoratrici e i lavoratori piemontesi.

La nostra azione sindacale si fonda su due pilastri irrinunciabili: la coerenza con la confederalità UIL e la centralità della rappresentanza misurata nei cantieri. Continueremo a lavorare con professionalità, correttezza e passione, mantenendo una coerenza rigorosa tra i proclami e l’azione quotidiana. La FENEAL UIL Piemonte non è un progetto concluso, ma un processo in continuo divenire, orientato alla costruzione di un modello di società più giusto, sicuro e sostenibile.

Tiziana Del Bello

Segretaria Organizzativa FenealUil Piemonte

IL CANTIERE COME FABBRICA MOBILE IN PIEMONTE

Complessità, tutele e grandi opere infrastrutturali

Nel settore delle costruzioni il cantiere non può più essere considerato un semplice luogo di lavoro tradizionale. È, a tutti gli effetti, una **fabbrica mobile e temporanea**, che nasce, cresce e si smonta, spostandosi da un territorio all’altro. Il prodotto finale è immobile – un edificio, una galleria, una linea ferroviaria – ma è la fabbrica che si muove, coinvolgendo imprese, lavoratrici e lavoratori diversi, spesso provenienti da contesti culturali, professionali e contrattuali differenti.

Per la **FENEAL UIL**, questa caratteristica non è solo una definizione tecnica: è il punto di partenza per leggere le condizioni di lavoro nei cantieri piemontesi, le trasformazioni del settore e le sfide sindacali che abbiamo di fronte.

Il cantiere moderno è un ambiente ad **alta complessità**. Al suo interno convivono lavorazioni edili, impiantistiche e specialistiche; sistemi articolati di appalto e subappalto; attività logistiche e l’uso di tecnologie sempre più avanzate. La produzione avviene spesso in condizioni difficili: lavori in quota, in sotterraneo, in spazi ristretti, con macchinari complessi, materiali pesanti e in contesti ambientali variabili.

Ogni cantiere è un **prototipo unico**, diverso dal precedente e dal successivo. Questa unicità rende più difficile garantire continuità organizzativa, sicurezza, formazione e tutela dei diritti. È qui che emerge con forza il ruolo del sindacato: governare la complessità, non subirla.

Negli ultimi anni questa complessità è aumentata ulteriormente. Da un lato per l'integrazione sempre più stretta tra costruzioni, impianti e servizi; dall'altro per la digitalizzazione dei processi, attraverso strumenti come il **BIM**, la prefabbricazione e il montaggio in opera. A ciò si aggiunge una forte **frammentazione del lavoro**, con sub-filiere che si alternano e si sovrappongono nello stesso cantiere, aumentando i rischi organizzativi, contrattuali e di sicurezza.

Per rispondere a questa natura specifica del lavoro edile, nel tempo si è sviluppato un **sistema contrattuale unico**, fondato sul contratto collettivo nazionale dell'edilizia e su una forte bilateralità. Le **Casse Edili**, le **Scuole Edili** e gli **Enti unificati** rappresentano uno strumento fondamentale di tutela collettiva: formazione obbligatoria, prestazioni integrative, monitoraggio delle ore lavorate, prevenzione degli infortuni, contrasto al lavoro nero.

Il contratto edile è spesso definito "più oneroso" rispetto ad altri. Per la FENEAL UIL PIEMONTE questo non è un limite, ma un **valore**: più costo significa più sicurezza, più formazione, più welfare e più controlli. Significa qualità del lavoro e qualità delle opere.

Negli ultimi anni, anche nei cantieri del Piemonte, assistiamo però a una crescente **pluralità di contratti**. Accanto al contratto edile compaiono contratti multiservizi, metalmeccanici, della logistica e persino dell'agricoltura, oltre a forme di lavoro autonomo fittizio e false partite IVA.

Questo fenomeno è legato sia all'integrazione tra settori diversi, sia alla possibilità di partecipare alle gare d'appalto senza applicare il contratto edile. Le conseguenze sono pesanti:

- **dumping contrattuale** a danno delle imprese corrette;
- riduzione di salari, diritti e tutele per i lavoratori;
- esclusione dalla bilateralità e dai sistemi di prevenzione;
- aumento del rischio di infortuni e irregolarità.

Come FENEAL UIL denunciavamo con forza queste distorsioni, perché colpiscono direttamente la dignità del lavoro e la sicurezza nei cantieri.

Per contrastare queste pratiche sono stati introdotti strumenti importanti, che come sindacato abbiamo sostenuto e continuiamo a difendere. Il **decreto sulla congruità della manodopera** consente di verificare se le ore di lavoro dichiarate sono coerenti

con il valore dell'opera, rendendo più difficile coprire grandi lavori con poco lavoro regolare e molto irregolare.

Allo stesso modo, il **badge di cantiere** e l'obbligo di applicare **contratti collettivi rappresentativi** nei cantieri finanziati con fondi pubblici e bonus fiscali vanno nella direzione di maggiore trasparenza, legalità e sicurezza. Per la FENEAL UIL questi strumenti devono essere rafforzati e resi strutturali, non messi in discussione.

La complessità del cantiere-fabbrica mobile emerge in modo evidente nelle **grandi opere infrastrutturali** che attraversano il Piemonte e il Nord-Ovest. Il **Terzo Valico dei Giovi** è un esempio emblematico. L'opera è strutturalmente vicina al completamento, con circa il 94% delle gallerie scavate: oltre 86 chilometri su poco più di 90. Gli undici tunnel di valico, con circa 27 chilometri per binario, diventeranno la galleria ferroviaria più lunga d'Italia.

Nonostante questo avanzamento, l'entrata in esercizio è prevista non prima del 2028, con stime che arrivano anche al 2030. I ritardi sono legati soprattutto alle **difficoltà geologiche**: rocce friabili e complesse, incompatibili con un uso efficiente delle TBM, scavi più lenti del previsto, continui adattamenti dei cronoprogrammi e alcuni incidenti nei cantieri sotterranei.

Per la FENEAL UIL PIEMONTE, il Terzo Valico dimostra come le grandi opere siano sistemi fragili, che richiedono un governo attento dei tempi, della sicurezza e delle condizioni di lavoro, senza scaricare i ritardi sui lavoratori.

Accanto al Terzo Valico, il **Nodo di Genova** rappresenta un'infrastruttura strategica per il Piemonte. Il quadruplicamento della tratta Voltri-Sampierdarena, già attivato, è fondamentale per integrare il corridoio **Reno-Alpi**, migliorare l'accesso al porto di Genova e rafforzare il trasporto merci su ferro, con benefici ambientali e occupazionali anche per il nostro territorio.

Un altro esempio centrale è la **Torino-Lione**. Con l'apertura dello svincolo autostradale di Chiomonte e il completamento dell'autoporto di San Didero si è chiusa la fase delle opere preparatorie ed è iniziata quella dei lavori esecutivi sul versante italiano. Queste infrastrutture non sono solo opere ingegneristiche, ma nodi logistici fondamentali per la gestione dei materiali di scavo e per la sicurezza dei cantieri.

Particolarmente importante è la strategia di **ricaduta territoriale**, anche attraverso l'intesa tra Regione Piemonte, Agenzia Piemonte Lavoro e TELT, che prevede la formazione di circa mille lavoratori. Per la FENEAL UIL la formazione è la chiave per trasformare le grandi opere in occupazione qualificata e duratura.

Accanto alle tutele contrattuali, il settore affronta una grave **crisi di competenze**. Il lavoro c'è, ma mancano figure qualificate. Le nuove generazioni faticano ad

avvicinarsi all'edilizia, percepita come un lavoro duro e senza prospettive, anche a causa della svalutazione dell'istruzione tecnica e professionale.

Eppure il cantiere moderno è sempre più tecnologico, digitale e orientato alla sostenibilità. Come FENEAL UIL riteniamo indispensabile rilanciare il valore della formazione, delle Scuole Edili e dell'orientamento al lavoro, per rendere l'edilizia una scelta professionale dignitosa e attrattiva.

In questo contesto il ruolo della **FENEAL UIL PIEMONTE** è centrale: difendere il contratto edile, contrastare il dumping contrattuale, rafforzare la bilateralità, investire in sicurezza e formazione e costruire un modello di cantiere capace di offrire diritti, tutele e futuro alle lavoratrici e ai lavoratori, a partire dalle nuove generazioni.

Paolo Tolu

Segreteria FenealUil Piemonte

INTELLIGENZA ARTIFICIALE NEL SETTORE EDILE

Come FENEALUIL PIEMONTE, riteniamo necessario affrontare il tema dell'intelligenza artificiale non con atteggiamenti ideologici o preconcetti, ma con uno sguardo critico, responsabile e orientato alla tutela del lavoro, della sicurezza e della dignità delle persone.

L'intelligenza artificiale può offrire un contributo determinante alla prevenzione degli infortuni attraverso il monitoraggio in tempo reale delle condizioni di cantiere, l'individuazione preventiva di situazioni di pericolo e la riduzione dell'esposizione dei lavoratori alle attività più rischiose.

Ogni tecnologia che può salvare vite umane e tutelare l'integrità fisica dei lavoratori va presa sul serio e sostenuta, a condizione che sia accompagnata da adeguate garanzie contrattuali.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale consente una migliore pianificazione delle opere, l'individuazione preventiva di difetti strutturali, un controllo più efficace dei materiali e delle fasi di lavorazione, con conseguente miglioramento della qualità complessiva del prodotto edilizio e riduzione degli sprechi.

Se governata correttamente attraverso la contrattazione collettiva, l'intelligenza artificiale può costituire un supporto concreto per tecnici e operai specializzati, valorizzare l'esperienza consolidata dei lavoratori, facilitare la trasmissione del sapere professionale e migliorare l'organizzazione complessiva del lavoro.

L'IA può contribuire all'ottimizzazione dei consumi energetici, alla riduzione degli sprechi di materiali, alla migliore gestione del ciclo dei rifiuti e al monitoraggio dell'impatto ambientale delle attività di cantiere, obiettivi coerenti con la transizione ecologica del settore.

L'automazione dei processi produttivi, se priva di politiche attive di accompagnamento e di adeguate tutele contrattuali, può determinare riduzione dell'occupazione, aumento della precarietà, dequalificazione professionale e perdita di saperi consolidati.

Gli algoritmi di monitoraggio e i sistemi di tracciamento digitale possono trasformarsi in strumenti di sorveglianza costante, con conseguente compressione dei diritti fondamentali, della dignità delle persone e dello spazio di autonomia professionale dei lavoratori.

Senza adeguate politiche di formazione, riqualificazione professionale e contrattazione collettiva, l'intelligenza artificiale rischia di accentuare il divario tra grandi imprese e piccole realtà artigianali, tra lavoratori qualificati e non qualificati, tra generazioni diverse di maestranze.

L'utilizzo di algoritmi non trasparenti nei processi decisionali che riguardano l'organizzazione del lavoro, la valutazione delle prestazioni e la sicurezza può generare discriminazioni difficilmente contestabili e diluire le responsabilità in caso di errori o incidenti.

La posizione della FENEALUIL PIEMONTE è chiara e si fonda su tre principi inscindibili:

- **Sì all'innovazione**, ma non a scapito dei lavoratori e dell'occupazione
- **Sì alla tecnologia**, ma con regole certe e tutele contrattuali
- **Sì all'intelligenza artificiale**, ma con intelligenza sociale e responsabilità collettiva

L'innovazione tecnologica non può essere subita passivamente, ma va governata attraverso la contrattazione collettiva, garantendo che i benefici siano equamente distribuiti e che i rischi non ricadano esclusivamente sui lavoratori.

L'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro deve essere oggetto di informazione preventiva, consultazione e contrattazione con le rappresentanze sindacali, sia a livello nazionale che aziendale. Nessuna implementazione può avvenire in modo unilaterale.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale deve essere finalizzato prioritariamente al miglioramento delle condizioni di sicurezza, senza che questo comporti riduzione delle tutele esistenti.

Deve essere escluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale per:

- sorveglianza pervasiva e continuativa dei lavoratori
- valutazioni automatizzate non sindacabili
- decisioni discriminatorie su assunzioni, promozioni o licenziamenti
- compressione dei tempi di pausa e recupero

Chiediamo un intervento legislativo che:

- regolamenti l'uso dell'IA nei luoghi di lavoro
- istituisca organismi di controllo e vigilanza
- definisca sanzioni efficaci per gli abusi
- garantisca la partecipazione delle parti sociali alla governance dell'innovazione

I guadagni di produttività generati dall'intelligenza artificiale devono tradursi in:

- incrementi salariali per i lavoratori
- riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione
- investimenti in sicurezza e formazione
- stabilizzazione occupazionale

L'intelligenza artificiale rappresenta una sfida complessa che richiede risposte all'altezza. Come FENEALUIL PIEMONTE, riteniamo che il progresso tecnologico debba coniugarsi con il progresso sociale, che l'innovazione debba creare opportunità per tutti e non solo per alcuni, che la dignità del lavoro rimanga il valore fondamentale da tutelare.

Siamo pronti al confronto costruttivo con le istituzioni, le associazioni datoriali e tutte le parti interessate, ma con la ferma determinazione a difendere i diritti, la sicurezza e il futuro dei lavoratori del settore edile.

L'intelligenza artificiale può essere una risorsa, ma solo se governata con intelligenza sociale.

Un altro tema molto importante riguarda la comunicazione. Un sindacato che non sa raccontarsi e rendere visibili i propri risultati, rischia di lasciare spazio a narrazioni ostili che ci dipingono come un soggetto vecchio o superato.

In questi anni abbiamo fatto passi da gigante, tuttavia, per reggere le sfide del futuro, dobbiamo costruire un modello di comunicazione che possa dare sempre maggiore

voce ai lavoratori ed in particolare ai nostri delegati, alle RSU ed RLS, ed ai nostri iscritti, che sono la cerniera tra il contratto e la realtà quotidiana.

Investire in professionalità dedicate e in un piano editoriale condiviso non è un esercizio di immagine, ma una scelta politica per mettere la comunicazione al servizio della contrattazione e del proselitismo.

Il futuro del settore dei materiali non è già scritto: dipenderà dalla nostra capacità di tenere insieme sviluppo e diritti, innovazione e giustizia sociale. Rafforzare le RSU e modernizzare la nostra voce sono le condizioni necessarie per costruire un futuro fondato su lavoro di qualità e partecipazione.

GIUSEPPE FIORENZA

COORDINATORE DI TORINO

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

Il dibattito che oggi affrontiamo non riguarda esclusivamente un documento congressuale, ma investe l'identità stessa dell'edilizia moderna e del ruolo che il sindacato intende svolgere in una fase storica di profonde trasformazioni economiche, sociali e produttive.

Il Piemonte rappresenta un territorio caratterizzato da una consolidata tradizione lavorativa e da un forte senso di responsabilità sociale. La realtà del settore edile nella nostra regione richiede un approccio concreto e pragmatico, orientato al conseguimento di risultati tangibili che possano incidere effettivamente sulle condizioni lavorative e professionali dei lavoratori e delle lavoratrici del comparto.

Negli ultimi quattro anni la nostra regione ha vissuto uno sviluppo a due velocità. Da un lato, l'accelerazione dei cantieri, le risorse del PNRR, i grandi corridoi infrastrutturali europei che stanno ridisegnando il Piemonte. Dall'altro, una burocrazia lenta, un costo della vita crescente e famiglie sempre più in difficoltà nel far quadrare i conti.

In questo contesto complesso, la **FENEAL UIL Piemonte** non è rimasta spettatrice. In tutte le province – da Cuneo al Verbano Cusio Ossola, da Torino ad Alessandria, passando per Asti, Biella, Vercelli e Novara – l'organizzazione ha mantenuto alta l'attenzione, rinnovando gli integrativi provinciali in una fase storica segnata da forte

incertezza economica e da pressioni delle associazioni datoriali volte a ridurre il perimetro della contrattazione.

Nonostante queste difficoltà, sono stati raggiunti risultati importanti per tutte le lavoratrici e i lavoratori piemontesi, sia del settore industriale sia dell'artigianato: la difesa dell'**EVR (Elemento Variabile della Retribuzione)**, il miglioramento delle indennità di mensa e di trasferta. Risultati significativi, che tuttavia oggi non possono più essere considerati sufficienti.

Per il futuro, la contrattazione territoriale deve compiere un salto di qualità. È necessario avviare un percorso di **armonizzazione retributiva e delle prestazioni su tutto il territorio piemontese**. Non è accettabile che lavoratori che svolgono la stessa mansione, con lo stesso carico di fatica e responsabilità, ricevano trattamenti differenti solo perché operano in province diverse.

Il nostro obiettivo per i prossimi rinnovi contrattuali è chiaro e non negoziabile: **stesso lavoro, stessi diritti, stesso salario accessorio in tutto il Piemonte**. La ricchezza prodotta nei cantieri deve tornare nelle tasche di chi quella ricchezza la costruisce ogni giorno.

I rinnovi contrattuali 2022-2025 hanno segnato un traguardo importante: il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale ha garantito un aumento del 18% dei minimi salariali nel triennio, pari a circa 180 euro a regime. Un risultato significativo, frutto di un modello di relazioni industriali solido e partecipato. Tuttavia, dobbiamo essere chiari: l'inflazione degli anni passati non è stata ancora completamente recuperata e il sindacato non può arretrare nella difesa del potere d'acquisto.

Per la FENEAL, il salario non è una variabile dipendente del mercato, ma il riconoscimento della fatica e della dignità del lavoro in cantiere.

Il contratto nazionale definisce le regole; la contrattazione di secondo livello, territoriale, è lo strumento attraverso cui introdurre innovazione, diritti e nuove tutele.

Un aspetto di primaria importanza concerne la gestione delle risorse a favore degli operai e delle imprese. Gli Enti Bilaterali e le Casse Edili non sono istituti finanziari e non devono pertanto costituire riserve improduttive. Tali risorse devono essere destinate integralmente all'erogazione di prestazioni concrete in favore dei lavoratori ed al riconoscimento di premialità per le imprese che operano nel rispetto della legalità e delle norme contrattuali.

In presenza di avanzi di gestione, la logica non può essere l'accantonamento, ma la redistribuzione immediata sui territori. Ogni euro non speso è un servizio in meno per chi lavora nei cantieri e un argomento in più per chi vuole smantellare un sistema di regole e di tutele.

Solo attraverso una contrattazione forte e un sindacato unito è possibile difendere e rilanciare questo modello.

Le risorse liberate devono avere una priorità strategica: **i giovani**. Il settore edile fatica ad attrarre nuove generazioni e ancor più a trattenerle. Per un giovane di vent'anni, sanità integrativa e previdenza possono apparire lontane se non accompagnate da risposte concrete ai bisogni immediati.

Il welfare non può essere quello di vent'anni fa. Occorre costruire un sistema moderno che preveda contributi per la casa, la mobilità, la formazione digitale, lo sport e l'accesso alle nuove tecnologie. Solo così l'edilizia potrà essere percepita come un settore contemporaneo anche nelle tutele.

Il ricambio generazionale non si realizza con le parole, ma con strumenti che migliorano la vita dei giovani oggi, non tra vent'anni.

Allo stesso tempo, non può esserci spazio per comportamenti scorretti. Il messaggio della FENEAL UIL PIEMONTE deve essere netto: chi applica contratti pirata, chi utilizza il subappalto per mascherare il lavoro nero, non è un imprenditore ma un soggetto che mette a rischio la vita dei lavoratori.

La bilateralità tutela le imprese regolari e la **Carta di Identità Professionale Edile (CIPE)** deve diventare il vero passaporto di legalità per l'accesso ai cantieri.

Il progressivo arretramento dello Stato in materia di sanità e previdenza impone una riflessione seria. Liste d'attesa interminabili e servizi al collasso colpiscono in particolare chi svolge lavori usuranti.

Il fondo **SANEDIL** ha dimostrato di essere uno strumento fondamentale, erogando nel solo 2024 oltre 32 milioni di euro in prestazioni, con un valore medio per operaio di 725 euro. È sindacato concreto, che tutela chi lavora sulle impalcature.

La FENEAL PIEMONTE propone di introdurre la possibilità di una contribuzione volontaria integrativa al fondo sanitario, per rafforzarne il potere contrattuale e ampliare le prestazioni, chiedendo di ritoccare al rialzo la quota datoriale.

Sul fronte previdenziale, il fondo **PREVEDI – ARCO – CONCRETO** e **tutti i fondi complementari** rappresentano l'unica vera risposta al rischio di pensioni insufficienti per le nuove generazioni. Occorre una campagna informativa capillare e un percorso che renda l'adesione sempre più automatica e incentivata.

La tutela deve estendersi anche ai settori affini – legno, cemento, lapidei – attraverso i fondi ARCO, CONCRETO e ALTEA. Inoltre, con oltre il 50% degli iscritti di origine straniera, la FENEAL ribadisce la necessità di formazione linguistica e professionale, per garantire pari diritti, doveri e dignità a tutti.

Proponiamo alle nuove generazioni di intraprendere un percorso professionale nel settore edile perché questo comparto è in grado di garantire prospettive concrete e di assumersi pienamente la responsabilità del loro futuro lavorativo. La FENEAL non si limita ad adeguarsi passivamente alle trasformazioni in atto: costruisce attivamente il futuro attraverso una contrattazione collettiva che tutela diritti e retribuzioni, lo governa mediante una gestione rigorosa e trasparente degli Enti Bilaterali e delle Casse Edili, e lo difende quotidianamente con una presenza capillare e costante nei cantieri, dove si misurano ogni giorno la dignità e la sicurezza del lavoro.

DAVIDE TROMBINO

COORDINATORE DI BIELLA

LA UIL: VERSO UNA NUOVA CONFEDERALITA'

La UIL è nata per rappresentare il lavoro e le persone che lavorano. Oggi la nostra funzione va oltre il luogo di lavoro: riguarda la qualità della vita, l'abitare, l'ambiente, la sicurezza dei territori e la coesione sociale.

Parlare di nuova confederalità significa affermare che il sindacato deve essere presente nei quartieri, nelle città e nei territori, capace di tenere insieme lavoro, welfare, casa e ambiente. In una regione come il Piemonte questa sfida è particolarmente urgente.

La UIL guarda a una confederalità moderna che non si limita alla contrattazione tradizionale, ma intercetta i nuovi bisogni sociali e rappresenta anche chi è fragile, escluso o invisibile.

Casa, rigenerazione urbana e tutela del territorio non sono temi accessori, ma diritti fondamentali che incidono direttamente sulla condizione dei lavoratori, dei pensionati, dei giovani e delle famiglie.

In Piemonte l'emergenza abitativa è ormai strutturale. Crescono le famiglie in difficoltà, aumentano gli sfratti per morosità incolpevole e il costo degli affitti pesa sempre di più sui redditi.

La UIL ritiene che la casa sia un diritto sociale e non una merce. Servono politiche pubbliche coraggiose: rilancio dell'edilizia residenziale pubblica, recupero del patrimonio inutilizzato e sostegno all'affitto.

La rigenerazione urbana è una grande opportunità solo se governata. Rigenerare significa ricucire il tessuto sociale, riportare servizi, lavoro e spazi pubblici.

La UIL dice no a una rigenerazione che espelle i residenti storici e alimenta la speculazione. Sì a una rigenerazione partecipata, sostenibile e capace di creare lavoro di qualità.

Il Piemonte è un territorio fragile, segnato dal dissesto idrogeologico e dagli effetti del cambiamento climatico. La tutela del territorio è una questione sindacale perché la prevenzione crea lavoro e sicurezza.

La UIL sostiene investimenti nella manutenzione del territorio e nel contrasto al consumo indiscriminato di suolo.

La nuova confederalità UIL si costruisce rafforzando la presenza sui territori, dialogando con le istituzioni e promuovendo la contrattazione sociale territoriale.

La UIL guarda al futuro con una visione chiara: un sindacato confederale, moderno e radicato nei territori. In Piemonte questa sfida passa dal diritto alla casa, dalla rigenerazione delle città e dalla salvaguardia del territorio.

CALOGERO PALUMBO

COORDINATORE DI ASTI

ARTIGIANATO: RAPPRESENTANZA E BILATERALITÀ

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

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.

Negli ultimi anni, l'artigianato ha attraversato crisi profonde, grande recessione, pandemia, rialzo dei costi energetici. 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, 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 ad 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.

Il modello organizzativo confederale che opera nell'artigianato piemontese ha 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, OPRA, 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, l'azione della FENEALUIL Piemonte, 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. In termini quantitativi, nel corso del 2025 i nostri operatori hanno effettuato un totale di 361 visite in azienda, oltre a 268 tra firme POS e DVR. Inoltre, l'Operatore di Bacino di Cuneo fornisce quotidianamente supporto e assistenza ai lavoratori per quanto riguarda la fruizione dei benefici delle prestazioni San.Arti e dell'EBAP.

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

- difficoltà di contatto diretto con i lavoratori.
- 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 Piemonte è necessario valorizzare la bilateralità, la presenza territoriale, le sinergie tra categorie.

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.

È quindi necessario secondo noi continuare ad 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), come ha ben fatto negli anni il Coordinamento Piemontese e continuare a promuovere un lavoro sinergico tra operatori intercategoriaли, Responsabili regionali del Coordinamento artigiano e la nostra struttura regionale .

Il Responsabile regionale del Coordinamento artigiano, in questo quadro, dovrà continuare ad 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.

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.

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.

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 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.

FORMAZIONE E NUOVE COMPETENZE

Questo documento rappresenta una riflessione molto approfondita e strategica sul ruolo della formazione all'interno della federazione. Lo stesso parte da una premessa fondamentale: in una società in rapida trasformazione (digitale, ecologica, geopolitica), la formazione non è più un "plus" ma una vera infrastruttura strategica. Per un sindacato come la FENEALUIL, questo significa che senza quadri, delegati e operatori adeguatamente formati, qualsiasi progetto sindacale è destinato al fallimento o alla non realizzazione completa.

La formazione sindacale svolge tre ruoli fondamentali per rafforzare l'azione dei rappresentanti.

Innanzitutto, ha una **funzione conoscitiva**: fornisce gli strumenti necessari per interpretare e comprendere i nuovi scenari in cui ci troviamo ad operare, dal PNRR alle normative sugli appalti, fino alle trasformazioni tecnologiche che stanno ridisegnando il mondo del lavoro.

In secondo luogo, assolve a una **funzione di emancipazione**: permette ai rappresentanti sindacali di non subire passivamente i cambiamenti, ma di governarli attivamente, acquisendo le competenze per anticipare le trasformazioni e orientarle nell'interesse dei lavoratori.

Infine, svolge una cruciale **funzione identitaria**: crea coesione tra i rappresentanti, costruisce un linguaggio comune e rafforza il senso di appartenenza alla federazione, elementi indispensabili per un'azione sindacale efficace e coordinata.

La scelta della formazione in presenza

Molto interessante è l'argomentazione a favore della formazione frontale, considerata strategicamente superiore al digitale per tre ragioni:

- Qualità dell'apprendimento (confronto diretto, discussione di casi reali)
- Costruzione di reti interpersonali (cooperazione tra territori e generazioni)
- Rafforzamento del senso di appartenenza

Il documento rappresenta un esempio interessante di come un'organizzazione sindacale possa ripensare strategicamente la propria funzione formativa. La FENEALUIL Piemonte ha compreso che in un mondo del lavoro in rapida evoluzione, la formazione continua non è solo un servizio per gli iscritti, ma il prerequisito per mantenere credibilità e capacità di rappresentanza. L'approccio che emerge è quello di un sindacato che apprende, capace di trasformare la conoscenza in azione politica e la competenza individuale in forza contrattuale collettiva.

LUCA LEPIANI

COORDINATORE DI NOVARA

LA BILATERALITÀ EDILE

La bilateralità rappresenta un elemento fondamentale dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, gestito in modo paritetico dalle parti sociali. Questo sistema regola la sicurezza sul lavoro e il welfare contrattuale, costituendo un modello che ha salvaguardato il settore edile. Tale impianto ha risposto alle criticità del welfare pubblico, evitando il rischio di privatizzazioni e tutelando le Casse Edili, i fondi pensione e i fondi sanitari.

Da decenni le Casse Edili amministrano gli istituti contrattuali quali ferie, gratifiche, anzianità professionale edile e welfare, nonché il Fondo Sanedil, i prepensionamenti e il DURC. Operano secondo regole comuni, verificando la regolarità contributiva e, di fatto, rafforzando il sistema bilaterale a tutela dei lavoratori e delle imprese, in un contesto sempre più dinamico e in costante evoluzione.

Il monitoraggio dei percorsi lavorativi dei lavoratori consente di rilevare eventuali discrepanze tra ore denunciate e ore effettivamente dichiarate, contrastando pratiche di dumping contrattuale che arrecano grave danno sia ai lavoratori che alle imprese virtuose.

Il Formedil, ente paritetico dedicato alla formazione, eroga percorsi formativi per lavoratori e imprese in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. Tali percorsi includono le 16 ore di formazione iniziale, la formazione continua e progetti di inserimento per disoccupati, giovani e immigrati, realizzati in collaborazione con le Regioni e i Centri per l'Impiego, al fine di migliorare le competenze professionali.

Sanedil offre ai lavoratori e ai loro familiari la possibilità di usufruire di prestazioni sanitarie. Dal 2020 è stata ampliata la copertura sanitaria, con tempi di attesa ridotti per le visite mediche. Tuttavia, risulta necessario semplificare gli iter burocratici, spesso eccessivamente complessi.

La previdenza complementare dovrebbe essere ulteriormente incentivata per consentire la costruzione nel tempo di una pensione dignitosa, in particolare per i giovani lavoratori.

I fondi di prepensionamento, istituiti per accompagnare i lavoratori anziani con mansioni usuranti verso la pensione in modo dignitoso, e i fondi di incentivo all'occupazione favoriscono il ricambio generazionale attraverso percorsi formativi mirati alla sicurezza.

La bilateralità deve essere rafforzata e non snaturata, mediante un rilancio in chiave moderna che mantenga la struttura contrattuale e paritetica del settore. Ciò consente di consolidare il welfare, la sicurezza, l'innovazione e la contrattazione articolata su due livelli, nel rispetto delle specificità territoriali.

LEGALITÀ, PREVENZIONE E SICUREZZA

La legalità nel settore edile è determinante per garantire condizioni di lavoro dignitose. Essa implica la corretta applicazione dei contratti di lavoro, l'eliminazione del dumping contrattuale, il corretto utilizzo delle risorse pubbliche e il contrasto alla corruzione. È necessario eliminare il lavoro nero o irregolare, applicare i contratti regolari, contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata e garantire sicurezza e diritti ai lavoratori.

Il lavoratore in nero è privo di diritti, garanzie e tutele sotto ogni profilo, contribuendo all'evasione fiscale e contributiva, alla corruzione, al racket e alle infiltrazioni mafiose.

Le imprese che operano nella legalità faticano a competere con quelle che ricorrono a pratiche illecite. È necessario individuare soluzioni che tutelino le imprese virtuose e difendano la parte sana del sistema economico. La giustizia deve garantire pene certe in materia di infortuni mortali sul lavoro, dove spesso non viene individuato un responsabile.

È necessario premiare le imprese che operano onestamente e adempiono correttamente agli obblighi fiscali, indebolendo il malaffare, gli appalti irregolari e l'illegalità, ripristinando così la legalità nel nostro Paese. Il DURC costituisce uno strumento da migliorare e potenziare. La creazione di liste di imprese qualificate e un monitoraggio continuo rappresentano priorità assolute.

I protocolli di legalità e le white list, se applicati correttamente, sono strumenti necessari per tenere lontane le imprese collegate alla criminalità organizzata. È necessario intensificare i controlli nei cantieri e sanzionare le imprese non in regola.

Trasparenza, legalità, rispetto del Codice degli Appalti e delle clausole sociali favoriscono le imprese che puntano su qualità, innovazione, sviluppo e sicurezza, non sul massimo ribasso e sulla violazione delle regole. La Feneal UIL intende svolgere un ruolo determinante nel settore, attraverso la bilateralità e le Casse Edili, formando delegati e rappresentanti sulla normativa vigente e partecipando attivamente ai tavoli prefettizi, agli ispettorati e alle amministrazioni locali, al fine di costruire percorsi di prevenzione efficaci.

Per la Feneal UIL, la lotta all'illegalità significa difendere il lavoro regolare e la democrazia.

EDOARDO PACE

COORDINATORE DI NOVARA

MIGRANTI NEL SETTORE EDILE

Parliamo oggi di una realtà che vediamo ogni mattina davanti ai cancelli dei cantieri: il volto di un'edilizia che parla decine di lingue diverse, ma che condivide un'unica, fondamentale necessità: **la dignità del lavoro.**

I migranti oggi sono diventati un'importante risorsa di molti settori e in modo particolare ricoprono un'elevata ed essenziale percentuale nel settore delle costruzioni.

Eppure, nonostante questo, per troppi di loro, la parola lavoro fa ancora rima con 'vulnerabilità'.

La questione della vulnerabilità e dell'inclusione dei lavoratori migranti rappresenta una delle principali sfide sociali e sindacali del nostro tempo. In Piemonte, come nel resto d'Italia, la presenza di lavoratori stranieri è ormai strutturale in molti settori, in particolare nell'edilizia. Tuttavia, la loro condizione lavorativa e sociale rimane spesso segnata da precarietà, discriminazioni e difficoltà di accesso ai diritti fondamentali.

Il Piemonte registra una significativa presenza di migranti, provenienti principalmente da Africa, Europa dell'Est e Asia. Molti di essi trovano impiego nei cantieri edili, dove la manodopera straniera rappresenta una componente essenziale. Tuttavia, la frammentazione del mercato del lavoro, la diffusione del subappalto e la mancanza di controlli efficaci favoriscono situazioni di sfruttamento e insicurezza.

Le condizioni abitative e sociali dei lavoratori migranti sono spesso precarie: molti vivono in alloggi sovraffollati o in zone periferiche, con difficoltà di accesso ai servizi sanitari e formativi. Questi fattori aumentano la loro vulnerabilità, rendendoli più esposti a infortuni, malattie professionali e marginalizzazione.

Analizziamo le principali forme di vulnerabilità riscontrate tra i lavoratori migranti in Piemonte:

Precarietà contrattuale: diffusione di contratti a termine, lavoro nero o grigio, e false partite IVA.

Disparità salariale: retribuzioni inferiori rispetto ai lavoratori italiani, spesso legate a discriminazioni o ricatti occupazionali.

Sicurezza sul lavoro: scarsa formazione in materia di sicurezza, barriere linguistiche e culturali che ostacolano la comprensione delle norme.

Accesso ai diritti: difficoltà nell'ottenere documenti regolari, permessi di soggiorno e assistenza legale.

Isolamento sociale: mancanza di reti di supporto e di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro.

La Feneal UIL Piemonte si impegna a promuovere un modello di sindacalismo inclusivo, capace di rappresentare e tutelare tutti i lavoratori, indipendentemente dalla provenienza. Le principali linee di intervento comprendono:

Contrattazione inclusiva: inserimento di clausole specifiche nei contratti integrativi al fine di garantire parità di trattamento.

Formazione e informazione: organizzazione di corsi multilingue di alfabetizzazione, sulla sicurezza, i diritti del lavoro, la contrattazione.

Sportelli di assistenza: creazione di punti di ascolto e consulenza per migranti, in collaborazione con enti locali e associazioni.

Campagne di sensibilizzazione: promozione di iniziative pubbliche contro il razzismo e per la valorizzazione del lavoro migrante.

Collaborazione istituzionale: dialogo con le istituzioni regionali e comunali per migliorare le politiche di accoglienza e integrazione.

Favorire la partecipazione sindacale dei migranti, anche attraverso la creazione di rappresentanze dedicate.

Sviluppare reti territoriali tra sindacati, enti locali e associazioni per affrontare congiuntamente le situazioni di vulnerabilità.

La tutela dei lavoratori migranti non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche una condizione necessaria per garantire la qualità e la sicurezza del lavoro in Piemonte. La Feneal UIL Piemonte intende continuare ad essere un punto di riferimento per tutti i lavoratori, promuovendo solidarietà, inclusione e dignità nel mondo del lavoro. Solo attraverso un impegno collettivo e una contrattazione equa sarà possibile costruire un futuro in cui nessun lavoratore sia lasciato indietro.

CONTRATTAZIONE E SVILUPPO DEL SETTORE DEI MATERIALI DA COSTRUZIONE

E Come possiamo dare dignità, diritti e rappresentanza ai nostri lavoratori, se non attraverso una buona contrattazione nel settore delle costruzioni.

Come Feneal seguiamo contratti del legno, lapidei, laterizi, cemento e edilizia ed è per questo motivo che 4 anni fa la Feneal nazionale ha istituito un progetto che prevede un operatore sindacale che si occupa prevalentemente di impianti fissi, scelta ancora una volta lungimirante della nostra segreteria nazionale che ha saputo capire le necessità e i bisogni dei nostri lavoratori.

La contrattazione collettiva nel settore delle costruzioni rappresenta uno strumento essenziale per garantire diritti, sicurezza e sviluppo professionale ai lavoratori, oltre a favorire l'innovazione e la sostenibilità delle imprese. In un contesto di trasformazione tecnologica per esempio l'IA, la Feneal Uil Piemonte si impegna a promuovere un modello di contrattazione che integri le esigenze produttive con la tutela del lavoro e la valorizzazione delle competenze, rafforzando al contempo la rappresentanza sindacale in tutti i segmenti del comparto.

L'ampliamento della rappresentanza sindacale deve accompagnare l'evoluzione del settore. La contrattazione deve:

- Estendere la tutela anche ai lavoratori delle filiere e dei servizi collegati
- Promuovere accordi territoriali e contrattazione di secondo livello
- Integrare percorsi formativi condivisi per garantire competenze aggiornate e sicurezza nei nuovi processi produttivi
- Promuovere e incentivare nella contrattazione i fondi di settore (Altea, Arco e Concreto).

In questo triennio abbiamo rinnovato con ottimi risultati tutti i contratti nazionali del nostro settore, siamo riusciti con molto impegno e serietà virtù che ci accompagnano in tutte le trattative a dare risposte concrete, a tutti i lavoratori non lasciando indietro nessuno. Adesso ci attendo nuove sfide nelle future tornate contrattuali, perché gli obiettivi devono essere chiari in quanto la fiducia che i nostri iscritti rimpongono in noi è importantissima, si aspettano che la contrattazione porti diritti economici e sociali quali salari equi, tutela del potere d'acquisto, welfare contrattuale, sicurezza e formazione.

Dal 2023 ad oggi, grazie a questo progetto abbiamo portato in molte aziende le nostre competenze e la nostra passione che hanno portato ad ottenere ottimi risultati sia in termini di rappresentanza con la RSU che di rappresentatività con un aumento significativo degli iscritti alla nostra organizzazione.

Nell'ultimo quadriennio abbiamo svolto più di un centinaio di assemblee in tutti gli stabilimenti del nostro territorio, oltre ad aver rinnovato più di 10 contratti integrativi di secondo livello, sono state elette **20 RSU** e **10 RLS** vorrei cogliere questa occasione per ringraziarvi tutti per il lavoro che svolgete ogni giorno nelle vostre aziende.

Non dimentichiamoci anche di tutti i nostri iscritti che ogni mese sacrificano parte del loro salario dandoci la possibilità di rappresentarli al meglio e che dal 2023 sono cresciuti in modo esponenziale.

Personalmente mi sento inoltre di dover ringraziare tutta La Feneal Uil che ci supporta costantemente promuovendo una contrattazione partecipativa e inclusiva, capace di rappresentare non solo i lavoratori tradizionali del comparto edile, ma anche le nuove figure professionali legate all'innovazione, alla digitalizzazione e alla sostenibilità. La contrattazione nel settore delle costruzioni deve evolvere insieme al cambiamento del lavoro e della società, attraverso una rappresentanza sempre più ampia e inclusiva, la Feneal Uil può e deve guidare la trasformazione del settore verso un modello produttivo innovativo, sostenibile e fondato sulla dignità del lavoro, contribuendo a costruire un futuro più equo e responsabile per tutti i lavoratori della filiera.

DAVIDE VELTRI

COORDINATORE DI CUNEO