U3
25

FILCA CISL
LOMBARDIA

IV CONGRESSO TERRITORIALE

IL CORAGGIO DELLA PARTECIPAZIONE

Bilateralità, responsabilità e contrattazione
per un lavoro di qualità.

13.03.25
09:00-17:30
14.03.25
09:00-17:30

RELAZIONE DELLA SEGRETERIA

Care delegate, cari delegati, cari amici ospiti,

benvenuti al XIV Congresso della FILCA CISL Lombardia. Dopo un mese intenso di congressi territoriali, avviati lo scorso San Valentino a Sondrio e conclusi la settimana scorsa in Franciacorta con il congresso della Macro Area LoEst, siamo entusiasti di riunirci qui tutti insieme per discutere le sfide, le opportunità e i compiti che ci attendono nel prossimo quadriennio. Vorremmo, già nell'introduzione, esprimere a nome mio e a nome della Segreteria Regionale un grande grazie ai quasi 450 delegati che, in rappresentanza di 43.887 soci (media di 4 anni) hanno partecipato agli 8 congressi territoriali, con la loro autenticità e il loro contributo hanno espresso nel modo migliore cosa noi della CISL intendiamo con la parola "PARTECIPARE" e che tutti i giorni con loro attività, da delegato nelle aziende o da operatori sindacali, in tutta la Lombardia, esercitano con il "CORAGGIO": la vera essenza di fare Sindacato. Non ci stancheremmo mai di ricordare e di ringraziarvi per questo straordinario impegno, che con il puro senso di volontariato, mettete ogni giorno a servizio dei lavoratori e dei soci della nostra Filca e della Cisl.

Considerando il contesto storico-sociale dei nostri giorni il vostro senso di "bene comune" e la vostra partecipazione assumono un'ammirazione e un'importanza ancora più elevata. Siamo testimoni di un tempo nel quale i valori fondamentali del movimento sindacale, un tassello essenziale all'interno della nostra cultura europea, e in generale il modo di vedere la società e il suo governo, vengono considerati in contrasto e incompatibili con i tempi moderni. La tendenza collettiva verso la distruzione della nozione di verità e di qualsiasi descrizione ragionevole e autorevole dei fatti del mondo, con l'aiuto della tecnologia basata sui social network, senza nessun filtro di fact-checking, aiuta la diffusione di un nuovo modello di società distante dal bene di quegli ultimi che siamo chiamati a rappresentare e a proteggere. Sembra a volte che tutti noi non si abbiamo capito niente di ciò che accade e che la pseudo invasione dei migranti sia il motivo principale di ogni male d'Europa, che il golfo del Messico da sempre si è chiamato Golfo d'America (si provi a vedere su google maps come oggi viene segnalato il nome del golfo), che in fondo Putin non è poi così male e che forse aveva ragione ad invadere l'Ucraina, che la striscia di Gaza non è mai stata la casa di milioni di palestinesi, ma da sempre destinata ad un mega Resort turistico dove tutti, a prezzi modesti, potremmo andare in futuro in vacanza.

Il rischio che corriamo è che la libertà di parola, mediata dagli apparati digitali, rischi di essere paradossalmente usata contro la società aperta e che *l'efficientizzazione,* resa possibile dalla razionalizzazione digitale, conti più della democrazia e l'uso politico del populismo venga impiegato come fondamento retorico per legittimare un potere sempre più centralizzato e mai al servizio del "Bene Comune" e della collettività.

Fare sindacato in questo contesto storico è ancora più faticoso. Spiegare l' importanza dei nostri valori nei cantieri, nelle aziende, ai lavoratori che ogni giorno vengono bombardati dai concetti appena descritti porta tanta fatica e spesso questo è molto frustrante. Ma noi non dobbiamo e non possiamo abbandonare la strada che speriamo, invece, condivideremo insieme in questi due giorni, sostenendoci fianco a fianco per la difesa del nostro credo sindacale, lottando contro l'erosione dei principi e le istituzioni democratiche e contrastando l'aggravamento delle divisioni sociali.

Oggi ci presentiamo davanti a voi, come segreteria regionale, in formazione completa. L'ultima volta, al precedente congresso (che, come ricorda l'amico Ribelli abbiamo svolto con le mascherine sul viso, in regime di green pass forzato e a due metri di distanza uno dall'altro), ci siamo presentati in regime di Reggenza. Ma dall'ottobre scorso il consiglio generale uscente ci ha affidato il governo della categoria regionale. Ci permettiamo allora di affermare che in fondo non è cambiato molto rispetto alla gestione precedente, la nostra azione prosegue in continuità sia della Segreteria Bianchi, sia della Segreteria Ribelli, sia del gruppo deleghe del periodo di reggenza, valorizzando il lavoro di gruppo rispetto al protagonismo del singolo; stile di lavoro che stiamo esercitando attraverso il progetto organizzativo delle Macro Aree e strutturando il lavoro della Filca Lombardia per metterla ulteriormente al servizio dei territori e della prima linea di azione sindacale che sono i cantieri e le aziende. Mai e poi mai dobbiamo permettere che le decisioni essenziali per i luoghi di lavoro e per i nostri territori vengano prese da livelli distanti dalla prima linea. Le strutture regionali e nazionali devono svolgere il ruolo di coordinamento e di rappresentanza dei territori, ascoltandoli e trovando le mediazioni delle istanze che, per peso, devono nascere dal basso. Tutto il nostro sistema bilaterale, in linea con i principi fondamentali della Cisl, nasce nei territori ed è ad essi che va garantita la libertà del pensiero politico e delle idee contrattuali, nella misura dei contesti che questi rappresentano.

Dopodomani a Roma festeggeremo il settantesimo anniversario della nostra nascita. La Filca nasce qui in Lombardia, a Bergamo, e non c'è occasione migliore per guardare indietro, alla nostra storia, facendo tesoro di quanto accaduto, progettando il futuro del mondo del lavoro, del nostro settore, del sindacato confederale e della categoria. Il ruolo di questo quadro dirigente deve essere all'altezza della rappresentanza e dei dirigenti che hanno fatto la storia della Filca. Vediamo oggi in sala importanti volti che hanno fatto la storia della Filca Lombardia. Vi ringraziamo per il vostro sostegno e la vostra vicinanza, siete la dimostrazione che, quando la Filca ti entra sotto alla pelle, non si dimentica più.

Saluto in particolare Andrea Pesenti ricordando Domenico, con la prima proposta di questo congresso che abbiamo in mente da qualche anno e che oggi lanciamo. Vorremmo istituire un momento annuale in memoria di Domenico, attraverso un'iniziativa/un concorso destinata ai giovani figli dei nostri soci e che ci piacerebbe venisse progettata dal futuro coordinamento giovani della Filca Lombardia. Speriamo

dunque che voi delegati apprezziate questa proposta e che diate il vostro mandato alla futura Segreteria per realizzarla.

Ora entriamo nel merito dei vari argomenti specifici del nostro mondo. Nello spirito di squadra questa relazione è stata costruita insieme al quadro dirigente regionale e questo lavoro comune sarà illustrato da tutti coloro che ci hanno lavorato. Do la parola alla mia amica Sara che ci parlerà dell'argomento oggi più delicato ed emergenziale della nostra categoria e in generale nel mondo di lavoro, Salute e Sicurezza.

Salute e Sicurezza: Per rilanciare la dignità del lavoro

La sicurezza è:

- Fondamento su cui si basa la dignità del lavoro
- Diritto fondamentale previsto dalla costituzione
- Rispetto per le persone e per la società
- Obbligo etico e morale
- Valore non negoziabile
- Responsabilità collettiva
- Visione culturale di bene comune
- Progetto che necessita lavoro condiviso tra lavoratori e imprese
- Co-progettazione
- Ascolto di tutti i soggetti
- Accompagnamento formativo continuo
- Norme non per regola, ma per senso
- Leggere i contesti e la natura delle maestranze
- Prevenzione
- Innovazione sociale
- Dare valore alla vita sopra ogni profitto
- Controlli e informazione continua
- Coordinamento tra tutti gli attori della sicurezza
- Il miglior investimento possibile

Se dovessimo fare esplodere ogni dichiarato potremmo trovare una progettualità su cui investire con obiettivi sistematici e spendibili con tutti gli attori del sistema, non come impegno per il prossimo futuro, ma per un presente migliore.

Troppo se ne parla e tutto suona come ridondante, perché troppi pezzi di un puzzle complesso sono deficitari.

Troppo spesso assistiamo a dichiarazioni del tipo:

- ”Purtroppo, in Italia ci sono ancora troppi occupati in nero”
- “È necessario un confronto tra tutti gli attori per affrontare il tema della sicurezza in maniera costruttiva, non solo nel momento in cui avvengono tragedie”.

- “Il tema dei controlli, delle ispezioni e delle poche risorse in termini di numero di uomini dell’Ispettorato del Lavoro, che è stato un grande problema degli ultimi anni, rimane”.
- “Un altro aspetto su cui lavorare è quello dei subappalti che sono ancora molto diffusi e rendono più difficile controllare i lavori: “.

Non che sia sbagliato dichiarare principi di merito, il problema però restano le azioni conseguenti, che troppo spesso illudono la massa degli interlocutori e che vengono pubblicizzate come un farmaco risolutore. Credo che il nostro comparto meriti più concretezza, coerenza e trasparenza. Oggi è giusto dirci che i controlli continueranno ad essere quasi inesistenti, perché gli ispettori assunti sono serviti unicamente a copertura di un gap di organico strutturale presente da anni nella pubblica amministrazione e che i trasferimenti interni avvenuti hanno lasciato quasi del tutto invariato il bisogno di garanzia di interventi preventivi e mirati di cui il nostro settore necessita.

La patente a crediti, come principio di qualificazione resta un obiettivo importante, ma a distanza di 5 mesi e mezzo resta solo un’autocertificazione documentale priva di verifiche e di possibilità di step di avanzamento formativo per i crediti aggiuntivi, visto che il portale ad oggi non supporta le richieste, lasciando di conseguenza in sospeso il progetto del corso + FORMATO + SICURO, promosso dalla rete delle scuole lombarde in coordinamento con il Formedil Lombardia e con il contributo di Regione Lombardia e Inail.

A volte si ha la netta impressione che le scelte siano guidate più da sole visioni politiche, anche corrette, ma che se non accompagnate da reali possibilità procedurali e tecniche, che solo le realtà territoriali o regionali possono restituire, resteranno di fatto un ricettacolo di intenti normati inapplicabili, che ci restituiranno che domani è lo stesso giorno di sempre e che altri angeli del lavoro resteranno privi di tutele reali.

Come Filca Lombardia crediamo invece che sia giunto il tempo di darci obiettivi più concreti e più a misura di ciò che potremmo veramente realizzare con tutti gli attori del sistema. Certo, l’obiettivo finale è la riduzione degli infortuni, ma per farlo siamo chiamati a ragionare di una programmazione di attività che ci permetta di attivare nei luoghi di lavoro la garanzia di contesti realmente più sicuri, inclusivi e partecipati, attraverso la co-progettazione di linee di indirizzo applicabili concretamente.

Come segreteria regionale crediamo che serva investire sul gruppo dirigente, non solo per far acquisire competenze tecniche e giuridiche sulle norme, ma per trovare le azioni politiche-sindacali da esercitare nei luoghi di lavoro e nei cantieri, condividendo il metodo di lavoro, per provare ad esercitare quel pragmatismo necessario che possa aiutarci a provare ad agire un cambiamento attraverso una contrattazione più incisiva e una promozione culturale diffusa.

La sicurezza sul lavoro è un tema cruciale che richiede un approccio integrato e partecipativo. La prevenzione degli incidenti, la formazione continua, la promozione di una cultura della salute e sicurezza, la sorveglianza sanitaria e il ruolo attivo degli RLS, degli RLST, dei preposti e dei coordinatori lavori, l'organizzazione del lavoro, sono tutti elementi fondamentali per garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano. Oltre al ruolo fondamentale che può e deve giocare il sistema bilaterale.

Lo spazio di lavoro permetterà di riflettere soprattutto sugli approcci da adottare in futuro, sul cambiamento del paradigma, associando alla rappresentanza, lo sguardo per il contesto e le condizioni delle persone, agendo in termini preventivi e non assistenziali, in coerenza con il mandato Cisl della persona al centro.

L'obiettivo sarà quello di generare un gruppo dirigente che sappia occuparsene da subito e non preoccuparsi in seguito, prevedendo la tutela della persona umana nella sua integrità psico-fisica, come principio assoluto ai fini della predisposizione di condizioni ambientali sicure e salubri, così come previsto dalla Costituzione Italiana.

Il laboratorio permetterà di ragionare su una pluralità di argomentazioni tutte interconnesse tra loro: integrazione tra i ruoli delle figure preposte alla sicurezza e gli operatori sindacali, promozione della cultura dove, con chi e per chi, quale formazione necessaria oltre a quella tecnica e come arrestare l'incubo dei diplomifici difformi, l'inclusione delle competenze e delle culture, le relazioni sindacali, il lavoro di rete, le alleanze possibili, le buone pratiche e l'organizzazione del lavoro. Queste sono alcune piste su cui si svilupperà il laboratorio, tutto il resto sarà patrimonio di una collaborazione condivisa.

Intanto il livello regionale si impegna a coordinare i territori condividendo le attività promosse dalla Confederazione e dai tavoli di Regione Lombardia, la cabina di regia e il Tavolo Tecnico, in sinergia con i segretari confederali a cui è stata affidata la delega, con l'obiettivo non solo di monitorare le azioni concrete, che dovrebbero avvenire nei territori, ma anche quello di consolidare e costruire piani di azione e relazioni trasversali utili ad una promozione delle opportunità possibili per trasformarle in azioni concrete territoriali.

Di fronte ad un tema così complesso e delicato serve recuperare l'azione unitaria, unica strada possibile se vogliamo veramente essere incisivi nel nostro mondo. Convinti di questo valore abbiamo condiviso con Feneal e Fillea regionali la costituzione unitaria come parte civile nei casi di infortuni mortali, perché vogliamo farci carico della reale assegnazione delle responsabilità che troppo spesso vengono ignorate. Crediamo che sia un atto di giustizia dovuto alle famiglie e al nostro ruolo.

Serve altresì, che il livello nazionale si assuma:

- la responsabilità di operare protocolli di intesa con le parti datoriali per agevolare la presa in carico di una sicurezza che passi dall'introduzione di modelli organizzativi e gestionali utili a prevenire, individuare e contrastare i rischi e le violazioni, come il MOG e l'asseverazione, prevedendo percorsi formativi proattivi, dove aziende e lavoratori insieme si devono confrontare per comprenderne l'importanza, evitando che tali attività possono essere vissute solo come un adempimento burocratico vantaggioso per le imprese. Siamo convinti che dalla capacità pratica che possono restituire i lavoratori, si può trarre spunto per programmare le attività. La vera cultura della sicurezza passa dal comprendere l'importanza della prevenzione, della protezione, delle azioni necessarie e la programmazione di esse, condividendo insieme la necessità di promuovere benessere e tutela alla persona attraverso il contributo di tutti.
- La responsabilità di ridurre contrattualmente e giuridicamente la possibilità di applicare contratti non edili, eliminando negli articoli contrattuali mansioni sovrapponibili e insistere affinché nei cantieri ci sia l'obbligo di applicazione del nostro contratto. Il cantiere resta pieno di insidie e in casa nostra è da troppo che se ne parla senza risultati concreti. Crediamo sia giusto che i contratti rappresentino realmente i lavoratori che di fatto possono essere concretamente intercettati e seguiti nelle loro attività e nei loro bisogni, perché le modalità operative e concrete del mondo industriale sono lontane dal lavoro quotidiano che un settore come il nostro richiede. Non è difficile, basterebbe ridisegnare i confini contrattuali fuori da logiche di comodo formale, ma poco consono per i lavoratori che di fatto perdono anche tutte quelle tutele che la nostra bilateralità garantisce.

Come si evince il lavoro da promuovere resta molteplice e coinvolgerà complessivamente più livelli dell'organizzazione e più partner istituzionali e di sistema, ma la sicurezza resta, per questa segreteria e per la Filca, uno degli obiettivi più importanti che ci obbliga ad investimenti certi, al fine di innescare quel processo di cambio culturale necessario a stimolare la prevenzione continua, poiché "un'oncia di prevenzione vale una libbra di cura. La sicurezza non è un gadget, ma uno stato mentale" di cui oggi anche noi, insieme, dovremmo preoccuparci preventivamente in ogni luogo di lavoro.

Come Filca regionale crediamo che il tema della salute e sicurezza vada socializzato e promosso tra le nuove generazioni che si affacciano al mondo del lavoro. Una buona educazione e una sensibilizzazione ad un approccio di cura delle persone, dell'ambiente, del digitale e delle relazioni potrebbe generare una responsabilità diffusa. Per questo riteniamo indispensabile raccordarci con la Cisl scuola, con la Felsa, con l'associazionismo e con le nostre Macro aree, per creare progetti mirati che ci vedano protagonisti di un dovere civile, ma anche di una riflessione diffusa, per dare risposte di genere che intercettano più mondi, divenendo un incubatore di idee da condividere e diffondere sui territori e con i territori, per fare in modo che "la sicurezza divenga il primo soccorso di chi non è ferito".

Settore Edile

In questi 4 anni particolari, nei quali abbiamo vissuto una forte crescita del settore edile, in parte grazie al forte investimento pubblico, nella riqualificazione del patrimonio immobiliare e alla riduzione dei tassi portati avanti dalla banca europea, sono aumentati tutti i parametri base nelle casse edili lombarde:

- + 733 milioni di euro di massa salariale (+ 70,41%);
- + 63.205 lavoratori in più (+ 57,41%);
- + 140 milioni di ore lavorate in più (+ 147,69%);
- + 5.519 imprese in più (+ 29,35%);

Sicuramente i prossimi anni vedranno una graduale decrescita del settore. Tuttavia, dai primi dati ufficiali, pare che la riduzione dei parametri non sia così pesante come previsto da alcuni studi di settore. In questo quadro di incertezza, la struttura regionale dovrà avviare un percorso formativo dedicato al nuovo gruppo dirigente, in merito alla gestione delle potenziali crisi aziendali e alla contrattazione sull'uso degli ammortizzatori sociali. Non vorremo portare sfortuna ma mio nonno, minatore di carbone di professione e filosofo nel tempo libero, diceva: "chi si ustiona con il latte, soffia pure sullo yogurt".
Dovremmo quindi prevedere sistemi di gestione del mercato del lavoro in un potenziale scenario di crisi del settore, tutelando i nostri soci nell'eventuale necessità di ricollocamento attraverso processi di riqualificazione e specializzazione verso i nuovi metodi di costruzione, in linea con il mercato. In questi percorsi dovremmo studiare bene, insieme agli amici di Fillea, Feneal e parti datoriali, il ruolo degli enti unici e del Formedil regionale nel complesso processo di riqualificazione e reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori potenzialmente coinvolti dalle crisi delle loro aziende. Sara ci parlerà più dettagliatamente di questo argomento nel capitolo dedicato alla formazione professionale e alla gestione del mercato del lavoro.
Assolutamente positivo il risultato ottenuto insieme alla confederazione con Regione Lombardia nella costruzione e sottoscrizione delle "Linee di indirizzo per la sicurezza del lavoro nei cantieri delle grandi opere pubbliche e private di interesse pubblico". Sono tanti cantieri finanziati dal PNRR/PNC o relativi alle Olimpiadi Milano Cortina 2026 coinvolti da questo importante patto, utile come precedente anche per i futuri sviluppi nella nostra Regione. In merito ai cantieri delle Olimpiadi siamo contenti per come stanno andando i lavori nei cantieri di Milano e negli impianti in valtellina, mentre siamo molto preoccupati per le infrastrutture di collegamento che registrano importanti ritardi con conseguente accelerazione dei lavori e maggiori rischi in termini di lavoro e sicurezza.

È doveroso sottolineare l'evoluzione del mercato del lavoro in edilizia e l'importanza dei lavoratori migranti che, negli ultimi quattro anni, sono diventati la maggioranza in quasi tutte le casse edili lombarde. Del loro ruolo e delle nostre proposte in merito alle politiche verso i fratelli *magut* non nati in Italia ne parleremo più avanti. Tuttavia, è fondamentale fare alcune osservazioni che potrebbero influenzare significativamente la futura contrattazione collettiva del settore edile.

Grazie all'inserimento nei nostri organici, a tempo pieno, di nuovi operatori e mediatori culturali provenienti dalle nazioni e culture coinvolte, stiamo scoprendo fenomeni di sfruttamento che devono essere denunciati e contrastati a tutti i livelli. Registriamo infatti un notevole incremento del divario tra le imprese edili strutturate, con proprio organico e mezzi, e le imprese edili temporanee, prive di una struttura aziendale, le quali assomigliano sempre più ad agenzie interinali basate sul principio del caporalato etnico. Questo fenomeno è stato facilitato sia dall'aumento del lavoro nei cantieri, sia dalla scarsa attrazione verso l'edilizia da parte dei giovani, italiani o immigrati di seconda generazione che siano, con la conseguente carenza di manodopera.

Queste pseudo realtà aziendali, a prima vista, sembrano regolari, con adeguata documentazione e corretta applicazione dei contratti nazionali. Tuttavia, basta graffiare un po' la superficie per far emergere un quadro preoccupante, basato sulla contrattazione individuale (tot € all'ora) ma con un "dazio" finale che può arrivare fino a 7-800 euro al mese. L'inserimento nel mercato del lavoro, la gestione dell'orario, il salario, la formazione e le condizioni di salute e sicurezza sono nelle mani dei nuovi caporali digitali che hanno invaso il settore, soprattutto nelle grandi città.

Di conseguenza, il nostro ruolo e la contrattazione collettiva perdono importanza, poiché l'esito di quest'ultima non ha alcuna influenza su una sempre più ampia fetta di lavoratori.

Unica soluzione per combattere questi fenomeni e tutelare i lavoratori, quasi sempre migranti vittime del nuovo caporalato, è l'espulsione di queste realtà dal mercato, con meccanismi di segnalazione nei cantieri e tutela per chi denuncia. Con le associazioni datoriali dobbiamo trovare i meccanismi che, attraverso accordi e protocolli di cantiere (quelli che funzionano), riducano i livelli di subappalto e prevedano clausole sociali per i lavoratori coinvolti.

Oggi vorremmo però porre attenzione anche ad un altro aspetto legato alla contrattazione e che, purtroppo, negli ultimi anni sta rovesciando i principi del modello edile. Stiamo parlando del fatto che registriamo una spiacevole tendenza, negli ultimi contratti nazionali, ad accentrare contenuti e argomenti che storicamente sono sempre stati di competenza della contrattazione provinciale di secondo livello. Importanti temi contrattuali, come la parte economica definita a livello territoriale o la gestione dei fondi e degli enti bilaterali, dovrebbero invece restare di competenza territoriale in quanto è questo l'unico modo per renderle funzionali per i portatori di interesse del settore a livello locale.

Possiamo comprendere che non tutti i territori siano grandi come Milano o Roma, e che non tutte le realtà siano nelle condizioni di gestire gli enti bilaterali con la stessa qualità. Tuttavia, riteniamo

sbagliato e controproducente “fare di tutta l’erba un fascio”, poiché dietro il nobile e necessario obiettivo di semplificare, si rischia di gettare quanto di buono è stato fatto nei 100 anni di storia della bilateralità nei territori.

Il nostro contratto edile, invece di essere semplificato e reso appetibile per quelli che tendono di scappare verso altri contratti, risulta invece ancora troppo complicato e spesso soggetto ad interpretazione, basato sulla mediazione degli interessi accentrati in alcuni cerchi di potere distanti dai territori, dai lavoratori e dalle imprese.

Le regole devono essere trasparenti, a misura delle esigenze e delle necessità, costruite sulla base di ascolto dal basso. E su quest’ultima riflessione, probabilmente, anche in casa Filca avremmo bisogno di chiarire meglio i metodi e i modi della PARTECIPAZIONE.

La contrattazione è di fondamentale importanza per il ruolo che svolgiamo come parti sociali, e non è possibile farla in autonomia. Un accordo si raggiunge mediando le istanze di tutte le parti presenti al tavolo. Questo patrimonio sindacale non deve essere condizionato dai cattivi rapporti tra le organizzazioni sindacali e datoriali e riteniamo che questi processi debbano essere tutelati da regole condivise, con un apposito accordo tra le parti sociali nazionali, in previsione delle future tornate di rinnovi.

Anche il nostro sistema bilaterale, che più di altri ha resistito agli incredibili mutamenti che il nostro Paese ha attraversato in oltre un secolo di storia, va sviluppato e tutelato.

Il quadro attuale, che emerge dai recenti tentativi di scardinamento del nostro sistema bilaterale, denuncia una terribile visione semplicistica da parte di coloro che vogliono disfarsene; la continua evoluzione nel sistema delle relazioni industriali è divenuta fondamentale sia come garanzia di legalità, regolarità e parità di regole di mercato, sia come strumento generativo di equità sociale.

Ecco perché il nostro quadro dirigente deve essere all’altezza della sfida e dei predecessori che, nei precedenti 100 anni di storia, hanno gestito questo patrimonio inestimabile del settore. Invitiamo il congresso a dare il mandato, alla futura segreteria, di strutturare un laboratorio permanente delle idee e un percorso formativo dedicato ai dirigenti amministratori degli enti bilaterali, ispirandosi all’esperienza formativa realizzata a livello nazionale.

Settori dei Materiali delle costruzioni

Negli ultimi anni, ci siamo trovati a fronteggiare l'inflazione più alta degli ultimi 30 anni all'interno dei luoghi di lavoro... Questa urgenza ha posto al centro delle nostre azioni sindacali le strategie e gli strumenti legate alla retribuzione e al reddito. Se la prima è più facilmente gestibile attraverso la contrattazione per una federazione di settore come la Filca, la seconda richiede un'elaborazione più ampia e trasversale, grazie al ruolo della Confederazione.

Le questioni retributive fanno parte del nostro lavoro quotidiano, mentre quelle reddituali necessitano di un consolidamento all'interno della Confederazione. Entrambe sono strettamente legate, ma il nostro principale strumento d'intervento resta la contrattazione nazionale e soprattutto di secondo livello.

I Modelli Contrattuali: Un Bilancio Positivo

I modelli adottati nei settori legno industria e piccola industria, ormai prossimi a dieci anni di implementazione, hanno dimostrato solidità rispetto alle sfide fin qui descritte. Hanno retto all'inflazione, spesso vicina alle due cifre, garantendo aumenti salariali significativi e in grado di contrastare efficacemente la perdita di potere d'acquisto.

Un impatto rilevante si è avuto anche sul contratto artigiano dell'area legno-lapidei, che ha introdotto aumenti contrattuali vicini ai 200 euro, oltre a nuove norme contrattuali, in controtendenza rispetto ai contratti dell'industria e della piccola e media impresa. Questa cifra fino a qualche anno fa sembrava irrealizzabile.

Nel settore cemento, il rinnovo del 2019 ha introdotto una clausola di verifica inflattiva, che ha portato a un aumento di 159 euro a parametro medio, rispetto ai 39 euro dell'ultima tranche previsti nel rinnovo del 2022. Questa clausola è stata introdotta nel 2019.

Questi risultati non sono solo economici: i modelli adottati hanno risposto all'esigenza di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori e, al contempo, hanno offerto alle aziende uno strumento per valorizzare la specializzazione delle proprie risorse, un aspetto cruciale nel settore cementiero.

L'esperienza del CCNL cemento potrebbe rappresentare un modello da replicare e adattare ad altri comparti dei materiali, rilanciando il tema del contratto unico dei materiali approdato in Confapi dopo la contrattazione del 2019.

Lapidei e Laterizi: Sfide e Opportunità

I contratti dei materiali, in particolare lapidei e laterizi, operano in contesti diversi, ma condividono la mancanza di meccanismi di verifica sul recupero del potere d'acquisto, oltre alle previsioni contrattuali standard.

Nel settore lapideo, la forte presenza territoriale e la diversificazione provinciale rendono complessa un'analisi omogenea delle dinamiche retributive. La materia prima è abbondante e spesso gestita a livello locale, mentre il commercio segue logiche nazionali e internazionali. Le retribuzioni sono frutto di un rapporto diretto tra lavoratori e impresa.

Nel settore laterizi, dopo anni di stagnazione produttiva, si è registrata una forte ripresa, spinta da incentivi governativi come il Superbonus e dall'aumento dei prezzi delle materie prime. Tuttavia, una parte significativa della crescita è legata anche agli eventi meteorologici estremi, come grandinate e trombe d'aria, che hanno generato una maggiore domanda di coperture.

Le aziende del comparto stanno evolvendo: da semplici produttori di materiali (tegole, prefabbricati in cemento, ecc.) stanno passando alla vendita di soluzioni integrate, includendo assistenza e servizi post-vendita.

Tuttavia, persistono criticità, come:

- Organici aziendali sottodimensionati
- Elevato numero di straordinari
- Scarsa rotazione del personale
- Età media dei lavoratori elevata

Inoltre, i minimi contrattuali rimangono tra i più bassi del settore, e la previdenza complementare e la sanità integrativa non sono ancora sufficientemente diffuse.

Verso i Nuovi Rinnovi Contrattuali

La stagione dei rinnovi contrattuali è iniziata con la trattativa per il CCNL cemento del 17 dicembre 2024. Il contesto economico attuale è positivo: le aziende hanno registrato margini elevati nonostante una produzione minore. Tuttavia, gran parte di questa ricchezza è stata trattenuta per investimenti futuri, con una riduzione della redistribuzione attraverso gli accordi integrativi.

Serve un nuovo approccio per garantire una distribuzione più equa del valore aggiunto, legando la retribuzione ai risultati aziendali. Ma partecipazione significa anche coinvolgimento reale dei lavoratori nella vita aziendale, non solo nella condivisione dei rischi.

Per questo poco si comprende la posizione assunta da parte di Federbeton, al secondo incontro dopo la presentazione della piattaforma, avvenuto in presenza lo scorso 5 marzo. Le aziende stanno ritrattando il meccanismo di recupero inflattivo e sostengono, senza troppa attenzione, che i 120 euro di aumento sono da considerarsi un anticipo della contrattazione 2025. Posizione che non trova alcun riscontro nei testi contrattuali e nelle relazioni sindacali di settore.

Migliorare la Qualità della Vita Lavorativa

Due aspetti fondamentali emergono dalle recenti dinamiche contrattuali:

1. *Orario di lavoro:*
    - Il modello attuale è rigido e impatta negativamente sulla vita privata, oltre a non rispondere a logiche di mercato iper flessibili e molto più incerte rispetto a prima.
    - In settori come la manutenzione meccanica ed elettrica, molti lavoratori scelgono posti meno retribuiti, ma con un migliore equilibrio vita-lavoro.
    - Serve un confronto con le aziende per ridurre l'orario e rendere i comparti più attrattivi, anche attraverso una manutenzione seria dagli istituti contrattuali da rivedere.

2. *Parte normativa nei rinnovi:*
    - Negli ultimi anni si è privilegiato l'aspetto economico, accorciando i tempi di rinnovo e trascurando la parte normativa.
    - Tuttavia, il problema dell'attrattività del settore non è solo di natura retributiva, ma è ben più ampio.
    - Nei comparti laterizi e legno, questa scelta ha acuito il divario retributivo e lasciato aperte diverse questioni irrisolte.

Un altro nodo cruciale riguarda la bassa adesione alla previdenza complementare e alla sanità integrativa. Questo è in contrasto con le esigenze crescenti dei lavoratori, in particolare per la sostenibilità del sistema pensionistico e sanitario. L'azione sindacale è stata fin qui troppo timida rispetto alle questioni che si sviluppano su questi temi.

Partecipazione e Valorizzazione delle Competenze.

Infine, riteniamo fondamentale riflettere sulla proposta di legge sulla partecipazione promossa dalla CISL.

Molte aziende lamentano una scarsa qualità delle competenze dei propri collaboratori e difficoltà nella gestione interna dei problemi. Tuttavia, spesso sono le stesse imprese a scoraggiare il coinvolgimento attivo dei lavoratori, richiedendo esecuzione anziché pensiero critico.

La partecipazione dei lavoratori non può essere limitata solo alla condivisione dei rischi d'impresa. Deve diventare un principio cardine dell'organizzazione aziendale, riconoscendo la dignità e il valore delle competenze di chi lavora ogni giorno sul campo.

La qualità del lavoro è strettamente legata alla qualità della vita. Per questo, crediamo che il coinvolgimento diretto dei lavoratori sia la chiave per costruire un sistema più equo e produttivo.

Il contratto regionale artigiani. Il comparto Legno Lapideo

Ringraziamo la CISL Lombardia per aver rilanciato e riaperto i rapporti con le Associazioni Artigiane ed aver permesso la ripartenza della contrattazione ferma dal 2015.

Ora sembra delinearsi un'intesa che ci porti finalmente alla chiusura di questo Contratto.

Fondi di Previdenza Complementare e Fondi Sanitari

In tema di Fondi siamo di fronte a dati non soddisfacenti e, paradossalmente, i risultati a cui siamo di fronte sottolineano la necessità di intervenire in maniera costante e continua. Un articolo di affari e finanza sostiene che per 9 lavoratori su 10 la previdenza è un tema di assoluto rilievo. Ma i dati di effettivo utilizzo dei fondi di previdenza sono esattamente della metà: 5 su 10!

Veniamo ai dati di arco. Aggiornati al 2025.

Gli iscritti complessivi sono pari al 47,61%, mentre chi ha effettivamente una posizione esplicita supera di poco il 16%.

I lavoratori iscritti sono al 79,75 aderenti al ccnl legno industria e piccola media industria. Resta curioso il fatto che i due contratti, il cui rinnovo ha riguardato la sola parte economica, siano quelli che più necessitano di interventi strutturali.

L'una tantum del ccnl ottobre 2020 ha permesso di innalzare significativamente le percentuali di adesioni dei lavoratori, ferme all'ultima vera campagna di sostegno delle organizzazioni sindacali avvenuta in costanza della riforma del 2007, che introdusse le modifiche più significative al sistema previdenziale.

Il comparto del lapideo oggi rappresenta l'eccellenza delle contribuzioni, in capo alle aziende, per effetto dei Ccnl, arrivando al 2,9% di retribuzione (con la contribuzione del lavoratore è sfondata la quota del 4,2%) vicina al 55 considerata dalla Covip come percentuale di sicurezza per garantire il reddito dei dipendenti una volta in pensione.

Il ccnl cemento ha promosso anch'esso, nella tornata di rinnovo del 2019, un importo di 5 euro mensili per promuovere l'adesione dei lavoratori.

Pur essendo già a punte avanzate di adesione, l'alleanza costante con le imprese ha permesso ormai di raggiungere la quasi totalità degli addetti, pari al 97%.

Queste scelte di politiche sindacali dimostrano che l'iscrizione contrattuale da sola non è la risposta, ma senza questo elemento è molto più difficile intervenire su questi istituti contrattuali fondamentali per i lavoratori.

Cosa possiamo fare? In Lombardia ci sono già molti accordi di secondo livello che contengono soluzioni contrattuali di miglior favore rispetto alle contribuzioni in capo alle aziende. Nonostante questo, si ritiene urgente inserire in ogni spazio contrattuale e sindacale la promozione dei fondi, tale azione si

può rivelare funzionale sia nel potenziare il ccnl e i suoi istituti - utile per gli importi destinati alle prestazioni previdenziali - quanto fondamentale per avere un livello retribuito del primo assegno pensionistico adeguato alle ultime retribuzioni percepite.

A questo proposito una piccola nota: ricordiamoci che stiamo via via esaurendo quei lavoratori che sono oggi ancora in grado di riscattare per intero la loro posizione, venendo da un sistema misto, mentre fra pochi anni gli importi dovranno essere elevati in funzione dell'integrazione necessaria a sostenere la quota di pensione. Ecco perché va abbandonata la logica che per molti assimila ancora il TFR alla posizione del fondo di previdenza: creando una distorsione dell'uso di somme dedicate alle rendite e non ai riscatti.

Pur essendo la sanità un elemento di preoccupazione principale per i lavoratori, le adesioni ai fondi sanitari rimangono ancora molto basse. Si stima che solo 6 mld di euro siano intercettati dai fondi rispetto a una spesa complessiva che ormai supera i 40 mld.

I lavoratori sono iscritti o alla previdenza o alla sanità. Uno su 3 a nessuna delle due. Risulta poco comprensibile come istituti contrattuali, che una volta utilizzati divengono irrinunciabili per i nostri iscritti e per tuti i lavoratori, non siano adeguatamente conosciuti.

Sono infine in continuo miglioramento gli utilizzi di prestazioni salva vita in ambito di prevenzione, ma lo scarso numero di aderenti comincia a diventare un problema di carattere strutturale in quanto si rischia così di far diminuire le prestazioni dei piani e rendere più incerta la politica di promozione dei fondi.

Sanedil e Prevedi (Edilizia)

Come dirigenti regionali, non abbiamo ricevuto lamentele riguardanti al fondo Sanedil negli ultimi mesi. Tuttavia, non vorremmo aver interpretato male questo aspetto e, pertanto, vi invitiamo, nei vostri interventi, a segnalarci eventuali difficoltà riscontrate nei cantieri. Dopo un inizio difficile e un enorme spreco di risorse, dovuti alla mancanza di ascolto dei territori e a una progettazione del fondo poco chiara, oggi possiamo registrare un miglioramento grazie all'uniformità dell'offerta di prestazioni sanitarie. Tuttavia, c'è ancora molto da fare per snellire le procedure e facilitare i percorsi di approvazione delle prestazioni. Riteniamo quindi necessario, in futuro, incrementare la percentuale a carico delle imprese e destinare una parte delle risorse alla gestione territoriale.

In riferimento al fondo pensionistico di Prevedi vanno corrette quelle regole che hanno portato a numeri di aderenti non attivi esorbitanti (in valore assoluto superiori ai versanti) e che stanno creando non poche difficoltà di gestione.

L’adesione contrattuale è certamente un potente strumento per la diffusione della previdenza complementare e va assolutamente preservato, ma riteniamo importante che vengano inseriti alcuni correttivi.

Sicuramente positiva è l’esperienza contrattuale dell’edilizia, nel precedente rinnovo, che ha previsto come incentivo all’adesione dei lavoratori al Prevedi un versamento aggiuntivo a carico del sistema nazionale, attraverso l’utilizzo delle riserve nazionali.

Siamo convinti che, sia per i fondi sanitari, che per quelli previdenziali, sia necessario andare nella direzione di un unico fondo sanitario ed un unico fondo previdenziale, di emanazione dei contratti che rappresentiamo, allo scopo di portare ulteriori importanti benefici ai nostri lavoratori.

Welfare e Mercato del lavoro

Ancora oggi la visione del settore resta quella che traccia nell'immaginario collettivo tre parole

Non siamo ancora in grado, nonostante le nuove tecnologie, modalità lavorative più all'avanguardia e gli avanzamenti contrattuali, di sfatare questo cliché e di rendere questo "mestiere" interessante per i giovani. La percezione delle famiglie veicola la scelta dei giovani verso indirizzi scolastici considerati di maggior prestigio, spesso si scarta questo indirizzo a priori, perché si pensa che non possa generare un buon futuro professionale ai figli, non conoscendo invece tutte le potenzialità che la scuola professionale potrebbe far nascere, tra cui un lavoro sicuro all'interno del sistema delle imprese edili dei territori. Non solo: questa professione oggi permette di accedere attraverso i corsi ITS ad alte specializzazioni, che il settore e l'innovazione richiedono, con il riconoscimento degli EQF (Quadro delle qualifiche europee) da parte di Regione Lombardia.

Il settore dell'edilizia si posiziona costantemente tra quelli interessati da una carenza di manodopera tra le più notevoli dell'UE. Dall'ultima relazione EURES sulle carenze e le eccedenze di manodopera si evince chiaramente che quasi la metà delle professioni che risultano essere interessate da una carenza di personale appartiene al settore dell'edilizia.

Il settore oggi, ci restituisce, se analizziamo i dati delle Casse edili, che il mercato del lavoro è rappresentato dall'invecchiamento della manodopera e dalla difficoltà di attrarre i giovani sia italiani che stranieri, anche se quest'ultimi rappresentano ormai il 58% degli addetti.

La fascia più consistente ha tra i 36 e i 50 anni, seguita dalla fascia di coloro che ne hanno 60. Se spostiamo l'attenzione sui giovani fino a 25 anni il quadro è desolante, solo il 10% decide di intraprendere questa carriera.

Il bisogno di manodopera resta un tema centrale. Per ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro e per colmare i gap produttivi anche del nostro settore, la Giunta della Regione Lombardia, su proposta dell'assessore all'Istruzione Formazione e Lavoro Simona Tironi, ha approvato lo stanziamento di 7,5 milioni a sostegno e tutela del mercato del lavoro. Attraverso i Patti territoriali per le competenze e per l'occupazione si potenziano le politiche attive e del sistema della formazione attraverso l'ascolto delle imprese, che stanno affrontando cambiamenti continui, dovuti anche alla transizione ecologica e digitale, per tornare ad essere una leva per lo sviluppo competitivo delle imprese stesse. Un lavoro, che

parte dal territorio e dalla collaborazione in un partenariato pubblico- privato tra associazioni di categoria, parti sociali, imprese, istituzioni pubbliche in iniziative di orientamento, formazione e ampliamento delle competenze dei lavoratori, per promuovere le seguenti finalità:

- Conseguire maggiore interconnessione tra i servizi per il lavoro, la filiera formativa e la filiera produttiva;
- Contrastare i fenomeni di mismatch;
- Rafforzare la competitività della struttura economico produttiva del territorio/settore;
- Attrarre i giovani e agevolare la transizione scuola/lavoro;
- Favorire il reinserimento di lavoratori e lavoratrici espulsi o più distanti dal mercato del lavoro.

Proseguendo nell'azione messa in campo già da tempo dalle Parti Sociali regionali per promuovere il settore dell'edilizia, allo scopo di renderlo più attrattivo nei confronti dei giovani, delle famiglie, e più in generale della collettività, e anche allo scopo di fare affluire nuova manodopera, relativa alle diverse figure professionali del cantiere, e proveniente dalle nuove generazioni che accedono sul mercato del lavoro (sia autoctone che di cittadini stranieri), si sono individuate alcune azioni che possono rientrare nelle finalità e propositi della Regione Lombardia, attraverso appunto la creazione di uno specifico Patto Territoriale di settore.

Le azioni:

1. comunicazione e sensibilizzazione rispetto ai diversi target individuati;
2. orientamento scolastico, nei confronti degli studenti delle scuole secondarie superiori;
3. orientamento lavorativo nei confronti di lavoratori disoccupati o da ricollocare o migranti;
4. interventi formativi specifici, relativi ai diversi target individuati.

Con questa attività è intenzione del livello regionale di provare ad essere protagonista di un possibile cambiamento di percezione esterna nei nostri confronti, sarà un lavoro mirato, che a partire dall'analisi dei dati dovrà restituire azioni pragmatiche da condividere sui territori attraverso la bilateralità. Servirà che i progressi dell'attività vengano socializzati con tutto il gruppo dirigente, per favorire uno scambio di informazioni chiaro e puntuale a supporto del loro confronto con i direttori delle scuole.

La qualità del lavoro però non può essere ricerca di sola manodopera nuova, serve che le competenze presenti nei luoghi di lavoro siano realmente riconosciute e se serve riprogettate.

Le competenze, infatti, svolgono un ruolo chiave: disporre di competenze aggiornate costituisce un prerequisito indispensabile per il lavoratore, per il riconoscimento professionale e la sua spendibilità, e per l'impresa, che senza lavoratori qualificati non è in grado di evolvere e sopravvivere in un mercato sempre più concorrenziale.

I patti potrebbero favorire uno spazio di analisi dettagliata sui fabbisogni del settore e la progettazione di strategie spendibili per reperire nuove figure professionali, ma la responsabilità delle competenze in essere resta a nostro avviso un impegno da assumersi anche nei territori. Difronte a una forte domanda di lavoro che trova una crisi nella sua offerta e considerando la complessità del settore composto da tante piccole aziende che spesso lavorano in sub appalto, dove la media degli addetti è di circa 45 anni e si fatica a promuovere il ricambio generazionale, tentare di realizzare un contesto che sia favorevole a promuovere una qualità lavorativa complessiva rappresenta una sfida da raccogliere insieme, per dare risposte concrete di sistema.

I dati degli addetti restituiscono che la maggior parte dei lavoratori sono inquadrati al primo o al secondo livello, anche in aziende che restituiscono una qualità del costruito di elevato standard.

L'immobilismo dei lavoratori, che non rivendicano inquadramenti superiori è preoccupante, perché potrebbe celare che le competenze divengono un puro scambio economico sotto diverse forme. Dare valore contrattuale alle professionalità, significa invece restituire al nostro settore quella dignità e trasparenza che aiuterebbe a modificare le cattive percezioni.

Sfidante in Formedil regionale sarebbe provare a costruire una mappatura delle professionalità presenti nelle imprese lombarde, divise per territorio, sovrapporle alle richieste di manodopera per capire se attraverso una specifica formazione è possibile riconoscere percorsi di carriera interni alle impresa, in modo da sopperire anche al gap di ruoli specializzati, che ad oggi sono difficili da reperire sul mercato e nella banca dati a disposizione dei servizi al lavoro presenti anche nelle scuole.

Serve con le parti regionali datoriali condividere che è essenziale investire anche sui propri dipendenti, attivando a step un percorso sulla crescita delle professionalità, per dare una risposta concreta e qualificante ai lavoratori e alle imprese, sempre più sollecitate oggi a rispondere alle sfide innovative, dando finalmente valore all'allegato 2 del Ccnl edilizia sottoscritto il 21 febbraio 2025, dopo un triennio di incomprensibile step. Il contesto reale, invece, ci restituisce che il mondo sta cambiando velocemente, mentre le nostre relazioni industriali sono lente e intrise da troppi equilibri, che alterano i reali bisogni a cui rispondere con urgenza. Per il bene di questo settore auspichiamo un protagonismo proattivo maggiore e il coraggio di generare sperimentazioni di valore nelle periferie, certi che i territori sono il luogo generativo migliore.

Welfare quali forme possibili

Quando parliamo di welfare non possiamo non pensare ai fondi di previdenza complementare contrattuale e ai fondi sanitari istituiti nei vari settori.

Per non dilungarci troppo, possiamo affermare che a parte il settore del Cemento che fa la differenza, il resto dei comparti restituisce un'adesione del tutto insoddisfacente se gli obiettivi per cui sono nati erano quelli di garantire un sostegno dignitoso alla pensione, che negli anni si è ridotta di valore e un sostegno al sempre più costoso e burocratizzato sistema sanitario pubblico e privato, favorendo la presa in carico del benessere psicofisico delle persone.

Mai come oggi serve un investimento promozionale mirato nei luoghi di lavoro, a lavoratori e aziende, per condividere che la scelta consapevole rappresenta il vantaggio per un futuro più dignitoso domani. Il livello regionale dovrà promuovere attraverso la comunicazione campagne di sensibilizzazione mirate, attraverso la creazione di materiale divulgativo da distribuire ai territori, ma al tempo stesso dobbiamo garantire un gruppo dirigente preparato sia dal punto di vista tecnico, ma anche comunicativo, perché la modalità di porci, la fluidità nelle spiegazioni e la capacità di essere assertivi dovranno divenire il biglietto da visita per aumentare il risultato delle adesioni.

Servirà investire sulla formazione del gruppo dirigente attraverso un percorso mirato che volga lo sguardo alla storia del welfare e alle sue modifiche negli anni, alle opportunità che garantisce e ai limiti contrattuali. Serve convincere le persone che il riconoscimento di alcune prestazioni non sono nient'altro che la capacità di comprendere che alcuni beni attuali sono l'offerta di servizi a vantaggio del singolo, della famiglia, della salute e dell'istruzione.

Quando si parla di welfare, le persone sono ancora distanti, il riconoscimento economico fa ancora parte di una cultura diffusa, che fatica a modificarsi, anche perché i luoghi dove garantiamo salario aggiuntivo a quello previsto dal contratto nazionale restano ancora una minima parte.

Serve ragionare a livello regionale di un Welfare di prossimità con la confederazione, per comprendere se esistono territori su cui poter attivare percorsi di valore che possano rispondere ai bisogni di una comunità, attivando un'analisi dettagliata della promozione di servizi erogata dal pubblico e dal privato sociale, garantendo risposte complessive alle reali esigenze dei cittadini.

Se penso alle famiglie che non hanno a disposizione una rete famigliare e che necessitano comunque di un doppio reddito, mi sorge spontaneo ragionare dell'attivazione di servizi dedicati ai bambini che non siano il classico dopo scuola, ma anche un accompagnamento ludico sportivo, che oggi a tanti di loro non può essere garantito. Fare welfare significa incentivare la collaborazione con Anteas per sollecitare nei territori la massima diffusione del trasporto sociale nei luoghi di lavoro come potente mezzo di sostegno familiare.

Serve preparare il gruppo dirigente ad affrontare le nuove sfide dei bisogni di tutela sociale che le storie dei lavoratori restituiscono, perché non sempre un valore economico riconosciuto è realmente speso e investito per dare risposte ai bisogni.

Il contratto nazionale dell'edilizia ha dedicato una riga, introducendo semplicemente la possibilità di prevedere forme di Welfare nei contratti provinciali, un timido atteggiamento se penso che da anni dichiariamo al mondo intero che la nostra bilateralità ha distribuito welfare da sempre. Sarà utile in Lombardia ragionare insieme al nostro gruppo dirigente guidati da esperti, sulla possibilità di introdurre anche attraverso le casse edili il tema del welfare come risposta ai bisogni dei lavoratori. Un Welfare inclusivo e di prossimità che sappia abbracciare l'intero percorso di vita delle persone anche rispondendo ai nuovi bisogni. Serve nel percorso trovare le modalità idonee per mappare i bisogni, ma anche la competenza per saper individuare forme di welfare on top, creare reti e ricercare convenzionamenti utili allo scopo.

La sfida sta nel creare un contesto di qualità complessiva che renda il settore attrattivo.

Oggi essere un settore a servizio delle istituzioni per rispondere ai bisogni di cura resta un obiettivo che le parti sociali regionali si devono porre. Se pensiamo al bisogno abitativo che ci circonda, crediamo sia necessario fin da ora fare un'analisi puntuale dei luoghi dismessi, per progettare insieme alle istituzioni la riqualificazione del patrimonio edilizio, generando progetti residenziali e urbanistici che migliorino la qualità della vita, della sicurezza e delle relazioni delle persone fragili, offrendo soluzioni per le politiche abitative, privilegiando contesti generativi di inclusione sociale.

Serve provare a lavorare in rete con il mondo cooperativo e l'associazionismo uscendo dai classici perimetri contrattuali, potrebbe essere una sfida da intraprendere insieme.

Politiche Organizzative

Le politiche organizzative, che con gratitudine e orgoglio abbiamo ereditato dal precedente gruppo dirigente, ha portato significanti risultati in questa tornata congressuale. La Filca Lombardia complessivamente è cresciuta di 7840 soci (+20%) e il merito è tutto del quadro dirigente che in questi anni si è messo a disposizione e ha colto alcuni cambiamenti organizzativi con spirito collaborativo e propositivo. Sicuramente il settore trainante è quello dell'edilizia dove siamo cresciuti di 9526 soci (+30%) diventando la prima organizzazione per rappresentanza tenendo conto della somma di tutte le casse edili lombarde.

Se da una parte registriamo una decrescita positiva dei lavoratori disoccupati (-41%) dall'altra siamo molto preoccupati per l'andamento del tesseramento nei settori dei materiali da costruzione. In questi anni abbiamo perso 631 soci (-15%) dovuti principalmente all'armonizzazione delle regole di gestione archivi. In Filca, alle spalle di ogni numero, c'è un lavoratore che ogni mese dedica una parte del proprio salario a sostegno della nostra organizzazione.

Riteniamo sia doveroso con un applauso riconoscere il lavoro di una grande squadra alla quale diciamo: "Grazie per l'impegno e per la passione che ogni giorno mettete sul campo!".

Riteniamo che la strategia vincente, scelta dal congresso precedente di organizzarsi in due macro aree, sia stata la formula con la quale oggi riusciamo a dare la più ampia copertura ai bisogni dei lavoratori del nostro settore, in una logica di ottimizzazione delle risorse e degli andamenti positivi in termini di rappresentanza. Ringraziamo i territori Lombardi che hanno colto positivamente questa per niente semplice sfida e per il fatto che tutti insieme abbiamo rinunciato a qualche comodità del proprio giardino per metterci al servizio del bene comune e dell'interesse complessivo in un'ottica più grande. Con le Macro Aree si intreccia la bellezza e l'autenticità del piccolo con la potenza del grande, rendendo tutti più completi e più solidi. Ringraziamo in particolare i territori di Bergamo e Sondrio, che nei rispettivi congressi territoriali hanno aderito formalmente, e con più convinzione rispetto al precedente appuntamento congressuale, al progetto in atto e auguriamo a tutto il gruppo dirigente della nuova Macro Area Lombardia Est di svolgere un buon lavoro. La struttura Regionale sarà a vostra disposizione durante il cammino della nuova progettazione.

Ringraziamo anche le strutture confederali territoriali e la Cisl Lombardia, che dopo un periodo di naturale diffidenza, hanno compreso le potenzialità del progetto e hanno colto i benefici e le opportunità di maggiore presenza e maggiore risorse sui territori. Ci permettiamo modestamente di far notare che simili soluzioni di collaborazione tra i vari territori, sempre all'interno delle regole previste

dagli statuti e dai regolamenti, potrebbero essere buone soluzioni per diverse categorie e confederazioni territoriali in difficoltà, soprattutto in relazione agli aspetti organizzativi e amministrativi. Bisogna solo volerlo fortemente, seguendo una visione riformista, puramente cislina, e non essere gelosi dei piccoli e ridicoli spazi di potere figli di altri tempi.

Siamo anche a disposizione di tutte le altre strutture territoriali. Abbiamo centralizzato molte delle operazioni non essenziali del nostro lavoro quotidiano ma necessarie per la gestione strutturale, cercando di uniformare i trattamenti a livello lombardo e ottimizzare i costi. Quest'azione, nel tempo, ha eliminato attività parallelamente ripetitive per i diversi territori, liberando tempo ed energie per la nostra attività principale: fare sindacato.

Con questo spirito, abbiamo accettato la sfida lanciata dalla Macro Area Lombardia Ovest, accogliendo l'idea di creare un nuovo dipartimento regionale dedicato alla comunicazione, a disposizione di tutte le strutture territoriali e in costante contatto con gli addetti stampa confederali. Vorremmo esprimere il nostro apprezzamento e ringraziamento alle strutture territoriali che hanno delegato questo importante e strategico compito alla struttura regionale, riconoscendo che non tutti avrebbero avuto le risorse e le conoscenze per garantire lo stesso livello di copertura.

La comunicazione, in una categoria come la nostra, deve essere semplice, veloce e immediata. I lavoratori, in genere, hanno le idee chiare, pertanto "Comunicare meno, comunicare meglio" (dal titolo del libro della giornalista Serena Scarpello) è il leitmotiv che abbiamo adottato.

Essere attrattivi e raggiungere i giovani e i lavoratori immigrati è una sfida sempre più rilevante, significa stare al passo con i tempi. Per questo motivo, si è ritenuto opportuno approdare sui social come Facebook, Twitter e Instagram, per intercettarli, essere smart e dare loro la possibilità di interagire e commentare le nostre notizie in tempo reale.

Oltre alla comunicazione verso l'esterno, la nostra intenzione è di investire, progettare ed elaborare un nuovo modello efficace di comunicazione interna. Vogliamo mettere a disposizione dei territori un addetto stampa, evitando di improvvisare un compito delicato e fondamentale per il riconoscimento della nostra categoria tra i lavoratori e le comunità locali.

Lavoratori Migranti

Abbiamo già detto che il settore edile è ormai composto in gran parte da lavoratori che non sono nati in Italia, mentre nei settori dei materiali delle costruzioni la presenza degli immigrati è in aumento, ma non con numeri così significativi. Questo aspetto di rappresentanza ci impone una forte riflessione e un cambio delle priorità nella nostra azione sindacale. In questi anni abbiamo parlato molto di rappresentatività, ma mai con la dovuta e meritata attenzione a quei lavoratori che oggi sono probabilmente i maggiori azionisti di tutte e tre le federazioni confederali di categoria.

Sicuramente alcune problematiche sono trasversali e comuni ai lavoratori italiani, ma altre necessitano di un'attenzione dedicata e soluzioni su misura. I lavoratori migranti, soprattutto quelli giovani, in Italia da poco tempo e alla prima esperienza nel mondo del lavoro, sono spesso vittime di caporalato e sfruttamento, quasi sempre da parte di altri lavoratori appartenenti alle stesse comunità. Molti di loro hanno vissuto il dramma di tratte disumane per arrivare in Italia, pagando cifre spropositate per percorsi migratori illegali, durante i quali molti subiscono violenze e traumi con conseguenze psicologiche permanenti, mentre altri perdono la vita. Arrivando in Italia, portano con sé debiti necessari per pagare il viaggio e la responsabilità di aiutare economicamente chi è rimasto nel proprio paese; quindi, hanno bisogno di guadagnare presto e tanto.

A questi fenomeni si aggiungono il problema di trovare una casa dignitosa, le difficoltà con la lingua, gli obblighi verso la famiglia e la comunità, i pensieri per i parenti e amici che stanno effettuando il viaggio della speranza, il razzismo e l'indifferenza, l'assenza di affetto e la solitudine, tutti elementi che fanno salire la frustrazione alle stelle. Lo sfruttamento non avviene solo nel luogo di lavoro, ma anche durante il viaggio di arrivo, nell'inserimento nel mercato del lavoro, nella ricerca di una casa, nell'ottenimento di semplici servizi e nel sostenere la comunità o la famiglia. E se qualcuno denuncia e si oppone, viene catalogato come traditore, macchiato sia nella comunità di provenienza nel proprio paese, sia nelle nuove comunità di residenza in Europa.

Noi crediamo che il sindacato, visto come la casa e il luogo di accoglienza, debba essere diverso dal resto delle realtà che i lavoratori immigrati incontrano nel loro percorso professionale e personale. Ai nostri operatori dobbiamo dare strumenti adeguati a rispondere e aiutare i nostri soci in difficoltà. Vanno studiati i casi di vertenzialità ad hoc per le casistiche di sfruttamento e costruiti percorsi di reinserimento nel mercato del lavoro. Dobbiamo creare reti con le realtà sui territori, creando sinergie per quelle assistenze che generalmente non sono di nostra competenza ma sono essenziali per chi ci paga la tessera, come l'assistenza nella ricerca di una casa, percorsi di recupero scolastico e crescita culturale e professionale, anche fuori dal nostro settore, ecc.

Dobbiamo promuovere la cultura dell'inclusività, come minimo tra i nostri soci, ma anche fuori dalle nostre realtà. Dobbiamo inserire nei nostri organici i mediatori culturali, ai quali vanno offerti percorsi di crescita per diventare futuri dirigenti sindacali. Dobbiamo offrire servizi di qualità dedicati ai lavoratori immigrati, operando insieme alle confederazioni in quanto rinnovare un permesso di soggiorno non può essere paragonato alla compilazione del modello 730. Senza il permesso di soggiorno regolare non si perde un bonus o un rimborso, né si rischia una multa; senza il permesso di soggiorno si diventa illegali, non si può avere un regolare rapporto di lavoro, non si può viaggiare, non si può affittare una casa, insomma non si può fare niente. Questo fondamentale compito di cura del socio non può essere lasciato alle centinaia di patronati e caaf autonomi che nascono come funghi vicino alle comunità e ai loro luoghi di residenza. Questi enti, dietro un costo significativo, offrono risposte di maggiore disponibilità e, spesso, anche di maggiore qualità, che non quelle offerte dai nostri sistemi confederali.

Proponiamo quindi di riformare il nostro Anolf, riprendendo il compito originario di rappresentanza politica di questi lavoratori, dedicando all'associazione le risorse adeguate e destinando obbligatoriamente una percentuale della quota tessera dei lavoratori immigrati, riformando anche il governo della stessa con maggiore partecipazione delle categorie con più lavoratori migranti tra i propri soci.

Sul lato contrattuale dobbiamo ripensare le nostre richieste nelle future piattaforme, con particolare attenzione alla nuova composizione del quadro generale. Vanno studiate con cautela le nuove prestazioni e le assistenze delle Casse Edili, promosse norme conciliative per lunghe assenze, ma soprattutto riprogettare le offerte degli Enti Unici con l'obbligo di presenza di mediatori culturali, con percorsi formativi culturali e linguistici dedicati ai lavoratori migranti.

Tutto questo va fatto tenendo ben saldo quel principio che da sempre caratterizza la nostra Confederazione: la persona al centro!
Anche questi lavoratori sono persone, prima ancora che stranieri, prima ancora che migranti, prima ancora che non-cittadini.
Nei loro confronti dobbiamo essere seri: né paternalisti, ne strumentali.
Per quanto possano avere scarsa conoscenza della nostra lingua, sono perfettamente in grado di cogliere se la figura che è di fronte a loro sia una persona seria o racconta frottole. La faccia della nostra Federazione è un bene prezioso e come tale deve essere preservata con molta, molta responsabilità.

Lavoratori e Dirigenti sindacali Giovani

In questa occasione, come quadro dirigente complessivo lombardo, ci presentiamo con una formazione più giovane, tenendo conto degli ultimi inserimenti nel processo di ricambio generazionale. Siamo contenti che alcuni di questi dirigenti sindacali provengano dagli stessi paesi da cui arrivano molti dei nostri soci. Riteniamo positiva la politica avviata dalla Segreteria precedente di incentivare il ricambio generazionale con un contributo economico della struttura regionale. Nell'approvare il bilancio consuntivo 2024, abbiamo istituito un nuovo fondo accantonando, già da quest'anno, delle risorse che in futuro potranno essere usate per due scopi: sostenere le strutture in caso di crollo delle entrate dovuto alla riduzione della massa salariale (tenendo sempre a mente il detto del nonno: latte, yogurt, ecc.) e, in alternativa, sostenere il ricambio generazionale.

Sappiamo bene che non basta individuare e inserire giovani nei nostri organici per una gestione adeguata del ricambio generazionale. I giovani, innanzitutto, devono essere adeguatamente accompagnati e affiancati nell'apprendimento del “mestiere”. Purtroppo, non bastano lo studio e la formazione per ottimizzare l’acquisizione delle competenze. Sono fondamentali percorsi di trasferimento delle competenze sul campo insieme agli operatori esperti; questo processo non può essere improvvisato, né lasciato completamente a carico e in solitudine a chi, oltre a fare il proprio lavoro, è chiamato ad accompagnare le nuove leve. A questi esperti devono essere dati gli strumenti, gli spazi e il tempo, oltre ad una formazione adeguata, per poter essere formatori sul campo.

Una delle cose più importanti è che ai giovani devono essere dati ascolto, spazio e risorse per la realizzazione delle loro idee.

Quando eravamo giovani operatori, un amico ed ex segretario, in senso positivo e propositivo, si lamentava per il fatto che, a differenza degli operatori consolidati, noi ogni giorno avevamo un’idea nuova e faticavamo a tenere conto dell’equilibrio e dei tempi di maturazione di una struttura sindacale storicamente strutturata. Noi la pensiamo esattamente così: i giovani nelle nostre strutture vanno trattati con delicatezza e attenzione, tutelando i loro percorsi di crescita umana e professionale, e dando ali alle loro idee, anche quando non siamo convinti del pieno successo delle stesse. Proprio per questo motivo, abbiamo intenzione di riprendere strutturalmente i percorsi di riflessione e ascolto con i giovani dirigenti, seguendo alcune buone prassi del passato come corsi di formazione di senso (istituzioni italiane ed europee, percorsi sulla memoria, ecc.), magari organizzati insieme alle realtà giovanili territoriali o altri giovani di altre categorie nei percorsi confederali, mescolando le esperienze e contaminandoci a vicenda.

Nel settore edile abbiamo bisogno di recuperare quella credibilità che spesso l'esterno tende a demolire, individuando in noi solo la parte negativa e drammatica. Certo questa esiste, ma abbiamo anche un rovescio della medaglia, perché innanzitutto, le transizioni digitali e verdi stanno trasformando il settore. La necessità di nuove infrastrutture, quali parchi solari ed eolici, e l'adattamento delle strutture immobiliari esistenti alle nuove esigenze in materia di energia fanno nascere senza sosta nuove specializzazioni. Di conseguenza, il mercato del lavoro nel settore edile è dinamico, ricco di opportunità, con retribuzioni che possono essere molto competitive e un lavoro assicurato.

Serve traslare queste opportunità nelle scuole e dobbiamo farlo insieme e non lasciare il compito solo alle scuole durante gli open day. Serve pubblicizzare meglio le opportunità che con ITS Cantieri dell'arte le scuole possono offrire.

Percorsi di studio, che non solo agevolano la parte professionale e più operativa, ma anche la possibilità di fare carriera all'interno del mondo della transizione ecologica e green, percorso che oggi interessa molto le nuove generazioni. Stiamo ragionando in alcune scuole, e con l'Istituto Bazzi, sull'importanza di creare, dopo il IV° anno, un accesso agevolato alle scuole superiori per conseguire il diploma, ma non solo stiamo anche valutando l'idea di far partire una classe sperimentale di IFP per l'annualità 2026/2027 che permetta di fare l'esame di stato, sempre dopo il IV° anno, sfruttando le novità introdotte dal Ministro Valditara.

Politiche relative al mondo femminile

I nostri settori sono tradizionalmente considerati un ambito prevalentemente maschile, seppur registriamo una percentuale diversa nelle sedi delle grandi aziende dell'ingegneria, tra gli impiegati, nell'artigianato e nei cosiddetti impianti fissi. Se da una parte nei cantieri vediamo poche donne, dall'altra parte rappresentiamo tantissimi lavoratori con i quali si può lavorare sul tema del maltrattamento nei confronti delle donne, non solo nei luoghi di lavoro, ma anche in famiglia. Considerando gli avvenimenti di femminicidio a cui abbiamo assistito inermi e attonito in questi ultimi periodi e che denunciamo a gran voce, crediamo necessario attivare tra il gruppo dirigente un approfondimento della tematica per condividere potenziali spazi di azioni divenendo già da oggi un impegno che deve riguardare ognuno di noi.

Chiediamo al congresso il mandato di affidare alla futura segreteria, in collaborazione con il coordinamento donne USR e potenziali organizzazioni o associazioni territoriali, il compito di realizzare un'analisi strutturale e una ricerca sul tema delle violenze di genere nelle famiglie, nei luoghi di lavoro, nelle scuole, nella società, per divenire non solo il tramite gli spazi di riflessione ma anche promotori di un'azione politico sindacale di tutela delle fragilità diffuse, attraverso la sensibilizzazione del valore culturale della donna anche all'interno del nostro gruppo dirigente e di coloro che rappresentiamo.

Facciamo nostra la proposta fatta nei Congressi territoriali e condividiamo che è necessario prevedere percorsi di riqualificazione professionale per le vittime di violenze che rientrano al lavoro e vengono ricollocate in una posizione diversa dalla precedente. Inoltre, dove ci siano buone relazioni sindacali, sarebbe auspicabile promuovere la sottoscrizione di protocolli che impegnino le aziende ad assumere almeno una donna uscita da un percorso di violenza.

Politica dei Quadri Dirigenti e Formazione

Per parlare di formazione vogliamo partire da un interrogativo che, forse, troppo spesso si dà per scontato: perché la formazione è così importante? Tanto da essere continuamente evocata, sollecitata da tutte le istituzioni e da tutti gli attori sociali.

Essa è sempre più chiamata in causa in questo "cambiamento d'epoca", si dice, per sostenere e "attrezzare" le persone ad essere in grado di adattarsi ai cambiamenti richiesti.

Ci pare però evidente che questa idea di formazione abbia a che fare più con un "addomesticamento funzionalista" che con un idea di crescita aperta: cioè la persona deve essere in grado di modificarsi continuamente per essere funzionale ed "adatta" alle richieste del mercato (o per meglio dire, per produrre di più e bene).

Ma allora, per il movimento sindacale, cos'è la formazione? Come può, questa funzione, sostenere l'umano nelle sfide per trasformare i meccanismi e le strutture che alimentano le ingiustizie e le diseguaglianze?

Per noi la formazione è un processo complesso, per la molteplicità dei livelli di coinvolgimento della persona ed è un processo delicato perché impastato di aspetti intellettivi, pratici, emotivi, relazionali, spirituali.

La persona realizzata è un frutto maturo e consapevole del proprio progetto di vita, inteso come apertura illimitata e coraggiosamente disponibile verso la realtà intera.

La formazione fa allora prendere coscienza delle contraddizioni, del mondo umano, sia strutturale che interstrutturale; contraddizioni che spingono l'uomo ad andare avanti per trasformarlo ed umanizzarlo. Per dirla alla Paulo Freire si tratta di" una formazione che "coscientizza e politicizza ". Una formazione che si fa incontro tra le persone, che attiva processi comunitari, pensieri e intelligenze collettive.

L'attuale situazione sociale evidenzia le diseguaglianze sociali e le ingiustizie del modello neoliberista e la formazione sindacale ha la responsabilità di promuovere coscienze liberatrici in grado di trasformare e proporre una società autenticamente umana. Noi aspiriamo ad una formazione che smaschera un modello economico che non riconosce la centralità della persona e che ha come unico fine il profitto per pochi.

La formazione, quindi, è chiamata ad elaborare e preparare un diverso/nuovo modello economico, in cui tutti contribuiscano ai beni comuni (nessuno escluso). Dove la ricchezza è distribuita equamente. Dove le persone contribuiscono alle strategie e alle scelte economiche ma anche alla realizzazione di prodotti ecosostenibili. Dove la transizione ecologica non sia solo "specchietto per le allodole", ma una vera conversione ecologica.

Ma può la formazione ripartire dal tema dell'ambiente della terra? Può farlo superando l'approccio alle uniche leggi dell'economia? E le comunità possono tornare alla vocazione della cura della terra per affrontare la crisi planetarie?

A partire dalle crisi delle democrazie e dal tentativo di calpestare e violare impunemente i Diritti Umani, ignorando e svilendo il ruolo delle istituzioni e delle organizzazioni internazionali.

Tutto ciò per citare alcuni temi generatori che il processo formativo è chiamato ad approfondire.

La nostra formazione crediamo debba fare i conti con la "radicalità" per attraversare ed abitare tutte le dimensioni umane.

> " Perché la radicalità è sempre creatrice e liberatrice perché facendo leva sulle radici delle scelte che gli uomini hanno iniziato, li impegna sempre più nello sforzo di trasformare la realtà concreta, obiettiva " (Paulo Freire)

COSA SIGNIFICA, OGGI, ESSERE UN SINDACALISTA DELLA FILCA?

Emergono allora una serie di attese, rispetto al sindacalista, in risposta alle quali vale la pena di provare ad intravedere i percorsi e le direzioni verso cui ,sarebbe utile far incamminare la Federazione e, poiché la Lombardia è la regione più robusta di tutta l'Italia, il fatto che possa avere chiarezza su come muoversi e inizi un lavoro di investimento orientato al rilancio dell'attività formativa, capace di sostenere e di accompagnare i propri quadri sindacali nell'affrontare questa sfida è sicuramente una nota di merito; oltre che di inevitabile responsabilità politica a sostegno di tutta la Filca del futuro.

Pertanto, la domanda che ci vogliamo porre è questa: cosa è richiesto per essere un sindacalista della Filca oggi?

In questi anni di esperienza e di discussioni ci pare che ciò che ci viene richiesto possa essere riassunto in alcuni punti chiave:

- Sviluppare la capacità di tenere in costante connessione i fenomeni macro con gli eventi micro di cui si è testimoni. A partire da ciò che può significare la costruzione dell'UE e degli eventi geopolitici in atto.

- Assumere e dialogare con le nuove forme di economia sostenibile, del riciclo e del recupero. Approfondendo e dialogando con la parte che interroga il settore delle costruzioni e le sue implicazioni sull'ambiente.
- Operare nella direzione di una ricostruzione e di un recupero del senso di comunità per aiutare e accompagnare il mondo del lavoro a passare dall'IO al NOI.
- Assumere e sviluppare una sensibilità rivolta ai temi sociali che intrecciano il settore delle costruzioni: l'idea dell'abitare, la qualità e la necessità delle infrastrutture, le diverse sfide e forme di welfare, di neo-mutualità e della bilateralità.
- Assumere criticamente e sviluppare in modo attivo il rapporto con la tecnologia e le sue evoluzioni.
- Assumere e approfondire il senso e le sfide della rappresentanza collettiva e delle sue forme potenziando le competenze contrattuali, comunicative e motivazionali.
- Assumere una solida competenza a sostegno dei processi democratici interni e della partecipazione contrattuale.

A questa serie di sfide dobbiamo inoltre aggiungere il fatto che, al fine di evitare di farci sommergere dal "nuovismo" come ideologia e commettere l'errore di inseguire tutto ciò che è nuovo tralasciando il significativo patrimonio valoriale e il sapere costruito e accumulato nel tempo, è necessario non dimenticare la propria storia e le fatiche dei nostri predecessori. Perché' come affermava Simon Weil : "senza radici ci si sradica".

Nel tentativo di rispondere a tali sfide, la Filca della Lombardia ha svolto nel corso del precedente mandato congressuale un percorso formativo per tutti i tempi pieno dei territori della nostra regione.

Il percorso si è svolto a partire da ottobre 2022 e si è concluso nell'aprile 2024. Ogni modulo, allo scopo di coinvolgere tutto il gruppo dirigente a tempo pieno presente in Lombardia (composto da circa 60 sindacalisti) è stato riproposto tre volte (20 + 20 + 20 partecipanti) e i gruppi sono stati mescolati tra loro in modo che tutti potessero incontrare e conoscere tutti.

Nello specifico i Temi sviluppati dal percorso ed estrapolati dalla mozione conclusiva dello scorso congresso, sono stati i seguenti:

1. IL RUOLO DEL SINDACALISTA FILCA.
2. LA POLITICA DELLA CURA.
3. RIFLESSIONI e FUTURO DELL'AZIONE POLITICA.
4. MACROECONOMIA, SETTORI FILCA, IMMIGRAZIONE.
5. TRANSIZIONE ECOLOGICA e BILATERALITÀ.
6. LEGALITÀ e SICUREZZA.

7. GIOVANI e CRISI DELLA RAPPRESENTANZA.

Va infine fatto notare che, essendo il percorso svoltosi a cavallo di un periodo piuttosto lungo è ovviamente accaduto che alcuni partecipanti non fossero più presenti e altri venissero invece ad inserirsi in fase di svolgimento, senza comunque mettere in difficoltà il processo generale e gli equilibri dei gruppi nelle varie edizioni.

Oltre a questo cospicuo investimento la formazione della Filca Lombardia ha nel frattempo contribuito a sostenere le diverse iniziative formative progettate da alcuni territori, a quelle della Scuola Nazionale "Pino Virgilio" e, non ultimo, ai percorsi di preparazione degli attuali congressi delle Macro Aree.

QUALE FUTURO PER LA FORMAZIONE?

Riteniamo quindi importante che la formazione venga svolta percorrendo alcune linee fondamentali che sono:

- Sviluppare gruppi di ricerca sulla dimensione contrattuale, al fine di accrescere una cultura della contrattazione e far emergere la creatività a supporto di nuove intuizioni e nuove proposte Filca. Questa dimensione non potrà che potenziare l'ascolto profondo e il dialogo con i delegati sindacali e i lavoratori, sosterrà gli operatori e i dirigenti nel saper continuare a leggere e raccogliere le esigenze e i desideri dei nostri rappresentati e potrà aprire a nuove sfide a vantaggio del lavoro dignitoso.
- Assumere per tutto il gruppo dirigente, l'attenzione alla dimensione del lavoro di/in gruppo. Lavorare in gruppo risponde all'idea che solo "insieme", con il contributo di tutti e il riconoscimento delle intelligenze collettive, si possono promuovere trasformazioni.

L'esperienza condivisa all'interno del gruppo apre a notevoli dimensioni.

Tra queste:

- L'IDENTIFICAZIONE e L'APPARTENENZA. (Piano motivazionale)
- Il SENTIRSI ACCETTATI. (Piano sociale)
- L' ACCETTARE L'ALTRO (Piano relazionale)
- Il RADICAMENTO (Piano individuale ed etico)

Il nostro stare insieme è parte della nostra "vocazione sociale", costituita da una solidarietà positiva, fondata sull'interdipendenza e sul sostegno reciproco.

- Attivare spazi d'ascolto per operatori e delegati.
  Ascoltare significa riconoscere e restituire alla persona la propria dignità in quanto l'ascolto non è un atto di benevolenza ma un atto di giustizia.

L'ascolto profondo (fare spazio dentro di sé all'altro) permette, anche nelle fatiche e nelle contrattazioni, varchi di luce in grado di far emergere le ricchezze e le risorse di cui ogni persona è portatrice: poiché l'ascolto è un processo di reciproco riconoscimento.

- Assumere la sfida di ri-abilitare le parole.
  Oggi, da parte dei detentori dei poteri, vi è un uso sfacciato e sguaiato delle parole, più orientato a separare e a isolare che ad unire a fare sintesi. Essi non fanno della PAROLA uno strumento di comunicazione e di liberazione, ma di dominio e di esclusione.
  Prendersi Cura, Farsi Carico sono, ad esempio, alcune delle parole da Ri-abilitare, in contrasto con l'uso commerciale (pago = prendo possesso) del linguaggio. Come suggeriva Don Lorenzo Milani siamo chiamati a "Ridare senso alle Parole".
  Sentiamo quindi impellente, per tutti noi, il bisogno di PAROLE Libere, letteralmente rivelatrici.

Sul piano più operativo invece, vogliamo riportare qui le riflessioni che sono emerse in seguito al percorso svolto per tutti i tempi pieno della Lombardia e che intravede, come iniziative prossime, due forme di intervento: una orizzontale e una verticale.

Il PERCORSO ORIZZONTALE

Allo scopo di tenere vivo il rapporto di scambio e di intreccio tra i Territori che ha caratterizzato il percorso svolto, e che è stato considerato da tutti un valore aggiunto, potrebbe essere interessante prevedere un appuntamento formativo annuale (magari residenziale), oppure appuntamenti nel corso dell'anno di una singola giornata, da dedicarsi a temi di natura politico strategica a cui far partecipare tutto il gruppo dirigente. Tra questi temi, come esempio: La partecipazione, l'immigrazione, la crisi della rappresentanza, l'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, ecc.

Lo scopo di una iniziativa di questo tipo sarebbe quello di mantenere vivo il senso di un unico gruppo Filca Lombardia che, seppur proveniente da diverse realtà territoriali, opera per il medesimo obiettivo, con il medesimo stile e faccia, delle peculiarità e delle diversità, un patrimonio di reciproco arricchimento a sostegno di tutta la Filca Lombarda. Processo già iniziato e che non dovrebbe essere interrotto.

Il PERCORSO VERTICALE

Avendo espresso in molti la necessità di assumere e affrontare quei temi che interrogano le emergenze quotidiane e che richiedono risposte di contenuto specifico si potrebbero pensare a Gruppi Studio dedicati che, supportati da esperti esterni, affrontino in profondità un tema e producano materiale e conoscenze utili e a sostegno di tutta la Filca Lombardia.

Recuperando le esigenze avanzate dai partecipanti i temi da affrontare potrebbero essere:

- Legalità.
- Sicurezza.
- Bilateralità.
- Giovani.
- Immigrati.
- Proselitismo.

Insieme agli esperti e al supporto metodologico formativo nel gruppo sarebbe di estremo sostegno la presenza di quei Segretari che abbiano tra le loro deleghe quella relativa all'oggetto di studio e di approfondimento del singolo Gruppo di Studio.

Filca Cisl Lombardia nell'universo delle relazioni sociali

Come evidenziato nelle relazioni delle segreterie e nei dibattiti congressuali dei territori lombardi, possiamo affermare che anche al livello regionale in questi quattro anni i rapporti unitari non si sono distinti per essere buoni, proficui o davvero al servizio delle persone che rappresentiamo. Le maggiori difficoltà di collaborazione emergono in particolare nelle discussioni riguardanti il settore edile, gli aspetti organizzativi e la gestione degli enti bilaterali. Tuttavia, si può dire che, per quanto riguarda gli impianti fissi, le politiche dei fondi settoriale e l'artigianato, le relazioni siano state complessivamente più che efficaci.

Auspichiamo che in occasione della ratificazione territoriale dei patti di Roma si possa trovare uno spirito diverso, costruttivo e a servizio dei lavoratori. Già il fatto che il modus operandi organizzativo, convenzioni con le casse edili, e tante altre cose sono state decise e concordate lontano dai nostri territori per quanto ci riguarda rappresenta una sconfitta delle OO.SS regionali e territoriali. Se in futuro la tendenza fosse sempre questa probabilmente il ruolo delle strutture regionali dovrà essere rivisto e ridimensionato in quanto effettivamente rimarrà poco di nostra competenza.

La competitività sul tesseramento e sulla rappresentatività, in questi anni, ha sottratto molte energie, rischiando di diventare la causa anziché il mezzo della nostra nobile missione. Se, inoltre, questo compito importante, ma non esclusivo, che per evidenti motivi tutti siamo chiamati a svolgere, viene portato avanti in condizioni non paritarie, con metodi poco trasparenti e privi di eticità, i rapporti unitari non possono che deteriorarsi ulteriormente.

Vorremmo proporre agli amici di Fillea Cgil e Feneal Uil un tentativo di voltare pagina, evitando di guardare al passato e promuovendo una serie di incontri unitari delle Segreterie Regionali. L'obiettivo sarebbe quello di convocare al più presto un'assemblea unitaria con tutti i dirigenti a tempo pieno, che, in una o più sessioni di carattere politico-formativo, possano definire le basi di un potenziale Patto Lombardo per un'azione sindacale unitaria più efficace e radicata nei nostri territori. Non intendiamo mettere in discussione i contenuti e le mediazioni dei Patti di Roma, da noi sottoscritti a maggio e ribaditi con piena adesione anche oggi. Tuttavia, crediamo che insieme, e con pari dignità, possiamo compiere un ulteriore passo avanti per il bene dei dirigenti e dei lavoratori che siamo chiamati a rappresentare e tutelare.

Anche con le parti datoriali dovremmo impegnarci per rafforzare i rapporti, considerando che da almeno un anno non si è svolto nemmeno un incontro come Parti Sociali Regionali. Questo porta inevitabilmente al rischio che, in assenza di un nostro intervento, siano altri a prendere decisioni al

posto nostro, come è accaduto di recente per l'accordo sulla trasferta. Questo problema, che abbiamo scelto di non affrontare e che si è confuso tra interessi di singole parti e singoli territori, è stato gestito altrove, con il risultato che non rispecchia le esigenze della nostra realtà. Si tratta di un argomento di grandissima rilevanza per la Lombardia, che ha influenzato almeno le ultime tre tornate contrattuali nazionali, ma che è stato deciso senza tener conto delle peculiarità dei nostri territori. Riteniamo che, nonostante l'intenzione di semplificare e digitalizzare il nostro contratto, si sia creato l'ennesimo pasticcio: un accordo di difficile comprensione, quasi impossibile da applicare e potenzialmente in conflitto con le norme di legge vigenti.

Con gli amici della Cisl Lombardia oggi, con grande soddisfazione, registriamo un'evoluzione positiva dei rapporti, che ora si svolgono in modalità più costruttive e collaborative. Ci teniamo ad esprimere la nostra gratitudine sia alla segreteria di Fabio che a quella di Ugo, entrambe preziose nel sostenerci e nel comprendere l'importanza del nostro lavoro. Un ringraziamento va destinato anche alle Unioni territoriali, che hanno colto e condiviso la vera essenza del nostro progetto di Macro Aree: non come un processo di pseudo - regionalizzazione, ma un'iniziativa mirata a valorizzare il territorio e a rafforzare la presenza e l'efficacia della prima linea.

Il nostro approccio si basa su due valori fondamentali: autonomia e rispetto reciproco. Autonomia intesa come capacità di agire in modo responsabile e coerente rispetto alle specificità della categoria, e rispetto reciproco come elemento chiave per costruire un dialogo sano, trasparente e orientato agli obiettivi comuni. Quando questi principi vengono applicati, le categorie e la confederazione si trasformano in una squadra coesa e potente, in grado di affrontare con successo ogni sfida e di cogliere le opportunità di collaborazione in tutti i campi.

Questa nuova modalità di lavoro non solo rafforza la nostra operatività, ma getta anche le basi per una sinergia di lungo termine, capace di generare valore per i territori e per le persone che rappresentiamo. Continuare su questa strada significa consolidare un modello di cooperazione che mette al centro il bene dei nostri soci.

Alla segreteria della Filca Nazionale vorremmo innanzitutto esprimere un sincero ringraziamento per la guida offerta durante questi anni complessi e pieni di sfide. Uno dei meriti principali dell'attuale segreteria è stato quello di aver saputo creare e alimentare un autentico spirito di squadra. Questo ha rappresentato un elemento fondamentale per rafforzare la nostra coesione e per affrontare in modo collettivo le questioni che hanno richiesto il massimo del nostro impegno.

Siamo contenti che la Segreteria Nazionale condivida con noi un valore essenziale comune: la difesa dei nostri territori da un eccessivo accentramento delle decisioni. Questo principio ci guida nel nostro

lavoro quotidiano, alimentando il nostro impegno a favore delle specificità e delle esigenze locali, che meritano la massima attenzione e tutela.

Riconosciamo con soddisfazione i buoni risultati raggiunti sia sul piano organizzativo/amministrativo che in ambito politico in generale. Il migliore testimone sono i riconoscimenti che la nostra Federazione quotidianamente riceve da tutte le istituzioni e le controparti in termini di qualità di proposta e capacità di realizzazione delle stesse. Tuttavia, non possiamo nascondere che, su alcuni aspetti contrattuali legati al settore dell'edilizia, ci aspettiamo maggiore ascolto e considerazione anche per rispetto dei numeri che rappresentiamo. Crediamo che solo attraverso un dialogo più approfondito e inclusivo, con il coraggio della partecipazione, si possa continuare a migliorare e a rispondere in modo efficace alle reali necessità dei lavoratori e dei territori che rappresentiamo.

Concludendo questa relazione scritta e letta a più mani e voci permettetemi di fare le ultime considerazioni. Abbiamo affrontato numerosi temi, intrecciando la specificità regionali con la trasversalità delle condizioni e delle scelte in una visione più ampia. Per ciascun tema, abbiamo cercato di mettere in evidenza gli elementi principali, illustrando le nostre idee e definendo i nostri futuri impegni.

Ci impegniamo, sempre se eletti, a organizzare un numero maggiore di momenti di confronto, seguendo l'esempio di questa stagione congressuale, che ha generato un ricco patrimonio di proposte dai territori. Auspichiamo che lo stesso accada anche oggi pomeriggio e domani durante il dibattito. Il nostro obiettivo è trasformare queste idee in documenti politici concreti, da utilizzare come strumenti nelle contrattazioni aziendali, territoriali e nazionali, senza la dispersione del patrimonio di idee.

Messe a fuoco le nostre priorità, non ci rimane che ringraziare di cuore tutti coloro che in questi anni di lavoro e di sfide hanno lottato insieme a noi e hanno creduto nella missione che abbiamo scelto. Ogni singola persona, se mette pienamente sé stessa al servizio di un grande progetto, può fare la differenza e la sua mancanza sarebbe una grande perdita per tutta la Filca. I nostri delegati, i nostri operatori – siano essi politici o tecnici –, i militanti sono la nostra ricchezza principale ed è a loro che vanno i ringraziamenti più sentiti. È solo CON e TRA loro che si possono realizzare altri risultati e vincere altre sfide. Sono figure che stanno quotidianamente nel mezzo: tra le esigenze della federazione e quelle dei lavoratori, che riescono a fare sintesi e a "tenere botta" ogni volta che qualche ondata di avversione al sindacato arriva nei luoghi di lavoro. quindi, ancora, grazie del vostro impegno, del vostro lavoro, della vostra perseveranza, della vostra PARTECIPAZIONE.

Questo gruppo dirigente è orgoglioso di camminare insieme a voi e se il futuro consiglio generale lo vorrà saremo ancora qui al vostro fianco anche nei prossimi quattro anni. Formalmente esprimo la volontà dell'attuale segreteria a ri-candidarci tutti per il prossimo mandato congressuale.

Chiudendo questa (speriamo) non lunga relazione, tra oggi e domani saremo qui ad ascoltare tutti voi, ospiti e delegati per definire, insieme e al meglio, i contenuti e gli obiettivi dei prossimi quattro anni da percorrere. Invitiamo tutti voi a portare il vostro contributo, qualunque esso sia. Non esistono interventi banali: le testimonianze delle vostre esperienze sul campo sono quelle più forti, autentiche è più efficaci. Il vostro racconto potrà solo arricchire la nostra prima elaborazione, permettendoci di delineare insieme un percorso comune da intraprendere già da lunedì. La partecipazione di ognuno di voi è cruciale per definire una direzione condivisa e assicurare il successo delle nostre future azioni.

Buon congresso a tutti noi.