

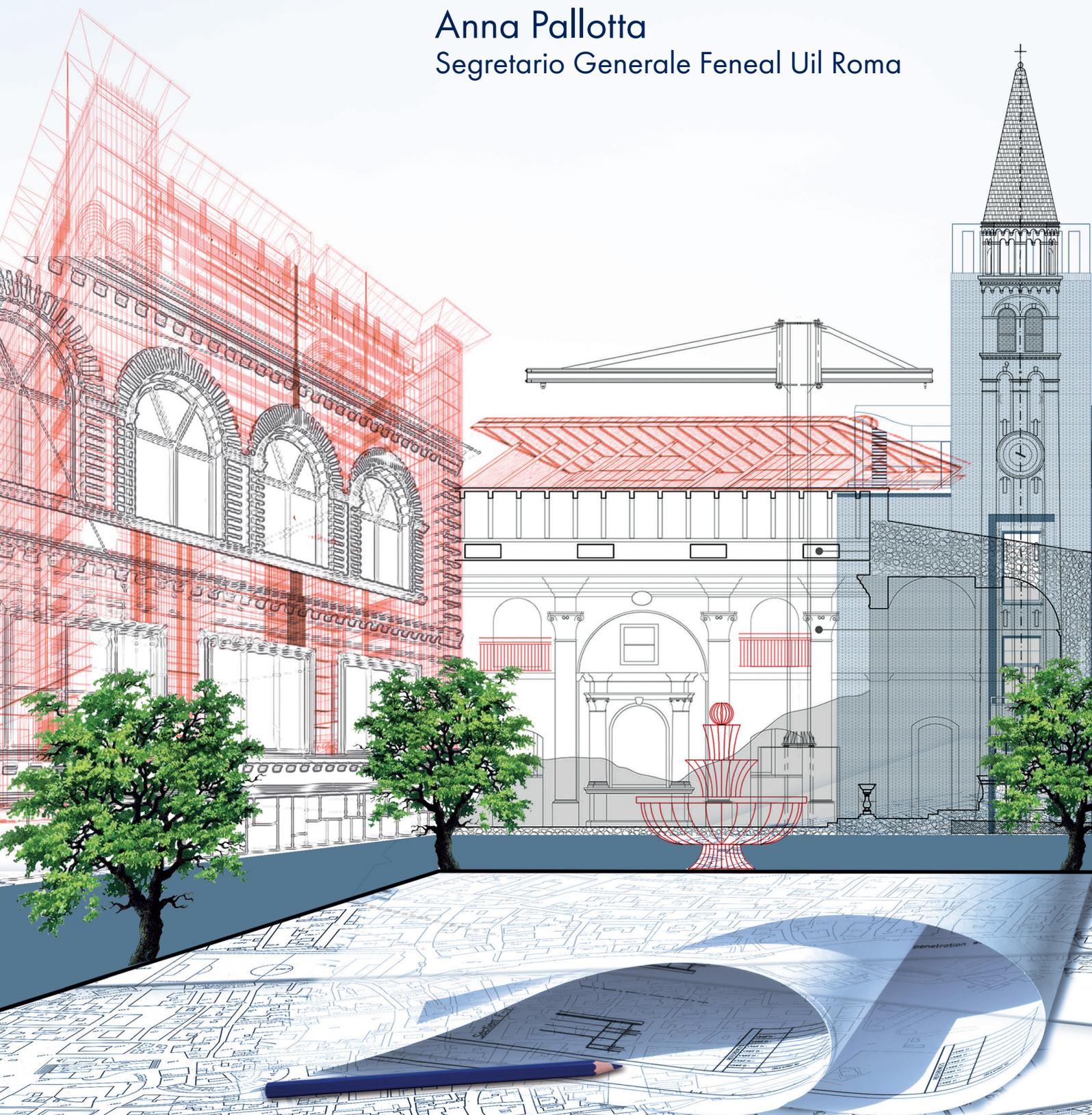


XVI CONGRESSO IL FUTURO POSSIBILE

Lavoro e Legalità Sviluppo e Territorio

RELAZIONE

Anna Pallotta
Segretario Generale Feneal Uil Roma



INTRODUZIONE

Non so se riuscirò a rispondere alle attese degli amici e compagni della Feneal e delle persone che, accettando l'invito a partecipare al nostro XVI Congresso, dimostrano non solo un'attenzione amicale al nostro lavoro ma anche all'insieme dei problemi che ci avvolge come in un limbo, oggi certo in modo più stringente che nel passato recente, per uscire dal quale vorrei che la relazione introduttiva fosse in grado di indicare linee certe, prospettive lungimiranti e traguardi rassicuranti.

Siccome tutto ciò non è possibile e sarebbe solo vuota prosopopea frutto di superbia, ho preferito scegliere una strada meno tradizionale ed ortodossa.

L'analisi globale del momento storico, politico ed economico, sociale e culturale del pianeta; l'ennesima interpretazione del significato attuale della globalizzazione; l'incapacità della politica dei singoli Paesi, scossi da prevalenti spinte nazionaliste, di mettere ordine al sistema complessivo; il cinismo delle anime e dei linguaggi che ci hanno abituato a chiamare pace la presenza di decine e decine di contingenti militari in troppe Nazioni del mondo; lo sviluppo economico che spinge prepotentemente la concentrazione della ricchezza nella mani di pochi ed il parallelo incancrenirsi della povertà sempre più diffusa: tutto questo, che racchiudiamo nella parola "crisi", non sarà affrontato nella relazione. Non perché non pesi sulla mia testa e nel mio cuore, ma perché troppe volte in questi ultimi anni abbiamo avuto modo di discuterne, parlarne, tentare di capire. E le analisi e descrizioni, le interpretazioni e le possibili proposte sono lucidamente esposte sia nelle tesi preparatorie all'imminente Congresso confederale della Uil, sia nelle indicazioni offerte per la discussione dalla Feneal nazionale, per non parlare dei contributi emersi nelle innumerevoli istanze statutarie categoriali e territoriali.

In questo modo darò per conosciute, offerte e discusse, meglio di quanto avrei potuto fare, sia le diverse analisi che le relative proposte sulla crisi politica, economica, sociale e culturale del nostro Paese. La situazione è evidente e chiara nella sua confusione, mentre manca la capacità complessiva di offrire indicazioni, percorsi e azioni coerenti ed efficaci.

Con questo non intendo scappare dalla politica: voglio invece arrivarci per una strada diversa, quella del nostro lavoro quotidiano, che abbiamo continuato a svolgere giorno dopo giorno. La crisi la viviamo in pieno, tutte le mattine quando il

lavoro incombe e alla sera quando troppo spesso la giornata intera “da sindacalista” ci riconsegna problemi non risolti, possibilità non percorribili, incontri inconcludenti e talvolta tessere restituite. Quando ci sentiamo “ipnotizzatori sociali” perché riusciamo a far passare per soluzioni accettabili l’offerta di temporanei e fragili “ammortizzatori sociali” che non allontanano dalle nostre coscienze e negli occhi dei nostri lavoratori lo spettro della disoccupazione. Quando soffriamo la distanza sempre più abissale che separa la precarietà del lavoro dall’incertezza della pensione. Tema scottante, quest’ultimo, ma proprio perché tale ritengo dibattuto ed affrontato in misura insufficiente. I problemi restano gli stessi, ma provo a cambiare la logica di approccio: rovesciando le conclusioni quotidiane che fanno della maggioranza di noi, nati nella speranza e nella militanza sindacale, una classe dirigente – qualcuno preferisce dire casta – oggi chiusa in difesa di una storia importante, bloccata soprattutto dal senso di spaesamento e dall’obbligo di camminare lungo un percorso di cui nessuno conosce la destinazione.

Anche noi siamo un pezzo della crisi e la domanda è: cosa possiamo e dobbiamo fare? Ha senso pensare che le grandi risposte, se e quando verranno, saranno anche frutto della nostra presenza, della caparbità con cui continuiamo a credere nelle nostre idee, del lavoro che bene o male riusciamo a compiere? In quest’ottica la relazione congressuale sarà carente e piena di omissioni, ma i punti toccati mi sembrano quelli che più ci attendono, che sono nostri non per megalomania ma perché dobbiamo mantenere la concretezza che ci lega alle persone che credono ancora alla necessità e legittimità del ruolo e della presenza del sindacato e, nel nostro piccolo, della Feneal.

Sarà poco, ma “ci tocca”.

NOI NELLA CRISI – disastri esterni e debolezze interne

Nel settore dell’edilizia, in particolare a Roma e nel suo territorio, le analisi e i dati assumono toni perentori e drammatici. Il quadro storico degli ultimi cinque anni, ben sintetizzato da tutte le parti sociali romane nel tentativo di far “cambiare passo” alle amministrazioni regionali e comunali nei confronti del complesso e disastroso sistema delle costruzioni, parla chiaro: il valore di mercato del settore perde oltre 2 miliardi; le ore lavorate passano da 59 milioni del 2009 a 35 milioni del 2013; circa

3.000 imprese hanno cessato l'attività e 30.000 lavoratori edili sono fuoriusciti dal mercato regolare.

Analogo riflesso lo abbiamo in tutti i settori collegati, che dal cemento al legno, per giungere ai laterizi, attraversano una crisi non solo di mercato bensì di politiche di sviluppo, ascrivibile sì a mancanza di credito ma prevalentemente ad una scarsa propensione all'innovazione delle tecniche, alla mancanza di investimenti in nuove tecnologie, alla carenza di competenze manageriali che ancora una volta ci vedono in posizione subalterna rispetto alla pressione dei mercati emergenti.

Questo processo si traduce sul fronte vertenziale in una crescita esponenziale delle pratiche che sfociano in cause nei confronti di imprese sull'orlo del fallimento. Un simile disastro economico quali effetti ha comportato per il sindacato edile? Per la Feneal di Roma, quello che più importa e pesa è il progressivo deteriorarsi della qualità di vita dei lavoratori e delle loro famiglie, che nessun grafico può rappresentare visivamente, ma che la federazione ha dovuto affrontare quotidianamente con la presenza nei cantieri e con gli strumenti della sua azione. Prendere coscienza del peso esercitato dalla crisi sul lavoro svolto, sulla sua ridotta efficacia, sulla fatica aggiuntiva richiesta e talora insufficiente a garantire un livello di difesa dignitoso, mi sembra un obbligo di verità nei confronti di coloro che ancora credono e collaborano alla quotidiana azione collettiva del sindacato. E' a partire dalla cosciente valutazione di questa situazione di debolezza, di difficoltà crescente e di obiettivi difficilmente raggiungibili che il sindacato edile può affrontare il confronto con una cultura politica e un'opinione pubblica che lo identifica sempre più come uno strumento obsoleto ed inadatto, troppo debole, lontano, scarso e talvolta inutile. Le risorse ancora presenti devono essere concentrate sui punti significativi di resistenza, per decidere quali cambiamenti occorra imporsi per far fronte alle nuove situazioni provocate, o più semplicemente messe in luce, dalla crisi medesima.

E' evidente che il primo banco di prova di questo tempo difficile sia stato rappresentato dal rinnovo del Contratto collettivo nazionale dell'edilizia. Le difficoltà frapposte in questa lunga e faticosa trattativa, la lentezza del confronto che allontana nel tempo ogni tipo di scadenza, e quindi di decisione, anche su temi facilmente governabili da accordi possibili e di buon senso, mette in luce il sistematico tentativo di "richieste al ribasso", di rivisitazione delle funzioni degli Enti

paritetici e di allargamento costante dei confini entro cui sperimentare e consolidare il ricorso a forme atipiche e incontrollabili di organizzazione e frammentazione del lavoro. Tutto ciò non ha costituito solo un aspro ma fisiologico esempio di confronto e scontro contrattuale, bensì un tentativo sistematico di rimettere in discussione delle fastidiose regole già consolidate e di coprire, con l'alibi delle difficoltà produttive causate dalla crisi, la pretesa di un ridimensionamento del ruolo contrattuale del sindacato. E non è ancora finita.

Le ripercussioni della crisi hanno influito direttamente anche sul lavoro organizzativo del sindacato in generale e della Feneal romana in particolare. Le accresciute difficoltà nell'azione di proselitismo a causa di una più acuta sensibilità dei lavoratori verso il costo della tessera; un più marcato "assenteismo nella militanza", figlio del clima politico e del calo della fiducia; una partecipazione meno sentita alimentata dal diffuso senso di abbandono dovuto alla scarsità o mancanza di soluzioni efficaci. Tutto questo apre spazi al disimpegno e talvolta alla rabbia dei lavoratori, proprio nel momento in cui la caduta dell'occupazione, ed il conseguente calo del "monte salari", indeboliscono la consistenza delle disponibilità anche economiche e finanziarie della bilateralità.

L'insieme delle difficoltà ricordate non è certamente solo frutto della crisi. E' vero invece che questo periodo ha messo in luce problemi, ritardi, difficoltà e talora errori che, in qualche modo, tocca al sindacato stesso affrontare "per uscire dalla crisi", quella generale ma anche quella propria. Quattro anni di lavoro sono tanti, e da tutta questa sofferta esperienza mi pare che per la Feneal di Roma sia possibile offrire alla discussione congressuale alcuni aspetti del lavoro svolto, o in questa nuova luce da svolgersi, che sono al tempo stesso risultati consolidati, certezze confermate, tentativi avviati e prospettive rese più chiare ed evidenti. Senza nessuna pretesa di completezza ma con la convinzione che siano punti importanti. Per noi e, credo, anche per le altre strutture che in questa fase congressuale cercano di definire linee nuove d'azione, modi di lavoro e programmi d'intervento.

I PROBLEMI DELLA RAPPRESENTANZA: le scelte che ci attendono

Ha certamente ragione la Feneal nazionale quando, nelle tracce di tesi preparatorie al XVI Congresso, sottolinea un aspetto per lo più sottovalutato. *"Durante le crisi così*

prolungate – recita il testo – affiora soprattutto a livello politico ed in settori imprenditoriali l’interrogativo sul cosa serva mantenere in piedi un sistema di relazioni industriali. Tale interrogativo comporta di solito l’aspirazione a vedere ridotto il ruolo contrattuale e sociale del sindacato”.

Avendo vissuto quotidianamente, negli ultimi anni, il crescere costante e progressivo di questa ondata di cultura antisindacale, nessuno dei presenti si scandalizzerà se in testa agli argomenti che la mia relazione intende mettere in risalto, per un lavoro comune di approfondimento e confronto, voglio scegliere quello relativo al Testo Unico sulla rappresentanza sottoscritto il 10 gennaio scorso tra le Organizzazioni sindacali e la Confindustria. Quasi un corpo estraneo e comunque un segno in controtendenza rispetto al riflusso prevalente.

E’ vero che l’accordo non ha suscitato entusiasmi significativi. Credo che il ritardo con cui si è affrontato il tema, dopo innumerevoli tentativi falliti, abbia reso scontata la necessità di chiudere una cerniera rimasta per troppo tempo a copertura di un’instabilità progressiva. E’ vero che i problemi derivanti da norme poco chiare, troppo facilmente eluse nella pratica dei rapporti tra le parti, nascevano prevalentemente a livello locale, soprattutto nei singoli posti di lavoro e non davano conto della perdita di tempo ed energia sprecati in conflitti e contenziosi improduttivi. E’ vero anche che all’ombra dell’espressione “sindacati maggiormente rappresentativi” la pratica contrattuale procedeva senza traumi nella maggioranza dei casi, e comunque riusciva a coprire ogni tipo di comportamento procedurale con un dignitoso sostegno di carattere democratico.

Ma l’importanza dell’accordo, se saremo capaci di gestirlo in modo corretto, consiste nel fatto che le norme definite si muovono tutte nella direzione di dare maggior chiarezza, anche in forme obbliganti e controllate, a fondamentali aspetti del ruolo generale e delle responsabilità specifiche ai diversi livelli dell’azione sindacale e contrattuale. Misurando e garantendo le forme e le regole della rappresentanza, sostenendo e consolidando le modalità e le scadenze del percorso contrattuale, ma soprattutto confermando e precisando le responsabilità e le caratteristiche funzionali delle RSU.

Non mancano d’altronde le incertezze, sia per l’eccessivo ottimismo che assegna alla volontarietà degli impegni la garanzia di una regolare fruibilità degli accordi siglati,

sia per la superficialità che allontana la possibilità di una legislazione di sostegno agli accordi stessi.

Problemi che possono essere affrontati a condizione che le indicazioni dell'accordo siano realizzate nei modi e nei tempi con spirito unitario. Quello stanco e trascinato dal '93 ad oggi non basterà di certo.

Occorre trovare la forza condivisa – d'attenzione e di tenuta operativa – per affrontare il problema della rappresentanza e della titolarità contrattuale delle strutture produttive al di sotto dei 15 dipendenti, l'altra metà dell'edilizia; dei rapporti da costruire e poi da gestire tra diversità contrattuali e forme specifiche di bilateralità (tra artigiani, piccola e media impresa, e il nucleo centrale della rappresentanza dei costruttori); della necessità di superare l'ottusa e antistorica opposizione ideologica contro la sperimentazione di forme diverse di rappresentanza sindacale territoriale di base che vada oltre la frammentazione e l'indeterminatezza temporale dei cantieri, per consentire una legittimazione democratica al possibile protagonismo sindacale delle maestranze edili sul posto di lavoro.

L'impianto del Testo Unico approvato, per produrre i suoi risultati positivi, deve adesso essere declinato a livello di singole federazioni di categoria e per ogni singolo Contratto collettivo. Per la Feneal nazionale il compito sarà complicato non tanto o solo dalla mezza dozzina di tavoli che dovranno essere aperti e conclusi in tempi decisamente ristretti, ma a causa delle diversità strutturali ed operative che, in questi contratti, trovano soluzioni tecniche decisamente differenti e talora anche contraddittorie.

Queste difficoltà, assieme al fatto che sarà il livello territoriale decentrato a gestire le singole differenze, comporteranno sempre più un'esperienza dirigenziale coerente, unitaria ed al tempo stesso specialistica. Oggi toccherà ai gruppi dirigenti locali decidere sui punti determinanti, quali ad esempio la composizione delle delegazioni trattanti, il ruolo dei delegati nella costruzione delle piattaforme di secondo livello, le eventuali scelte alternative tra RSU e RSA.

La nostra precisa richiesta alla Segreteria nazionale, è di stabilire una mappa di lavoro integrata, articolata e diffusa che riesca a valorizzare le diverse esperienze sparse nei territori sin dalla fase di lavoro preparatorio, onde consentire un

confronto in itinere con le strutture delle federazioni coinvolte sul territorio coerente e partecipato.

I NODI DELLA BILATERALITA': più contrattazione e più professionalità gestionale

Nessuno più e meglio delle persone riunite in questa sala può conoscere le conseguenze dirette che la crisi produttiva del settore ha comportato nei confronti della "bilateralità". Un'esperienza di fondamentale rilevanza nella storia sindacale del nostro settore. Talvolta sottovalutata e denigrata, talaltra invidiata ed esaltata come esempio di lungimiranza organizzativa, dall'interno della quotidianità dell'azione sindacale essa è sempre stata riconosciuta dalle parti sociali edili come spazio assolutamente irrinunciabile.

Un punto di forza, per la concretezza dei risultati che ha garantito come percorso operativo privilegiato delle relazioni industriali del settore, ma anche un punto di debolezza per i limiti e le difficoltà che la sua gestione ha incontrato.

Da un lato il perimetro entro il quale agisce e può ulteriormente svilupparsi si è confermato essenziale: dalla gestione autonoma e specialistica dell'impianto organizzativo delle forze sociali interessate, alla pluralità delle funzioni "esterne" garantite sia su temi come la formazione professionale e la sicurezza, welfare integrativo e solidarietà di settore, sia verso terreni meno tradizionali quali le certificazioni come il DURC e l'asseverazione. Dall'altra parte la complessità, quantità e qualità delle prestazioni richieste o ipotizzate, ha fatto anche emergere la fragilità istituzionale degli organismi che devono creare e gestire un funzionale e programmato disegno di sviluppo.

Nel contempo, l'evolvere delle relazioni industriali esterne al settore, proponendo forme molteplici e diverse tutte definite "della bilateralità" – anche se spesso non paritetiche, con finalità, contenuti, organismi e forme organizzative diversificate (confederali o categoriali, territoriali o settoriali, locali o nazionali, ecc.) - ha reso il tema un terreno ricco di confusioni e sul quale si combattono inutili battaglie ideologiche.

Vedere, però, nella bilateralità il punto risolutivo di tutti i problemi aperti sul fronte dello storico confronto tra parti sociali è semplicemente un abbaglio, un errore di fondo.

La tradizione, unitaria, che la categoria edile ha alle spalle, ci ha consentito di ribadire, soprattutto nel rapporto con le controparti, che lo spazio affrontabile con le modalità e gli strumenti della bilateralità non cambia la natura del confronto e dello scontro contrattuale. E' un errore ed una falsa prospettiva affidare alla bilateralità la capacità di risolvere lo scontro di interessi oggettivi che nascono nel vivo dei rapporti di lavoro.

I servizi di sostegno alle rappresentanze delle due controparti organizzate, il controllo della sicurezza sul lavoro, la formazione e crescita professionale, le forme mutualistiche di servizi assistenziali, sono "costo del lavoro" per le imprese e "retribuzione dovuta", in quanto contrattata, per i lavoratori, pertanto frutto di confronti, lotte, accordi e contratti firmati. Ridurre l'estensione e la portata del sistema bilaterale edile è sinonimo di minore protezione del lavoro e del suo possibile sviluppo. Far crescere la bilateralità non è spendere di più ma organizzare in modo diverso e più intelligente le forme e le scadenze della spesa.

Altra questione è come l'insieme degli interventi sia oggi organizzato e gestito dalle strutture. Credo bastino le parole ed i toni usati nelle tesi della Feneal nazionale per avere chiara la necessità di dare corso agli interventi proposti *"a causa di alcune criticità determinate da una gestione non sempre attenta e pienamente conforme alle regole"*.

La struttura sindacale di Roma ha già chiaramente avviato il processo di revisione della forma organizzativa dei singoli Enti, a partire dall'ultimo contratto provinciale, il quale unificando i due Enti della formazione e della sicurezza ha aperto una fase decisiva di cambiamenti, che potranno riguardare la diffusione o l'accorpamento territoriali, le polifunzionalità possibili e relativi risparmi, la distribuzione delle responsabilità tecniche, il controllo delle spese.

Ritengo però che altre indicazioni siano proponibili, a partire dalla necessità di aumentare le forme di autocontrollo con regole fisse e verifiche ricorrenti del sistema complessivo della bilateralità.

Non meno essenziale è la necessità di garantire il livello delle competenze gestionali degli amministratori e dei dirigenti, garantendo una formazione ricorrente ed obbligatoria. Senza una scelta chiara per un lavoro condiviso tra rappresentanza sindacale e filone tecnico-amministrativo, tra responsabilità d'indirizzo politico e capacità di azione gestionale, intravedo il pericolo di arrivare ad una delega svuotata che snaturerebbe il senso più profondo dell'esperienza paritetica. Più capacità gestionali quindi, ma per perseguire traguardi voluti e concordati sistematicamente dalle parti nel confronto reciproco e con decisioni comuni. Che è come dire: più professionalità gestionale e più fermezza contrattuale.

IL SISTEMA CONTRATTUALE: fermezza nei contenuti ed elasticità nelle forme

In tutti gli accordi interconfederali che si sono succeduti dal '93 al Testo Unico del 2014, le parti sono sempre convenute sulla necessità di mettere mano al sistema contrattuale complessivo che, nel tempo, si è reso eccessivo e sempre più ridondante. Di fatto, il numero di singoli CCNL è lievitato creando due fenomeni negativi: da un lato le diversità legate alle specificità dei settori si sono consolidate più per abitudine che per necessità, dall'altro la titolarità degli accordi ha spezzettato eccessivamente le rappresentanze, trasferendo alle organizzazioni firmatarie una quantità di lavoro spesso sproporzionata al livello dei risultati.

Le trasformazioni produttive, organizzative e gestionali dei vari settori hanno finito per ripercuotersi inutilmente su pretese specificità contrattuali, proponendo soluzioni astratte tanto puntuali quanto inefficaci ed inapplicate.

E' ovvio che occorra soprattutto fare chiarezza su alcuni punti: accorpate taluni contratti, quindi rendere possibile la loro applicazione in realtà sinora distanti, non deve affatto rappresentare un'operazione burocratica di accentrimento e livellamento. Al contrario, deve tendere ad allargare ed "ordinare" per ampi settori le potenzialità risolutorie del secondo livello di contrattazione. Il sistema contrattuale non è, e non può essere, un impianto rigido ossessivo nella tempistica e intoccabile nella liturgia, piuttosto esso è, e deve essere, una forma capace di rendere più produttivi i risultati necessari e possibili.

Nel nostro settore e per la nostra esperienza operativa ritengo sia giunta l'ora di fare alcune scelte, così come per tutto il sindacato edile di passare a fasi operative più determinate nei contenuti e più precise nei tempi.

Risultati più efficaci potrebbero derivare da ragionamenti più radicali, volti alla ricerca di un allineamento in un unico contratto delle piattaforme edili degli artigiani, delle piccole e medie imprese e dell'Ance, considerata la progressiva destrutturazione delle imprese tradizionali. Questo percorso aprirebbe le porte ad un quadro di riforme della bilateralità, oggi inutilmente frantumata e sottodimensionata, nonché alla sperimentazione di pratiche innovative che vedano nella dimensione regionale un campo di contrattazione di secondo livello per almeno alcuni significativi aspetti dell'attuale contrattazione provinciale, ad esempio sul piano della definizione delle priorità negli interventi sociali e di welfare delle singole Casse edili.

LA DIMENSIONE REGIONALE: senza entusiasmi ma con coraggio

Nelle considerazioni sui cambiamenti che ritengo necessari per salvaguardare il ruolo del sindacato sul piano organizzativo, contrattuale e di rappresentanza sociale sul territorio, ho richiamato più volte la dimensione regionale. D'altra parte, gli anni di sperimentazione che oramai abbiamo alle spalle sono indicativi di come il suo rafforzamento offra grandi possibilità operative per lo sviluppo di un intero sistema. L'asse regionale è sollecitato primariamente dai mutamenti in corso dei confini territoriali utili al secondo livello, nonché dal confronto ineludibile tra pratiche differenti del sistema di relazioni industriali. Per non parlare di aspetti più ampi, ma anche più importanti, riguardanti in modo stringente le politiche di settore, le quali trovano nella dimensione regionale il punto centrale delle decisioni, come la sicurezza del lavoro, la formazione professionale, la pianificazione delle opere pubbliche, le regole per gli appalti e la gestione dei piani operativi dell'Unione Europea.

Più che illustrare i risultati e le difficoltà del percorso già fatto – che ascolteremo al prossimo Congresso regionale - mi sembra doveroso rendersi conto di quanto sia ancora lungo il cammino che abbiamo davanti, precisando le linee di sviluppo che ritengo necessarie e possibili.

Ora che siamo forse giunti alla mitica (e utopica!) soppressione delle province, ritengo in primo luogo utile e ragionevole iniziare a pensare ai previsti accorpamenti come ad un'operazione di flessibilità dei perimetri e di valorizzazione dei territori. E' la qualità dei problemi che si vogliono affrontare che dovrà guidare le scelte circa la loro trasformazione, garantendo un approccio a "geometria variabile", capace di salvaguardare, al contempo, la diversità e pluralità dei contesti, assieme alla trasparenza e controllabilità delle responsabilità democratiche coinvolte. In totale accordo con le linee direttive approvate nel documento finale della Uil di Roma e del Lazio all'ultima Conferenza d'organizzazione. Un modello politico sindacale e organizzativo in cui prevale la grande sfida allo sviluppo e all'investimento sul territorio.

In secondo luogo, è da scongiurare – per fortuna la stretta finanziaria farà buona guardia – la nascita di un "apparato aggiuntivo", che sovrapponendosi alle vecchie strutture senza eliminarle, diventi titolare di funzioni non chiare o apparenti, responsabile ufficiale di un potere dichiarato ma non agito e, senza volerlo, nuovo centro di spesa e di spreco di risorse.

Per ultimo, proprio per evidenziarne il peso ed il valore attribuiti, ritengo opportuno sottolineare la necessità di addivenire il più presto possibile alla messa in opera di una vera "politica dei quadri", sino ad ora compromessa dalla fragilità e inconsistenza delle dimensioni provinciali. Una politica che leghi le necessità di crescita e cambiamento a forme di rinnovamento programmato, attraverso formazione continua e aggiornamento professionale ricorrente. Anche su questo aspetto credo occorra un credibile supplemento di fermezza. Il cambiamento non potrà inoltre non tener conto del livello continentale, laddove oggi si assumono le decisioni che contano.

L'EUROPA DA RAFFORZARE: ma come?

Per decenni il tentativo di dare una dimensione europea alle sparse e nazionali esperienze sindacali si è fondato sulla convinzione che le decisioni più significative si potessero concentrare attorno al nucleo della struttura continentale, ma in corso d'opera la costruzione ha sempre sofferto di un deficit politico che non ha consentito lo spiegarsi delle potenzialità di governo sovranazionale.

La crisi economica ha dimostrato la fondatezza di questa convinzione e la drammatica necessità di un governo a livello europeo, con il conseguente bisogno di un potere democratico capace di gestirlo.

Nella quotidianità del lavoro sindacale le strutture anche piccole e decentrate, come la Feneal di Roma, hanno sperimentato come queste debolezze non siano imputabili soltanto alle strutture rappresentative di Bruxelles o alle velleità di primeggiare delle altre capitali, alle forze politiche o alla povertà di attenzione della società civile e delle sue espressioni. Tali debolezze sono anche del e nel sindacato.

Sarà anche colpa di un nostro particolare disinteresse e provincialismo, delle difficoltà ad allargare lo sguardo ad una storia ricca ma frammentata e non sempre coerente, di non riuscire a riunire in un unico linguaggio le esperienze presenti in ventotto modalità differenti di presenza sindacale, ma il “vuoto d’Europa” reso evidente dal silenzio, dalla estraneità rispetto alle risposte contro la crisi economica ed i suoi effetti devastanti, è apparso in tutta la sua chiarezza.

Nella crisi e nelle decisioni relative, quanto è stata presente la voce e l’azione del sindacato europeo? La sua debolezza è solo frutto dei “poteri forti” o anche di un vigore operativo ancora tutto da costruire, di strutture complesse ma poco efficienti e ancor meno partecipate, di una capacità di giudizio che però non produce azioni significative? La CES è o no una dimensione reale del sindacato italiano? Della Uil e della Feneal?

Lo tsunami che si è abbattuto sul settore sarà pure frutto della bolla speculativa delle costruzioni di Wall Street, ma è certo passato per decisioni assunte anche, e pesantemente, a livello europeo: come fare, quindi, per smettere di essere titolari di una rappresentanza inefficace e divenire veri soggetti di parziali, ma significative, decisioni politiche ed operative?

Qualcuno, a questo punto, penserà che la pretesa di far diventare questi aspetti della realtà sindacale un capitolo dell’attenzione congressuale di una struttura territoriale di categoria, qual è la Feneal di Roma, derivi o da romantico ottimismo europeistico, o da un attacco di megalomania. Ma la domanda di lavoro, di equità e giustizia sociale che transita tra confini e giunge nel nostro territorio attraverso il settore, è conosciuta molto bene da questa struttura.

Proprio perché credo fermamente nell'impossibilità di attribuirci nuove responsabilità di lavoro aggiuntivo, ritengo sia necessario un radicale cambiamento di rotta. La dimensione politica dei problemi e la necessità di un'attenzione da parte nostra più puntuale ai fatti e agli sviluppi richiamati dovranno essere certamente ricercati, decisi e sostenuti. Tutto ciò potrà però essere pensabile solo se la struttura nazionale della Feneal a livello centrale ricondurrà ad un proprio impegno straordinario il grande lavoro di studio e coordinamento, di formazione costante e sistematico aggiornamento dei propri quadri sul complesso delle attività sindacali della CES e delle strutture di categoria europee.

EDILIZIA SOSTENIBILE: la qualità della ripresa possibile

Esiste un accordo di fondo tra economisti, politici ed osservatori sociali su un punto importante: una ripresa economica, lontana o già avviata, quando e comunque apparirà, dovrà necessariamente passare per il rilancio del settore edile. O perlomeno anche per esso.

Questa previsione evidenzia da subito il problema della qualità del rilancio che non potrà più coincidere con un ulteriore sviluppo delle costruzioni secondo le forme e le logiche dei cicli precedenti, ossia un'espansione urbanistica legata solo ad un futuro di cementificazione non selettiva e talora piratesca.

Il futuro sarà obbligatoriamente legato alla qualità delle costruzioni, vale a dire ad una diversa progettazione urbanistica, ad un rapporto più corretto tra utilizzo del territorio e diritti degli abitanti, ad un più attento e civile equilibrio tra vantaggi delle grandi opere e qualità di vita degli utenti, al rispetto dell'ambiente ed alla salvaguardia dell'equilibrio idrogeologico e via numerando. I medesimi cambiamenti interesseranno l'edilizia residenziale, in termini di rispetto delle regole di sicurezza degli insediamenti, possibilità di raggiungere traguardi programmati di risparmio energetico e di lotta sistematica allo spreco di risorse ambientali ed economiche.

Non sono discorsi astratti, bensì obblighi sottoscritti a livello internazionale e precise norme definite nelle direttive europee, rispetto alle quali l'Italia brilla per i ritardi accumulati più volte sanzionati.

Oggi viviamo un modello economico e culturale che va disgregando le nostre società e le nostre città: non si guadagna e si costruisce più per vivere meglio, ma si vive per guadagnare il più possibile, si costruisce per soddisfare il desiderio e il capriccio. Abbiamo scambiato i mezzi con i fini.

Non possiamo, però, opporci frontalmente al cambiamento, ma possiamo guidarlo, reindirizzarlo verso un altro modello di sviluppo. Da questo punto di vista, la questione del lavoro diventa parte centrale di una più generale questione sociale ed urbanistica. Che tipo di società e di città vogliamo? Una società e una città destrutturate, individualizzate, che spengano la speranza e la coesione, o una società strutturata sul lavoro e una città in grado di attrarlo ed offrire a tutti una vita più sicura, interessante, ricca?

E questo pone innanzitutto il problema dei valori, dei fini. Quali valori vogliamo proporre per difendere il lavoro e rilanciare l'edilizia come chiave strategica per lo sviluppo economico e base di città migliori.

Sappiamo cosa fare a Roma. Dobbiamo fare tutto il possibile per migliorare la distribuzione delle attività e la forma delle architetture e dello spazio urbano per renderla cuore pulsante della regione. E' una missione che si basa su due pilastri: ricostruire un'economia forte con più lavoro e rimodellarla per farla divenire una città inclusiva e attraente in cui sia piacevole vivere e lavorare.

Ma come raggiungere questo? Qual è il nuovo ruolo che l'edilizia deve assumere per rilanciare uno sviluppo equilibrato?

Ora l'intero sistema dell'industria edilizia è in crisi: un sistema che ha preteso di vedere la propria crescita come fine a se stessa e di considerare lo sviluppo della città e della vita sociale un mero effetto collaterale, si è rivelato, alla lunga per quello che era, irrealistico, insostenibile, distruttivo.

La politica non ha saputo dare a questo processo una risposta, che non fosse una politica difensiva, basata sulla cultura del vincolo, del divieto, non ha saputo insomma proporre una visione, un'idea di città che guidasse l'edilizia. Così l'azione amministrativa ha perso il suo fine ideale, è divenuta fine a se stessa e gli strumenti burocratici, divisi tra un'incredibile molteplicità di soggetti pubblici, hanno finito con il costituire l'essenza dell'attività di governo della città, diventando mezzo di arbitrio

e di potere (e purtroppo anche di corruzione). Una risposta non hanno saputo fornire neanche le imprese, che hanno sempre e solo chiesto "certezze" per costruire rispetto alla domanda del mercato, non per orientare il mercato, per scommettere sul futuro.

In questa situazione, recuperare e rafforzare la presenza del sindacato come protagonista, insieme a tutte le parti sociali, nel rapporto diretto con le amministrazioni per un monitoraggio competente degli interventi ed una revisione intelligente dei regolamenti edilizi e delle norme progettuali, deve diventare metodo. Al fine di passare da una linea culturale e politica da difendere e diffondere ad un coerente lavoro distribuito sul territorio, dove la necessità di questa "nuova edilizia sostenibile" si incontra con le attività di controllo e di valorizzazione delle lavorazioni dei cantieri. Un lavoro di operatività e di rappresentanza sindacale, che è al tempo stesso azione politica diretta e di prospettiva.

Siamo stati noi, cinque anni fa, a porci quest'interrogativo cruciale: perché l'urbanistica, che ha saputo elaborare idee per governare la grande espansione della Roma moderna, non è stata capace di sviluppare proposte adatte a rispondere alla crisi della Roma postmoderna? Perché non sappiamo governare questa nuova fase della modernità? Perché, scambiando gli interessi con i valori, gestiamo il presente ma non sappiamo più costruire il futuro? Così abbiamo lanciato una grande ricerca, insieme a La Sapienza, per indagare il crogiolo di idee e di soluzioni che sono state elaborate in questo nuovo secolo nella scena urbana europea.

Possiamo dunque essere proprio noi, ora che la recente legge dell'8 aprile sulla costituzione dell'area metropolitana può rappresentarne un'occasione, a riaprire il dibattito per costruire una nuova idea per la Roma di oggi. L'idea di una Roma che diventi il motore di un nuovo e più durevole sviluppo dell'intera regione, riorganizzando in modo policentrico nuove sedi della decisione, della conoscenza, dell'innovazione, dando nuovo e più ampio spazio ai tre campi strategici del futuro: quello "digitale", delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, quello "verde", della riconversione energetica, e quello "bianco", delle attività socio-sanitarie di eccellenza. L'idea di una Roma che diventi una città inclusiva, che abbatta le diseguaglianze restituendo i quartieri di edilizia sociale alla città e alla vita urbana. L'idea di una Roma che diventi una città attrattiva, viva e sostenibile, spostando la crescita edilizia dall'esterno verso l'interno, costruendo la città sulla

città per garantire ovunque servizi e vita urbana, per risparmiare energia e spostamenti, per ricomporre l'ambiente naturale e lo spazio agrario.

Non può esserci sviluppo, non si può migliorare la vita urbana, non si può creare una città durevole e sostenibile senza un concerto di sforzi.

Il governo della città ha oggi due doveri: capire il presente, progettando il futuro; agire sulla città, ma pensare all'intera regione, alla nazione, all'Europa. E' per questo che occorrono i valori, la visione, i progetti. Per identificare i valori serve un'anima, e il sindacato che è interprete di quella del mondo del lavoro ha l'autorità per proporli. Per difendere i valori serve il consenso degli operatori e del potere politico, e con questi dovremo confrontarci; per esercitare il potere servono i programmi e i progetti, e questo sarà compito degli operatori e del potere politico; ma per definire i programmi e i progetti occorre una visione d'insieme, un'idea di città: è questa la chiave di volta di tutto e deve essere l'asse portante della nostra azione per la difesa del lavoro.

Se questo obiettivo sarà adeguatamente sostenuto, ritengo potremo combattere quella crosta istintivamente "antiverde" che copre talora la posizione di non pochi operatori periferici, per i quali chi si preoccupa dei costi civili delle opere pubbliche e degli insediamenti residenziali è considerato nemico dello sviluppo, indifferente alle necessità di salvaguardia occupazionale o peggio un illuso predicatore di realtà inesistenti o impossibili.

La direzione dello sviluppo possibile è chiaramente individuata e la formula dell'«edilizia sostenibile» ne indica i contenuti principali e le possibili ricadute sul modo di concepire la crescita del settore e la sua "qualità".

EDILIZIA SOSTENIBILE ma anche controllabile

L'esperienza della crisi degli ultimi anni ha reso più evidenti i punti deboli del settore e della sua gestione, evidenziando alcuni temi scottanti che il sindacato ha spesso segnalato, richiamando l'attenzione sia della politica nazionale che delle amministrazioni locali. Gli scarsi risultati ottenuti hanno però rafforzato in noi la paura di essere chiamati al ruolo continuo di meri grilli parlanti, capaci di vedere le cose da cambiare, ma totalmente incapaci di ottenerle.

La qualità generale dell'edilizia deriva, tra le altre cose, dal valore delle singole imprese che la compongono e dalle professionalità che in esse operano, coadiuvate da un sistematico processo di formazione continua a tutti i livelli professionali. Un'imprenditorialità sana e capace di rinnovamento resiste alla tentazione di ottenere margini di guadagno attraverso l'abbattimento del costo del lavoro, ottenuto impiegando manodopera non adeguatamente qualificata e allo stesso tempo adeguatamente sfruttata. L'esperienza ci induce però ad affermare che non solo manca un coerente rigore, diffuso e selettivo, ma che agiscono forze, interessi e giustificazioni politiche che spingono nella direzione opposta.

L'esempio più eclatante è rappresentato dalla pratica operativa del *general contractor*, che a Roma abbiamo visto fallire nel metodo e nel merito, con tutte le relative conseguenze, non soltanto di natura economica. Con l'anticipo degli utili garantiti ai costruttori e ai complessi bancari che li sostengono ed il rinvio ad un tempo futuro dei costi finali, nascosti nel debito pubblico; con la piena assimilazione dei grandi complessi delle costruzioni a forme nuove di agglomerati finanziari; con la facilitata frantumazione dei tempi di realizzazione dei progetti e relative revisioni dei prezzi; con l'allungamento e lo spezzettamento della catena degli appalti e dei subappalti; con il continuo e fluttuante rincorrersi delle diverse identità, anche giuridiche, delle imprese e la conseguente impossibilità di agire in un sistema stabile di relazioni industriali e sindacali basato sulla chiarezza delle responsabilità, riconoscibili nelle diverse fasi; con il fallimento di decine di imprese, strangolate dalle pratiche impossibili di vertiginosi ribassi e conseguenti licenziamenti a catena. E' per questo che la Feneal di Roma, unitariamente con Filca e Fillea, ha cercato in tutti i modi di rendere evidente questo processo infernale, monitorando e palesando anche all'opinione pubblica il caso emblematico della Metro C, tuttora aperto e verso il quale la nostra guardia continuerà ad essere alta.

La discontinua attenzione rivolta all'applicazione delle norme a garanzia della legalità certificata per le imprese partecipanti alle gare pubbliche, come anche la pratica troppo fragile e facilmente aggirabile del DURC per l'ordinaria attività edilizia, per finire con una reale misurazione della congruità occupazionale, sono altri punti nevralgici. «Punti di disonore», secondo altri parametri di riferimento, perché misurano la totale indifferenza in cui cadono le reiterate denunce del

sindacato sul crescente utilizzo di forme contrattuali atipiche o peggio di lavoro sommerso.

Un giudizio che va per la maggiore attribuisce alla politica, o meglio alla sua assenza, “la responsabilità di essere troppo debole e rinunciataria”. Ci preoccupa in questo senso il deficit di capacità di progettazione ed intervento che lascia spazi desertificati sulle timide speranze di rilancio e di ripresa. Per conoscenza diretta sappiamo che la strada della contrattazione e dello sviluppo delle relazioni industriali non è percorribile soltanto ponendosi l’obiettivo di irrobustire l’apparato di norme stabilite per legge o per accordo tra le parti. Le giornate del sindacato in genere, e quindi anche della Feneal territoriale, sono piuttosto intasate dalla fatica e dalle scadenze per controllare che le soluzioni trovate al tavolo delle trattative siano state davvero seguite, generalizzate e correttamente applicate. E’ il duro lavoro della rincorsa a far sì che le regole diventino costume e i diritti acquisiti pratiche operative normali.

Sulla corretta fruibilità degli accordi siglati credo sarà necessario concentrare l’attenzione di tutte le parti interessate, altrimenti le zone nere, grigie e quelle nascoste, le furbe elusioni ed il mancato rispetto delle regole condivise rischiano di trasfigurare una realtà già profondamente compromessa sul piano degli obiettivi.

CHI FARA’ TUTTO QUESTO

Ho scelto all’inizio di questa relazione congressuale di non seguire la tradizionale formula di partire dalle cose grandi del mondo, per percorrere tutta la strada che conduce, problema dopo problema, fino alla concretezza del lavoro sindacale che ci ha impegnato in questi anni. Al contrario, partendo dalla pratica quotidiana ho tentato, attraverso i suggerimenti di un percorso condiviso, di trovare un senso più ampio a quello che giorno dopo giorno facciamo.

Un percorso senza alcuna pretesa di completezza, si badi bene, focalizzato principalmente sugli aspetti che in questi anni hanno suscitato, almeno in me, più attenzione, curiosità, preoccupazione e perfino sconcerto o sgomento.

Ho preferito discutere su quali siano le conseguenze di una crisi economica grave, diffusa e per ora senza prospettive di soluzione, sul nostro lavoro e quindi sul ruolo

del sindacato, ed in particolare del sindacato edile. Ci troviamo a fare i conti con un quadro straordinariamente ampio, problematico e incerto: un compito che il sindacato e la Feneal dovrà comunque affrontare, non certo per la velleità di salvare il mondo bensì per dare il proprio contributo. La nutrita serie degli interrogativi spaventa: ce la possiamo fare? Chi è in grado di rispondere a tutti i problemi? Dove troveremo le capacità necessarie, le competenze richieste, le risorse sufficienti?

Il percorso tracciato mi ha consentito di vedere l'importanza dei singoli problemi emersi, le difficoltà nel trovare soluzioni adeguate, i cambiamenti da affrontare per essere all'altezza dei bisogni emergenti. Così pian piano, problema dopo problema, paragrafo dopo paragrafo di questa relazione, pur senza alcuna pretesa di avere in tasca tutte le soluzioni necessarie, mi sembra siano diventate chiare tre piste da seguire. Tre direzioni evidenti, necessarie, condivisibili e sinteticamente proponibili come frutto comune del lavoro svolto da tutto il gruppo dirigente che mi ha accompagnata, viatico per le sfide che ci attendono.

La prima rotta, per sconfiggere la paura del peggio, la confusione ingenerata dai tanti, troppi problemi, la nostra pochezza e quella delle nostre risorse, è la convinzione che possiamo contribuire a rendere più solido, preciso e fruttuoso il rapporto solidale che deve legare i diversi livelli, organizzativi, operativi e dirigenziali della Feneal. Abbiamo ripetutamente sottolineato che le risposte possono nascere soltanto con un supplemento di relazioni condivise e rielaborate, anche attraverso cambiamenti radicali, tra i diversi livelli della Federazione.

Ogni punto del sistema è nevralgico, non autarchico o autoreferenziale.

La robustezza dei legami, la puntualità e continuità dei rapporti è condizione fertile di efficacia ed efficienza. L'efficacia della nostra presenza non è più garantita dalla scala gerarchica propria delle forme della democrazia istituzionalizzata bensì, come va di moda dire oggi, da una rete vitale di relazioni plurime fra centri e livelli differenziati, autonomamente garanti del compimento delle responsabilità loro attribuite. Non una piramide, ma un aggregato di strutture differenziate e diversamente competenti, tenuto insieme da una modalità di governo che non faccia calare dall'alto le decisioni, che rischiano di arrivare troppo tardi e spesso in modo troppo rigido. Strutture territoriali e autonomie dei settori, rappresentanti di base (RSU o RSA) di settori singoli o collegati a forme di impianto territoriale e

quindi intercategoriale, confederali o sovranazionali, centri operativi diversi possono, se guidati correttamente, non accrescere invano la quantità del lavoro da esplicare, bensì potenziare la validità e la consistenza dell'azione sindacale.

La seconda linea di sviluppo è più legata alla qualità ed alle potenzialità di crescita delle persone che "ci mettono la faccia" anche in tempi in cui l'impegno sindacale non facilita gli applausi e non garantisce la popolarità, come dirigenti, operatori, esperti, collaboratori, delegati, iscritti o semplici lavoratori interessati, anche saltuariamente, al lavoro del sindacato. Tale direzione è perseguibile rivisitando, allargando e irrobustendo la parte dell'attività sindacale che chiamiamo informazione, formazione, aggiornamento professionale e approfondimento culturale. In fondo, si tratta di recuperare una pratica presente nella nostra tradizione, seppure da anni messa in angolo.

Lo sforzo fatto dalla Feneal di Roma, ad esempio scommettendo sull'utilità di un rapporto con gli iscritti e fra i dirigenti garantito dal mensile "Cantiere Feneal", testimonia l'attenzione rivolta alla questione. Troppo però resta ancora da fare, e per avanzare in modo fruttuoso è necessario che gli sforzi di ogni livello o funzione della federazione seguano un disegno generale. Il salto di qualità che occorre per garantire risultati di crescita, personali e dell'intera organizzazione, può derivare solo da decisioni, interventi, esperienze che individuino "progetti" specifici e articolati, riordinando le poche risorse disponibili, concentrando le responsabilità e garantendo le specifiche professionalità necessarie. Compito dell'organizzazione non è costruire percorsi e regolamenti per alimentare il "valore" o la "visibilità" dei singoli individui, bensì offrire occasioni e strumenti perché tutti coloro che si muovono all'interno della Feneal trovino un clima che faccia dello sviluppo personale non un traguardo di carriera, o di garanzia occupazionale, ma un segno significativo dello stare insieme e del darsi reciprocamente supporto nell'affrontare e vivere un'esperienza collettiva.

Infine la terza pista è quella di rendere sempre più esplicita, e quindi più facile da essere offerta ed accettata, la nostra proposta, vecchia ma rinnovata, di partecipazione al lavoro sindacale come esperienza collettiva e impegno democratico che si innesta in una storia lunga, autorevole e degna di grande rispetto. La storia secolare del riscatto del lavoro e dei più deboli in un sistema socio-economico duro e conflittuale come il nostro.

Qui mi fermo.

Perché in Feneal, come in tutto il sindacato che conosco e frequento, non c'è proprietà privata dei valori. Ognuno è segnato dalla propria esperienza e dalle proprie libere scelte e il mio compito è quello di accettarle tutte e se ne sono, e ne sarò capace, di valorizzarle e indirizzarle, un compito che anche questo Congresso tenterà di definire meglio e rendere partecipato.

Per portare il nostro contributo lavorando nelle stanze di via Varese, o sparsi sulle aree di Roma, guardando quel poco di mondo che riusciamo ad intravedere e a capire, sapendo però che c'è sempre "un'altra metà" che ci chiama. Urlando o magari in silenzio.