



**FILLEA CGIL LOMBARDIA**

Via Palmanova 22 - 20132 Milano

02 54107581 / 02 91666349

FILLEALombardia@cgil.lombardia.it

BILANCIO  
SOCIALE  
**FILLEA**  
LOMBARDIA  
**2014-2017**

# Sommario

Presentazione del Segretario Generale della Fillea Cgil Lombardia.....	3
<b>La Fillea Cgil: finalità e funzioni</b> .....	5
Da chi è costituita e chi rappresenta la Fillea Cgil .....	5
I principi fondamentali .....	5
Funzioni.....	5
Funzioni delle Fillea Territoriali.....	6
La regolamentazione interna .....	6
<b>I diversi livelli della Fillea Cgil</b> .....	6
Funzioni delle Fillea Regionali .....	7
Funzioni della Fillea Nazionale.....	7
<b>La Fillea e la Cgil</b> .....	8
Sindacato di Categoria.....	8
Valori comuni .....	9
<b>La Fillea Cgil e la rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro</b> .....	10
RSU – Rappresentanza Sindacale Unitaria .....	10
RSA – Rappresentanza Sindacale Aziendale .....	10
RLS – Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza .....	10
RLST – Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza Territoriale .....	11
<b>Il contesto regionale: breve quadro statistico del territorio e del settore delle Costruzioni della Lombardia</b> .....	12
Territorio e popolazione.....	12
Sistema produttivo, occupazione e settore delle Costruzioni.....	12
a. Sistema produttivo in generale .....	13
b. Edilizia .....	13
c. Legno Arredo .....	14
d. Materiali da costruzione .....	15
Commento.....	16
<b>Gli iscritti alla Fillea Cgil in Lombardia</b> .....	17
<b>Presenza ed organizzazione della Fillea Cgil sul territorio della Lombardia</b> .....	19
La presenza territoriale .....	19
Gli organismi dirigenti.....	19
Le persone che lavorano per la Fillea Cgil in Lombardia .....	21
Andamento generale.....	21
Le Segreterie .....	22
I funzionari.....	22
Gli RLST.....	22
<b>La rappresentanza sindacale della Fillea Cgil in Lombardia</b> .....	23
<b>Il sistema di finanziamento e le risorse economiche disponibili</b> .....	24
Le risorse raccolte .....	24
la delega sindacale .....	24
Le quote di adesione contrattuale .....	24
La “Canalizzazione” in Cgil: il sistema di ripartizione dei contributi sindacali e delle QAC.....	25
<b>FOCUS: gli enti paritetici dell’edilizia</b> .....	27
Che cosa sono .....	27
Riorganizzazione ed unificazione degli enti territoriali .....	27
Enti regionali .....	27
Le azioni di riforma sviluppate nel periodo 2014/2017 .....	28
Sintesi generale delle funzioni ed attività che si svolgono effettivamente in Lombardia.....	28

<b>FOCUS: gli RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali) dell'Edilizia</b> .....	30
Che cosa sono .....	30
Messa in rete informatica degli RLST dell'Edilizia (RLST-Link).....	30
Alcuni dati delle rilevazioni effettuate.....	30
<b>L'organizzazione e le risorse</b> .....	32
<b>Le funzioni</b> .....	32
<b>Gli Organismi di governo e controllo</b> .....	32
Congresso .....	32
Direttivo .....	33
Assemblea generale .....	33
Esecutivo .....	33
Segreteria .....	33
Sindaci .....	34
<b>La struttura operativa della Fillea Cgil Regionale</b> .....	34
Personale.....	34
Formazione del personale.....	35
<b>Le risorse economiche: provenienza ed utilizzo</b> .....	37
<b>L'attività sindacale e negoziale</b> .....	39
<b>La contrattazione in edilizia e gli enti bilaterali edili</b> .....	39
1. Accordi regionali sulle regole generali del settore .....	39
2. Accordi regionali sugli enti bilaterali edili e documenti programmatici .....	40
3. Gestione di accordi precedenti.....	42
4. Supporto dei Regionali alle Parti Sociali territoriali .....	42
5. Contributo alla contrattazione nazionale.....	42
6. Proposte, idee e mobilitazioni per lo sviluppo del settore e della contrattazione in edilizia.....	43
<b>La contrattazione nei materiali da costruzione</b> .....	43
1. Gestione delle crisi e delle vertenze .....	44
2. Contrattazione aziendale e di gruppo.....	46
3. Contrattazione regionale di Secondo Livello .....	48
4. Contributo alla contrattazione nazionale e mobilitazioni nazionali .....	49
5. Proposte, idee e mobilitazioni per lo sviluppo del settore e la contrattazione negli impianti fissi .....	49
<b>Relazioni sindacali e accordi con le istituzioni regionali</b> .....	50
1. Con la Regione Lombardia .....	50
2. Con Inail Regionale Lombardia .....	51
3. Con ANCI.....	51
<b>L'attività nel settore del restauro</b> .....	51
<b>Attività istituzionale e di sistema</b> .....	54
<b>I rapporti con la Fillea Cgil Nazionale e con la Cgil Regionale Lombardia</b> .....	54
Fillea Cgil Nazionale.....	54
Cgil Lombardia.....	54
<b>Relazioni e politiche unitarie tra Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Lombardia</b> .....	54
1. Patti ed Accordi organizzativi .....	54
2. Organismi e sedi di condivisione delle politiche.....	55
3. Formazione e aggiornamento comuni .....	55
4. Coordinamento unitario RLST dell'edilizia .....	55
<b>Gestione del Formedil Lombardia</b> .....	56
1. Attività per il miglioramento nel funzionamento del Sistema Formativo Edile della Lombardia.....	56
2. Formazione del personale delle Scuole Edili / Enti Unici per la formazione e sicurezza.....	57
3. Rapporti con la Regione Lombardia e altri Enti Pubblici in rappresentanza del Sistema Formativo Edile della Lombardia.....	58
4. Sperimentazione di progetti innovativi (coordinamento delle Scuole Edili/ Enti Unici coinvolti).....	58
<b>Comunicazione e rendicontazione sociale</b> .....	59
Comunicazione .....	59
Bilancio Sociale.....	59
<b>L'azione di coordinamento, indirizzo e supporto all'attività delle Fillea territoriali</b> .....	61
<b>Azioni generali di supporto</b> .....	61
<b>L'attività formativa</b> .....	62
1. La formazione organizzata dalla Fillea Cgil Regionale .....	62
2. La formazione unitaria organizzata da Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil Regionali della Lombardia.....	64

# PRESENTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DELLA FILLEA CGIL LOMBARDIA

Il congresso è l'assemblea alla quale spetta il massimo potere decisionale nei partiti, nei sindacati e in altre associazioni. Costituisce l'assise più importante per decidere l'indirizzo politico sindacale da seguire per gli anni successivi. Allo stesso tempo è anche il momento nel quale il gruppo dirigente deve relazionare sull'attività svolta negli anni precedenti per fare un bilancio del proprio agire.

Per questa ragione e per rendere conto delle nostre azioni svolte, abbiamo valutato opportuno presentare il bilancio sociale 2014/2017 in occasione della celebrazione del nostro XII Congresso regionale.

Dall'anno 2011 la FILLEA della Lombardia presenta il suo bilancio sociale.

Lo presentiamo a tutti i lavoratori (iscritti e non iscritti alla CGIL), all'opinione pubblica e alle nostre controparti.

In una società dove l'informazione viene veicolata sui social media, dove si registra ogni anno il calo della popolazione che legge i quotidiani e le riviste, in una società sempre più "urlata" piuttosto che "riflettuta"; fermarsi a rendicontare e a riflettere sulla propria attività non deve apparire un vezzo ma è una necessità.

Questo vuol dire innalzare il livello di trasparenza della CGIL, innalzare il livello di leggibilità e di comprensione della nostra organizzazione e del nostro agire e innalzare la conoscenza del livello di protezione sociale che garantiamo ai lavoratori.

In una fase politica dove si predica la disintermediazione dei corpi sociali come risposta ai problemi del mondo del lavoro, dove si teorizza il rapporto diretto "datore di lavoro - lavoratore" come la soluzione più efficace nella distribuzione della ricchezza prodotta dall'impresa, evidenziare le azioni svolte e i risultati ottenuti per proteggere i lavoratori in una società sempre più veloce e complessa diventa un imperativo per la CGIL.

In tutte le rendicontazioni si devono evidenziare le azioni svolte e quelle che non si è riusciti a realizzare. Nelle azioni non realizzate serve individuare le criticità, le difficoltà e gli eventi esterni che hanno condizionato il nostro agire. Sforzarci di individuare anche le nostre sottovalutazioni o i nostri errori, è un'azione che si colloca nell'ambito della rendicontazione.

In Lombardia stiamo operando in una fase economica particolare, sospesa tra due mondi e due ere. La fine di una lunga crisi reale e una ripresa generalizzata che non arriva, un livello di precarietà sociale mai così elevato, si contrappone ad una richiesta sempre più incessante di lavoratori professionalizzati e specializzati da parte delle imprese. La lunga "filiera" dell'edilizia si trova di fronte alla modifica del suo paradigma: costruire gli edifici pensando al completo riutilizzo dei materiali usati quando essi verranno demoliti. L'economia circolare con il riutilizzo di tutti i materiali e le direttive europee che impongono agli stati membri la sua attuazione (entro il 2030), costituiscono l'imminente futuro con il quale dobbiamo confrontarci.

Traguardare questo paradigma narra di quanto lavoro i soggetti che operano nel settore debbano svolgere nei prossimi anni.

Abbiamo deciso di realizzare il nostro XII Congresso e di presentare il nostro bilancio sociale in una sede non consueta, il Kilometro Rosso. Si tratta di un parco scientifico privato che si occupa di innovazione. Lo abbiamo scelto per dire che i processi di innovazione, essenziali per lo sviluppo di una società, non possono tenere presente solo le ragioni economiche dell'impresa, ma devono tenere presenti, in modo paritario, anche quelli dei lavoratori e delle lavoratrici le cui intelligenze sono il pre-requisito per applicare l'innovazione.

Parlare di sé non è mai semplice, essere obiettivi sul proprio agire è impresa ardua, ma serve per migliorare le propria azione futura.

Buona lettura.

Kilometro Rosso, Bergamo, 6 Novembre 2018

**Ivan Comotti**

*Segretario Generale FILLEA Lombardia*



# La Fillea Cgil: finalità e funzioni

## Da chi è costituita e chi rappresenta la Fillea Cgil

La Fillea Cgil è un'organizzazione sindacale, aderente alla CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro, composta dalle lavoratrici e dai lavoratori iscritti che operano nei diversi settori della filiera delle costruzioni: edilizia, cemento, calce e gesso, laterizi e manufatti in cemento, materiali lapidei e legno-arredo. Infatti il suo nome per esteso è Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia ed (industrie) Affini.

Le lavoratrici e i lavoratori che rappresenta svolgono mansioni di operai, impiegati, intermedi, tecnici e quadri, con contratti di lavoro dipendente, subordinato o parasubordinato; talvolta si trovano in temporaneo stato di disoccupazione.

Le figure professionali previste nei CCNL dei settori della Fillea Cgil:

Settore	Tipologia di lavoro
<b>EDILIZIA</b>	Architetti, ingegneri, capi cantiere, capi squadra, carpentieri, elettricisti, ferraioli, geometri, gruisti, idraulici, imbianchini, lattonieri, manovali, muratori, pavimentisti, restauratori, archeologi, impiegati amministrativi e di cantiere, giuntisti saldatori, tubisti, palombari, nostromi, riparatori meccanici, rocciatori, operatori di centrale, stuccatori, riquadratori, verniciatori, decoratori, vetrocementisti, palchettisti, addetti a lavori dell'armamento ferroviario, conduttori di macchine movimento terra, fochini, lancisti, pompisti, installatori.
<b>CEMENTO, CALCE E GESSO</b>	Tecnici, impiegati, programmatori, disegnatore, manutentore, caposquadra, preposti attività di cava o miniera, conduttori di forni, conduttori di macchine operatrici, minatori, fuochini conduttori essiccatoi, addetti linee carico silos, addetti impianti miscelazione magazzinieri.
<b>LATERIZI E MANUFATTI IN CEMENTO</b>	Operai, geometri, progettisti meccanici, elettricisti, camionisti, ragionieri, operai programmatori, manutentori trattoristi, carpentieri, montatori, falegnami e magazzinieri
<b>MATERIALI LAPIDEI</b>	Cavatori, scalpellini, intarsiatori di materiali lapidei, impiegati.
<b>LEGNO-ARREDO</b>	Falegnami, carpentieri, ebanisti, mobiliari, arredatori, intagliatori, corniciari, tornitori legno, sediai, taglialegna, allestitori di scene artistiche, bottai, fabbricanti di strumenti musicali, modellisti in legno e lucidatori, costruttori di case, posatori di pavimenti in legno, impiegati, quadri, intermedi, design, addetti alle macchine.

## I principi fondamentali

La Fillea Cgil opera secondo quanto regolato dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dalle leggi dello Stato.

I principi fondamentali che ne orientano l'azione sono definiti nel suo Statuto e possono essere così schematizzati:

DIRITTO AL LAVORO, ALLA SALUTE E ALLA TUTELA SOCIALE	SOLIDARIETÀ ATTIVA TRA I LAVORATORI E TRA LE GENERAZIONI
PARI OPPORTUNITÀ FRA UOMINI E DONNE	QUALITÀ E SICUREZZA DEL LAVORO
AUTONOMIA DEL SINDACATO	LIBERTÀ SINDACALE E PLURALISMO
ADESIONE VOLONTARIA E DEMOCRAZIA INTERNA	VERIFICA DEMOCRATICA DELLE DECISIONI
CRESCITA SOSTENIBILE E RISPETTO DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	SVILUPPO EQUILIBRATO TRA LE DIVERSE AREE DEL MONDO
PACE TRA I POPOLI	DIRITTO ALL'AUTODETERMINAZIONE DEI POPOLI

L'adesione alla Fillea Cgil è volontaria.

## Funzioni

Il ruolo del sindacato, nella vita produttiva e democratica del nostro paese, è fissato dalla Costituzione, dalle leggi e dai contratti, oltre che dalla sua libera iniziativa.

In sintesi, le principali funzioni svolte dalla Fillea Cgil sono:

- contrattazione
- tutela collettiva

- tutela individuale
  - costruzione della rappresentanza
  - indirizzo e gestione degli enti bilaterali edili
- e si esplicano ai diversi livelli in cui la Fillea opera con le sue strutture: territoriale, regionale, nazionale.

## La regolamentazione interna

La vita interna della Fillea Cgil è regolata da:

- Statuto della Cgil
- Statuto della Fillea Cgil
- Delibere attuative dello Statuto
- Regolamento del personale Cgil
- Regolamento amministrativo

## I diversi livelli della Fillea Cgil

La Fillea Cgil è organizzata su tre livelli: la Fillea Nazionale, le Fillea Regionali e le Fillea Territoriali.

I compiti della Fillea Cgil sono differenti, a seconda del livello a cui si fa riferimento.

In sintesi si ha:

Funzioni svolte ai diversi livelli			
Funzione	Nazionale	Regionale	Territoriale
Contrattazione	X	X	X
Tutela collettiva	X	X	X
Tutela individuale		X	X
Costruzione della rappresentanza			X
Indirizzo e gestione Enti bilaterali edili	X	X	X

## Funzioni delle Fillea Territoriali

Funzione di contrattazione delle Fillea Territoriali	
Contrattazione di secondo livello con le controparti datoriali	<b>territoriale nell'edilizia:</b> per la stipula del CCPL edilizia industria ed edilizia artigiani (il Contratto Collettivo provinciale di Lavoro, o cosiddetto Contratto Integrativo)
	<b>aziendale:</b> per la stipula del contratto aziendale, con ruolo di supporto e in collaborazione con le RSU – Rappresentanze Sindacali Unitarie aziendali
	<b>d'anticipo:</b> per la stipula di contratti che regolano determinate condizioni di lavoro, in specifiche situazioni di cantiere
Contrattazione/negoziazione con le istituzioni territoriali (Comuni, Province, ...) anche insieme alle controparti datoriali	definizione di norme che regolino l'attività delle imprese e le condizioni del lavoro nei diversi ambiti produttivi del settore delle costruzioni al livello territoriale
Funzione di costruzione della rappresentanza delle Fillea Territoriali	
Costruzione della base associativa della Fillea Cgil	attraverso il tesseramento e l'adesione alla Cgil
Promozione della rappresentanza nei luoghi di lavoro	tramite l'elezione delle RSU e del RLS
Funzione di tutela delle Fillea Territoriali	
Tutela collettiva delle lavoratrici e lavoratori	attraverso il supporto ai lavoratori o l'azione diretta nei singoli luoghi di lavoro (cantieri o aziende) per la rivendicazione e/o la salvaguardia dei diritti e delle condizioni di lavoro
Tutela individuale delle lavoratrici e lavoratori	facendosi carico delle problematiche della persona (rispetto al lavoro e all'assistenza sociale e previdenziale) e cercando soluzioni nel confronto con l'azienda e con gli enti preposti, direttamente o attraverso i servizi della Cgil (primi tra tutti patronato, ufficio vertenze, servizio fiscale)

**Funzione di indirizzo e gestione Enti bilaterali edili delle Fillee Territoriali**

Definizione di servizi e prestazioni di Cassa Edile, Scuola Edile e Cpt <sup>1</sup>	in sede di contrattazione con le associazioni imprenditoriali edili (Ance, artigiani, cooperazione) e a Filca Cisl e Feneal Uil
Partecipazione alla gestione degli enti	svolgendo il ruolo di amministratori

**Funzioni delle Fillee Regionali****Funzione di contrattazione delle Fillee Regionali**

Contrattazione/negoziato con le controparti territoriali	in materia di regole condivise per il settore (accordi di legalità, salute e sicurezza del lavoro, enti bilaterali dell'edilizia, informazione, ecc.)
Contrattazione con le controparti datoriali dell'artigianato del settore del legno e lapidei	per la stipula del CCRL – Contratto Collettivo Regionale di Lavoro
Contrattazione/negoziato con le istituzioni regionali (Regione, ...), insieme alle controparti datoriali	nella definizione di norme che regolino l'attività delle imprese e le condizioni del lavoro nei diversi ambiti produttivi del settore delle costruzioni a livello regionale (e talvolta territoriale)

**Funzione di tutela delle Fillee Regionali**

Tutela collettiva delle lavoratrici e lavoratori	saltuariamente e per specifici ambiti produttivi (ad esempio il restauro)
Tutela individuale delle lavoratrici e lavoratori	

A livello regionale, il CCNL edile prevede la costituzione del Formedil Regionale, ente di coordinamento delle scuole edili ed interlocutore con la Regione in materia di formazione professionale ed un Coordinamento regionale dei CPT.

**Funzione di indirizzo e gestione Enti paritetici edili delle Fillee Regionali**

Definizione di indirizzi di Formedil e del Coordinamento dei CPT	in sede di negoziazione con le associazioni imprenditoriali edili (ANCE, artigiani, cooperazione), Filca Cisl e Feneal Uil regionali
Partecipazione alla gestione del Formedil	insieme alle associazioni imprenditoriali edili (ANCE, artigiani, cooperazione), Filca Cisl e Feneal Uil nazionali, con ruolo di amministratori <sup>2</sup>

**Funzioni della Fillee Nazionale****Funzione di contrattazione della Fillee Nazionale**

Contrattazione con le controparti datoriali (associazioni imprenditoriali dell'industria delle costruzioni)	per la stipula dei CCNL – Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro
	per la stipula di contratti aziendali di gruppo
Contrattazione d'anticipo	per le condizioni e la qualità del lavoro nei grandi cantieri a valenza nazionale
Contrattazione/negoziato con le istituzioni nazionali (Governo, Ministeri, Istituti), insieme alle controparti datoriali	nella definizione di norme che regolino l'attività delle imprese e le condizioni del lavoro nei diversi ambiti produttivi del settore delle costruzioni

Riguardo agli enti paritetici, esistono a livello nazionale tre enti (CNCE, Formedil Nazionale, CNCPT, che, in pensione, in base a quanto disposto dal CCNL edilizia 2014, verranno unificati) con ruoli di indirizzo, monitoraggio, verifica e servizi nei confronti degli enti paritetici territoriali.

**Funzione di indirizzo e gestione Enti paritetici edili della Fillee Nazionale**

Definizione di indirizzi e attività di CNCE, Formedil Nazionale, CNCPT	insieme alle associazioni imprenditoriali edili (ANCE, artigiani, cooperazione), Filca Cisl e Feneal Uil nazionali
Partecipazione alla gestione dei tre enti	insieme alle associazioni imprenditoriali edili (ANCE, artigiani, cooperazione), Filca Cisl e Feneal Uil nazionali, con ruolo di amministratori nei tre consigli di amministrazione

<sup>1</sup> O Ente Unico per la formazione e sicurezza, dove sono stati accorpati Scuola e CPT.

<sup>2</sup> Dove il Formedil è configurato come vero e proprio ente.

# La Fillea e la Cgil

## Sindacato di Categoria

La Fillea è uno dei "Sindacati di Categoria" della Cgil, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

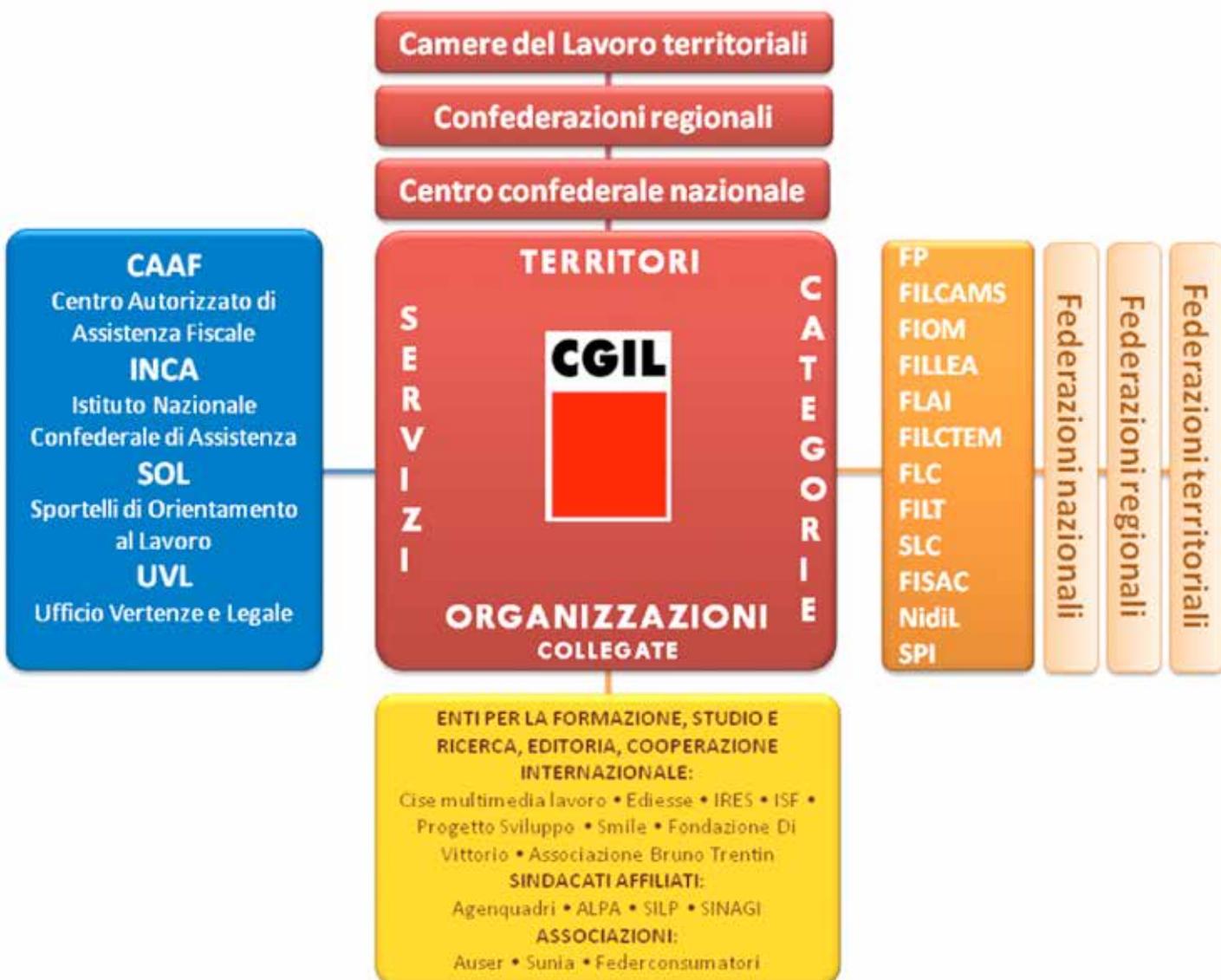
La Cgil è composta da:

- 12 Sindacati/ Federazioni di Categoria
- 124 Camere del Lavoro territoriali e metropolitane
- 21 Cgil Regionali
- Sistema di Servizi per la tutela individuale (costituito dal patronato INCA, dai servizi fiscali CAAF CGIL, dagli Uffici Vertenze e Legali e dai SOL per l'orientamento al lavoro).

È lo Statuto della Cgil che definisce i compiti delle Categorie ed è il Congresso Cgil che ne stabilisce accorpamenti e scorpori. Ogni Federazione/Sindacato di Categoria ha un proprio statuto e definisce la propria struttura organizzativa, gli organi direttivi ed i loro compiti, in armonia con quanto definito dallo Statuto della Cgil. La valutazione della coerenza tra statuto categoriale e statuto Cgil è compito del Collegio Statutario Nazionale della Cgil, che può obbligare la Categoria a ridefinirlo, in caso di incompatibilità.

Lo Statuto della Cgil definisce che "le Federazioni o Sindacati nazionali di categoria organizzano le iscritte/iscritti alla Cgil sulla base della qualificazione merceologica del settore o del comparto cui appartiene l'azienda o l'ente in cui essi prestano la loro opera".

Dice inoltre che "è di stretta pertinenza delle Federazioni o Sindacati nazionali di categoria l'esercizio del mandato negoziale", ossia l'attività di contrattazione o negoziazione tipica di un sindacato, ma "da esplicare nell'ambito delle direttive e del coordinamento della Confederazione ad ogni livello", cioè da parte della Cgil del livello territoriale o regionale o nazionale.



<b>TERRITORI</b>	La Confederazione è presente nei tre livelli nazionale, regionale e territoriale attraverso il Centro Confederale Nazionale, le Confederazioni regionali e le Camere del lavoro provinciali e metropolitane.
<b>CATEGORIE</b>	Le lavoratrici e i lavoratori iscritti al sindacato sono rappresentati, a seconda del settore produttivo a cui appartiene l'azienda o l'ente in cui prestano la propria opera, dalle federazioni di categoria, che a loro volta si articolano nei tre livelli: nazionale, regionale, provinciale.
<b>SISTEMA DEI SERVIZI</b>	Oltre alla rappresentanza e alla tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, la CGIL offre ai propri iscritti servizi fiscali (CAAF – Centro Autorizzato di Assistenza Fiscale), servizi per la tutela dei diritti previdenziali e assistenziali (INCA – Istituto Nazionale Confederale di Assistenza), assistenza contrattuale e per le vertenze di lavoro (UVL – Ufficio Vertenze e Legale), servizi di orientamento al lavoro (SOL – Sportelli di Orientamento al Lavoro).
<b>ORGANIZZAZIONI COLLEGATE</b>	Sono promosse dalla Confederazione e si occupano di: formazione studio e ricerca (Fondazione Di Vittorio), editoria (Ediesse partecipata da Edit. Coop. che edita "Rassegna Sindacale"), cooperazione e solidarietà internazionale (Progetto e Sviluppo), politiche della casa (Sunia), politiche per la terza età (Auser); vi sono inoltre altri sindacati autonomi collegati con la CGIL (Federconsumatori, Agenquadri).

All'interno delle regole generali comuni, le Federazioni/Sindacati di Categoria (e così anche la Fillea Cgil) hanno comunque autonomia nelle decisioni relative alla propria politica organizzativa, all'insediamento sul territorio e nei luoghi di lavoro, all'utilizzo delle proprie risorse economiche e finanziarie, alla politica relativa ai propri quadri sindacali e al proprio personale dipendente.

## Valori comuni

I valori su cui si basa la Fillea sono gli stessi che sono a fondamento delle finalità e dell'azione della Cgil.

Questi valori comuni sono esplicitati negli Statuti di entrambe, negli articoli 2 ("Principi fondamentali"), 4 ("Diritti delle iscritte e degli iscritti"), 5 ("Doveri delle iscritte e degli iscritti"), 6 ("Democrazia sindacale") e 7 ("Incompatibilità").

Nei "Principi Fondamentali" la Cgil descrive il tipo di società che vuole e che cerca di contribuire a costruire con la propria azione.

E poiché dichiara che la pace tra i popoli è il bene supremo dell'umanità, ne deriva che considera fondamentali e da perseguire con la sua stessa azione la **solidarietà attiva tra i lavoratori di tutti i paesi**, e l'affermazione ovunque della **democrazia politica, economica, sociale e sindacale**.

L'organizzazione sociale a cui guarda e che ispira la sua azione è quella di **"una società senza privilegi e discriminazioni, in cui sia riconosciuto il diritto al lavoro, alla salute, alla tutela sociale, il benessere sia distribuito equamente e la cultura arricchisca la vita di tutte le persone"**. Questo significa agire in proprio e sostenere decisioni ed atti anche di altri che rimuovano "gli ostacoli politici, sociali ed economici che impediscono alle persone di decidere della propria vita e del proprio lavoro".

Questa visione collettiva e globale le impone quindi di attuare e favorire una collaborazione e azione comune tra i sindacati sia a livello internazionale che europeo, oltre che a livello nazionale, con una ricerca concreta di unità sindacale, realizzata per questi fini.

Essendo però anche una visione democratica e di "autodeterminazione" dei popoli come delle persone, la Cgil considera fondamentale che ad ogni scelta che coinvolge e produce conseguenze sulla vita delle persone, queste stesse siano chiamate a dare la propria valutazione e il proprio consenso preventivo.

Da qui deriva che **"la Cgil considera decisivo, per la crescita di qualsiasi società democratica, il pieno rispetto del principio della libertà sindacale e del pluralismo che da questa consegue"**. E dunque da qui nasce concretamente la prassi democratica specifica della Cgil di chiedere il mandato (a contrattare, a negoziare) alle persone in nome delle quali agisce e a chiedere loro una valutazione, giudizio e voto favorevole prima di firmare gli accordi.

Su questi principi si basa anche il rapporto che la Cgil (e quindi la Fillea) instaura con i propri iscritti. **"Essi hanno diritto di concorrere alla formazione delle decisioni del sindacato e di manifestare liberamente il proprio pensiero ed il proprio diritto di critica"**. Ne nasce quindi anche la necessità di garantire la vita democratica interna con regole certe, indicate nell'articolo 6 e, più complessivamente nell'intero Statuto.

## La Fillea Cgil e la rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro

La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è regolata in Italia dall'Accordo Interconfederale del 18/4/1966, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), dall'Accordo Interconfederale del 20/12/1993, dall'Accordo Interconfederale del 28/6/2011, dall'Accordo Interconfederale del 31/5/2013, dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/1/2014 e, per la parte relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, dal D.Lgs 81/2008.

Forme di rappresentanza sindacale sono state presenti in Italia fin dai primi del 1900 ed hanno assunto caratteristiche e modalità diverse a seconda dell'evoluzione industriale e sociale della loro epoca.

Ad oggi, può essere eletta o designata una (ed una sola) rappresentanza sindacale nelle imprese o unità produttive con più di 15 dipendenti (nelle imprese agricole, con più di 5 dipendenti):

- la **RSU** (Rappresentanza Sindacale Unitaria) se eletta dai lavoratori dell'impresa o unità produttiva;
- la **RSA** (Rappresentanza Sindacale Aziendale) se designata dalle Organizzazioni Sindacali.

In base al D.Lgs 81/2008, Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in qualunque impresa o unità produttiva, qualunque sia il numero di dipendenti, va eletto il **RLS** (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza); nel caso sia presente la RSU, di norma è eletto o designato al suo interno.

Le Rappresentanze Sindacali godono di tutele specifiche, che le preservino da comportamenti discriminatori o coercitivi da parte della Direzione Aziendale, previste dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) e dai CCNL. Godono inoltre di specifici permessi sindacali per svolgere adeguatamente la loro attività di rappresentanza.

### RSU – Rappresentanza Sindacale Unitaria

Le RSU sono **elette in azienda da tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti al sindacato**, che abbiano un rapporto di lavoro dipendente. Partecipano al voto anche i lavoratori a tempo determinato e gli apprendisti. I CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) stabiliscono se, oltre ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, possano essere candidati ed eletti anche lavoratori con altri tipi di contratto subordinato.

Dal punto di vista dei loro poteri e funzioni, le RSU sono titolari della contrattazione aziendale e quindi hanno il potere di negoziare e stipulare il Contratto Aziendale con la Direzione dell'impresa; inoltre hanno poteri specifici di informazione e consultazione che sono definiti dal CCNL applicato nell'azienda in cui operano.

Con il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/1/2014, l'elezione delle RSU ha anche una valenza fondamentale nel conteggio della rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali nazionali. La rappresentatività dà il potere ad una Organizzazione Sindacale nazionale di presentare la piattaforma per il rinnovo del CCNL, per partecipare alla trattativa e per firmare il contratto. Con il superamento della soglia del 5% di rappresentatività sul totale dei lavoratori addetti al settore (dato derivante dalla media ponderale tra il numero degli iscritti e il numero dei voti ottenuti per l'elezione delle RSU), una Organizzazione Sindacale ha la facoltà di partecipare alle trattative per il rinnovo del CCNL.

### RSA – Rappresentanza Sindacale Aziendale

È la forma di rappresentanza sindacale in azienda introdotta dall'art. 19 della Legge 300/1970 ed è nominata dall'Organizzazione Sindacale a cui è iscritta. Anche se in buona parte sostituita dalle RSU, essa è ancora presente in alcuni luoghi di lavoro ed è anch'essa regolata dall'Accordo Interconfederale del 28/6/2011 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/1/2014.

In base a questi accordi, anche le RSA hanno funzioni contrattuali e possono stipulare il contratto aziendale, ma sono **vincolate sia all'entità della rappresentatività in azienda dell'organizzazione sindacale che le ha nominate, sia eventualmente al voto dei lavoratori (se richiesto)**, che devono esprimersi sull'accordo da loro sottoscritto.

### RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza è **eletto dai lavoratori** dell'impresa o unità produttiva, qualunque sia la sua dimensione. In presenza di RSU, è di norma eletto o designato al suo interno.

È una figura obbligatoria in tutti i luoghi di lavoro, come previsto prima dal D.Lgs. 626/94 e oggi dal D.Lgs. 81/2008. Il suo compito è quello di **rappresentare i lavoratori sugli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro**.

La legge stabilisce compiti e poteri del RLS. Deve essere preventivamente consultato dal datore di lavoro sulla valutazione dei rischi, sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, sull'attività di prevenzione incendi, pronto soccorso ed evacuazione e sulla formazione dei lavoratori in tema di sicurezza e di salute. Inoltre, il RLS ha diritto di accesso alla documentazione

aziendale sulla valutazione dei rischi e sulle misure di prevenzione, e al registro degli infortuni. Collabora, infine, alla creazione di un corretto sistema di prevenzione per la salute e sicurezza aziendale, promuovendolo e facendo proposte in merito.

### **RLST – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale**

In base al D.Lgs 81/2008 può essere nominato un RLST, cioè un RLS territoriale, che operi con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto produttivo, nelle quali non sia stato eletto il RLS.

La legge prevede che le modalità di elezione siano definite da accordi nazionali interconfederali o di categoria.

Per quanto riguarda i comparti del settore delle costruzioni, specifici RLST sono presenti solo nell'edilizia. Sono regolati dal CCNL e dall'Accordo Quadro tra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Uil Nazionali del 12 ottobre 2007.

Pertanto il RLST in edilizia viene proposto dalle Organizzazioni Sindacali ed eletto in assemblee di lavoratori, dove l'elezione viene ratificata con apposito verbale.

Il RLST svolge le medesime funzioni e ha i medesimi poteri del RLS aziendale.



# Il contesto regionale: breve quadro statistico del territorio e del settore delle Costruzioni della Lombardia

## Territorio e popolazione

Dal Censimento ISTAT 2011 e dalle rilevazioni ISTAT 2017:

	Censimento 2011	Rilevazioni 2017	Note
estensione del territorio: Lombardia Italia	23.863 km <sup>2</sup> 302.073 km <sup>2</sup>		40,5% montagna (Italia: 35%) 12,5% collina (Italia: 41,6%) 47% pianura (Italia: 23,4%)
abitanti residenti: in Lombardia in Italia	9.747.214 59.951.959	10.019.166 60.589.445	In Lombardia vive il 16,5% della popolazione italiana ed è la regione più popolosa d'Italia, seguita dalla Campania con il 9,7% e il Lazio con il 9,0%
densità per km <sup>2</sup> : in Lombardia in Italia	406 198	420 200	la Lombardia è densamente popolata, più del doppio della media italiana
genere popolazione residente: in Lombardia in Italia	51,4 % femmine 48,6 % maschi 51,6 % femmine 48,4 % maschi	51,2 % femmine 48,8 % maschi 51,4 % femmine 48,6 % maschi	in linea con la media italiana
età media popolazione residente: in Lombardia in Italia	43 43,6	44,3 44,9	in linea con la media italiana
cittadini stranieri residenti: in Lombardia in Italia	947.288 4.029.145	1.139.463 5.047.028	nel 2011 erano pari al 9,7% della popolazione residente lombarda; nel 2017 al 11,3%; in Italia erano il 6,7% e sono nel 2017 l'8,3%

Fonti: ISTAT; ASR Annuario Statistico Regione Lombardia

La Lombardia occupa quasi l'8% del territorio nazionale ma in essa vive il 16,5% della popolazione italiana. È un territorio costituito in prevalenza da pianura (47%) e montagna (40%). È densamente popolato, più del doppio della media nazionale.

Per quanto riguarda la composizione della popolazione, l'età media (44,3 anni nel 2017) e la divisione per genere (51% femmine e 49% maschi), è in linea con la media italiana.

Rispetto alla presenza di cittadini stranieri in Lombardia, nel 2017 essi rappresentano l'11,3% della popolazione lombarda (con un aumento dell'1,6% dal 2011, anno del Censimento) e il 23% dei cittadini stranieri presenti nel nostro Paese.

## Sistema produttivo, occupazione e settore delle Costruzioni

La fonte principale dei dati statistici qui riportati, che riguardano la Lombardia, è l'Annuario Statistico Regionale della Lombardia (ASR), sia con i dati disponibili nel sito, che con quelli della sua pubblicazione annuale (<http://www.asr-lombardia.it/ASR/>). L'Annuario rielabora dati ISTAT.

Per quanto riguarda il settore delle Costruzioni, ASR è anche fonte per l'Edilizia. Invece, per i materiali da costruzione, la fonte è la Banca Dati Statistica di INAIL.

### a. Sistema produttivo in generale

Imprese attive ed occupati in tutti i settori in Lombardia:

<b>IMPRESE ATTIVE ED OCCUPATI IN LOMBARDIA E IN ITALIA - ANNI 2014/2017</b>					
	2014	2015	2016	2017	andamento (2017 su 2014)
<b>Imprese Attive</b>					
Lombardia	812.668	813.913	815.246	815.956	+ 0,4%
Italia	5.148.413	5.144.383	5.145.995	5.150.149	+0.03%
<b>Occupati</b>					
Lombardia	4.237.400	4.255.800	4.327.700	4.399.000	+ 3,8%
Italia	22.278.900	22.464.800	22.757.800	23.023.000	+ 3,3%

Fonti: ISTAT in ASR Annuario Statistico Regione Lombardia

### b. Edilizia

Nelle statistiche ISTAT il settore delle Costruzioni è individuato in base al codice ATECO 2017. Il settore così classificato comprende: costruzione di edifici, di strade e ferrovie, di opere di pubblica utilità, di opere di ingegneria civile, lavori specializzati come le demolizioni, la preparazione del cantiere, il completamento e finitura degli edifici; attività di installazione degli impianti (elettrici, idraulici, gas, antincendio, riscaldamento).

Pertanto i relativi dati riguardano l'ambito del CCNL dell'Edilizia.

Imprese attive ed occupati in edilizia:

<b>IMPRESE ATTIVE IN LOMBARDIA E IN ITALIA - EDILIZIA - ANNI 2014/2017</b>					
	2014	2015	2016	2017	andamento (2017 su 2014)
<b>LOMBARDIA</b>					
Imprese	812.668	813.913	815.246	815.956	+ 0.4%
di cui costruzioni	138.446	136.254	134.679	133.501	- 3,6%
% costruzioni	17,0%	16,7%	16,5%	16,4%	
<b>ITALIA</b>					
Imprese	5.148.413	5.144.383	5.145.995	5.150.149	+ 0,03%
di cui costruzioni	774.124	760.867	750.863	744.164	- 3,9%
% costruzioni	15,0%	14,8%	14,6%	14,4%	

Fonti: ISTAT in ASR Annuario Statistico Regione Lombardia

<b>OCCUPATI IN LOMBARDIA E IN ITALIA - EDILIZIA - ANNI 2014/2017</b>					
	2014	2015	2016	2017	andamento (2017 su 2014)
<b>LOMBARDIA</b>					
Occupati	4.237.400	4.255.800	4.327.700	4.399.000	+ 3,8%
di cui costruzioni	261.400	261.000	259.000	261.700	+ 0.1%
di cui dipendenti	162.800	156.800	152.900	157.600	- 3,0%
di cui indipendenti	98.600	104.100	107.000	104.100	+ 5,6%
<b>ITALIA</b>					
Occupati	22.278.900	22.464.800	22.757.800	23.023.000	+ 3,3%
di cui costruzioni	1.484.100	1.468.300	1.403.700	1.415.800	- 4,6%
di cui dipendenti	861.400	863.500	840.500	854.400	- 0,8%
di cui indipendenti	622.700	604.800	563.300	561.400	- 9,8%

Fonti: ISTAT in ASR Annuario Statistico Regione Lombardia

Permessi di costruire, fabbricati residenziali e non residenziali, espressi in volumi:

<b>PERMESSI DI COSTRUIRE - VOLUMI - ANNI 2014/2017 - CONFRONTO CON 2004</b>						
	2004	2013	2014	2015	2015 su 2013	2015 su 2004
<b>LOMBARDIA</b>						
residenziali nuova costruzione	22.807.993	4.277.254	3.928.924	3.514.346	- 18%	- 84%
residenziali ampliamenti	2.523.460	635.188	521.460	477.127	- 25%	- 81%
non residenziali nuova costruzione	28.670.654	5.953.820	5.271.386	8.712.213	+ 276%	- 74%
non residenziali ampliamenti	7.657.176	1.765.635	2.955.449	2.453.005	+ 39%	- 67%
<b>ITALIA</b>						
residenziali nuova costruzione	115.569.928	24.155.324	21.021.927	19.233.114	- 20%	- 83%
residenziali ampliamenti	13.214.163	6.178.854	5.388.893	4.463.481	- 28%	- 66%
non residenziali nuova costruzione	136.504.001	34.941.086	28.139.768	35.163.976	+ 0,6%	- 74%
non residenziali ampliamenti	35.015.610	10.251.566	12.971.155	13.290.360	+ 30%	- 62%

Fonti: ISTAT in ASR Annuario Statistico Regione Lombardia

Addetti iscritti in cassa edile, in base al CCNL Edilizia:

<b>ADDETTI ISCRITTI NELLE CASSE EDILI DELLA LOMBARDIA E MONTE SALARI - ANNI 2014/2017</b>					
	2014	2015	2016	2017	Andamento (2017 su 2014)
numero addetti	109.419	103.718	99.191	99.511	- 9%
monte salari (euro) (*)	1.095.025.830	994.236.402	953.257.245	985.613.552	- 9%

Fonti: dati Casse Edili Lombardia

(\*) ammontare complessivo delle retribuzioni lorde dichiarate dalle imprese in cassa edile

### c. Legno Arredo

<b>IMPRESSE ATTIVE DEL SETTORE LEGNO-ARREDO - ANNI 2014/2017</b>					
	2014	2015	2016	2017	andamento (2017 su 2014)
<b>LOMBARDIA</b>					
Produzione di legno e sughero	5.291	5.123	4.895	4.703	- 11%
Fabbriche di mobili	4.834	4.717	4.509	4.328	- 10,5%
Totale	10.125	9.840	9.404	9.031	- 11,8%
<b>ITALIA</b>					
Produzione di legno e sughero	35.916	34.753	33.116	31.686	- 11,7%
Fabbriche di mobili	21.699	21.230	20.149	19.156	- 11,7%
Totale	57.615	55.983	53.265	50.842	- 11,7%

Fonti: INAIL, Banca Dati Statistici

**LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE LEGNO-ARREDO - ANNI 2014/2017**

	2014	2015	2016	2017	andamento (2017 su 2014)
<b>LOMBARDIA</b>					
Produzione di legno e sughero	21.828	21.578	21.757	21.271	- 2,5%
Fabbriche di mobili	4.834	4.717	4.509	4.328	- 10%
Totale	26.662	26.295	26.266	25.599	- 4%
<b>ITALIA</b>					
Produzione di legno e sughero	111.421	109.186	107.474	104.941	- 5,8%
Fabbriche di mobili	128.249	128.651	129.439	128.842	0,5%
Totale	239.670	237.837	236.913	233.783	- 2,4%

Fonti: INAIL, Banca Dati Statistici

**d. Materiali da costruzione****PRODUZIONE CEMENTO, CALCE E GESSO - ANNI 2014/2017**

	2014	2015	2016	2017	Andamento (2016 su 2014)
<b>LOMBARDIA</b>					
n° imprese	19	19	18	17	- 10,5%
n° lavoratori dipendenti	3.490	3.389	3.557	3.529	1%
<b>ITALIA</b>					
n° imprese	266	262	259	253	- 4,9%
n° lavoratori dipendenti	9.958	9.447	9.353	9.209	- 7,5%

Fonti: INAIL, Banca Dati Statistici

**PRODUZIONE LAPIDEI - ANNI 2014/2017**

	2014	2015	2016	2017	Andamento (2016 su 2014)
<b>LOMBARDIA</b>					
n° imprese	973	954	918	888	- 8,7%
n° lavoratori dipendenti	4.030	3.881	3.843	3.648	- 9,5%
<b>ITALIA</b>					
n° imprese	9.684	9.500	9.124	8.726	- 9,8%
n° lavoratori dipendenti	34.293	33.637	32.738	31.562	- 7,9%

Fonti: INAIL, Banca Dati Statistici

**PRODUZIONE LATERIZI - ANNI 2014/2017**

	2014	2015	2016	2017	Andamento (2016 su 2014)
<b>LOMBARDIA</b>					
n° imprese	81	78	74	69	- 14,8%
n° lavoratori dipendenti	3.115	3.083	3.080	3.069	- 1,5%
<b>ITALIA</b>					
n° imprese	1.009	966	902	851	- 15,6%
n° lavoratori dipendenti	30.666	31.403	30.073	29.088	- 5%

Fonti: INAIL, Banca Dati Statistici

## Commento

Per quanto riguarda **in generale le attività produttive e l'occupazione** in Lombardia, dal 2014 al 2017 si registra una situazione stazionaria nel numero di imprese attive ed un aumento di quasi il 4% degli occupati (senza indagare sul tipo e la qualità dei contratti di lavoro applicati).

In **edilizia**, invece, siamo ancora ad una continua riduzione sia delle imprese attive (- 3,6%) che dell'occupazione (- 3,9%); e anche se questo settore continua a rappresentare più del 16% delle imprese e più del 14% degli occupati, nel sistema produttivo lombardo la sua incidenza sta lentamente riducendosi.

In questo la media italiana registra risultati simili, ma un po' peggiori.

Considerando, tra gli occupati dell'edilizia, i lavoratori dipendenti e quelli autonomi, si rileva che in Lombardia i dipendenti si riducono (- 3%) e invece aumentano gli autonomi (+ 5,6%). Fenomeno che invece non si registra nel resto d'Italia, che vede un drastico calo degli autonomi (- 9,8%).

Questo fenomeno può dirsi confermato dai dati provenienti dalle Casse Edili della Lombardia, che continuano a registrare una riduzione degli addetti (ossia degli operai dipendenti di imprese edili a cui viene applicato il CCNL Edilizia), che dal 2014 al 2017 sono ulteriormente scesi del 9%.

Ne emergono due aspetti fondamentali: la de-strutturazione occupazionale e professionale dell'impresa edile che attirata dal miraggio dell'esternalizzazione occupazionale si è impoverita in termini di know-how, e la fuga dal CCNL edilizia, considerato dall'impresa impropriamente più costoso di altri contratti collettivi nazionali di lavoro.

Rispetto alla situazione in atto nel settore, un indicatore interessante può essere quello dell'andamento dei permessi di costruire (espressi in volumi). Per quanto riguarda gli edifici residenziali la crisi è ancora in corso, mentre per gli edifici non residenziali si rileva una vera e propria ripresa dell'attività.

Utilizzando questo indicatore possiamo però anche renderci conto della crisi che il settore ha attraversato, se si confrontano i permessi del 2017 con quelli del 2004: un tracollo di più dell'80% dell'edilizia residenziale e più del 65% in quella non residenziale.

Riguardo poi ai **settori della filiera** (cemento, laterizi, lapidei e legno) il ridimensionamento produttivo perdura.

Nel settore del Legno Arredo le imprese attive si sono ridotte nel periodo 2014/2017 tra il 10 e l'11%, mentre l'andamento dei lavoratori occupati è molto più differenziato, ma comunque non positivo, sia in Lombardia che nel Paese.

Per quanto riguarda il settore Cemento, Calce, Gesso si riscontra in generale, in Italia, ancora una crisi, mentre in Lombardia, a fronte della chiusura di 2 forni (Broni di Italcementi e Merone di Holcim) e delle riorganizzazione della sede di Italcementi a Bergamo e della sede del gruppo Holcim di Merone, l'occupazione ha registrato una tenuta complessiva per via probabilmente dell'assorbimento occupazionale delle imprese del settore.

Nel settore dei Lapedei la crisi è invece ancora profonda con una riduzione di imprese e lavoratori dall'8% al quasi 10%. La dimensione ridotta delle imprese lombarde è un ostacolo a conquistare il mercato europeo e mondiale confinandole al solo mercato locale. La capacità di investimento in innovazione di processo e di prodotto della piccola impresa è limitata, questo riduce la possibilità di incrementare la quota di mercato nel singolo settore.

A questa situazione si aggiunge la mancata definizione della legge regionale inerente la disciplina della coltivazione di sostanze minerali di cava la cui proposta non è stata portata a compimento.

Infine, per quanto riguarda i Laterizi, le imprese si riducono ancora fortemente, sia in Lombardia che in Italia, mentre l'occupazione si riduce, ma molto meno; in Lombardia anzi rimane quasi costante (- 1%).

Infatti in Lombardia la fase di ridimensionamento consistente del settore è avvenuta tra il 2012 e il 2016 con l'espulsione considerevole di molti lavoratori (es. vertenza gruppo Cividini, gruppo Vela, gruppo Magnetti, ecc.).

In sostanza, la filiera delle Costruzioni nel suo insieme non sembra ancora uscita dalla fase di ridimensionamento produttivo iniziata nel 2008.

## Gli iscritti alla Fillea Cgil in Lombardia

La FILLEA organizza e rappresenta le persone che lavorano presso le imprese industriali ed artigiane nei seguenti settori (e corrispettivi CCNL) con le seguenti mansioni:

Settore	Tipologia di lavoro
<b>EDILIZIA</b>	Architetti, ingegneri, capi cantiere, capi squadra, carpentieri, elettricisti, ferraioli, geometri, gruisti, idraulici, imbianchini, lattonieri, manovali, muratori, pavimentisti, restauratori, archeologi, impiegati amministrativi e di cantiere, giuntisti saldatori, tubisti, palombari, nostromi, riparatori meccanici, rocciatori, operatori di centrale, stuccatori, riquadratori, verniciatori, decoratori, vetrocementisti, palchettisti, addetti a lavori dell'armamento ferroviario, conduttori di macchine movimento terra, fochini, lancisti, pompisti, installatori.
<b>CEMENTO, CALCE E GESSO</b>	Tecnici, impiegati, programmatori, disegnatore, manutentore, elettricisti, meccanici, caposquadra, preposti attività di cava o miniera, conduttori di forni, ciclonisti, addetti all'insaccaggio, conduttori di macchine operatrici, minatori, fuochini, conduttori essiccatoi, addetti linee carico silos, addetti impianti miscelazione magazzinieri.
<b>LATERIZI E MANUFATTI IN CEMENTO</b>	Operai addetti alla conduzione di forni ed essiccatoi, alla conduzione di autogru e mezzi semoventi, addetti alla preparazione di argilla, operai preposti alla produzione e/o montaggio di manufatti in calcestruzzo geometri, progettisti meccanici, elettricisti, camionisti, ragionieri, operai programmatori, manutentori trattoristi, carpentieri, montatori, falegnami e magazzinieri
<b>MATERIALI LAPIDEI</b>	Cavatori, scalpellini, intarsiatori di materiali lapidei, ornanisti, figuristi, pannisti, draglisti, operatori alla segatrice a catena, filisti, tecchiaioli, fochini, lucidatori, impiegati amministrativi e tecnici.
<b>LEGNO-ARREDO</b>	Falegnami, carpentieri, ebanisti, mobiliari, arredatori, intagliatori, corniciari, tornitori legno, sediai, taglialegna, allestitori di scene artistiche, bottai, fabbricanti di strumenti musicali, modellisti in legno e lucidatori, costruttori di case, posatori di pavimenti in legno, impiegati, quadri, intermedi, design, addetti alle macchine.

Qui di seguito i dati del tesseramento:

ISCRITTI FILLEA CGIL IN LOMBARDIA PER SETTORE - ANNI 2014/2017					
Settore	2014	2015	2016	2017	andamento (2017 su 2014)
Edilizia	45.705	42.808	40.845	41.982	- 8%
Legno arredo	7.822	8.203	7.353	4.760	- 39%
Laterizi manufatti	1.545	1.353	1.164	1.176	- 24%
Lapidei	633	643	532	560	- 11%
Cemento	708	688	638	661	- 6%
<b>Totale iscritti</b>	<b>56.413</b>	<b>53.695</b>	<b>50.532</b>	<b>49.139</b>	<b>- 13%</b>

Fonte: dati tesseramento Fillea Cgil Lombardia

In generale la Fillea Cgil in questi anni ha visto ancora contrarsi la propria rappresentanza.

Si tratta di una riduzione generalizzata, ma con punte rilevanti nel Legno Arredo (- 39%) e nei Laterizi (- 24%).

Gli iscritti si sono ridotti in conseguenza della riduzione delle unità aziendali (fabbriche, uffici, cantieri, ecc).

Per quanto concerne il legno-arredo il periodo di crisi ha espulso dal mercato le aziende extra-marginali e quelle che lavoravano con poco know-how per l'edilizia, settore che si è ridotto di circa il 50% rispetto al 2008. Mentre le imprese che hanno investito nell'innovazione tecnologica (che hanno retto la concorrenza mondiale vedi il Salone Internazionale del Mobile) hanno ridotto l'occupazione ma hanno registrato un incremento di fatturato.

Per quanto concerne il settore dei laterizi e manufatti in cemento la crisi ha ridotto il mercato fino al 60% e sono rimaste quelle imprese che hanno maggiori competenze e specializzazioni e quelle che hanno una dimensione internazionale che ha consentito le opportune economie di scala.

**ALCUNI DETTAGLI SUGLI ISCRITTI FILLEA CGIL IN LOMBARDIA - ANNI 2014/2017**

	2014	2015	2016	2017	andamento (2017 su 2014)
Operai	55.137	52.388	49.408	48.037	- 13%
Impiegati e quadri	1.276	1.307	1.124	1.102	- 13%
Dipendenti di imprese artigiane	6.803	8.351	6.433	7.564	+ 11%
Cittadini stranieri	19.675	17.331	16.023	15.879	- 19%
Donne	1.598	1.541	1.375	1.287	- 19%
Nuovi iscritti	15.609	16.167	14.836	14.155	- 9%

Fonte: dati tesseramento Fillea Cgil Lombardia

Andando ad esaminare le specifiche categorie di iscritti, si rileva che, nel 2017:

- il 98% è costituito da operai e solo il 2% da impiegati e quadri; la composizione non è cambiata nel tempo;
- il 15% sono dipendenti di imprese artigiane, e sono l'unica categoria in crescita nell'ambito degli iscritti;
- il 2,6% sono donne; per il 60% sono occupate nel Legno Arredo, per il 26% in Edilizia e per il restante 14% nei Materiali da costruzione (Laterizi, Lapidari, Cemento); purtroppo, nonostante il numero esiguo (anche per la natura stessa del settore a prevalente occupazione maschile), le donne iscritte si sono anche ridotte nei quattro anni considerati (- 19%);
- il 32% sono cittadini stranieri, di cui il 92% lavora in Edilizia, il 6% nel Legno Arredo e solo il 2% nei Materiali; anche gli iscritti stranieri si sono ridotti nel quadriennio (- 19%);
- il 29% sono nuovi iscritti; la percentuale è stata più o meno stabile nel corso del periodo 2014/2017 con una punta positiva nel 2015.

Un'analisi aggiuntiva riguarda l'andamento degli iscritti nell'ambito degli addetti presenti nelle casse edili della Lombardia. Su questo viene calcolata la specifica rappresentanza tra le diverse Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL dell'Edilizia.

**ANDAMENTO ADDETTI CASSE EDILI DELLA LOMBARDIA E ADESIONE AL SINDACATO ANNI 2014/2017**

	2014	2015	2016	2017	andamento (2017 su 2014)
addetti cassa edile	109.419	103.718	99.191	99.511	- 9%
iscritti alle OOSS	84.097	77.054	73.331	70.909	- 15%
non iscritti alle OOSS	25.322	26.664	25.860	28.602	+ 13%
iscritti Fillea Cgil	34.953	31.965	30.413	29.261	- 16%
iscritti ad altre OOSS	49.144	45.089	42.918	41.648	- 15%
% Fillea Cgil sul totale iscritti	41,6%	41,5%	41,5%	41,3%	

Fonte: dati tesseramento Fillea Cgil Lombardia

Nel quadriennio considerato c'è stata una riduzione diffusa di adesione al sindacato, tanto che gli addetti non iscritti alle OOSS sono aumentati del 13%.

In questo ambito, la rappresentatività della Fillea Cgil in Lombardia si aggira sempre oltre il 41%, ma va rilevata una certa flessione rispetto alle altre Organizzazioni Sindacali. Tutte comunque soffrono della riduzione di adesione da parte dei lavoratori presenti in cassa edile.

L'aumento dei lavoratori non iscritti è un segnale negativo in termini di rappresentanza sociale del lavoro.

In generale l'eccessiva precarietà lavorativa a cui è sottoposto il lavoratore, è uno dei motivi che lo porta ad non iscriversi con trattenuta in busta paga per non esporsi nei confronti del datore di lavoro. Il lavoratore precario si iscrive al sindacato quando deve rivendicare un diritto non riconosciuto, generalmente al termine del rapporto di lavoro.

Nel comparto edile l'adesione ad una Organizzazione Sindacale avviene tramite la cassa edile e non tramite il datore di lavoro. Nonostante questo aspetto cresce il numero dei lavoratori non iscritti.

Dopo la firma del Testo Unico del Gennaio 2014, il dato del tesseramento è passato da un dato organizzativo interno al sindacato ad un dato politico-contrattuale. Infatti quando sarà completamente attuato il Testo Unico, avranno diritto a rinnovare il CCNL quelle OO.SS. che hanno superato il 5% di rappresentatività di lavoratori all'interno del settore.

# Presenza ed organizzazione della Fillea Cgil sul territorio della Lombardia

## La presenza territoriale

La Fillea Cgil in Lombardia è costituita da **14 strutture territoriali**, 12 facenti capo ai capoluoghi di provincia (Bergamo, Brescia, Como, Cremona, Lecco, Mantova, Milano, Monza Brianza, Pavia, Sondrio, Varese) e 2 territoriali (Valcamonica e Legnano Ticino Olona).

Ognuna di queste strutture ha una sede centrale ed alcune sedi distaccate, che servono a fornire i servizi di tutela all'utenza e garantire la presenza diffusa sul territorio.

Struttura	Indirizzo	Telefono	E-mail
Lombardia	Viale Palmanova 22 - Milano	02 54107581	FILLEALombardia@cgil.lombardia.it
Milano	Presso CGIL Corso di Porta Vittoria 43 - Milano	02 55025312	FILLEAMilano@cgil.lombardia.it
Bergamo	Presso CGIL Via Garibaldi 3 - Bergamo	035 3594111	FILLEABergamo@cgil.lombardia.it
Brescia	Presso CGIL Via F.lli Folonari 20 - Brescia	030 37291	FilleaBrescia@cgil.lombardia.it
Monza Brianza	Presso CGIL - Via Premuda 17 - Monza	039 27311	FILLEABrianza@cgil.lombardia.it
Como	Presso CGIL Via Ettore Brambilla 3 - Cantù	031 239311	FilleaComo@cgil.lombardia.it
Cremona	Presso CGIL Via Mantova 25 - Cremona	0372 448661	FILLEACremona@cgil.lombardia.it
Lecco	Presso CGIL Via Besonda Inferiore 11 - Lecco	0341 488222	FILLEALEcco@cgil.lombardia.it
Ticino Olona	Presso CGIL Via Calatafimi 37 - Legnano	0331 488011	FilleaTicinoOlona@cgil.lombardia.it
Lodi	Presso CGIL - Via Lodivecchio 31 - Lodi	0371 61601	FILLEALodi@cgil.lombardia.it
Mantova	Presso CGIL Via A. Altobelli 5 - Mantova	0376 2021	FilleaMantova@cgil.lombardia.it
Pavia	Presso CGIL - Via D. Chiesa 2 - Pavia	0382 3891	FilleaPavia@cgil.lombardia.it
Sondrio	Presso CGIL - Via Petrini 14 - Sondrio	0342 541311	FILLEASondrio@cgil.lombardia.it
Val Camonica	Presso CGIL Via Saletti 14 Darfo - Boario Terme	0364 543211	FilleaValleCamonica-Sebino@cgil.lombardia.it
Varese	Presso CGIL Via Nino Bixio 37 - Varese	0332 276111	FILLEAVarese@cgil.lombardia.it

## Gli organismi dirigenti

In base allo Statuto della Cgil e a quello della Fillea, ai tre livelli (nazionale, regionale e territoriale) l'articolazione degli organismi è la seguente:

- deliberanti: sono il Congresso, il Comitato Direttivo e l'Assemblea Generale;
- esecutivi: sono la Segreteria e, a livello regionale, l'Esecutivo;
- di controllo: il Collegio dei Sindaci Revisori.

Esistono poi altri organismi specializzati:

- di controllo amministrativo: gli ispettori;
- di giurisdizione e disciplinare interna: il Comitato di Garanzia;
- di garanzia statutaria: il Collegio Statutario e il Collegio di Verifica.

Il **Congresso** viene convocato ogni 4 anni ed è composto da delegati che vengono eletti ai vari livelli dell'organizzazione, partendo dalle assemblee di base degli iscritti. Il suo compito è quello di definire gli orientamenti generali per i successivi quattro anni di attività della struttura ed eleggere il Comitato Direttivo ed il Collegio dei Sindaci.

Opera in base ad un suo specifico Regolamento, deliberato dal Comitato Direttivo Nazionale Cgil.

Il Comitato Direttivo eletto dal Congresso diventa il "massimo organo deliberante" della Fillea, nei quattro anni successivi e fino al successivo Congresso.

I Direttivi vengono costituiti a tutti i livelli dell'organizzazione: territoriale, regionale, nazionale.

Il Comitato Direttivo, per ogni livello, ha le seguenti funzioni:

- dirigere l'organizzazione nell'ambito degli orientamenti decisi dal Congresso e provvedere alla convocazione del successivo Congresso;
- impostare le iniziative di portata generale e verificare il complesso dell'attività sindacale;
- assicurare il necessario coordinamento delle strutture in cui si articola l'organizzazione;
- deliberare in apposite sessioni su normative in materia di regolamento del personale e di amministrazione e canalizzazione, nonché su regole relative alla vita interna e ai comportamenti dei gruppi dirigenti;
- varare un codice etico per gli iscritti che agiscono all'interno degli organismi paritetici (enti paritetici);
- approvare il bilancio preventivo entro il mese di dicembre di ogni anno, presentato dalla Segreteria, riferito all'esercizio dell'anno successivo, ed approvare il bilancio consuntivo entro il 30 aprile di ogni anno, relativo all'esercizio dell'anno precedente.

Di seguito i dati sulla composizione dei Direttivi di tutte le Fillea della Lombardia, eletti nel Congresso 2014:

DIRETTIVI TERRITORIALI DELLA FILLEA CGIL IN LOMBARDIA - CONGRESSO 2014					
	Membri direttivo	di cui donne	di cui cittadini stranieri	di cui funzionari sindacali	di cui delegati di produzione
Bergamo	50	7	3	11	39
Brescia	43	6	3	9	34
Como	31	5	0	9	22
Cremona	21	1	4	3	18
Lecco	22	3	2	6	16
Legnano	19	2	4	4	15
Lodi	10	1	1	2	8
Mantova	30	3	1	3	27
Milano	55	16	6	18	37
Monza Brianza	31	6	2	7	24
Pavia	29	2	2	4	25
Sondrio	19	3	0	3	16
Valcamonica	27	0	0	2	25
Varese	35	6	5	8	27
<b>Totale Territori</b>	<b>422</b>	<b>61</b>	<b>33</b>	<b>89</b>	<b>333</b>
<b>Regionale</b>	<b>62</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>21</b>
<b>Totale generale</b>	<b>484</b>	<b>75</b>	<b>38</b>	<b>130</b>	<b>354</b>

Nel complesso, costituiscono i Direttivi della Fillea Lombardia 422 persone; 484 con il Direttivo Regionale.

Rispetto ai Direttivi territoriali, delle 422 persone che li compongono, 61 sono donne (14,5%) e 33 sono nati in un paese straniero (poco meno dell'8%). I funzionari sindacali rappresentano il 21%.

Considerando invece tutti i Direttivi, compreso quello regionale: la quota di donne si alza leggermente (15,5%), quella dei non autoctoni resta uguale (8%), mentre quella dei funzionari sindacali rispetto ai delegati di produzione passa dal 21% al 27%.

Con la Conferenza d'Organizzazione Cgil del 2015 è stato definito anche un nuovo organismo: l'Assemblea Generale. Questo organo è costituito dal Comitato Direttivo a cui si aggiunge una quota di attivisti dei luoghi di lavoro, eletti anch'essi. L'Assemblea Generale si riunisce di norma una volta all'anno e ha il compito di discutere e deliberare in merito alle linee programmatiche dell'Organizzazione. Inoltre, elegge il Segretario Generale e la Segreteria del livello di riferimento.

Le Assemblee Generali sono state elette a cavallo del 2015 e 2016.

Altro importante organo è quello dei **Sindaci Revisori**. Si tratta dell'organo di controllo dell'attività amministrativa, per ogni livello dell'organizzazione.

Sostanzialmente il Collegio dei Sindaci accompagna sempre con una propria relazione il bilancio consuntivo della Fillea, controlla periodicamente l'andamento amministrativo, verifica la regolarità delle scritture e dei documenti contabili. Partecipa ai Direttivi senza diritto di voto. Al Congresso del suo livello organizzativo, a conclusione dei quattro anni di attività, presenta una relazione complessiva sui bilanci del periodo intercorrente tra un Congresso e il successivo.

Qui di seguito il riepilogo dei Sindaci Revisori dei territori Fillea della Lombardia:

<b>SINDACI REVISORI FILLEA CGIL IN LOMBARDIA - CONGRESSO 2014</b>			
Strutture	Revisori	di cui donne	di cui cittadini stranieri
Bergamo	3	1	-
Brescia	2	1	-
Como	3	-	-
Cremona	3	-	-
Lecco	2	-	-
Legnano	-	-	-
Lodi	2	2	-
Mantova	2	-	-
Milano	3	-	-
Monza Brianza	3	-	-
Pavia	2	1	-
Sondrio	2	-	-
Valcamonica	2	-	-
Varese	3	-	-
<b>Totale Territori</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>-</b>
Regionale	3	1	1
<b>Totale generale</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

### Le persone che lavorano per la Fillea Cgil in Lombardia

Per svolgere la loro attività sindacale, le strutture della Fillea Cgil hanno bisogno anche di persone dedicate. Essendo sostanzialmente un'attività di erogazione di servizi (assistenza, tutela, proselitismo, contrattazione, negoziazione) ha infatti un grande peso il lavoro delle persone.

Qui sotto presentiamo un riepilogo del personale impegnato complessivamente nelle 14 strutture territoriali e nella struttura Regionale Lombardia.

<b>PERSONALE DELLE STRUTTURE FILLEA CGIL DELLA LOMBARDIA - PER RUOLO - ANNI 2014/2017</b>												
Funzione	Dicembre 2013			Dicembre 2015			Dicembre 2017			Andamento 2014/2017		
	TOT	di cui donne	di cui non autoctoni	TOT	di cui donne	di cui non autoctoni	TOT	di cui donne	di cui non autoctoni	TOT	di cui donne	di cui non autoctoni
Segretari	50	7	3	40	5	3	34	6	7	- 32%	- 14%	+130%
Funzionari sindacali	36	7	13	35	3	13	28	8	7	- 22%	+14%	- 46%
Personale amministrativo	7	7		6	6		5	5		- 28%	- 28%	
Collaboratori	7			3			2	1		- 71%		
RLST	13	1	1	12	1	1	12	1	2	- 7%	0	+100%
<b>Totale</b>	<b>113</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>95</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>- 28%</b>	<b>- 4%</b>	<b>- 6%</b>
Segretari in produzione	7	5		17	9	2	16	7		+128%	+40%	
<b>Totale generale</b>	<b>120</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>112</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>97</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>- 19%</b>	<b>+3%</b>	<b>- 6%</b>

### Andamento generale

Nel corso dei quattro anni che stiamo esaminando il **personale dedicato a tempo pieno** al lavoro in Fillea si è fortemente ridimensionato. Complessivamente si è verificata una riduzione del 28% che ha significato una presenza in meno di ben 32 persone nelle strutture lombarde.

Se però esaminiamo il **personale che opera direttamente nel lavoro sindacale sul territorio** (segretari, funzionari e RLST) vediamo che la riduzione è stata un po' inferiore, pari al 25%, ma comunque si tratta pur sempre di 25 persone in meno presenti sul territorio.

I motivi di questa riduzione sono stati sostanzialmente economici: una risposta organizzativa alla crisi del settore e quindi alla riduzione di risorse disponibili.

In questa situazione di "tagli" l'attenzione alla **presenza di genere** non è però venuta meno e anzi, nella crisi, si è puntato su di una maggiore presenza femminile nel lavoro sindacale, pur nella riduzione generale. Infatti, dalla fine 2013 al dicembre 2017, la presenza delle donne in Fillea (tra segretarie, funzionarie e RLST) in valore assoluto è rimasta di 15 persone, ma in proporzione è aumentata dal 13% al 24%, mentre la predominanza tradizionalmente massiccia in Categoria degli uomini è passata dall'87% al 76%. Aspetto questo ancor più rilevante, considerando che tra il 2014 e 2015 si era verificata una forte diminuzione della presenza femminile sindacale (da 15 persone a 9).

Sempre riguardo alla presenza delle donne, va notato che tutto il **lavoro amministrativo** viene svolto da personale femminile (anche questo un retaggio piuttosto tradizionale della Categoria); su queste mansioni sono stati fatti dei tagli, pari complessivamente al 28%.

Per quanto riguarda la presenza di persone **non autoctone** (cioè che sono ancora cittadini stranieri oppure che hanno successivamente preso la cittadinanza italiana) nelle Fillea della Lombardia, anche qui si è prodotta una riduzione, ma solo del 6%.

### Le Segreterie

Riguardo invece alle Segreterie, organismo di governo della struttura territoriale Fillea, negli anni la riduzione è stata piuttosto drastica: il **personale a tempo pieno** (dipendente o in legge 300) in segreteria è stato ridotto del 32%. Tuttavia si è aumentata molto la presenza di **delegati di produzione** (cioè persone che continuano a lavorare in azienda), che è più che raddoppiata, da 7 a 16. Complessivamente quindi le segreterie si sono ridotte, ma nei fatti del 14%.

La presenza più elevata di persone che vivono direttamente e quotidianamente nei luoghi di lavoro è un fattore sicuramente positivo, perché possono portare le problematiche e le richieste o idee che maturano in questi contesti e quindi agganciare l'attività e le decisioni della segreteria al mondo produttivo. Nello stesso tempo diventa importante saper coinvolgere queste persone anche nella vita interna dell'organizzazione per dare loro il giusto ruolo in segreteria.

La presenza delle donne in questa veste è molto più elevata: nel 2013 era del 70% e nel 2017 del 50%. I motivi di ciò sono probabilmente numerosi; sicuramente, dal punto di vista dell'Organizzazione, c'è stata anche la necessità di garantire una presenza di genere in tutte le segreterie, se almeno possibile, per salvaguardare le norme dello Statuto CGIL e avvicinarsi, dal momento che prevede la presenza del genere minoritario almeno al 40%.

Per quanto riguarda le **donne** in segreteria, nel 2017 sono soltanto sei quelle a tempo pieno, e rappresentano solo il 17% dei segretari a tempo pieno; tuttavia tra queste ci sono tre Segretari Generali, e due lo sono nei territori più grandi: Milano e Bergamo. Nel 2013 erano il 14% e non c'erano Segretari Generali. Aggiungendo i segretari in produzione, la percentuale complessiva delle donne in segreteria diventa nel 2017 del 26%, a fronte di un 21% nel 2013.

Per quanto riguarda invece la presenza di **persone non autoctone** in segreteria, questa è aumentata, passando dal 2013 al 2017 da tre a cinque. Due dei cinque sono Segretari Generali, e uno lo è del terzo territorio per importanza in Lombardia: Brescia; l'altro del Ticino Olona.

### I funzionari

La riduzione complessiva dei funzionari è stata quindi del 22%. Si sono ridotti i cittadini stranieri di 4 unità mentre le donne tra il 2013 e il 2017 sono aumentate di 1 unità (e va rilevato che tra il 2013 e il 2015 c'era stato un crollo nella loro presenza: erano solo tre, su tutto il territorio lombardo).

### Gli RLST

Gli RLST sono sindacalisti dedicati interamente all'attività relativa alla salute e sicurezza sul lavoro nei cantieri.

Nonostante la crisi e nonostante le continue richieste da parte delle Controparti Contrattuali di ridurre le risorse per la loro attività, lo sforzo in questi anni è stato quello di garantire e mantenere la loro presenza sul territorio, senza "tagli". Erano 13 nel 2013, sono 12 a fine 2017.

Oltre a quelli nominati dalla Fillea, in Lombardia operano anche quelli di Filca Cisl e Feneal Uil, per un totale di 37 persone (nel 2013 erano 39).

Alla loro attività è dedicato un Focus a fine capitolo.

## La rappresentanza sindacale della Fillea Cgil in Lombardia

Nel primo capitolo abbiamo descritto che cosa sono le diverse rappresentanze sindacali nell'ambito dei settori della Fillea. Abbiamo anche ricordato che con le modifiche introdotte dal Testo Unico del 10/1/2014 i voti ricevuti dall'Organizzazione Sindacale nella elezione delle RSU servono alla determinazione della rappresentatività per poter esercitare il diritto ai rinnovi dei CCNL. Qui di seguito la presenza effettiva delle rappresentanze della Fillea Cgil sul territorio della Lombardia.

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI - ANNI 2014/2017</b>				
Tipologia	Dicembre 2013	Dicembre 2015	Dicembre 2017	Andamento 2013/2017
RSU	476	417	363	- 24%
RSA	6	15	11	+ 66%
RLS	183	150	109	- 40%
RLST edilizia	13	12	12	- 7%
<b>Totale</b>	<b>678</b>	<b>594</b>	<b>495</b>	<b>- 27%</b>

<b>Rappresentanze sindacali per settore</b>				
	2013	2015	2017	Andamento 2013/2017
<b>RSU</b>				
Edilizia	131	113	91	- 30%
Cemento	37	30	47	+ 27%
Laterizi manufatti	79	74	40	- 49%
Lapidei	14	13	10	- 28%
Legno	215	187	175	- 19%
<b>Totale</b>	<b>476</b>	<b>417</b>	<b>363</b>	<b>- 24%</b>
<b>RSA</b>				
Edilizia	1	4	4	
Cemento	3	2	0	
Laterizi manufatti	0	2	0	
Lapidei	0	3	4	
Legno	2	4	3	
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>+ 50%</b>
<b>RLS</b>				
Edilizia	69	61	40	- 42%
Cemento	13	9	11	- 15%
Laterizi manufatti	29	20	12	- 58%
Lapidei	6	6	5	- 16%
Legno	66	54	41	- 62%
<b>Totale</b>	<b>183</b>	<b>150</b>	<b>109</b>	<b>- 40%</b>
<b>RLST</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>- 7%</b>

<b>TOTALI PER SETTORE</b>				
Edilizia	214	(*) 190	147	- 31%
Cemento	53	41	58	+ 9%
Laterizi manufatti	108	96	52	- 52%
Lapidei	20	22	19	- 5%
Legno	283	245	219	- 23%
<b>Totale generale</b>	<b>678</b>	<b>594</b>	<b>495</b>	<b>- 27%</b>

# Il sistema di finanziamento e le risorse economiche disponibili

## Le risorse raccolte

La Fillea Cgil, come le altre organizzazioni sindacali della filiera delle costruzioni, ottiene le risorse finanziarie per svolgere le proprie attività da due distinte fonti.

## La delega sindacale

La principale fonte di finanziamento è rappresentata dai contributi sindacali che gli iscritti versano volontariamente, con la sottoscrizione della "delega sindacale".

### Dallo Statuto dei Lavoratori - Legge 300 del 1970

#### Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

#### Art. 26 - Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Per **tutti i lavoratori/trici iscritti nei settori dei Materiali da Costruzione** (Legno, Cemento, Manufatti Laterizi, Lapidari) e per **gli impiegati/quadri dell'edilizia**, a seguito dell'iscrizione alla Fillea Cgil viene trattenuta in busta paga una percentuale che va dallo 0,80% all'1% delle voci di paga base e contingenza. Si tratta di una modalità di contribuzione tipica di tutta la Cgil. Per quanto riguarda invece gli **operai in edilizia**, il meccanismo è differente: la trattenuta varia da un minimo di 0,33% ad un massimo di 0,60%, calcolato sugli elementi della retribuzione, in base alle ore effettivamente lavorate, a seconda del territorio provinciale. La trattenuta viene prelevata sugli accantonamenti dalla Cassa Edile nella quale il lavoratore è stato iscritto dalla sua impresa e non dal datore di lavoro sulla busta paga.

## Le quote di adesione contrattuale

Esiste una seconda fonte di finanziamento, che deriva dalla norma del CCNL Edilizia per cui **tutto il personale operaio edile** concorre al finanziamento delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti nazionali e territoriali (Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil). Questo comporta che il datore di lavoro preleva la quota a carico del lavoratore dalla sua retribuzione e la versa in Cassa Edile, che poi la versa alle Organizzazioni Sindacali. Va chiarito che lo stesso meccanismo funziona sul fronte delle imprese, con un prelievo a carico dell'impresa e versamento alle associazioni imprenditoriali di categoria firmatarie del CCNL (art.36 CCNL edilizia).

La quota prelevata al personale operaio edile è così costituita:

- una **quota nazionale di adesione contrattuale nazionale (Q.A.C.N.)** pari allo 0,222% calcolato sugli elementi della retribuzione, in base alle ore effettivamente lavorate, a seconda del territorio provinciale, che va alle tre Organizzazioni Sindacali nazionali (Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil) e viene quindi ripartito tra di loro nella misura di un terzo per ciascuna;
- una **quota provinciale di adesione contrattuale (Q.A.C.P.)** pari a una percentuale calcolata sugli elementi della retribuzione, in base alle ore effettivamente lavorate, a seconda del territorio provinciale, che viene definita dal contratto provinciale e che è quindi diversa da provincia a provincia, che va alle Organizzazioni Sindacali territoriali di Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil. La QACP viene ripartita alle strutture provinciali delle stesse Organizzazioni Sindacali, in proporzioni definite a livello territoriale.

Per la Lombardia le quote percentuali sono così definite (al 31/12/2017):

Territorio	% Valore delega	Q.A.C.P.	Q.A.C.N.	Territorio	% Valore delega	Q.A.C.P.	Q.A.C.N.
Bergamo	0,33	0,745	0,222	Mantova	0,50	0,975	0,222
Brescia	0,45	0,802		Milano	0,50	0,741	
Como	0,50	0,915		Monza	0,50	0,741	
Cremona	0,56	0,938		Pavia	0,60	0,883	
Lecco	0,60	0,915		Sondrio	0,50	0,740	
Legnano Ticino Olona	0,50	0,741		Valcamonica	0,45	0,802	
Lodi	0,50	0,741		Varese	0,50	0,883	

Le ripartizioni tra le tre organizzazioni sindacali sono regolate dall'Accordo di Grottaferrata tra Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil del 1973 e da accordi territoriali.

### La "Canalizzazione" in Cgil: il sistema di ripartizione dei contributi sindacali e delle QAC

La Cgil è un sindacato di lavoratori e non una federazione di categorie. Pertanto tutte le risorse entrate vengono ripartite ("canalizzate") tra i vari livelli dell'organizzazione.

È infatti previsto dallo Statuto della Cgil che:

- "Le contribuzioni versate dai lavoratori e dai pensionati a seguito dell'iscrizione, a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi denominazione, sono patrimonio collettivo di tutta la Cgil e sono vincolate alla normativa generale sui finanziamenti e sui riparti".
- "I riparti devono essere effettuati in modo automatico, con cadenza mensile, garantendo la regolarità di finanziamento a tutte le strutture mediante il metodo della canalizzazione".

Come previsto dallo Statuto, il Comitato Direttivo nazionale della Cgil stabilisce una normativa generale, sulla base della quale le Cgil regionali, le Federazioni o Sindacati di categoria e lo Spi decidono nei loro Comitati Direttivi i criteri di riparto.

Complessivamente il sistema dei ristorni a cui partecipano tutte le Fillea Cgil della Lombardia per gli anni 2014 e 2015 è dato dalla tabella seguente:

Canalizzazione quote di adesione sindacale (31.12.2017)						
Fillea Territoriale	% alla Fillea Territoriale	% alla Fillea Regionale	% alla Fillea Nazionale	% alla Cgil Territoriale (Camera del Lavoro)	% alla Cgil Regionale	alla Cgil Nazionale da Fillea Territoriali
Bergamo	63,23	6,27	6,50	20,42	3,58	5,37 euro a tessera
Brescia	63,23			20,42	3,58	
Como	63,23			20,42	3,58	
Cremona	63,23			20,42	3,58	
Lecco	63,23			20,42	3,58	
Lodi	63,23			22,67	1,33	
Mantova	63,23			20,42	3,58	
Milano	63,15			19,88	4,20	
Monza Brianza	63,23			20,42	3,58	
Pavia	64,45			19,20	3,58	
Sondrio	63,23			22,67	1,33	
Ticino Olona	63,23			22,67	1,33	
Valcamonica	63,23			22,67	1,33	
Varese	63,23			20,42	3,58	

Mentre le QAC Nazionali risultano così suddivise:

Fillea Nazionale	Fillea Regionale	Fillea Territoriale
33%	8%	59%

Fatte queste premesse, riportiamo di seguito il riepilogo delle risorse effettivamente a disposizione, dopo le canalizzazioni, delle strutture Fillea della Lombardia. Per risorse disponibili si intende la somma di tre voci di bilancio: contributi sindacali, QAC e contributi da strutture. Sono le voci di ricavo più rilevanti ed omogenee tra territori. Altre voci dei ricavi (come ad esempio i proventi finanziari) sono residuali rispetto al totale complessivo dei ricavi.

Nel periodo considerato, 2014/2017, si sono ridotte del 4%.

**LE RISORSE DISPONIBILI DELLE FILLEA CGIL IN LOMBARDIA - ANNI 2014/2017**

Fillea Territoriale	2014	2015	2016	2017
Regionale	525.536	463.434	450.379	439.925
Bergamo	572.433	534.293	535.834	588.185
Brescia	498.103	456.468	457.694	532.616
Como	516.051	467.605	430.646	455.295
Cremona	180.127	174.129	162.895	189.025
Lecco	232.664	254.763	246.744	263.713
Lodi	111.303	103.663	84.046	88.513
Mantova	261.730	237.369	243.619	261.968
Milano	1.071.571	975.995	926.599	1.050.229
Monza Brianza	388.246	344.820	323.580	347.540
Pavia	305.600	228.823	269.980	293.295
Sondrio	262.158	287.375	226.696	218.214
Ticino Olona	234.004	218.498	208.303	209.568
Valcamonica	200.563	186.227	189.817	202.289
Varese	355.916	280.628	310.032	343.659
<b>Totale</b>	<b>5.716.005</b>	<b>5.214.008</b>	<b>5.068.880</b>	<b>5.486.051</b>



## FOCUS: gli enti paritetici dell'edilizia

### Che cosa sono

Il settore dell'edilizia è caratterizzato dalla presenza, a livello provinciale, di enti paritetici, costituiti e regolati dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) dell'edilizia.

Sono definiti paritetici perché il Consiglio d'Amministrazione e la Presidenza sono costituiti in parti uguali da persone nominate dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalle Associazioni dei datori di lavoro (ANCE e talvolta Artigiani).

Questi enti realizzano concretamente le politiche di legalità, di welfare, di formazione, di applicazione dell'anzianità professionale di settore e di prevenzione e sicurezza sul lavoro che il CCNL e il Contratto Integrativo Territoriale hanno stabilito.

Gli enti paritetici sono finanziati con una percentuale delle risorse raccolte dalla Cassa Edile nel territorio corrispondente, la cui entità è definita dal CCNL e dal Contratto Integrativo Provinciale.

La prima cassa edile in Italia è stata fondata nel 1909 a Milano.

### Riorganizzazione ed unificazione degli enti territoriali

Fino al CCNL del 2014 in quasi tutte le province della Lombardia gli enti paritetici erano tre: Cassa Edile, Scuola Edile e Comitato Paritetico Territoriale per la Sicurezza (CPT) nei cantieri.

Dal 2014 le Parti Sociali hanno impostato una seria riorganizzazione di questi enti ("Protocollo sugli enti bilaterali" del CCNL 2014/2016), mosse soprattutto dall'estrema difficoltà economica in cui molti di questi si trovavano a causa della riduzione dell'attività produttiva nel settore e quindi delle risorse che ad essi affluivano.

Pertanto tra il 2014 e il 2017, in base al dettato contrattuale, la maggior parte delle Scuole Edili ha inglobato i rispettivi CPT provinciali; alla realizzazione di questo processo, a fine 2017, manca in Lombardia soltanto Como.

Sempre a seguito delle indicazioni del CCNL 2014 - "Protocollo degli enti bilaterali", è stata definita una bozza di Piano Industriale per le Casse Edili di Varese, Como e Lecco con l'obiettivo di ricercare sinergie.

Per quanto riguarda invece il territorio di Bergamo, il 29/6/2015 è stato firmato un accordo che dà avvio al processo di fusione tra le Casse Edili dell'industria e dell'artigianato (Cassa Edile di Bergamo ed Edilcassa). Le ripetute dialettiche all'interno delle nostre controparti (ANCE e Associazioni Artigiane) non hanno permesso di addivenire per il momento alla fusione delle due Casse. Da parte nostra continuiamo a ritenere indispensabile e inarrestabile questo processo.

La situazione complessiva a fine 2017 degli enti paritetici edili presenti in Lombardia che risulta da tale processo è la seguente:

Casse Edili	11, di cui una artigiana (Bergamo)
Ente unico per la Formazione e la Sicurezza sul lavoro	9
Scuole Edili	1 (Como)
CPT	1 ANCE (Como) + 1 Artigiani (Bergamo)

A quasi un secolo dalla loro costituzione, le casse edili e gli enti unici (formazione e sicurezza) devono riflettere sugli sviluppi delle loro funzioni e del loro ruolo, a partire da meccanismi che permettano la corrispondenza tra ore lavorate in cantiere e ore versate in cassa edile da parte delle imprese fino ad arrivare al DURC per congruità (rapporto tra lavoro da svolgere e manodopera da impiegare).

### Enti regionali

A livello regionale esistono tre coordinamenti e un ente paritetico regionale.

- Il Coordinamento dei Direttori delle Casse Edili ha una direzione collegiale e si riunisce periodicamente a livello regionale. Alle riunioni di questo organismo partecipano di diritto le Parti Sociali Regionali (Ance, Fillea, Filca e Feneal Lombardia)
- Il Coordinamento Regionale Salute e Sicurezza, oggi in fase di ridefinizione dopo la costituzione degli Enti Unici per la Formazione e Sicurezza, è costituito da tutti i direttori degli enti unici e dai due rimanenti CPT ed è diretto, secondo un Accordo del 2006, da tre direttori a rotazione biennale.
- Il Coordinamento delle Presidenze e delle Vice-presidenze delle Casse Edili e di Edilcassa di Bergamo è costituito da tutti i presidenti della casse edili e da tutti i vice-presidenti delle 11 casse. Svolge un'attività di coordinamento e di indirizzo dell'attività delle Casse che sono in rete tra loro (ogni cassa può consultare i dati delle altre 10 casse).
- L'unico ente paritetico istituzionale a livello regionale è il Formedil Lombardia, che svolge funzioni di coordinamento degli Enti Unici, per la parte di attività relativa alla formazione, di interlocuzione con la Regione in materia di formazione per l'edilizia e di proposta per una attività anche regionale del sistema. Questo Ente ha un suo statuto e dei suoi organismi interni, ma non ha un proprio bilancio e la sua attività è realizzata dalla Segreteria Formedil, composta da una persona nominata da Ance ed una nominata da Fillea, Filca e Feneal Regionali.

**Le azioni di riforma sviluppate nel periodo 2014/2017**

In questi anni si è implementato la piattaforma Edilconnet, comune a tutte le Casse Edili della Lombardia, che è stato creato nel 2012 per la verifica della congruità, ovvero l'accertamento da parte delle Casse della corrispondenza fra la manodopera registrata in cantiere, la tipologia e l'importo dei lavori con i minimi previsti dalla normativa.

Dal mese di Febbraio del 2017 in 9 casse edili Edilconnet ha offerto ulteriori funzioni.

E' entrata in funzione la "Denuncia per cantiere", ovvero la nuova funzione che permette l'inserimento automatico dei cantieri e delle loro caratteristiche da parte del sistema per avere una fotografia precisa degli spostamenti di cantiere da parte delle imprese e dei lavoratori all'interno dei territori della regione Lombardia.

E' entrato in funzione il programma "Edilizia in chiaro" che consente da un lato una verifica stringente delle dichiarazioni di utilizzo della manodopera da parte delle aziende e dall'altro un recupero efficace dell'elusione contributiva e contrattuale.

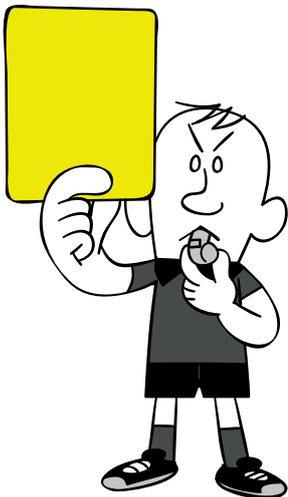
Per quanto riguarda il Formedil Lombardia, nel 2017 sono stati rinnovati gli organismi (Giunta e Presidenza) ed è stato varato anche un Piano Triennale di attività, che ingloba una proposta delle Organizzazioni Sindacali di riorganizzazione a livello regionale dell'offerta formativa e di rilancio del ruolo nei confronti della Regione Lombardia. Tutto ciò affiancato anche da una ridefinizione dell'immagine del Sistema di Formazione e Sicurezza Edile che valorizzi le sue competenze ed il suo ruolo nella crescita della qualità del settore, delle imprese e della manodopera.

Nel piano Triennale di attività è prevista l'attivazione del libretto formativo del lavoratore nel sistema Edilconnet, dove sarà registrata tutta la formazione professionale e di sicurezza sul lavoro che il lavoratore ha svolto. Inoltre si è definita una sinergia operativa di ogni Ente Unico che sarà a disposizione per svolgere in tempi brevi la formazione professionale richiesta dalle aziende.

**Sintesi generale delle funzioni ed attività che si svolgono effettivamente in Lombardia**

Qui di seguito i quadri di sintesi delle funzioni dei diversi enti paritetici dell'edilizia, come previsti dal CCNL dell'edilizia industria, e con le funzioni effettivamente svolte dagli enti della Lombardia.

FUNZIONI DELLE CASSE EDILI ATTIVITÀ 2014/2017 IN LOMBARDIA	
Raccogliere ed erogare una parte del trattamento economico previsto dal CCNL: ferie, gratifica natalizia, TFR <ul style="list-style-type: none"> <li>• Svolta da tutti gli enti in Lombardia</li> </ul>	Erogare il premio annuo per l'anzianità professionale edile (APE / scatti di anzianità dell'edilizia) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Svolta da tutti gli enti in Lombardia</li> </ul>
Offrire prestazioni extracontrattuali e integrative di carattere assistenziale, sanitarie e mutualistico, come ad esempio: assegni e borse di studio per i figli degli iscritti, indumenti da lavoro, soggiorni estivi, assegni per figli portatori di handicap, compartecipazione a spese mediche e odontoiatriche <ul style="list-style-type: none"> <li>• Svolta da tutti gli enti in Lombardia</li> </ul>	Rilasciare la certificazione della regolarità contributiva per le imprese iscritte (DURC on line) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Svolta da tutti gli enti in Lombardia</li> </ul>
Denuncia per cantiere: è una funzione che permette l'inserimento automatico dei cantieri e delle loro caratteristiche da parte del sistema per svolgere una fotografia precisa degli spostamenti da parte delle imprese e dei lavoratori all'interno dei territori della regione Lombardia. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Svolta dalle 10 Casse Edili e non dall'Edilcassa di Bergamo</li> </ul>	Edilizia in chiaro: è una funzione che consente da un lato una verifica stringente delle dichiarazioni di utilizzo della manodopera da parte delle aziende e dall'altro un recupero efficace dell'elusione contributiva e contrattuale. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Svolta dalle 10 Casse Edili e da Edilcassa di Bergamo</li> </ul>



**Cartellino giallo!**  
 Agli imprenditori artigiani lombardi del mobile: da 4 anni gli operai che danno forma al design più apprezzato al mondo aspettano il rinnovo del contratto di lavoro! **#contrattosubito**

**Yellow card!**  
 Artisan entrepreneurs: renew the labour workers contract! For over 4 years the artisan workers who produce world renowned furniture have been waiting for their collective labour agreement to be renewed! **#contractimmediately**





## FUNZIONI DEGLI ENTI UNICI PER LA FORMAZIONE E SICUREZZA ATTIVITÀ 2014/2017 IN LOMBARDIA

FORMAZIONE E SERVIZI AL LAVORO	
Formazione continua per i lavoratori delle costruzioni (operai e tecnici) • Svolta da tutti gli enti in Lombardia	Formazione per gli apprendisti • Svolta da tutti gli enti in Lombardia
Formazione per gli addetti al primo soccorso e antincendio • Svolta da tutti gli enti in Lombardia	Formazione in diritto dovere per la qualifica professionale di muratore • Triennio attualmente attivo presso gli enti di Bergamo, Brescia e Cremona; andato esaurendosi nel periodo 2014/2017 negli enti di Como, Pavia e Lecco
Formazione per la sicurezza e salute in edilizia per lavoratori, RLS, preposti, RSPP e Coordinatori (CSP e CSE) • Svolta da tutti gli enti in Lombardia	Formazione per specifiche figure professionali (ponteggiatori, addetti macchine di sollevamento) • Svolta da tutti gli enti in Lombardia
Servizi al lavoro nell'ambito di blen.it • Sportelli presenti negli enti di Bergamo, Brescia, Milano, Pavia	Servizi al lavoro con accreditamento regionale (solo in alcuni casi e regioni) • Accreditamento regionale degli enti di Bergamo, Brescia, Milano, Pavia
Libretto formazione: compilazione, gestione e implementazione della formazione (professionale e di sicurezza) che il lavoratore edile ha svolto • Al momento solo per i corsi realizzati presso il singolo Ente	
SICUREZZA	
Studio dei problemi generali e specifici di prevenzione degli infortuni, l'igiene del lavoro nei cantieri • Svolta da tutti gli enti in Lombardia	Consulenza e assistenza alle imprese in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro • Svolta da tutti gli enti in Lombardia
Pubblicazioni e materiale informativo per la diffusione della conoscenza e della prevenzione • Svolta da tutti gli enti in Lombardia	Sopralluoghi nei cantieri di verifica delle condizioni e per il loro miglioramento • Svolta da tutti gli enti in Lombardia
Pubblicazioni e materiale informativo per la diffusione della conoscenza e della prevenzione • Svolta da tutti gli enti in Lombardia	



## FOCUS: gli RLST (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali) dell'Edilizia

### Che cosa sono

Il settore dell'edilizia prevede la presenza di specifici Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST). Si tratta di RLS nominati a livello territoriale: essi svolgono funzione di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per quelle imprese o unità produttive del territorio che non abbiano nominato il loro rappresentante aziendale.

Hanno gli stessi poteri e funzioni del RLS e sono normati nella loro attività dall'art. 48 e 50 del Dlgs 81/2008 e dai CCNL dell'edilizia.

In Lombardia queste figure sono presenti da vent'anni.

Le Organizzazioni Sindacali Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil hanno creato una rete di RLST dedicati ai cantieri, costituita ad oggi da 37 persone operanti su tutto il territorio regionale e ripartiti per province. Di questi, 12 sono della Fillea.

La loro attività è finanziata con un contributo previsto dal CCNL dell'Edilizia versato dalle imprese e contrattato a livello provinciale.

Oltre alle funzioni previste dagli art. 48 e 50 del Testo Unico, gli RLST dell'edilizia svolgono anche un ruolo di segnalazione ai datori di lavoro delle situazioni di rischio e anche di consiglio tecnico su come metterle in sicurezza.

Gli RLST operano soprattutto con le piccole e piccolissime imprese. La loro funzione è fondamentale perché la competenza in materia di sicurezza e prevenzione delle figure aziendali e dello stesso datore di lavoro è sempre molto limitata, se non del tutto insufficiente.

### Messa in rete informatica degli RLST dell'Edilizia (RLST-Link)

Dal 2016, i 37 RLST sono collegati tra loro da un sistema di messa in rete informatica a livello regionale, voluto espressamente dai Regionali della Lombardia di Fillea, Filca e Feneal.

Il programma RLST-Link permette loro di scambiarsi informazioni sulle situazioni che incontrano nei cantieri e di fotografare lo stato dell'arte dal punto di vista della prevenzione in materia di salute e sicurezza sul territorio lombardo (almeno per quanto riguarda i cantieri da loro visitati e seguiti).

Il progetto è stato avviato nel 2014 con un lavoro comune sviluppato dai Regionali con gli stessi RLST, partendo dalla impostazione di una scheda di rilevazione di base, comune per tutti. Infatti le modalità di rilevazione erano diverse da provincia a provincia ed anche gli strumenti tecnici attraverso cui veniva realizzata erano molto diversi: si passava da gestionali complessi con la rilevazione molto raffinata di dati in alcuni territori, passando per programmi molto semplificati in altri, fino, in alcune province, alle schede di visita compilate a mano e archiviate nell'armadio.

Nel 2015 è stata fatta la sperimentazione del sistema, che ha anche richiesto, in certi territori, l'acquisto di macchine (personal computer) adeguate per gestire il programma e che ha quindi rappresentato una spinta all'ammodernamento della strumentazione anche per gli RLST con dotazione fino ad allora solo cartacea.

Dal 2016 la messa in rete è a regime.

Nei due anni 2016 e 2017, sono state fatte 12.651 visite in cantiere, di cui 12.207 in cantieri della Lombardia e 444 in altre regioni (dove operavano le imprese seguite dagli RLST lombardi e non c'erano RLST locali).

Il 37,4% di queste visite è stato fatto da RLST della Fillea Cgil.

Delle 12.207 visite in territorio lombardo, l'87% vengono fatte su iniziativa del RLST, mentre solo il 13% vengono richieste dall'impresa. Questo dimostra che il ruolo del RLST è anche di controllo della situazione, dal momento che decide in proprio se visitare e quando i cantieri dell'impresa che segue e di cui è il RLST; le norme comunque prevedono che avvisi preventivamente l'impresa prima di visitarla.

Va precisato infine che ciascun RLST segue più imprese contemporaneamente, e per ciascuna impresa i suoi cantieri, visitandoli anche più volte nel tempo.

### Alcuni dati delle rilevazioni effettuate

Su alcuni aspetti fondamentali del processo produttivo le rilevazioni dicono che:

- la **formazione** degli addetti è assolta nel 97% dei casi esaminati e solo nel 2% risulta incompleta e non fatta nell'1%; cogliamo l'occasione per ricordare che nel settore dell'edilizia vige la norma prevista dal CCNL che chiunque entri a lavorare in cantiere debba aver frequentato le "16 ore", cioè 16 ore di formazione di base riguardanti il cantiere, le sue lavorazioni e la sicurezza; tale formazione viene fatta dagli enti paritetici edili, per un motivo molto importante: la qualità della formazione è centrale, se fatta bene insegna alle persone a lavorare in sicurezza, se fatta superficialmente può invece non incidere sui comportamenti e quindi sul modo di lavorare (sia del datore di lavoro che dei suoi dipendenti);
- i **mezzi di protezione individuale (DPI)** sono presenti, consegnati ed utilizzati nel 76% dei casi; dato rilevante e grave è però che nel 24% dei cantieri esaminati non vengono usati adeguati DPI !
- il **POS**, il Piano Operativo di Sicurezza, obbligatorio per ogni impresa che operi all'interno di un cantiere, è presente nel 99% dei casi esaminati;

- la presenza di **dispositivi di pronto soccorso** in cantiere è rilevata nell'86% dei casi (il 14% ne sono però sprovvisti!);
- la presenza di un **estintore** è rilevata nell'84% dei casi (ma non c'è nel 16%).

Un dato che riguarda un aspetto molto importante dell'attività del RLST e che risulta ancora troppo limitato è il contatto diretto con i lavoratori. Solo nel 32% delle visite effettuate gli RLST riescono ad avere un rapporto diretto con i lavoratori presenti in cantiere. Sicuramente questo aspetto deve essere potenziato, proprio per capire le specifiche esigenze e portarle al datore di lavoro, integrandole con le osservazioni più tecniche realizzate in proprio dal RLS, relative al luogo di lavoro.



# L'organizzazione e le risorse

## Le funzioni

I compiti generali delle Fillea regionali sono già stati descritti nel primo capitolo.

In sintesi, la Fillea Cgil Regionale Lombardia svolge attività nei seguenti ambiti:

- attività sindacale di livello regionale: contrattazione, accordi pattizi, enti bilaterali, gruppi industriali di settore, restauro
- relazioni industriali ed istituzionali con le Associazioni Datoriali di settore di livello regionale e con le Istituzioni Regionali;
- attività a carattere unitario: gestione Formedil (Ente Paritetico Regionale per la formazione in edilizia), Rete degli RLST della Lombardia (RLST-LINK)
- coordinamento, indirizzo e sostegno nei confronti delle Fillea Cgil Territoriali della Lombardia sugli aspetti politici, organizzativi, gestionali del lavoro sindacale in Lombardia
- relazioni politiche ed organizzative con Fillea Cgil Nazionale e Cgil Lombardia (Centri Regolatori)

## Gli Organismi di governo e controllo

Lo schema che segue rappresenta l'insieme degli organismi della Fillea Cgil Regionale Lombardia e le loro interconnessioni:



## CONGRESSO

Il Congresso è il massimo organo deliberante della Fillea Cgil e viene convocato di norma ogni 4 anni. L'ultimo Congresso si è svolto nel **marzo 2014** (Gazzada, 13 e 14 marzo).

L'Assemblea Congressuale era composta da **154 delegati**. Di questi:

- 123 erano uomini e 31 donne (pari al 20%);
- 18 erano persone non autoctone (pari all' 11,7%), di cui 1 donna;
- 78 erano funzionari sindacali (51%), 70 delegati di produzione (45%) e 6 RLST (5%).

La rappresentanza dei diversi territori lombardi era così distribuita:

Delegati al Congresso Regionale per ciascun territorio					
Bergamo	22	Brescia	15	Como	11
Cremona	6	Lecco	8	Lodi	4
Mantova	8	Milano	35	Monza Brianza	10
Pavia	9	Sondrio	5	Varese	10
Valle Camonica	5	Ticino Olona	6		

I due territori più rappresentati sono Milano (con il 23%) e Bergamo (con il 14,5%).

## DIRETTIVO

Il Congresso del marzo 2014 ha eletto l'attuale Comitato Direttivo Regionale, che è il massimo organo deliberante della Fillea tra un Congresso e l'altro.

Il Direttivo Regionale è composto da 62 persone, di cui 41 funzionari sindacali (66%) e 21 delegati di produzione (34%). Le donne sono 14 (22,6%) e le persone di origine straniera 5 (8%).

## ASSEMBLEA GENERALE

Come già ricordato nel primo capitolo, nel 2015, con la Conferenza d'Organizzazione Cgil, è stato definito un nuovo organismo: l'Assemblea Generale.

L'Assemblea Generale è costituita dal Comitato Direttivo, a cui viene aggiunta, per elezione, una quota di attivisti dei luoghi di lavoro. Suo compito è quello di discutere e deliberare in merito alle linee programmatiche dell'Organizzazione. Inoltre, elegge il Segretario Generale e la Segreteria.

Dati composizione Direttivo e Assemblea Generale					
	Membri	di cui Donne	di cui Non autoctoni	di cui Funzionari sindacali	di cui Delegati di produzione
Direttivo	62	14	5	41	21
Assemblea Generale	80	19	6	41	39

## ESECUTIVO

L'Esecutivo regionale ha funzioni di indirizzo, consultazione e coordinamento dell'attività delle Fillea, a livello regionale. È stato eletto dal Comitato Direttivo ed è composto da 21 persone. Ne fanno parte il Presidente del Direttivo, la Segreteria Regionale e tutti i Segretari Generali delle Fillea Territoriali.

Nel 2014 era costituito da 18 persone, di cui 2 donne (la Presidente del Direttivo e una dei tre Segretari regionali). Nel dicembre 2017 la situazione era nettamente mutata e facevano parte dell'Esecutivo: 6 donne (la Presidente del Direttivo, due Segretarie regionali e 3 Segretarie Generali Territoriali), 3 persone di origine straniera (due Segretari Generali, dal Senegal e dall'Albania e la Presidente del Direttivo, dalla Norvegia), e 10 uomini.

Composizione dell'Esecutivo Fillea Cgil della Lombardia			
	componenti	di cui donne	di cui persone di origine straniera
genn 2014	18	2	0
dic 2017	18	6	3

## SEGRETERIA

La Segreteria è composta dal Segretario Generale e da 2 Segretari. Funziona collegialmente, si riunisce su convocazione del Segretario Generale e attua le decisioni del Comitato direttivo. Svolge la direzione e la gestione quotidiana delle attività della Fillea Cgil Lombardia.

Nel periodo 2014/2017 la Segreteria ha visto, il 16 novembre 2016, il cambio del Segretario Generale, l'uscita di un componente uomo e l'ingresso di una donna. La nuova Segretaria proveniva dalla Camera del Lavoro Metropolitana di Milano. Per quanto riguarda le deleghe ci sono state delle modifiche: alcuni spostamenti e l'introduzione di nuovi temi.

Schema delle deleghe nel 2014 e nel dicembre 2017:

<b>DELEGHE DELLA SEGRETERIA NEL 2014 E NEL 2017</b>			
<b>FUNZIONE</b>	<b>ANNO</b>	<b>NOME</b>	<b>DELEGHE</b>
Segretario Generale	2014	Marco Di Girolamo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rappresentanza politica e istituzionale;</li> <li>• rappresentanza legale; rapporti istituzionali con Cgil Lombardia, FILLEA Cgil Nazionale, con Enti e Associazioni datoriali lombarde e con la Regione Lombardia;</li> <li>• politiche organizzative e delle risorse, amministrazione;</li> <li>• settori produttivi: edilizia e grandi opere;</li> <li>• politiche internazionali e politiche dell'immigrazione</li> </ul>
	2017	Ivan Comotti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rappresentanza politica e istituzionale;</li> <li>• rappresentanza legale;</li> <li>• rapporti istituzionali con Cgil Lombardia, FILLEA Cgil Nazionale, con Enti e Associazioni datoriali lombarde e con la Regione Lombardia;</li> <li>• politiche organizzative e delle risorse, amministrazione;</li> <li>• settori produttivi: edilizia e grandi opere; cemento e relativi Coordinamenti Gruppi industriali</li> </ul>
Segretario	2014	Ivan Comotti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• settori produttivi: Legno Arredo, Cemento, Laterizi e Manufatti, Lapidei e Piano Cave Regionale e relativi Coordinamenti di Gruppi Industriali;</li> <li>• Artigiani Legno Lapidei; previdenza integrativa</li> </ul>
	2017	Tiziana Scalco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• settori produttivi: Legno Arredo, Cemento, Laterizi e Manufatti, Lapidei e Piano Cave Regionale e relativi Coordinamenti di Gruppi Industriali;</li> <li>• Artigiani Legno Lapidei;</li> <li>• previdenza integrativa;</li> <li>• politiche della sicurezza, ambiente di lavoro e amianto;</li> <li>• politiche di genere;</li> <li>• mercato del lavoro;</li> <li>• legalità;</li> <li>• politiche territoriali</li> </ul>
Segretario	2014	Ada Lorandi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione dei quadri sindacali e bilancio sociale;</li> <li>• direzione tecnica paritetica con Ance del Formedil (funzione unitaria Fillea, Filca, Feneal Regionali) e materie collegate;</li> <li>• coordinamento RLST (Fillea e unitario) e salute e sicurezza in edilizia;</li> <li>• settori produttivi: restauro;</li> <li>• politiche di genere e coordinamento Filleadonna Lombardia;</li> <li>• politiche del mercato del lavoro e formazione professionale</li> </ul>
	2017	Ada Lorandi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione dei quadri sindacali;</li> <li>• comunicazione e bilancio sociale;</li> <li>• direzione tecnica paritetica con Ance del Formedil (funzione unitaria Fillea, Filca, Feneal Regionali) e materie collegate;</li> <li>• coordinamento RLST (Fillea e unitario) e salute e sicurezza in edilizia;</li> <li>• settori produttivi: restauro</li> </ul>

## SINDACI

Il Collegio dei Sindaci Revisori è l'Organo di Controllo dell'attività amministrativa della Fillea Cgil.

È stato eletto dal Congresso ed è composto da 3 persone: due funzionari sindacali e un delegato di produzione (2 uomini, di cui uno di provenienza straniera, e una donna).

## La struttura operativa della Fillea Cgil Regionale

### PERSONALE

Dal 2014 ci sono stati alcuni cambiamenti.

La struttura operativa della Fillea Cgil Lombardia, nel 2014, era costituita da 3 segretari, una impiegata amministrativa, un collaboratore retribuito e due a titolo gratuito.

Da un punto di vista economico e di rapporti di lavoro, aveva quindi alle sue dipendenze 4 persone con contratto di lavoro a tempo determinato (di cui una in Legge 300) ed una con contratto di collaborazione.

A dicembre 2017, l'impiegata amministrativa è andata in pensione e non è stata sostituita, avendo scelto di affidare la contabilità ed amministrazione a Sintel, società di scopo della Cgil. Altre funzioni da lei svolte, di carattere organizzativo (biglietteria treni/aerei, hotel, prenotazione sale, ecc.) e di raccolta dati statistici (tesseramento) sono stati ripartiti tra i Segretari ed il colla-

boratore retribuito. Anche una dei due collaboratori volontari ha deciso di ritirarsi completamente in pensione e ha cessato la collaborazione.

Per quanto riguarda la Segreteria, uno dei tre segretari opera per metà tempo per la Fillea Cgil Lombardia e per l'altra metà per la Fillea Cgil Nazionale, sui temi della formazione dei quadri e del restauro. Esiste formalmente un contratto interno di comando tra le due strutture.

In sintesi, qui di seguito, alcune aspetti relativi al personale della struttura della Fillea Cgil Lombardia e della sua evoluzione nel periodo 2014/2017.

<b>CARATTERISTICHE DEL PERSONALE DELLA FILLEA CGIL LOMBARDIA</b>				
		<b>Segreteria</b>	<b>Personale amministrativo</b>	<b>Collaboratori</b>
2014	Numero	3	1	3
	Genere	2 uomini e 1 donna	donna	2 uomini e 1 donna
	Età	1 sotto e 2 sopra ai 50 anni	sopra ai 50 anni	sopra ai 60 anni
	Titolo di studio	1 laurea + 2 diploma	licenza media	3 diploma
	Contratto di lavoro	3 dipendenti a tempo indeterminato (1 L. 300)	dipendente a tempo indeterminato	1 contratto di collaborazione
2017	Numero	3	0	2
	Genere	2 donne e 1 uomo		2 uomini
	Età	3 sopra ai 50 anni		sopra ai 60 anni
	Titolo di studio	1 laurea + 2 diploma		2 diploma
	Contratto di lavoro	3 dipendenti a tempo indeterminato (1 L. 300)		1 contratto di collaborazione

I dati sulle retribuzioni lorde percepite, come da Regolamento Cgil del personale, sono forniti in tabella:

Funzione	2014		2017	
	Retribuzione totale mensile lorda per livello	Di cui: indennità di mandato segretari	Retribuzione totale mensile lorda per livello	Di cui: indennità di mandato segretari
A) segretario generale	€ 3.388	428	€ 3.388	428
B) segreteria	€ 3.089	282	€ 3.269	282
B) segreteria	€ 3.004	282	€ 3.004	282
A1) area qualificata	€ 2.400			
E) collaboratori	€ 1.248		€ 1.000	

Tutte le persone della Fillea Regionale hanno un telefono cellulare pagato dalla struttura. I tre segretari hanno anche in dotazione un tablet.

I segretari godono del rimborso delle spese di trasferimento casa-lavoro, che corrispondono o al rimborso dei biglietti e abbonamenti dei mezzi pubblici oppure al rimborso chilometrico, quando si spostano in auto. In alternativa hanno in dotazione una macchina aziendale (nel periodo considerato sono in uso due auto aziendali).

### FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel periodo 2014/2017 il personale della Fillea Cgil Lombardia ha seguito una serie di corsi per il proprio aggiornamento professionale.

**FORMAZIONE FREQUENTATA DAL PERSONALE FILLEA CGIL LOMBARDIA**

Soggetto promotore	Temi	Numero di ore	Partecipanti della Fillea Cgil Lombardia
<b>ANNO 2014</b>			
Cgil Lombardia	Aggiornamento sull'utilizzo dei sistemi informatici di posta, agenda e calcolo	40	1
Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Nazionali	L'innovazione e la sostenibilità in edilizia	4	3
Formedil Nazionale	Il marketing applicato alle scuole edili	8	1
Fillea Cgil Nazionale	Il piano carceri e i protocolli di legalità	7	1
Fillea Cgil Nazionale e Cgil Lombardia in collaborazione con il Politecnico di Milano)	Il dopo Expo	4	1
<b>ANNO 2015</b>			
Fillea Cgil Nazionale e Formedil Nazionale	Il sistema Blen.it e la creazione della rete di facilitatori sindacali	7	1
Fillea Cgil Nazionale	Il Jobs Act e gli effetti nel settore delle costruzioni	4	4
Fillea Cgil Nazionale	Dissesto idrogeologico e possibili interventi da parte delle organizzazioni sindacali	7	1
Cgil Lombardia	Le politiche attive del lavoro	5	1
Fillea Cgil Nazionale	Seminario in materia di organizzazione	12	3
Fillea Cgil Nazionale	Seminario in materia di contratti	7	3
Fillea Cgil Nazionale	Seminario su andamento e prospettive di settore	5	3
Cgil Lombardia	Amministrazione e contabilità	50	1
<b>ANNO 2016</b>			
Fillea Nazionale + Fillea Lombardia	L'amministrazione delle casse edili	8	2
Fillea Lombardia	Introduzione a FilleaOffice	4	1
Cgil Lombardia	La normativa sugli appalti	8	4
FETBB + Fillea Nazionale	La normativa europea sugli appalti	4	1
Scuola Edile di Pavia	Il BIM – Building Information Modeling	4	1
CPT Milano	La documentazione di cantiere	4	1
Formedil Nazionale	Introduzione a Facebook ed alla costruzione di pagine e gruppi	4	1
<b>ANNO 2017</b>			
Associazione Ambiente e Lavoro	Qualificazione formatori per responsabili di progetto formativo e formatori-docenti	24	1
Fillea Cgil Nazionale	Crisi aziendali: procedure e strumenti pubblici e privati	12	1
Formedil Lombardia	Dlgs 231/2001 e sua applicazione negli enti di formazione	12	1

## Le risorse economiche: provenienza ed utilizzo

Qui di seguito l'andamento del bilancio economico della struttura, nel periodo 2014/2017.

<b>CONTO ECONOMICO - RICAVI NEL QUADRIENNIO 2014/2017</b>				
	2014	2015	2016	2017
Contributi sindacali	412.493	404.614	393.884	398.729
Contributi da strutture	22.043	58.820	56.495	41.196
Contributi diversi	221	195	195	5.788
Affitti	13.025	26.053	18.334	21.250
Recupero spese	500	0	600	0
Recupero spese personale comandato	28.479	29.356	28.479	28.829
<b>Totale ricavi caratteristici</b>	<b>476.761</b>	<b>519.038</b>	<b>497.987</b>	<b>495.792</b>
Proventi finanziari	3.773	2.468	2.021	1.733
Proventi straordinari	8.652	9	18.867	3.871
Riutilizzo fondo congresso	16.361	0	0	0
<b>Totale ricavi</b>	<b>505.547</b>	<b>521.515</b>	<b>518.875</b>	<b>501.396</b>

<b>CONTO ECONOMICO - COSTI NEL QUADRIENNIO 2014/2017</b>				
	2014	2015	2016	2017
Contributi a strutture	34.014	43.334	30.216	31.822
Contributi a organismi diversi	800	500	0	2.500
Attività politico organizzativa	64.195	42.849	75.374	54.093
Spese attività internazionale	2.000	2.500	2.900	0
Spese per stampa e propaganda	375	599	7.176	600
Spese per studi e ricerche	9.295	6.622	6.961	13.652
Spese per formazione	1.720	923	2.805	4.140
Spese per il personale	249.181	249.453	261.697	194.302
Spese generali	74.143	70.464	48.130	59.149
Ammortamenti	22.855	26.372	26.568	26.577
Accantonamenti	10.000	40.777	36.379	58.105
<b>Totale gestione caratteristica</b>	<b>468.578</b>	<b>484.393</b>	<b>498.206</b>	<b>444.940</b>
Imposte e tasse	21.672	22.314	27.313	21.187
Oneri finanziari	15.093	13.846	12.856	14.247
Oneri straordinari	11	907	-	11.452
Totale altre gestioni	36.776	37.067	40.169	46.886
<b>Totale Costi</b>	<b>505.354</b>	<b>521.460</b>	<b>538.675</b>	<b>491.826</b>

I ricavi derivanti dalla "gestione caratteristica" della Fillea Cgil Lombardia, cioè sostanzialmente dai contributi sindacali, sono diminuiti del 4% dal 2014 al 2017. I motivi sono quelli già illustrati nei capitoli precedenti, e nello specifico la crisi che ha colpito il settore e la conseguente riduzione sia del numero degli iscritti che dei redditi da loro percepiti (la tessera sindacale comporta un contributo percentuale sulla retribuzione), e sia dei contributi derivanti dalle Quote Contrattuali (QACN e QACP).

Le altre voci nell'ambito dei ricavi sono partite di giro nei confronti delle Strutture Territoriali, oppure rimborsi (il comando presso la Fillea Nazionale a metà tempo di un segretario della Fillea Lombardia, nell'ambito delle attività di formazione e restauro).

Dal 2014 nei ricavi compaiono anche dei "Fitti", dal momento che la Fillea Lombardia ha messo in affitto la sua sede di proprietà in viale Monte Nero 17 a Milano per pagare il mutuo della nuova sede nel palazzo della Cgil Lombardia in via Palmanova 22. Per quanto riguarda i costi, date le specifiche caratteristiche del lavoro sindacale, il costo del lavoro ("Spese per il Personale") è inevitabilmente la voce più rilevante. Fino al 2016 si aggirava intorno al 50%, mentre con il 2017 è passato al 43% perché la figura dell'impiegata, che è andata in pensione a fine 2016, non è stata sostituita, come già descritto in precedenza. Complessivamente il costo del personale si è ridotto del 22%.

L'altra voce rilevante è quella dell'"Attività Politico Organizzativa" che riguarda tutte le spese dell'attività svolta dai Segretari nello svolgimento delle loro funzioni, nonché i costi legati a mobilitazioni ed iniziative della Fillea Nazionale e della Cgil. Nei quattro

anni considerati si è ridotta del 16%, a seguito di uno sforzo della Struttura Regionale di contenere, per quanto possibile, i costi, a fronte della continua riduzione delle entrate.

L'andamento altalenante della voce "Contributi a Strutture" è legato alla disponibilità di risorse destinabili a progetti volti al rafforzamento delle strutture territoriali, soprattutto in relazione al proselitismo e alla espansione dell'attività sindacali sul territorio. Questo resta comunque un obiettivo sempre presente nelle strategie della Fillea Cgil Lombardia.

Un'altra voce di costo che ha avuto, negli anni considerati, un forte andamento altalenante è quella della "Formazione". Si tratta prevalentemente dell'attività di formazione rivolta alle Fillea Territoriali. Nel 2014 e 2015 la riduzione si è attuata soprattutto riducendo le docenze esterne più costose e utilizzando sedi Cgil, tra cui anche la nuova sede regionale in via Palmanova a Milano. Nel 2016 e 2017, anche con l'avvio del Piano Nazionale dei Corsi Obbligatori, si è nuovamente incrementata la spesa in formazione. Per lo più i corsi sono stati finanziati con il Fondo Foncoop, ma tutti i costi vivi ad essi collegati sono stati sostenuti dalla struttura Regionale.

La voce per "Studi e ricerche" è relativa a spese di abbonamento a banche dati di settore e consulenze legali su problematiche di categoria.

### STATO PATRIMONIALE - ATTIVO NEL QUADRIENNIO 2014/2017

	2014	2015	2016	2017
Liquidità	132.145	203.914	202.583	149.117
Crediti	50.448	55.221	66.768	176.219
Finanziamenti a strutture (Fillea Nazionale)	80.000	45.000	30.000	15.000
Immobili	772.110	774.758	776.500	776.500
Immobilizzazioni tecniche	71.045	72.128	72.685	72.920
Immobilizzazioni finanziarie	1.508	2.583	976	536
<b>Totale</b>	<b>1.107.256</b>	<b>1.153.604</b>	<b>1.149.512</b>	<b>1.190.292</b>

### STATO PATRIMONIALE - PASSIVO NEL QUADRIENNIO 2014/2017

	2014	2015	2016	2017
Debiti verso strutture	36.317	64.068	46.502	7.324
Debiti verso fornitori	13.599	4.720	13.403	11.080
Debiti diversi	51.394	23.071	28.490	29.899
TFR	38.284	38.761	39.338	0
Fondi di ammortamento	279.207	268.234	294.362	320.499
Fondi per rischi e oneri	189.096	227.786	230.002	325.135
Mutui ipotecari	242.270	269.821	259.771	249.141
<b>Totale</b>	<b>850.167</b>	<b>896.461</b>	<b>911.868</b>	<b>943.078</b>
Patrimonio esistente all'inizio dell'esercizio	256.895	257.089	257.144	237.644
Risultato di esercizio (utile - perdita)	194	54	- 19.500	9.570
<b>Totale</b>	<b>1.107.256</b>	<b>1.153.604</b>	<b>1.149.512</b>	<b>1.190.292</b>

Nota: nel 2017 la voce TFR si è azzerata perché i dipendenti versano il TFR nel fondo Cooperlavoro; negli anni precedenti era indicato il TFR dell'impiegata, andata in pensione nel dicembre 2016.

## L'attività sindacale e negoziale

### La contrattazione in edilizia e gli enti bilaterali edili

Con il CCNL dell'Edilizia rinnovato nel 2014, la Categoria, insieme a tutte le altre Parti Sociali coinvolte (Ance, Feneal Uil e Filca Cisl), si è trovata ad affrontare una stagione del tutto nuova, caratterizzata dalla necessità di una riorganizzazione degli enti bilaterali e, nello stesso tempo, dalla difficoltà di rinnovare i contratti integrativi provinciali per il persistere della forte crisi di settore. A questo si è aggiunta la necessità di affrontare un altro tema previsto dal CCNL, la riforma della trasferta, con forti rilievi sia organizzativi che economici per tutte le Parti Sociali territoriali e regionali.

Il ruolo della Fillea Regionale è stato quello di supporto alle Fillea Territoriali nell'azione sia di riorganizzazione degli enti bilaterali, sia di pressione alle controparti datoriali per arrivare alla stesura e firma dei contratti integrativi (linee guida con Centredil per il rinnovo degli integrativi territoriali ad Aprile 2017).

Ma ha avuto anche un ruolo diretto nella regolamentazione del settore attraverso la definizione e la firma di accordi, protocolli, documenti congiunti volti a dare nuovo impulso (anche attraverso l'innovazione) al settore e agli enti bilaterali, e ad assicurare una migliore "performance" rispetto ai compiti degli enti previsti dal CCNL (erogazione della retribuzione differita, delle prestazioni per i lavoratori, salute e sicurezza, formazione) e della regolarità contributiva delle imprese.

### 1. Accordi regionali sulle regole generali del settore

Tipo di accordo	<b>Accordo su Trasferta Regionale dei Lavoratori Edili (accordo sui flussi delle aziende e dei lavoratori tra le Casse Edili lombarde e relativa regolamentazione)</b>
Data	2015 (18 maggio 2015)
Fonte normativa di riferimento	CCNL Edili (art.21)
Firmatari	Ance Lombardia, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil sottoscritto anche da tutte le Parti Sociali territoriali.
Finalità	L'Accordo nasce da un principio contrattuale fondamentale: se un lavoratore opera in un cantiere di un determinato territorio gli deve essere applicato il contratto integrativo provinciale di quel territorio e la Cassa edile, la Scuola edile e il CPT di riferimento devono essere quelli di quel territorio. Questa regola trova la sua concretizzazione nel sistema di messa in rete che permette agli enti bilaterali edili di comunicare tra di loro riguardo alla situazione delle imprese e dei lavoratori operanti sul territorio della Lombardia. L'Accordo vuole anche facilitare i lavoratori e le aziende: rispetto ai lavoratori, per rendere più fruibili gli istituti contrattuali; rispetto alle imprese, per rendere più agevole e meno burocratico il loro rapporto con gli enti bilaterali.
Contenuti	L'Accordo prevede una nuova regolamentazione, che interviene sulle modalità di iscrizione in Cassa Edile per le imprese, sulla scelta del contratto integrativo da applicare, sul versamento delle contribuzioni in Cassa Edile, sulle prestazioni disponibili per i lavoratori; ha inoltre un impatto sui contributi QACT (vedere "Il sistema di finanziamento e le risorse economiche disponibili") versati dalle Casse Edili alle Parti Sociali territoriali. E' prevista una fase di sperimentazione fino a quando non si conosceranno i dati di spostamento delle imprese e dei lavoratori sia all'interno che all'esterno della regione Lombardia. Con l'entrata in funzione a Febbraio 2017 della "Denuncia di cantiere" in EdilConnect si stanno raccogliendo i dati utili a tale fine.
Problematiche	Si devono individuare i modi e i programmi per conoscere in modo rapido i dati degli spostamenti di imprese e lavoratori nei vari territori. Si devono elaborare molti dati (che devono essere omogenei tra loro) al fine di semplificare alle imprese la gestione burocratica della denuncia del rapporto di lavoro e ai lavoratori il rispetto del CCNL e degli accordi territoriali firmati.

Tipo di accordo	<b>Manifesto per la contrattazione territoriale in edilizia in Lombardia</b>
Data	2017 (27 Marzo 2017)
Fonte normativa di riferimento	Art. 38 CCNL edilizia: contrattazione territoriale di II livello
Firmatari	Ance Lombardia, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil
Finalità	Ferma restando l'autonomia negoziale delle Segreterie Territoriali, per facilitare la firma degli integrativi territoriali di II livello si è negoziato con Centredil (ANCE Lombardia) un accordo regionale che ha definito delle linee guida relative a temi, ambiti e materie contrattuali da negoziare a livello di territorio.
Contenuti	Denuncia di cantiere, edilizia in chiaro, patti di legalità con pubbliche amministrazioni, riconoscimento del cantiere unico, coincidenza tra ore lavorate e quelle versate in cassa edile, contrasto al caporalato nei cantieri, rapida risposta delle scuole edili alla richiesta di formazione da parte delle imprese, incremento e aggiornamento dell'offerta formativa
Problematiche	Il documento non poteva entrare nel dettaglio delle dinamiche salariali (es. quantità di salario erogata) e normative dei vari accordi territoriali, pertanto ha delimitato la cornice di sistema dentro la quale firmare gli integrativi. Molte ANCE territoriali non ritenevano quel documento vincolante ai fini della contrattazione (perché Centredil non ha un ruolo stringente in ambito negoziale a differenza delle Segreterie Regionali di Feneal Filca e Fillea), di conseguenza il documento non in tutti i territori ha raggiunto l'obiettivo che si era prefisso.

## 2. Accordi regionali sugli enti bilaterali edili e documenti programmatici

Tipo di accordo	<b>Accordo Regionale su Asseverazione</b>
Data	11 dicembre 2014
Fonte normativa di riferimento	Accordo tra le parti sociali nazionali 18/06/2013; CCNL Edili 1 luglio 2014 Allegato 8; Art. 51 D.lgs n.81 del 2008
Firmatari	Ance Lombardia, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil
Finalità	Prevedere l'intervento dei CPT sui cantieri edili e rilevare l'applicazione delle norme sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro. Se non si sono riscontrate criticità il CPT assevera il cantiere a norma. Se si sono riscontrate criticità, si invitano le aziende ad adeguarsi alle norme. Quando queste lo hanno fatto, il cantiere può essere asseverato a norma.
Contenuti	Prevede la creazione di sinergie tra i CPT della Lombardia per assicurare a tutti i territori il servizio di asseverazione. Si vuole misurare nel tempo l'efficacia dell'intervento, l'eventuale miglioramento dello "stato di sicurezza e salute del cantiere" che dovrebbe consentire di avere un riscontro sui comportamenti e sugli effetti della informazione/formazione erogata.
Problematiche	Non si sono registrate particolari problematiche

Tipo di accordo	<b>Sicurezza nei cantieri lombardi</b>
Data	17 dicembre 2015 - validità per gli anni 2016, 2017 e 2018
Fonte normativa di riferimento	D.lgs n. 38/2000 che prevede ampliamento compiti INAIL e artt. 9, 10 e 11 del D.lgs n.81/2008, che prevedono il compito da parte dell'INAIL di svolgere attività di informazione, formazione, assistenza e consulenza nel settore della sicurezza nei luoghi di lavoro al fine di ridurre il fenomeno infortunistico
Firmatari	INAIL regionale Lombardia - Ance Lombardia, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil
Finalità	Intervenire direttamente nei cantieri presenti in regione Lombardia, da parte dei CPT, con azioni di prevenzione mirate. Accrescere e perfezionare le competenze professionali dei lavoratori del settore edile attraverso una metodologia che preveda un'assidua presenza in cantiere attuata con interventi di assistenza tecnica, monitoraggio comportamentale e formazione on the job sulle criticità riscontrate. Coinvolgere e sensibilizzare le imprese e i lavoratori sui valori della salvaguardia della salute e sicurezza, mediante incontri informativi dedicati da tenersi su tutto il territorio regionale.
Contenuti	Si programmano in un anno 300 visite in cantieri da parte dei CPT. Vengono elaborati i dati raccolti (criticità/positività rilevate in cantiere, imprese e addetti presenti in cantiere, organizzazione e comportamento degli addetti, formazione pregressa) confrontandoli con i dati presenti nel database e raccordandoli con i dati del progetto nella sua interezza. Il costo dell'attività è sopportato al 50% dall'INAIL regionale e al 50% dai CPT presenti in Lombardia.
Problematiche	Nella fase iniziale dove si doveva programmare i flussi e la tipologia delle informazioni si sono registrati alcuni rallentamenti, poi superati.

Tipo di accordo	<b>Edilizia in chiaro</b>
Data	<b>2016</b>
Fonte normativa di riferimento	CCNL Edilizia industria
Firmatari	Ance Lombardia, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil
Finalità	Scopo dell'accordo e del sistema informatico è quello di consentire il recupero di massa salari, di salario contrattuale e differito del lavoratore e quindi di attivare uno strumento di contrasto al lavoro grigio e sommerso nel settore.
Contenuti	Dal 19 Dicembre 2016 è attivo il programma informatico inserito nella piattaforma di EdilConnect che le Casse Edili e Edilcassa della Lombardia usano per mettere in rete tutti i dati delle imprese e di lavoratori che operano nei comuni della Regione Lombardia. Attraverso l'utilizzo di "Edilizia in chiaro" emergono le non-congruità tra le dichiarazioni delle aziende edili in fase di avvio del cantiere e gli effettivi versamenti dei contributi dei lavoratori alle Casse Edili.
Problematiche	Serve diffondere, tra gli addetti al settore, l'utilizzo di "Edilizia in chiaro" come una quotidianità dell'agire professionale. Questo consentirebbe, in una prima fase, una efficacia di risultati in termini di contrasto al lavoro grigio e sommerso e in una seconda fase un forte deterrente rispetto ai comportamenti poco virtuosi delle imprese.

Tipo di accordo	<b>Denuncia di cantiere</b>
Data	<b>2017 decorrenza 1 febbraio 2017</b>
Fonte normativa di riferimento	CCNL edilizia
Firmatari	Ance Lombardia, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contenimento degli adempimenti in capo alle imprese e/o ai consulenti del lavoro delegati;</li> <li>• corretta attribuzione delle ore lavorate da ciascun operaio presso il cantiere dove ha effettivamente pre-stato l'attività.</li> </ul> <p>A partire dalla denuncia mensile di febbraio 2017, tutti i cantieri aperti (all'interno ed all'esterno della Regione Lombardia) devono essere obbligatoriamente denunciati tramite il portale EdilConnect (<a href="http://www.edilconnect.it">www.edilconnect.it</a>).</p>
Contenuti	Accordo della "commissione trasferta" costituita dalle OO.SS. regionali e ANCE Lombardia che indica le procedure operative utili a rendere i dati relativi alla denuncia per cantiere corretti e corrispondenti alla realtà effettiva. In questo modo si pratica la riconciliazione delle ore di lavoro lavorate dal lavoratore in cantiere con la corrispondente denuncia in Cassa Edile. Il verbale di riunione costituisce l'avvio della "denuncia di cantiere" nel comparto edile in Lombardia necessario a monitorare la mobilità di imprese e lavoratori nell'intero territorio al fine di applicare la "trasferta regionale" (Rif: Verbale di riunione del 2 maggio 2016)
Problematiche	La "denuncia di cantiere" è stata ostacolata dalle Associazioni Artigiane presenti nei comitati di gestione delle Casse Edili. A Bergamo, per via delle dialettiche interne alle nostre controparti, la denuncia di cantiere in cassa edile è entrata in funzione dal 1 Gennaio 2018 mentre in Edilcassa non è mai entrata in funzione.

Tipo di accordo	<b>Documento programmatico triennale unitario di Formedil Lombardia</b>
Data	<b>2017 (novembre/dicembre)</b>
Fonte normativa di riferimento	CCNL edilizia
Firmatari	ANCE Lombardia - Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Lombardia
Finalità	Rendere efficace ed adeguare alla mutata realtà il Sistema Formativo Edile lombardo nel suo ruolo di formazione e sviluppo del settore edile.
Contenuti	Creare un Catalogo Regionale dei corsi di formazione per l'edilizia, su salute e sicurezza, aggiornamento tecnico professionale, innovazione con un meccanismo di incontro domanda e offerta on line, inserimento del libretto formativo del lavoratore gestito in EdilConnect, per favorire la fruizione in tempi rapidi dei corsi del Sistema Formativo Edile lombardo da parte di imprese e lavoratori. Ricostituire una identità ed immagine del settore e del Sistema Formativo, sia nei confronti delle imprese e dei professionisti di settore, sia delle Istituzioni locali e regionali, sia del pubblico in generale e delle famiglie in particolare.
Problematiche	Attivare la concreta messa in rete di tutti gli enti formativi edili contrattuali e la condivisione di docenze e competenze per offrire un catalogo di corsi diffuso su tutto il territorio della Lombardia.

### 3. Gestione di accordi precedenti

Tipo di accordo	Accordo regionale sulla messa in rete delle Casse Edili del 13 luglio 2009 + Accordo regionale sull'estensione della messa in rete alle scuole edili e CPT del 20 giugno 2011
Data	2011
Fonte normativa di riferimento	CCNL Edilizia
Firmatari	Ance Lombardia, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil
Finalità	Consentire ad ogni singola Cassa di consultare i dati delle altre 10 ai fini del riconoscimento delle assistenze al lavoratore, degli istituti contrattuali e della sua mobilità lavorativa sul territorio della regione. Per le aziende semplificazione egli adempimenti.
Contenuti	Creazione di un sistema di messa in rete per lo scambio dei dati su imprese e lavoratori iscritti nelle Casse Edili della Lombardia, con verifica sulla regolarità della posizione contributiva come previsto da CCNL Edili e creazione di un archivio regionale dei dati relativi a aziende e operai edili. Dall'anno 2018 entra in funzione la gestione del libretto formativo del lavoratore da EdilConnect.
Problematiche	Difficoltà nel definire modalità collettive di gestione del sistema tra le Casse Edili, superata la fase di sperimentazione. Si è quindi proceduto al coinvolgimento delle Parti Sociali territoriali nella fase di valutazione e decisione su quali strumenti tecnici utilizzare nel prossimo futuro.

### 4. Supporto dei Regionali alle Parti Sociali territoriali

Tipo di accordo	Accordo sulla creazione di sinergie tra le Casse Edili di Varese, Como, Lecco, e sulla predisposizione del piano industriale
Data	2015
Fonte normativa di riferimento	CCNL 2014 (Protocollo sugli enti bilaterali)
Firmatari	Parti Sociali territoriali di Varese, Como, Lecco.
Finalità	Avvio di un processo di sinergia e di razionalizzazione, allo scopo di implementare l'efficacia e la riduzione dei costi di gestione, tra le Casse Edili di Varese, Como, Lecco.
Contenuti	L'accordo prevede l'avvio di un percorso in fasi progressive con l'obiettivo finale di forti sinergie operative delle Casse Edili. La fase attuale prevede una riduzione dei costi e un incremento dei ricavi attraverso una più efficace azione nei confronti dell'evasione contributiva e nel recupero crediti tramite l'attività ispettiva.
Attività delle strutture regionali	Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil Regionali partecipano ai tavoli di trattativa.
Problematiche	Tempi decisionali dilatati per via di molti soggetti coinvolti nel processo. La difficoltà di portare a sintesi la dialettica all'interno delle varie ANCE territoriali, non è un fattore virtuoso.

<b>Mobilitazione in Lombardia per il rinnovo dei contratti integrativi dell'edilizia</b>	13 settembre 2017. Indizione di un percorso di mobilitazione regionale a supporto degli integrativi territoriali. Nei mesi successivi si sono firmati alcuni integrativi territoriali che hanno sbloccato l'impasse negoziale e hanno consentito il rinnovo di quasi tutti gli integrativi in regione Lombardia
------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 5. Contributo alla contrattazione nazionale

<b>Piattaforma CCNL Edilizia Industria e Artigianato - 2016</b>	Contributo di merito per la stesura della piattaforma per il rinnovo del CCNL dell'Edilizia Industria e Artigianato. Dopo aver svolto un confronto con i territori sui temi da inserire in piattaforma, la struttura Fillea Lombardia ha interloquuto con la Segreteria Nazionale Fillea per la definizione della piattaforma. Partecipazione alle relative riunioni sia Fillea che unitarie con Feneal e Filca per la preparazione dei contenuti da inserire nella piattaforma.
-----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Mobilitazione a sostegno del rinnovo del CCNL Edilizia</b>	26 Maggio 2017: tre manifestazioni interregionali a Bologna, Roma e Bari degli operai edili per rivendicare il diritto al rinnovo del CCNL. La Fillea, insieme a Feneal e Filca della Lombardia, ha coordinato e supportato economicamente la manifestazione di Bologna (5.500 circa partecipanti). Parola d'ordine della manifestazione: CONTRATTO
---------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Attività a sostegno del Rinnovo CCNL Edilizia Industria e Cooperazione 2017	Attivo regionale dei Delegati per il rinnovo del CCNL 8 settembre 2017
	Assemblee nei luoghi di lavoro per il rinnovo del CCNL settembre/ottobre 2017
	Giornata di presidi e volantaggi in Lombardia per il rinnovo del CCNL 20 novembre 2017
	Sciopero nazionale per il rinnovo del CCNL. 18 dicembre 2017 Sei cortei a livello nazionale: Torino, Padova, Roma, Napoli, Cagliari, Palermo. La regione Lombardia manifesta nella città di Torino. Parole d'ordine della manifestazione: LAVORO, CONTRATTO, SALUTE, PENSIONI. La Fillea, insieme a Feneal e Filca della Lombardia, ha coordinato e supportato economicamente la manifestazione.

## 6. Proposte, idee e mobilitazioni per lo sviluppo del settore e della contrattazione in edilizia

La Fillea Cgil Lombardia promuove riflessioni e idee per lo sviluppo del settore e per un potenziamento e allargamento dell'azione sindacale.

Seminario di studio: "Proposte - contrattuali e pattizie - di inclusione delle partite iva nel settore edile: confronto con le parti sociali e con committenti pubblici e privati" 2016	Scopo del seminario: riflettere, partendo dai contenuti della "Carta dei diritti universali del lavoro" (proposta di legge di iniziativa popolare della CGIL e che si propone un nuovo Statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori), di come si possano includere nel settore edile i lavoratori edili autonomi che hanno attivato una partita IVA. Partecipanti alla discussione: Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil Regionali della Lombardia, ANCE Lombardia, Comune di Milano (Assessore all'Urbanistica, Edilizia Privata e Agricoltura Alessandro Balducci), la Cgil Lombardia (Segretario Generale Elena Lattuada), Avvocato del Lavoro (Alberto Ghidoni); Segretario Generale Fillea Nazionale (Walter Schiavella) Pubblico: strutture territoriali Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil della Lombardia 16 maggio 2016
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Intervista di Ivan Comotti allo Speciale TG1 "Protezioni Civili" di Igor Stagliano	Intervento di Ivan Comotti, Segretario Generale Fillea Cgil Lombardia sul tema delle infrastrutture in Lombardia, anche a seguito delle discussioni legate al crollo del cavalcavia di Annone Brianza sulla Statale n. 36 per Lecco. Massimo ribasso negli appalti, diversi livelli di sub appalto nell'esecuzione dei lavori, scarsa manutenzione delle infrastrutture sono state le criticità messe in evidenza. 22 febbraio 2017
------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## La contrattazione nei materiali da costruzione

Per quanto riguarda la contrattazione nei materiali da costruzione, la Fillea Cgil Lombardia svolge i seguenti ruoli:

- è delegata dalla Fillea Nazionale per la trattativa, la stipula e la gestione degli integrativi di gruppo per il Gruppo Holcim Italia (con stabilimenti in Lombardia), il Gruppo Unicalce (fino al 2016 per gli stabilimenti presenti in Lombardia) e Vela Prefabbricati srl (con stabilimenti nelle province di Brescia, Mantova, Pavia). Tutta l'attività contrattuale di gruppo viene gestita da un Coordinamento delle strutture Fillea, Filca, Feneal dei territori nei quali è presente l'azienda e dalle RSU di stabilimento, guidato da Fillea, Filca e Feneal Regionali;
- partecipa al rinnovo dell'integrativo del Gruppo Italcementi, gestito direttamente da Fillea Nazionale, con una propria delegazione lombarda costituita dai territori Fillea dove opera il Gruppo e dalle RSU degli stabilimenti;
- è titolare della contrattazione per il CCRL Legno Lapidei Artigiani, insieme a Filca Cisl e Feneal Uil regionali.

Considerando gli anni 2014/2017, l'attività svolta ha riguardato sia la gestione delle crisi aziendali di gruppo, che i rinnovi dei contratti di secondo livello.

Soprattutto dal 2016 si è verificato un processo di pesante riorganizzazione del settore del cemento che ha coinvolto tutte le imprese operanti in Lombardia e con valenza nazionale.

Nei periodi di crisi le RSU e le Organizzazioni Sindacali si trovano spesso a dover svolgere una contrattazione cosiddetta "difensiva", volta cioè ad attenuare il più possibile gli effetti negativi della recessione (ricorso cassa integrazione, licenziamenti, compressione costo del lavoro, ecc). Sia nella contrattazione acquisitiva (contrattazione che migliora le condizioni economiche-normative dei lavoratori) che difensiva, la Fillea Regionale ha cercato di caratterizzare la sua azione sempre partendo dal principio che si deve sempre elaborare una propria opinione da mettere a confronto con gli interlocutori delle controparti.

Da qui derivano le proposte portate avanti insieme alle Fillea e RSU territoriali, anche a livello unitario, nella crisi del Gruppo Vela, nella gestione della crisi del Gruppo Holcim e nella complessa ed intricata vertenza Italcementi insieme alla Segreteria Nazionale Fillea, ecc.

Nel settore del cemento, il territorio della Lombardia ha registrato pesanti conseguenze rispetto alle fusioni avvenute a livello mondiale (fusione Lafarge/Holcim, l'acquisto di Italcementi da parte di Heidelberg).

## 1. Gestione delle crisi e delle vertenze

Vertenza	<b>Holcim</b>
Prima fase:	2013/2015
La situazione da affrontare e le attività realizzate	<p>2013</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decisione aziendale di ridimensionamento produttivo e commerciale</li> <li>• Fermo produttivo del forno di Merone (Como), chiusura del deposito di Morano a Po (Alessandria) e ridimensionamento impianti di calcestruzzo</li> </ul> <p>2014-15</p> <p>Gestione accordo sindacale del 15 aprile 2013 con l'individuazione delle soluzioni occupazionali dei singoli lavoratori, attenuando l'impatto sociale.</p>
Motivazioni e specifiche	<p>Riduzione degli esuberi con la mobilità occupazionale dei lavoratori da Merone e da Morano a Ternate (Varese).</p> <p>Piano sociale con un sostegno economico alla famiglia del lavoratore in Cassa Integrazione e sostegno al reddito per i lavoratori coinvolti nei licenziamenti.</p>
Seconda fase:	2016/2017
La situazione da affrontare e le attività realizzate	<p>19 maggio 2016 dichiarazione di ulteriori 73 esuberi: riduzione di negli uffici della sede di Merone, esternalizzazioni della produzione dei prodotti speciali in Holcim Italia spa. Esternalizzazione dei trasporti e riduzione del personale presso gli uffici di Merone in Holcim Aggregati e Calcestruzzi.</p> <p>Sciopero dell'intero gruppo il giorno 20 Giugno 2016. Poi sciopero dello stabilimento e della sede di Merone in corrispondenza con gli incontri istituzionali. Incontri con le istituzioni: Ministero dello sviluppo Economico, Regione Lombardia, Prefetto di Como, Sindaco di Merone.</p> <p>Accordo del 2 Agosto 2016 che dispiega la protezione sociale dei lavoratori con l'attivazione di una CIGS per crisi aziendale di 12 mesi.</p>
Motivazioni e specifiche	<p>Ulteriore calo del mercato del cemento e conseguente ridimensionamento del gruppo.</p> <p>Il Coordinamento delle RSU e le OO.SS. pongono il tema della presenza in Italia della prima multinazionale del cemento.</p> <p>L'accordo al MISE, la conquista dell'ammortizzatore sociale (CIGS per crisi per 12 mesi che l'azienda non voleva riconoscere per l'entrata in funzione del Job Act) e una forte mobilitazione dei lavoratori consentono una gestione concordata degli esuberi e l'applicazione di un piano sociale che eleva la protezione sociale rispetto a quello precedente.</p>

Vertenza	<b>Gruppo Vela</b>
La situazione da affrontare	Chiusura dell'azienda e licenziamento di tutti i lavoratori. Si sono registrate le dimissioni da imprenditore della famiglia Delaini. Per la Vela Prefabbricati srl fallimento dichiarato, mentre per la Vela spa ammissione al concordato.
Attività 2014/15	<p>2014</p> <p>Seminario regionale a settembre 2014 sulla riqualificazione dell'area industriale di Cortefranca (Brescia), aperto ai lavoratori del Gruppo Vela, alla cittadinanza, alle istituzioni, agli alunni delle scuole superiori Geometri e agli imprenditori del settore.</p> <p>2015</p> <p>Predisposizione di uno studio di fattibilità pubblicato in un libro per la riqualificazione dell'area industriale, in collaborazione con il dipartimento Dicatam Università di Brescia e le idee dei loro studenti, il Comune di Cortefranca e le Segreterie Regionali di Feneal, Filca e Fillea della Lombardia.</p>
Motivazioni e specifiche	L'obiettivo è la riqualificazione dell'area, la rioccupazione dei lavoratori, debitamente formati in relazione alle nozioni professionali necessari, attraverso l'avvio di nuove attività nell'area degli ex stabilimenti Vela.
Mancata proroga di CIGS per i lavoratori del Vela spa	Mentre nel fallimento della Vela Prefabbricati srl siamo riusciti ad utilizzare l'intero periodo di CIGS per agevolare tutti i lavoratori nella ricollocazione occupazionale, nella Vela spa, a parità di condizioni create, non siamo riusciti a far chiedere al Commissario Giudiziale la proroga della CIGS. Nel 2016 siamo ricorsi in giudizio e sia in primo grado sia in secondo grado i giudici hanno riconosciuto che era legittima la massima discrezionalità del Commissario Giudiziale nel non richiedere la CIGS. La decisione del Commissario non poteva essere modificata dal giudice. Le sentenze si rispettano sempre, anche quando ci danno torto, ma riteniamo che i lavoratori della Vela spa abbiamo subito un'ingiustizia sociale e la riqualificazione delle aree rimane per noi una questione aperta.

Vertenza	<b>Gruppo Heidelberg Italcementi</b> (azienda coordinata dalla Segreteria Nazionale della Fillea)
La situazione da affrontare	2015 Vendita dell'azienda al Gruppo Heidelberg il 28 luglio 2015
Attività 2015/2017	<p>2015</p> <p>Coordinamento delle attività svolte con le RSU degli stabilimenti, con i delegati della sede centrale e le Segreterie Territoriali della Fillea, a partire da settembre 2015. Collaborazione con la Segreteria Nazionale della Fillea.</p> <p>Contributo alla predisposizione di proposte, presentate al Governo, per tutelare e implementare il centro mondiale di ricerca e lo sviluppo del polo dell'area mediterranea del costituendo Gruppo.</p> <p>Nel settembre del 2015 il Coordinamento delle RSU e le OO.SS. avanzano alcune proposte al MISE e all'azienda. Inizia una lunga trattativa.</p> <p>3 dicembre 2015 accordo al ministero del lavoro per utilizzo della CIGS riorganizzazione.</p> <p>2016</p> <p>Nuova articolazione produttiva, amministrativa e di ricerca del gruppo Italcementi dopo la dichiarazione, il 5 Aprile 2016, di un massimo di 430 esuberi da parte della Multinazionale Heidelberg in Italia (di cui fino a 260 unità negli uffici della sede di Italcementi di Bergamo). Il nuovo gruppo Heidelberg/Italcementi costituisce la seconda multinazionale nel comparto del Cemento al mondo.</p> <p>Sciopero nazionale del gruppo Italcementi il 29 Aprile 2016. Manifestazione nazionale a Bergamo nel centro della città.</p> <p>Il 20 Maggio 2016 accordo sulla gestione degli esuberi della sede Italcementi di Bergamo.</p> <p>Partecipazione alle trattative sia in sede sindacale che istituzionale (Ministero dello Sviluppo Economico, Regione Lombardia, Provincia di Bergamo, Comune di Bergamo).</p> <p>Richiesta congiunta (Azienda, Coordinamento RSU e OO.SS.) al Governo per proroga della CIGS fino al 31 Dicembre 2018.</p> <p>Riflessioni: Analisi andamento azioni gruppo Italcementi: ad ogni accordo di ristrutturazione il valore della singola azione aumenta, ma non aumenta in corrispondenza di un consistente investimento produttivo (stabilimento di Rezzato). Questo dimostra le contraddizioni del mercato azionario. Vedi allegato.</p> <p>Il 19 settembre 2017 Heidelberg/Italcementi annuncia l'acquisto del 100% del gruppo Cementir.</p> <p>Pertanto, l'attività di coordinamento del Gruppo da parte della Segreteria Regionale si svolgerà negli stabilimenti di Calusco d'Adda, Rezzato, Tavernola, nella sede di Bergamo e negli uffici di Milano.</p>
Motivazioni e specifiche	<p>2015</p> <p>La proposta si basa sulla nascita, a Bergamo, del nuovo centro mondiale di ricerca del costituendo Gruppo che collaborerà con il Ministero dello Sviluppo Economico, la Regione Lombardia, la Scuola Edile di Bergamo e le Università scientifiche per la ricerca di nuovi materiali a base cementizia per la realizzazione di edifici neutralmente energetici.</p> <p>2016</p> <p>Riduzione dell'occupazione a seguito del progetto di integrazione amministrativa, contabile, commerciale e di ricerca dei due gruppi. 201731 Maggio 2017: concessa la proroga della CIGS per 430 lavoratori fino al 31 dicembre 2018. Percorso di ricollocazione lavorativa agevolato da questo provvedimento del Governo</p>



Vertenza	<b>Gruppo Unicalce</b>
La situazione da affrontare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esuberi strutturali dichiarati a febbraio 2015 a livello nazionale, con ricadute anche in Lombardia</li> <li>• Calo produttivo e ridimensionamento occupazionale dell'intero Gruppo.</li> </ul>
Attività 2016	2016 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trattativa per ridurre gli esuberi.</li> <li>• Mobilità non oppositiva e protezione sociale per i lavoratori che interrompevano il rapporto di lavoro.</li> </ul>
Motivazioni e specifiche	L'accordo definito attenua l'impatto sociale della decisione aziendale e sostiene economicamente e socialmente i lavoratori coinvolti nella procedura.

Vertenza	<b>CementirSacci</b> Unità produttive/territori coinvolti: Tavernola Bergamasca (Valcamonica Sebino)
La situazione da affrontare	2016 Proclamazione di 260 licenziamenti di Cementir, il 12 Settembre 2016, dopo aver acquistato per 125 ml il gruppo Sacci spa
Attività 2016/2017	2016 scioperi di gruppo nei giorni 21 e 18 Novembre mancato accordo per la gestione degli esuberi a seguito delle rigidità aziendali. 2017 Il 19 settembre 2017 Cementir annuncia che cede tutte le attività italiane a Italcementi (gruppo Heidelbergcement) per 315 milioni. La vendita riguarda il 100% di Cementir Italia incluse le controllate Cementir Sacci e Betontir. Inizia un lungo percorso di confronto
Motivazioni e specifiche	adeguamento capacità produttiva all'andamento di mercato.

## 2. Contrattazione aziendale e di gruppo

Contratto di secondo livello	<b>Rinnovo Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Lafarge Holcim</b>
Fonte	CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese industriali del comparto Cemento, Calce e Gesso
Attività 2014/2017	2014 Discussione con i lavoratori nelle assemblee e presentazione piattaforma nel mese di novembre 2014 2015 Svolti 11 incontri e calendarizzato le assemblee di mandato con i lavoratori. Approvazione da parte dei lavoratori dell'accordo e firma ufficiale nel mese di gennaio 2016. 2016 Riguarda 317 lavoratori dipendenti che lavorano in Italia per il gruppo multinazionale Lafarge/Holcim (primo gruppo al mondo nel mercato del cemento) Dopo 7 anni di rinnovo con "soluzione politiche" dell'integrativo aziendale del gruppo Holcim, l'accordo rinnova sia la parte normativa che economica per i lavoratori. Ci sono voluti 14 mesi, 15 incontri e 8 ore di sciopero del gruppo per sottoscrivere l'accordo.
I principali temi affrontati nella trattativa	Responsabilità sociale di impresa, mercato del lavoro, formazione, sicurezza sul lavoro, politiche di genere, lotta alle discriminazioni, premio di risultato, organizzazione del lavoro e appalti

Contratto di secondo livello	<b>Rinnovo Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Unicalce</b> Unità produttive e territori interessati: Brembilla, Lisso e Casnigo (Bergamo), Maggianico e Belledo (Lecco)
Fonte	CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese industriali del comparto Cemento, Calce e Gesso
Attività 2014/2016	2014 Discussione con i lavoratori nelle assemblee e presentazione piattaforma Regionale nel mese di novembre 2014 2015 Svolti quattro incontri e decisione unanime, con la Segreteria nazionale della Fillea, di rendere la piattaforma presentata di valenza nazionale per tutti i siti di Unicalce. 2016 Riguarda 450 lavoratori suddivisi in 13 unità produttive della prima azienda in termini di quote di mercato in Italia. L'accordo è stato votato con 88,05% dei lavoratori favorevoli. Dopo aver presentato la piattaforma, a novembre 2014, per gli stabilimenti della Lombardia, le Segreterie Nazionali di Feneal Filca e Fillea assumo quella piattaforma come elemento rivendicativo per l'intero gruppo in Italia. Inizia la trattativa che ha portato al primo integrativo nazionale di II livello del gruppo Unicalce.
I principali temi affrontati nella trattativa	Relazioni industriali, sicurezza sul lavoro, politiche di genere, formazione dei lavoratori, politiche di prevenzione nell'ambito della Salute, responsabilità sociale dell'impresa, premio di risultato variabile, mercato del lavoro.

Contratto di secondo livello	<b>Rinnovo Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Italcementi</b> (azienda coordinata dalla Segreteria Nazionale della Fillea)
Fonte	CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese industriali del comparto Cemento, Calce e Gesso
Attività 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussione con i lavoratori nelle assemblee nel mese di gennaio 2015 per definire la stesura della piattaforma</li> <li>• Approvazione da parte delle assemblee di emendamenti di modifica e arricchimento della piattaforma</li> </ul>
I principali temi affrontati nella trattativa	Relazioni industriali, coordinamento RSU, sicurezza sul lavoro, politiche di genere, formazione dei lavoratori, politiche di prevenzione nell'ambito della salute, responsabilità sociale dell'impresa, premio di risultato variabile, mercato del lavoro
Tempi	Molto dilatati per la contemporanea riorganizzazione del gruppo. Nel dicembre 2017 si firma a livello regionale un accordo per riconoscere ai lavoratori di Calusco e Rezzato per gli anni 2017 e 2018 un premio sulle specificità di stabilimento.

Contratto di secondo livello	<b>Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Saviola</b> (azienda coordinata della Segreteria Nazionale della Fillea) - Unità produttive e territori interessati: Sustenente, Viadana (Mantova), Mortara (Pavia)
Fonte	CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese industriali del comparto Legno-Arredo
Attività 2015/2017	2015 Discussione con i lavoratori nelle assemblee nel mese di aprile 2015 e presentazione della piattaforma . Svolti sei incontri e firma del primo Accordo Integrativo Aziendale di Gruppo (Accordo Integrativo di Gruppo BU Legno) sottoscritto in data 22.7.2015 2016 Attuazione degli accordi definiti nell'integrativo aziendale 2017 Presentazione della nuova piattaforma aziendale per il rinnovo dell'Accordo di secondo livello scaduto il 31.12.2017
I principali temi affrontati nella trattativa	Relazioni Sindacali, istituzione Coordinamento Nazionale RSU, organizzazione del lavoro (turni, maggiorazioni, ecc.), premio variabile di gruppo, armonizzazioni normative, previdenza complementare, fondo sanitario, salute e sicurezza, inquadramenti, armonizzazione trattamenti integrativi, 14 mensilità

Contratto di secondo livello	<b>Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Monier</b> Unità produttive e territori interessati: Corte Franca (fraz. Borgonato) Valcamonica/Sebino, Castelnovetto e Castelletto di Branduzzo (Pavia)
Fonte	CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese del comparto laterizi e manufatti in cemento
Attività 2015/2017	<p>2015 Proposta di piattaforma alle RSU e alle segreterie Fillea Territoriali della Lombardia per rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale di Gruppo nel mese di dicembre 2015</p> <p>2016 Predisposizione e presentazione alle controparti della piattaforma aziendale di Il livello. La struttura regionale ha contribuito alla predisposizione della piattaforma confrontandosi con le RSU dei singoli stabilimenti, le Segreterie Territoriali Fillea e con la Segreteria Nazionale Fillea. I principali temi affrontati nella predisposizione della piattaforma: formazione continua, premio variabile di gruppo, previdenza complementare, organizzazione del lavoro, investimenti, orario di lavoro, formazione, salario, politiche di genere.</p> <p>2017 Nel 2017 il Gruppo viene acquisito dall'americana STANDARD INDUSTRIES candidandosi a diventare la multinazionale più importante del settore a livello mondiale. Nonostante il nuovo assetto rafforzi il Gruppo, la Direzione risponde alla piattaforma aziendale con pochi e sommi impegni e una proposta economica molto ridimensionata rispetto alla piattaforma presentata, mettendo in seria difficoltà la trattativa. Nel mese di marzo si dichiara il blocco delle flessibilità e degli straordinari in tutte le sedi territoriali e in data 13 aprile si dichiarano 2 ore di sciopero per sostenere la trattativa sul contratto aziendale nelle sedi di Castelnovetto e di Borgonato. A seguito dell'agitazione sindacale si riprendono le trattative e in data 5 giugno 2017 viene siglato l'accordo di secondo livello.</p>

### 3. Contrattazione regionale di Secondo Livello

La Fillea Cgil Lombardia è titolare della trattativa, insieme a Filca Cisl e Feneal Uil Regionali, per il rinnovo del Contratto Collettivo Regionale di lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane del Legno Lapidei.

Contratto di secondo livello	<b>Rinnovo Contratto Regionale Lavoratori Artigiani legno-lapidei</b>
Fonte	CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese artigiane del comparto Legno-Lapideo
Attività 2014/2017	<p>2014 il 31 dicembre 2014 scade il Contratto Regionale Lavoratori Artigiani legno-lapidei</p> <p>2015 Discussione con i Territori e presentazione piattaforma alle controparti nel mese di maggio 2015. Svolti tre incontri della trattativa. Controparti con atteggiamenti dilatori.</p> <p>2016  <ul style="list-style-type: none"> <li>• azioni di sollecito per la ripresa della trattativa da parte delle Segreterie Regionali di Feneal Filca e Fillea della Lombardia;</li> <li>• Confartigianato, CNA, CIAI e CASA hanno bloccato la trattativa adducendo motivazioni strumentali;</li> <li>• a seguito dell'invio della piattaforma a Giugno del 2015 e dell'illustrazione il 10 Luglio 2015, le controparti artigiane hanno nei fatti negato il rinnovo del contratto regionale ai lavoratori.</li> </ul> </p> <p>2017  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilitazione con presidio davanti alla sede di Confartigianato a Milano il 16 febbraio 2017</li> <li>• Comunicato stampa del 13 aprile 2017 a seguito di una nuovo rinvio del confronto delle controparti</li> <li>• Richiesta di incontro ai Presidenti regionali in data 18 aprile che resterà senza risposta</li> <li>• Mobilitazione con il sostegno delle confederazioni e presidi davanti alle sedi delle aziende dei Presidenti di Confartigianato e Cna a Roccafranca (BS) e Gallarate (VA) il 23 novembre 2017</li> </ul> </p>
I principali temi affrontati nella trattativa	Formazione dei lavoratori, organizzazione del lavoro, legalità, premio di risultato variabile, flessibilità orario di lavoro, previdenza complementare, ecc.
Tempi	Molto lunghi perché si è di fronte al blocco della contrattazione da parte delle Associazioni Artigiane del Il livello in regione Lombardia. Infatti anche le altre categorie non hanno firmato gli integrativi. Il problema viene discusso e affrontato anche con le Segreterie Regionali di CGIL CISL UIL della Lombardia.

#### 4. Contributo alla contrattazione nazionale e mobilitazioni nazionali

<p>Rinnovo CCNL Legno Arredo 2016/2017</p>	<p>2016 Sciopero Nazionale di settore il 28 Ottobre 2016 per incidere sulla trattativa per il rinnovo del CCNL Legno industria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organizzazione dei presidi davanti ai cancelli delle aziende più significative dei territori a sostegno del tavolo di trattativa per il rinnovo del CCNL Legno industria.</li> <li>• supporto organizzativo alla manifestazione di Meda dei lavoratori del Legno.</li> <li>• Il 13 dicembre 2016 viene firmata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL legno arredo industria con decorrenza 1.4.2016/31.3.2019</li> </ul> <p>2017 Assemblee di consultazione (158 in Lombardia) nei luoghi di lavoro per la firma del rinnovo del CCNL In data 10 gennaio 2017 si tiene l'attivo unitario delle delegate e dei delegati a Meda c/o il Centro di Formazione Professionale G.Terragni Il 13 giugno, a seguito di interpretazioni divergenti dell'art. 19 del CCNL sulla flessibilità, Feneal Filca Fillea Nazionali avviano incontri con FederlegnoArredo per l'interpretazione autentica del testo. Agli incontri nazionali la Fillea Lombardia si è attivata per dare il proprio contributo.</p>
<p>Rinnovi CCNL Laterizi e Manufatti e Lapidei 2016/2017</p>	<p>2016 Attivi Unitari dei Quadri e Delegati dell'industria Laterizi e Manufatti e Lapidei della Lombardia. Il giorno 28 giugno 2016 si firma il rinnovo del CCNL lapidei industria. La Fillea Lombardia partecipa alla delegazione trattante.</p> <p>2017 Avvio del tavolo della Commissione Tecnica Nazionale per la revisione degli Inquadramenti e Profili Professionali del CCNL Lapidei. La Fillea Lombardia partecipa al gruppo tecnico ristretto in rappresentanza della Fillea Nazionale.</p>
<p>Linee Guida per la contrattazione integrativa nelle imprese del Legno Arredo 2017</p>	<p>Attivo Unitario dei Quadri e Delegati dell'industria del Legno Arredo della Lombardia il 23 giugno 2017 a Monza</p> <p>Attivo Unitario Interregionale dei Quadri e Delegati dell'industria del Legno Arredo il 5 ottobre 2017 a Milano</p>

#### 5. Proposte, idee e mobilitazioni per lo sviluppo del settore e la contrattazione negli impianti fissi

<p>Mobilitazione nazionale unitaria per il rilancio del settore del Cemento</p>	<p>Mobilitazione in Lombardia con incontri nelle Prefetture, iniziative nelle piazze ed assemblee nelle grandi imprese, il 7 dicembre 2017. Obiettivo: sollecitare le Regioni e il Governo a rispondere ad una crisi strutturale del settore con misure che impegnino le imprese ad investire ed agevolino la ricollocazione dei lavoratori.</p>
<p>Dossier per tavolo Italcementi: "La Lombardia territorio leader per la ricerca nelle costruzioni" 2016</p>	<p>Con la Giunta Regionale della Lombardia nella persona del Presidente Roberto Maroni, e gli Assessori allo Sviluppo Economico Mauro Parolini e all'Università, Ricerca e Open Innovation Luca del Gobbo, insieme alle RSU del Gruppo Italcementi e alle Segreterie Regionali di Feneal Uil e Filca Cisl Regionali è stato definito un documento presentato il 30/5/2016 al Ministro dello Sviluppo Economico Carlo Calenda e al Gruppo Heidelberg. Hanno partecipato alla redazione del documento il Politecnico di Milano, la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Bergamo e la Scuola Edile di Bergamo. Lo scopo è stato quello di attivare un partenariato di ricerca pubblico-privato con il Gruppo Heidelberg per incrementare la ricerca di nuovi prodotti nella filiera del cemento e degli aggregati. Il Gruppo Heidelberg ha deciso (anche a seguito delle richieste delle RSU e delle OO.SS.) di mantenere il centro mondiale di ricerca in Italia, sito in Ilab nel parco scientifico Kilometro Rosso a Bergamo. A seguito dei finanziamenti messi a disposizione della Regione Lombardia e a seguito delle disponibilità offerte dal Ministero dello Sviluppo, il Gruppo Heidelberg non può esimersi nel continuare le ricerche di nuovi prodotti destinando nuove risorse. Il gruppo Heidelberg non ha dato seguito, alla data odierna, a questa completa proposta. Questo dimostra come le aziende il tema della ricerca e dell'innovazione continuano a sottovalutarlo.</p>

<p>Seminario pubblico unitario per l'8 marzo 2017, giornata internazionale della donna: "Codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing"</p>	<p>Scopo del seminario: partendo dall'esperienza del CCNL Legno Arredo ma anche dalle vicende personali e aziendali di delegate del settore, si è aperta una riflessione sulla situazione di molestie sessuali e mobbing, sugli strumenti per la loro emersione e sulla efficacia e possibilità di diffondere i codici di condotta aziendali come previsto dal CCNL Legno Arredo.</p> <p>Partecipanti alla Tavola Rotonda: Federlegno (G. Ghirlandetti), Holchim (S. Massoni), Consigliera Parità Regione Lombardia (C. Pellegrini), Fillea Nazionale (M. Meschieri), Giuslavorista (A. Maino), Centro di Ascolto Mobbing e Stalking Uil Lombardia (A. Maisto), Filca Cisl (S. Piazza), coordinatrice del dibattito M. Cosi, Giornalista, Presidente di rete Giulia – Giornaliste Libere Unite Autonome (Pres. M. Cosi)</p> <p>Pubblico: strutture Fillea, Filca, Feneal territoriali della Lombardia</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Relazioni sindacali e accordi con le istituzioni regionali

### 1. Con la Regione Lombardia

Le Parti Sociali regionali hanno un ruolo diretto di interlocuzione con le istituzioni regionali. Naturalmente la qualità di questa interlocuzione ed anche i risultati dipendono molto dalla disponibilità e interesse delle istituzioni stesse e del personale politico che le guida.

Questi ultimi anni hanno visto un aumento delle **difficoltà di dialogo costruttivo**. Dopo la messa al bando del concetto di "concertazione", si fa fatica a trovare nuove forme e modalità per la costruzione di decisioni e azioni condivise tra le istituzioni regionali (e nello specifico la Regione Lombardia), le associazioni degli imprenditori e quelle dei lavoratori.

Per quanto riguarda la Regione Lombardia, nel 2014 è stato costituito un **Tavolo Edilizia** per affrontare le difficoltà, ma anche le potenzialità per il futuro, del settore delle costruzioni. Tuttavia, la presenza di un gran numero di interlocutori, afferenti non solo alle associazioni di rappresentanza degli imprenditori e dei lavoratori, ma anche a tutte le professionalità coinvolte nel settore (tra queste: la Consulta Regionale degli Ordini degli Architetti Paesaggistici Pianificatori e Conservatori della Lombardia; la Consulta Regionale degli Ordini degli Ingegneri della Lombardia; Confprofessioni), ha fatto sì che tale luogo risultasse poco efficace per prendere delle decisioni.

Fillea, Filca e Feneal Regionali, con il supporto delle rispettive Confederazioni Cgil, Cisl e Uil regionali, hanno cercato un'**interlocuzione diretta con la Regione Lombardia** almeno su alcuni temi specifici, per favorire una ripartenza del settore, anche con un approccio alla sostenibilità.

I **punti essenziali dell'ipotesi di accordo** sono:

- sviluppare politiche e strumenti a sostegno della sostenibilità ambientale e il risparmio energetico nell'edilizia pubblica e di interesse pubblico con la costituzione di un fondo di rotazione dedicato, finanziato dalla Regione con i fondi della Comunità europea;
- dare diffusione e concretezza a procedure, strumenti, e metodologie di rendicontazione sociale;
- sensibilizzare le imprese sui temi della legalità e della trasparenza, favorendo l'adozione su base volontaria di strumenti di contrasto ai fenomeni della corruzione, della criminalità organizzata, della contraffazione e della concorrenza sleale, favorendo una piena e più efficace attuazione dei relativi strumenti normativi, attuativi e contrattuali;
- valorizzazione delle esperienze territoriali di ricerca e formazione nello sviluppo di tecniche, tecnologie, utilizzo di materiali e pratiche produttive nell'ambito del rinnovamento del prodotto e del processo produttivo, valorizzando le filiere di lavorazione del prodotto presenti in Regione.

A oggi l'ipotesi di accordo non è stata firmata.

Per incidere sulla disponibilità della Regione ad arrivare all' accordo, è stato organizzato un presidio dalle tre Organizzazioni Sindacali, sotto la sua sede. Ad oggi il testo è stato redatto e con le Confederazioni Regionali CGIL Cisl e Uil stiamo sollecitando la Regione Lombardia per addivenire alla sua sottoscrizione.

Risultati decisamente diversi si sono registrati **sulla vertenza Italcementi**. Il confronto diretto che abbiamo chiesto al Presidente della Regione e all'intera Giunta ha prodotto un'interlocuzione fattiva e la predisposizione di un dossier, il 30 maggio 2016, che metteva a disposizione delle aziende che volevano fare ricerca risorse utili e immediate. Con il Politecnico di Milano, la Facoltà di Ingegneria di Bergamo, la Scuola Edile di Bergamo, le Segreterie Regionali di Feneal Filca e Fillea e la Giunta Regionale si è riuscito a "fare sistema". Ad oggi è la multinazionale Heidelberg che non ha colto l'opportunità di implementare il centro mondiale nella regione Lombardia.

All'inizio del 2015, la Regione decide di rivedere l'entità e i criteri di erogazione dei **finanziamenti pubblici tramite dote**. La Fillea Lombardia si è attivata, attraverso alcuni consiglieri regionali ad ottenere una Audizione con la VII Commissione Consiglio Regionale Lombardia per il Formedil Lombardia e le Scuole edili coinvolte (12/2/2015). In questa sede, si è svolto un confronto anche con l'Assessora Aprea, sull'attività e l'importanza della formazione svolta dalle Scuole Edili nell'ambito della formazione professionale messa in campo dalla Regione Lombardia, attraverso il sistema dell'accreditamento.

Sulla base di questo incontro, è stata ottenuta la conferma del finanziamento alle Scuole Edili ed anche l'aumento del valore delle doti ad esse attribuite.

A marzo 2017 (14/3/2017), a seguito anche del crollo del cavalcavia sulla Statale 36 per Lecco, unitariamente Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil hanno fatto a Regione Lombardia e ANAS una richiesta specifica per un **Piano di manutenzione delle Infrastrutture** in Lombardia.

I punti del Piano erano costituiti da un monitoraggio di tutte le infrastrutture e del loro stato di conservazione. A seguito di questo monitoraggio gli interventi di consolidamento dovevano iniziare dalle infrastrutture più deteriorate.

Le risposte sono state nulle.

## 2. Con Inail Regionale Lombardia

Il 17 dicembre 2015 è stato siglato un accordo importante con Inail Regionale da parte di Ance, Fillea, Filca, Feneal Lombardia. L'accordo ha portato alla possibilità di finanziare progetti territoriali dei CPT - Comitati Paritetici Territoriali (oggi quasi tutti integrati negli enti scuola edile delle diverse province) su salute e sicurezza nei cantieri, per una somma complessiva di 300 mila euro per il triennio 2016/ 2018.

Il Protocollo con Inail inoltre ha previsto l'attuazione del programma "edilizia sicura", mettendo in campo misure straordinarie per diffondere la cultura della sicurezza con specifici percorsi formativi e per incrementare la prevenzione attraverso l'adozione di adeguate soluzioni organizzative e operative utili a tal fine. Scuole edili e CPT territoriali, su indicazioni delle parti sociali di riferimento, d'intesa con Inail Territoriale, hanno attuato i progetti individuati.

Questo accordo ha anche previsto una fase di discussione interna tra le Parti Sociali regionali e territoriali per la definizione dei criteri per la suddivisione dei progetti e dei finanziamenti.

L'accordo e quindi il Progetto è stato rinnovato il 23 dicembre 2016. Lo scopo era quello di proseguire anche nel 2017 attuando sul territorio della Lombardia misure straordinarie per diffondere la cultura della sicurezza con specifici percorsi formativi. Di conseguenza, anche per il 2017 gli (ormai) Enti Unici per la Formazione e Sicurezza, su indicazioni delle parti sociali di riferimento, hanno attuato i progetti individuati in base al lavoro svolto nell'anno precedente.

La finalità è sempre quella di aumentare la cultura della prevenzione contro gli infortuni nelle imprese edili.

Considerato gli esiti positivi del lavoro avviato, a Dicembre 2017 è stato sottoscritto l'accordo per la terza annualità che si articolerà nell'anno 2018.

## 3. Con ANCI

Nel 2017 si è sviluppato un confronto con l'ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani) della Lombardia per mettere a disposizione da parte delle amministrazioni comunali presenti in regione al sistema informatico delle parti sociali edili (EdilConnect) le informazioni dei cantieri edili non sottoposti a notifiche preliminari. Questo per consentire un verifica del rispetto delle norme (di legge, contrattuali, sicurezza sul lavoro, ecc.) da parte delle imprese che operano sul cantiere.

Il confronto è in atto sui testi da condividere.

## L'attività nel settore del restauro

Dal 2012 la Fillea Cgil Lombardia ha sviluppato un'attività sindacale specifica rivolta ai lavoratori del restauro. La scelta di realizzarla a livello regionale è dovuta in parte alle dimensioni limitate (per numero di addetti) del settore, e in parte alle competenze specialistiche che richiede.

La Fillea Regionale pertanto ha attivato uno "Sportello Restauro" che opera soprattutto tramite telefono e posta elettronica nei confronti del mondo dei restauratori dipendenti, collaboratori (finché previsto dalla normativa) e lavoratori autonomi (per lo più partite IVA).

Lo Sportello dà una prima informazione su: contratti di settore, contratti atipici e diritti contrattuali; salute e sicurezza; diritti sociali e assistenziali; ammortizzatori sociali. Inoltre, dà informazioni e supporto ai lavoratori e lavoratrici per possibili vertenze nei confronti del datore di lavoro.

Nel caso che la persona voglia procedere con la vertenza, il Regionale opera in collaborazione con l'Ufficio Vertenze Cgil del territorio di riferimento del cantiere o del suo domicilio.

Lo Sportello ha inoltre funzionato come punto di supporto e consulenza diretta alla compilazione della domanda per i bandi di Collaboratore Restauratore (ottobre 2014) e Restauratore (settembre/ottobre 2015) promossi dal Ministero dei Beni Culturali (MIBACT) per il riconoscimento della qualifica.

A proposito di questo, il 2017 è stato invece caratterizzato da una costante attività informativa e da due mobilitazioni promosse dalla Fillea Nazionale, unitariamente con Filca Cisl e Feneal Uil, per il continuo rinvio da parte del Ministero dei Beni Culturali della pubblicazione dell'Elenco della Qualifica di Restauratore, peraltro suo compito in base alla legge (art. 182 del Codice dei Beni Culturali e Ambientali).

In collaborazione con le Fillea territoriali interessate, il Regionale ha fatto anche da supporto nell'incontro con le controparti aziendali, con le istituzioni locali, con enti di controllo, in caso di problematiche legate ai cantieri di restauro o aziende di restauro (soprattutto, in materia di riconoscimento contrattuale della qualifica e del livello, e in materia di scorretta adozione di contratti atipici nei cantieri).

Di seguito un quadro di insieme delle attività svolte dal 2014 al 2017.

<p>Azioni sindacali, vertenze, conciliazioni</p>	<p>In collaborazione con Fillea Milano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conciliazione con la Veneranda Fabbrica del Duomo per l'inquadramento come restauratore di un suo dipendente (2014)</li> <li>• interlocuzione e incontro con il Comune di Milano per l'improprio utilizzo di contratti a progetto nel cantiere della Galleria Vittorio Emanuele, anche con l'impresa coinvolta (2014)</li> </ul> <p>In collaborazione con Fillea Ticino Olona:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vertenza, processo e conciliazione con l'impresa Italiana Costruzioni per 5 lavoratori del restauro nel cantiere del Castello Sforzesco di Milano (2015)</li> <li>• conciliazione per una lavoratrice di Cooperativa Archeologia per il cantiere della Galleria Vittorio Emanuele, per l'utilizzo improprio del contratto a progetto (2015)</li> </ul>
<p>Sportello su contratti e diritti</p>	<p>Numero di lavoratori/trici che si sono rivolti allo sportello: 28 nel 2014 (di cui 1 uomo); 37 nel 2015 (di cui 2 uomini); 22 nel 2016 (di cui 2 uomini); 23 nel 2017 (di cui 2 uomini).</p> <p>Temi e problematiche affrontati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• accesso al sussidio di disoccupazione (anche con spiegazioni legate ai cambiamenti da Aspi a Naspi, ecc.)</li> <li>• applicazione del contratto (CCNL edilizia + integrativi) per mansioni di restauro: retribuzione, inquadramento, diritto alla cassa edile, mensa e trasporto, trasferte</li> <li>• utilizzo dei contratti a termine e modifiche dovute alla normativa (Decreto Poletti e poi Jobs Act); problematiche specifiche relative al lavoro con contratto a termine e diritti correlati</li> <li>• utilizzo dei voucher e diritti correlati</li> <li>• richieste di informazione in caso di richiesta di apertura e utilizzo della partita IVA e analisi delle differenze retributive e dei diritti</li> <li>• richieste di chiarimento sulle leggi che regolano il lavoro dei professionisti nel settore del restauro (minimi per impresa, SOA, ecc)</li> <li>• applicazione del CCNL ARFUGL sul Restauro invece del CCNL edilizia: analisi delle differenze retributive e dei diritti</li> <li>• diritti legati alla salute e sicurezza in cantiere</li> <li>• indicazioni operative e legali per la partecipazione al bando pubblico "500 operatori per i beni culturali" di cui 80 restauratori (giugno/agosto 2016)</li> <li>• informazioni e consigli per i ricorsi nei confronti del Mibact attivati da altre organizzazioni di addetti del restauro (2016 e 2017)</li> </ul>
<p>Sportello sui bandi per la qualifica indetti dal Ministero dei beni culturali (Mibact)</p>	<p>Bando per Collaboratori Restauratori (settembre/ottobre 2014):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• informazione tramite mail (mailing list regionale) sulla genesi e problematiche del bando e su come prepararsi</li> <li>• assemblea sulle Linee Guida emanate dal Mibact con restauratori, presso la Fillea Lombardia, con 48 presenti</li> <li>• assistenza generale sul bando e sulla compilazione della domanda per la qualifica di Collaboratore Restauratore (tramite telefono e mail) a 54 lavoratori/trici</li> <li>• assistenza diretta a 10 persone per la compilazione della loro specifica domanda (solo per iscritti)</li> </ul> <p>Bando per Restauratori (settembre/ottobre 2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• informazione tramite mail (mailing list regionale) sulla genesi e problematiche del bando e su come prepararsi</li> <li>• assistenza generale sul bando e sulla compilazione della domanda per la qualifica di Restauratore (tramite telefono e mail) a 68 lavoratori/trici</li> <li>• assistenza diretta a 19 persone per la compilazione della loro specifica domanda (solo per iscritti)</li> </ul>

Mobilitazioni (a carattere nazionale) sui temi del restauro con partecipazione attiva della Fillea Cgil Lombardia	<p><b>Mobilitazione nazionale #MIBACTBATTIUNCOLPO</b> Partecipazione alla mobilitazione nazionale della Fillea per il corretto riconoscimento del CCNL dell'edilizia da parte del MIBACT nei cantieri di restauro e per la consultazione delle parti sociali di settore da parte della Commissione nominata per redigere il decreto sul sistema di qualificazione per le opere OG2 e OS2 prevista dal Codice dei Lavori Pubblici. Volantinaggio davanti all'Accademia di Brera il 5/1/2017.</p>
	<p><b>Mobilitazione nazionale unitaria sul web #MESSAGEINABOTTLE (web bombing)</b> del 4/7/2017 per protestare nei confronti del Ministero dei Beni Culturali riguardo all'ennesima proroga (la terza) nella pubblicazione dell'Elenco per la Qualifica di Restauratore, previsto dall'art. 182 del Codice dei Beni Culturali. Partecipazione della Lombardia con tutte le sue strutture Fillea e con la sua rete di restauratori all'invio di mail, tweet e messaggi in Facebook con saturazione del web (Italia).</p>
	<p><b>Mobilitazione unitaria con presidio a Roma davanti alla sede del Ministero dei Beni culturali</b> per protestare riguardo alla ulteriore proroga (la quarta) nella pubblicazione dell'Elenco; preparazione della delegazione lombarda e materiali dimostrativi da impiegare, nel dicembre 2017 per il presidio del 26 gennaio 2018.</p>

Confronti con le Controparti Datoriali in materia di restauro	<p>Confronti e contributi ad Ance Lombardia e Ance Milano sul tema del restauro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• incontri con Assimpredil (Ance Milano) per un'azione comune nei confronti del MIBACT affinché nel Bando Restauratori non venissero penalizzati i lavoratori dipendenti delle imprese edili, e conseguentemente le imprese edili che operano nel restauro architettonico;</li> <li>• intervento del responsabile di Assimpredil al convegno "Cantieri dell'Arte" (febbraio 2015) con un riferimento specifico a questa problematica (azione con l'avvallo di Fillea Milano).</li> </ul>
	<p>Partecipazione al tavolo tecnico per il restauro nell'ambito della Trattativa del Rinnovo del CCNL Artigiani Legno Lapidei, con quattro sedute di confronto tra il 2016 e il 2017</p>

Partecipazione nell'ambito di iniziative di Cgil Lombardia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organizzazione di intervento di una restauratrice all'iniziativa "Il nuovo statuto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori", presso la Libreria Open di Milano, con Susanna Camusso (febbraio 2015)</li> <li>• presentazione del "Progetto Restauro Fillea Lombardia" agli Stati Generali della Cgil Lombardia (ottobre 2015)</li> <li>• interventi in riunioni per la definizione di servizi destinati ai professionisti e alle partite Iva, nell'ambito della Contrattazione Inclusiva (2016 e 2017)</li> </ul>
------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## Attività istituzionale e di sistema

### I rapporti con la Fillea Cgil Nazionale e con la Cgil Regionale Lombardia

#### Fillea Cgil Nazionale

La Fillea Cgil Lombardia è presente nel Direttivo Nazionale Fillea con i suoi tre segretari e nella persona del Presidente del Direttivo.

Il Segretario Generale partecipa inoltre all'Esecutivo, costituito da tutti i segretari generali regionali e delle aree metropolitane, oltre che dalla Segreteria della Fillea Nazionale.

Con la Fillea Nazionale il rapporto è permanente su un insieme di ambiti comuni di lavoro che riguardano tutti i settori merceologici di competenza della categoria: edilizia, cemento, legno, laterizi e manufatti e lapidei. In Lombardia si registra una presenza significativa dei diversi comparti della filiera delle costruzioni, pertanto in ogni settore ci sono delle istanze da rappresentare.

Gli ambiti di lavoro sui quali si è operato negli anni considerati (2014/2017):

- nelle ristrutturazioni aziendali (Italcementi, Impregilo, ecc.), con presenza nei tavoli ministeriali, oltre alla presenza nei vari coordinamenti nazionali aziendali dei gruppi (Italcementi, Unicalce, Sacci, Monier, Saviola, Spea, Salini, ecc.);
- nel rinnovo dei contratti nazionali di lavoro, attività che ha comportato la presenza della Fillea Lombardia alle varie sessioni di trattativa dei singoli CCNL; la Segreteria della Fillea Lombardia assicura la presenza nelle varie commissioni dei diversi settori (Edilizia, Cemento, Legno, Laterizi e Manufatti in Cemento, Lapidei, e Artigiani Edilizia, Legno-Lapidei).

Nel dettaglio vedere il capitolo "l'attività sindacale e negoziale".

Il rapporto con la Fillea Cgil Nazionale è inoltre costante su tutti i temi organizzativi che coinvolgono sia la Fillea Regionale che le Fillea Territoriali lombarde.

#### Cgil Lombardia

La Fillea Cgil Regionale partecipa al Direttivo della Cgil Lombardia nella persona del suo Segretario Generale.

Inoltre partecipa anche ad altri momenti della vita dell'organizzazione (riunione segretari generali, commissioni dedicate a temi specifici, quali "mercato del lavoro", "problematiche organizzative", ecc.), compreso l'appuntamento annuale di definizione di strategie sindacali rappresentato dagli "Stati Generali della Cgil Lombardia".

Con la Cgil Lombardia la Fillea Regionale ha un costante rapporto di interconnessione sia su temi di carattere confederale che su quelli di competenza settoriale.

Nel periodo 2014/2017 la collaborazione è stata particolarmente rilevante nei seguenti ambiti:

- durante la vertenza Italcementi e Holcim il confronto di merito e di metodo con la Segreteria Regionale della Cgil Lombardia è stato costante; ai tavoli di confronto istituzionale (con il Presidente e la Giunta della Regione Lombardia) sulle due vertenze, la Cgil Lombardia ha partecipato con un componente della Segreteria (2014/2016);
- in fase di contrattazione d'anticipo in alcune grandi opere infrastrutturali lombarde (Brebemi, Pedelombarda, Tem, Expo, ecc.), gli accordi-quadro sono stati elaborati attraverso un lavoro coordinato dalla Cgil Lombardia con le categorie interessate, tra cui anche la Fillea (2014/2015);
- è continuato il rapporto sul monitoraggio degli esiti della legge della Regione Lombardia sulla produttività (legge n. 11 del 19 Febbraio 2014) a sostegno dell'attività manifatturiera e industriale del territorio.

La Fillea Cgil della Lombardia partecipa sempre a tutte le mobilitazioni indette dalla Cgil e della Cgil Lombardia.

Una menzione particolare va fatta per gli anni 2016 e 2017 in cui tutta la Cgil (e così anche le Fillea Territoriali e Regionale) è stata impegnata:

- nel 2016, nella promozione e raccolta di firme per il disegno di legge di iniziativa popolare della "Carta dei Diritti Universali del Lavoro" e per i tre referendum per l'abolizione dei voucher, per il ripristino dell'articolo 18 della Legge 300/1970 (licenziamento senza giusta causa) e l'abrogazione delle norme che limitavano la responsabilità solidale negli appalti;
- nel 2017, nella campagna referendaria per "i due Sì", per convincere i cittadini a votare "sì" ai due referendum ammessi al voto (voucher e appalti) dalla Corte Costituzionale; in questo ambito la Fillea Cgil Regionale Lombardia ha organizzato un volantinaggio durante il Salone del Mobile 2017.

### Relazioni e politiche unitarie tra Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Lombardia

#### 1. Patti ed Accordi organizzativi

Nel novembre 2014 è stato firmato un Accordo tra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil Lombardia su problematiche organizzative e sulla regolamentazione della competizione tra le tre Organizzazioni in materia di tesseramento. L'Accordo prevede l'adozione di alcune regole di comportamento condivise: a) la certificazione dell'avvenuta iscrizione, inviandone copia per posta al lavoratore; b) una linea di buone prassi che evitino una concorrenza esasperata fra le OO.SS..

Fra i punti in discussione, ricordiamo, la scelta di sperimentare, in Lombardia, la delega territoriale con valenza regionale. Vale a dire una delega sindacale di tipo nuovo, in edilizia: la delega che un lavoratore o lavoratrice sottoscrivono in un territorio

avrà validità anche in tutti gli altri territori della Lombardia, in modo tale che la persona risulti iscritta ad una sola organizzazione sindacale e non, come ora può succedere, ad organizzazioni sindacali differenti nelle diverse province in cui ha lavorato. Viste le difficoltà registrate – soprattutto di carattere organizzativo – si è deciso, unitariamente, di mantenere in vita l’obiettivo, costruendo le condizioni contrattuali e organizzative per realizzarlo al più presto. In questa direzione va interpretata la decisione di dar vita ad un modello uniformato delle deleghe di tutto il settore merceologico.

Tipo di accordo	Accordo Regionale Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Lombardia del 10/11/2014, condiviso dalle strutture territoriali con delibera degli Esecutivi Unitari Fillea Filca Feneal Lombardia (accordo preceduto dal Documento Organizzativo del 11/11/2013)
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informativa delega sindacale inviata al lavoratore da cassa edile</li> <li>• Regolamentazione delle disdette</li> <li>• Delega territoriale con valenza regionale</li> </ul>
Problematiche	Difficoltà di applicazione di alcuni parti dell’accordo regionale

## 2. Organismi e sedi di condivisione delle politiche

### Segreterie ed Esecutivi Unitari

Il lavoro unitario tra Fillea, Filca e Feneal regionali è continuo, sia nelle attività di contrattazione (come descritto in precedenza), ma anche con periodiche riunioni delle Segreterie Regionali e degli Esecutivi.

Questi momenti servono per definire le linee del lavoro e dell’azione comune nella contrattazione, così come su altri temi considerati rilevanti per il settore e per il sindacato nel suo complesso.

Le riunioni della Segreteria Unitaria sono di massima due o tre all’anno, anche se molto più frequenti sono le riunioni tra i tre Segretari Generali, che si coordinano sempre prima degli incontri con la Controparte Ance o delle apposite riunioni con i tecnici e direttori degli enti bilaterali.

Gli Esecutivi Unitari solitamente vengono convocati sulla materia contrattuale (vedere nel capitolo “Attività contrattuali e negoziali”).

### Attivi Regionali Unitari delle RSU e delle Strutture Territoriali

Per ogni rinnovo dei CCNL vengono organizzati Attivi unitari appositi, a cui partecipano tutte le strutture Territoriali di Feneal Filca e Fillea e i delegati interessati a quei contratti. Solitamente vengono convocati in fase di presentazione della bozza di piattaforma, per l’aggiornamento sulla trattativa, nei suoi momenti salienti, e per la presentazione e discussione dell’ipotesi di accordo per il rinnovo.

Sono momenti di confronto tra delegati sindacali che servono a scambiarsi opinioni, esperienze e orientamenti contrattuali. (Per il dettaglio vedere nel capitolo “Attività contrattuali e negoziali”).

### Partecipazione ai Congressi

Anche la reciproca partecipazione al Congresso di organizzazione è un momento di confronto e spesso di condivisione di alcune finalità dell’azione sindacale.

Nel 2017 è stata la Filca Cisl Lombardia a fare il suo congresso, mentre i congressi di Feneal Uil e Fillea Cgil Lombardia si sono svolti e si svolgeranno nel 2018.

## 3. Formazione e aggiornamento comuni

A fine 2016 le Segreterie Regionali Fillea, Filca, Feneal Lombardia hanno deciso di realizzare un percorso di formazione comune dedicato agli amministratori degli enti bilaterali, cioè ai componenti sindacali dei Consigli di Amministrazione di Casse Edili, Edilcassa, ed Enti Unici per la formazione e la sicurezza della Lombardia.

Il motivo che ha portato a questa decisione è la necessità di un comportamento condiviso che si basi su competenze tecniche, sulla consapevolezza di ruolo e sul confronto tra organizzazioni sindacali.

Dopo alcuni mesi di progettazione unitaria si è arrivati alla definizione del percorso formativo in tre moduli, con docenti interni ed esterni. I temi erano:

- senso e significato dell’ essere amministratore di un ente bilaterale edile; riflessione sulla mutualità
  - competenze di bilancio e responsabilità economico-gestionali di un amministratore di ente bilaterale edile
  - la responsabilità giuridica del sindacalista amministratore: presa di consapevolezza strumenti necessari per esercitarla
- La formazione è cominciata ad ottobre 2017. Sono state programmate tre edizioni, dividendo i corsisti per territori limitrofi di provenienza:
- prima edizione: Como, Cremona, Lecco, Mantova (realizzata nel 2017)
  - seconda edizione: Milano, Ticino Olona, Brianza, Lodi, Pavia, Varese (realizzata nel 2018)
  - terza edizione: Bergamo, Brescia, Valle Camonica, Sondrio (realizzata nel 2018)

## 4. Coordinamento unitario RLST dell’edilizia

La figura del RLST è presente in edilizia ormai da vent’anni e rappresenta un’importante esperienza per il territorio della Lombardia.

Dal 2012 Fillea, Filca e Feneal Regionali della Lombardia hanno impostato e sviluppato un'azione comune per migliorare le sinergie e l'azione degli RLST edili della Lombardia.

Le azioni intraprese sono state finalizzate a creare una rete di relazioni di ruolo e personali tra RLST, sia attraverso una formazione condivisa al ruolo di RLST, sia costruendo un sistema informatico di scambio.

### La formazione unitaria degli RLST edili

Per quanto riguarda la formazione, il progetto di una formazione al ruolo unitaria aveva lo scopo di condividere riflessioni e competenze in merito ai compiti di "rappresentanza dei lavoratori" in materia di salute e sicurezza degli RLST. Il percorso formativo, svolto in due edizioni, era cominciato nel dicembre 2012 e si è concluso nel 2014.

I temi erano:

- 1) il ruolo di rappresentanza nella figura del RLST
- 2) leggi e contratti nazionali e territoriali dell'edilizia: il ruolo del RLST
- 3) aspetti legali e responsabilità nella figura del RLST

Nel corso sono stati coinvolti tutti gli RLST allora in attività, ossia 40 persone, provenienti da tutti i territori della Lombardia.

### La messa in rete degli RLST

Per la descrizione della messa in rete si rimanda al Capitolo 2, al "Focus" sugli RLST.

### Assemblee Unitarie degli RLST

Allo scopo di condividere ed ufficializzare la creazione del sistema di messa in rete ed anche di fare comprendere agli RLST l'utilità nel proprio lavoro quotidiano del programma informatico, sono state organizzate due Assemblee Regionali degli RLST, anche con la presenza dei tecnici informatici, una a settembre 2014 ed una, alla fine del periodo di sperimentazione, a luglio 2016.

## Gestione del Formedil Lombardia

Il Formedil regionale è un ente bilaterale previsto dal CCNL dell'edilizia industria. Svolge funzioni di coordinamento e di indirizzo delle Scuole Edili (oggi Enti Unici per la Formazione e la Sicurezza) per quanto riguarda l'attività del Sistema Formativo Edile della Lombardia. Inoltre svolge un ruolo di interlocuzione con la Regione in materia di formazione per le figure professionali operaie e tecniche dell'edilizia.

Il Formedil Lombardia ha un suo statuto e tre organismi interni che ne regolano l'attività: la Consulta (costituita da tutti i Presidenti e Vicepresidenti degli Enti Unici della Lombardia), la Giunta (composta da Ance Regionale e Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Regionali) e la Segreteria (costituita da due persone, una di nomina Ance e una di nomina sindacale da parte delle tre organizzazioni Fillea, Filca, Feneal Lombardia).

Dal 2004, e di comune accordo, la componente sindacale della Segreteria Formedil è ricoperta dalla Fillea Lombardia, in quanto può mettere a disposizione per quel ruolo una persona con competenze specialistiche in materia di formazione.

Nel 2017 sono state rinnovate sia la Presidenza che la Giunta.

Rispetto alle attività nel periodo 2014/2017, si possono individuare sostanzialmente quattro filoni:

1. attività per il coordinamento ed il miglioramento nel funzionamento della rete delle Scuole Edili/Enti Unici come un unico e reale Sistema Formativo Edile;
2. formazione del personale delle Scuole Edili / Enti Unici;
3. rapporti con la Regione Lombardia e altri Enti Pubblici in rappresentanza del Sistema Formativo Edile della Lombardia;
4. sperimentazione di progetti innovativi (coordinamento delle Scuole Edili/ Enti Unici coinvolti).

Il 2014 ha rappresentato un momento di novità nell'attività del Formedil Lombardia, perché a fronte del Protocollo sugli Enti Bilaterali del CCNL Edilizia, finalmente la Consulta ha deciso di dotarlo di un Documento Programmatico Formedil su cui costruire concretamente l'attività. Sulla base di questo documento, si è pertanto svolta negli anni successivi l'attività descritta qui di seguito. A fine 2017 le Parti Sociali hanno voluto rendere ancora più incisiva l'attività del Formedil e hanno sviluppato un Piano Triennale per il periodo 2018/2020, che guiderà le azioni future.

### 1. Attività per il miglioramento nel funzionamento del Sistema Formativo Edile della Lombardia

Il Sistema Formativo Edile della Lombardia è rappresentato da tutte le Scuole Edili (oggi Enti Unici), enti bilaterali previsti dal CCNL Edilizia, che hanno carattere provinciale e che sono regolate sia dal contratto nazionale che dal contratto integrativo provinciale.

In passato ogni Scuola Edile aveva massima autonomia e capacità di rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori edili del proprio territorio.

Con la crisi cominciata nel 2007 e con le grandi trasformazioni che in questi anni si sono affacciate nel settore, soprattutto in termini di innovazione dei processi, delle lavorazioni e dei materiali, le Scuole Edili/Enti Unici hanno scontato il loro essere così legate ad ambienti territoriali provinciali, sia rispetto al proprio equilibrio economico e gestionale, sia nella capacità di proporre una adeguata e più innovativa offerta formativa.

Si è reso necessario pertanto un ripensamento dell'attività di questi enti, orientandosi verso un "sistema" regionale, che potesse meglio rispondere alle esigenze di formazione e qualificazione del settore.

Qui di seguito quanto realizzato dal Formedil Lombardia:

#### **Quadro del Sistema Formativo Edile lombardo**

Sulla base del Documento Programmatico, la Segreteria del Formedil ha realizzato la ricognizione, sistematizzazione e condizione di informazioni sull'offerta formativa del Sistema Formativo Edile in Lombardia, costruendo tre strumenti:

- la Mappa dei Corsi a livello regionale, per tipologia di docenze e competenze interne/esterne al sistema delle scuole edili (giugno/novembre 2014);
- il Catalogo regionale dei corsi professionali (gennaio 2015);
- il Catalogo regionale dei corsi su salute e sicurezza (giugno 2015).

#### **Messa in rete delle Scuole Edili/ Enti Unici tra loro e con le Casse Edili**

Sempre in base al Documento di indirizzo, è stato sviluppato nel 2015 il lavoro preliminare per realizzare la messa in rete informatizzata delle Scuole Edili/ Enti Unici, tra loro e con le Casse edili della Lombardia.

La messa in rete permette concretamente questo: consultando l'anagrafica del lavoratore o dell'impresa, si ricostruisce immediatamente tutta la formazione da loro fatta nell'ambito del Sistema Edile, sia dal punto di vista professionale che dal punto di vista della salute e sicurezza

Queste informazioni rappresentano un forte miglioramento nella trasparenza e nel contrasto alla irregolarità delle imprese del settore, in materia di obblighi formativi previsti dalle leggi (primo tra tutti il Dlgs 81/2008) e dal CCNL (le "16 ore").

Sono inoltre una base importante nella erogazione dei servizi al lavoro sia per i lavoratori che per le imprese e nell'incontro di domanda e offerta di lavoro, sia attraverso il sistema contrattuale Blen.it (Borsa Lavoro Edile), sia attraverso i servizi al lavoro della Regione Lombardia (a cui già nel 2016 si sono accreditate quattro Scuole Edili/ Enti Unici: Milano, Bergamo, Brescia, Pavia).

Per motivi sia tecnici che di difficoltà decisionale da parte delle Parti Sociali, questa messa in rete è rimasta in sospeso per due anni. Ci si aspetta che vada concretamente in porto nel 2018.

## **2. Formazione del personale delle Scuole Edili / Enti Unici per la formazione e sicurezza**

Il Documento di indirizzo si poneva anche l'obiettivo di un reale aggiornamento delle competenze del personale del Sistema delle Scuole Edili/ Enti Unici, sia rispetto ai temi della promozione e del marketing, dell'innovazione in edilizia, ma anche rispetto a novità legislative collegate all'accreditamento presso la Regione Lombardia.

Ecco le attività formative organizzate dal Formedil Lombardia, attraverso anche finanziamenti derivanti da Fondimpresa, per l'aggiornamento del personale delle Scuole Edili/ Enti Unici:

#### **Formazione per la promozione e il marketing del Sistema Formativo Edile**

2014 - Progetto per la diffusione della conoscenza e dell'utilizzo attraverso i servizi della Scuola Edile del conto formazione Fondimpresa - progetto finanziato con fondi dell'OBR Fondimpresa Lombardia

2015 - Percorso formativo, in collaborazione con il Formedil Nazionale, sui temi del marketing per la promozione dei servizi formativi e degli strumenti quali reti e "social" - progetto finanziato con risorse Fondimpresa

2016/2017 - Percorso formativo di approfondimento sugli strumenti di promozione, comunicazione e marketing applicati alle attività delle Scuole Edili/ Enti Unici, con azioni anche di formazione mirata per singolo ente - progetto finanziato con risorse Fondimpresa

#### **Formazione sull'innovazione in edilizia**

2015 - giornate di formazione sulla complessità dell'innovazione nell'edilizia ed i suoi vari aspetti - nell'ambito di "Progetto Futuro" promosso dal Formedil Nazionale" - corso finanziato con risorse Fondimpresa

#### **Aggiornamento tecnico normativo**

2017 - Aggiornamento in materia di Dlgs 231/2001 - percorso formativo per attivare l'aggiornamento dei modelli organizzativi interni, come richiesto dalla definizione di nuovi reati previsti dalla legge 231 e in seguito al processo di unificazione tra Scuole e Cpt - finanziato con Fondimpresa

### 3. Rapporti con la Regione Lombardia e altri Enti Pubblici in rappresentanza del Sistema Formativo Edile della Lombardia

Il Formedil Lombardia ha anche compiti di rappresentanza del Sistema Formativo Edile nei confronti di enti ed istituzioni.

#### Rapporti ed attività nei confronti della Regione Lombardia

Lavoro di aggiornamento del QRSP (Quadro Regionale degli Standard Professionali), in collaborazione con gli uffici preposti della Regione Lombardia: aggiornamento delle schede dei profili professionali e delle competenze relative alle figure del cantiere edile per i corsi erogati dalla Regione Lombardia nel sistema leFP (Istruzione e Formazione Professionale), e realizzati prevalentemente dalle scuole edili.

Nello specifico:

2015 – aggiornamento dei seguenti profili: muratore in cemento e calcestruzzo, intonacatore, carpentiere edile, installatore di impianti termoidraulici e di condizionamento, addetto alla gestione di cantieri edili, direttore tecnico di cantiere; e delle seguenti competenze: effettuare l'impermeabilizzazione e la copertura di tetti, terrazzi, muri, facciate; effettuare l'installazione di infissi, telai e serramenti variabili; effettuare la posa in opera di materiali da rivestimento all'interno o all'esterno di costruzioni  
 2016 – aggiornamento del profilo di cappottista, in collaborazione con ENEA e alcune scuole professionali

Audizione con la VII Commissione Consiglio Regionale Lombardia in materia di doti relativi ai percorsi triennali – 2015  
 A fronte di una revisione del sistema dei finanziamenti della Regione Lombardia (tramite "dote") dei percorsi formativi triennali di qualifica professionale, presente in 5 scuole edili per la figura "operatore edile", si stava correndo il rischio della cancellazione dei finanziamenti. Il Formedil Lombardia ha chiesto e ottenuto una audizione con la VII Commissione Consiglio Regionale Lombardia; sulla base di questa è stata ottenuta la conferma del finanziamento alle scuole edili ed anche l'aumento del valore della dote (da 4.500 a 4.600 euro ciascuna, per ogni allievo iscritto al triennio).

Alternanza scuola-lavoro: incontro con l'Ufficio Scolastico Regionale e supporto alle scuole nei rapporti con la Regione per il concreto inserimento dell'alternanza nei loro percorsi formativi di leFP (Istruzione e Formazione Professionale) - 2016

Sistema delle doti: incontro specifico per le scuole edili con il funzionario della Regione Lombardia, per comprendere la nuova mappa delle doti disponibili, come usarle e per confrontarsi con la Regione sulle specificità del sistema edile rispetto all'utilizzo delle doti - 2016

Blen.it: contatti e incontri in Regione per mettere in rete il sistema contrattuale di servizi al lavoro Blen.it con il sistema informatico di gestione della domanda e offerta di lavoro di Regione Lombardia (secondo le nuove procedure previste con il Jobs Act); in attesa della messa a norma delle procedure da parte della Regione, per procedere al collegamento con Blen – 2016

#### Rapporti ed attività nei confronti di altri Enti Pubblici

Con INAIL - A seguito della comunicazione di INAIL alle scuole edili di un aumento dei premi INAIL relativi agli allievi in tirocinio, che avrebbe innalzato esponenzialmente i costi delle scuole edili, il Formedil Lombardia si è attivato nei confronti del Formedil Nazionale per un'azione diretta verso INAIL. A seguito di queste azioni congiunte e valutazioni ulteriori di INAIL i premi non sono stati aumentati - 2015

Con Fondimpresa - A seguito di una riorganizzazione dei finanziamenti da parte di Fondimpresa e della definizione di una forma di "accreditamento" interno che avrebbero notevolmente penalizzato le scuole edili, il Formedil Lombardia ha posto la questione direttamente a Fondimpresa Nazionale. La risposta è stata una proposta di adeguamento di alcune regole alla natura bilaterale contrattuale del sistema delle scuole edili CCNL edilizia - 2015

### 4. Sperimentazione di progetti innovativi (coordinamento delle Scuole Edili/ Enti Unici coinvolti)

Il Formedil si è fatto promotore e facilitatore per lo sviluppo di progetti innovativi e sperimentazioni didattiche da parte di alcune scuole, con azioni di coordinamento e tenuta dei rapporti con gli enti esterni coinvolti.

#### Progetti innovativi per il Sistema Formativo Edile

Progetto Assogesso - si tratta della progettazione del corso "posatori di sistemi a secco in lastre (percorso base)", per fornire le competenze necessarie per la posa in opera di sistemi a secco semplici quali pareti divisorie, contropareti e controsoffitti con funzioni distributive e/o di finitura; e della predisposizione dell'esame (test scritto, prova pratica, esame orale, ecc) per ottenere l'abilitazione secondo la norma UNI 11555 – progetto realizzato dagli Enti Unici di Bergamo, Como, Milano in collaborazione con Assogesso - 2017

Progetto Anvides - fase preliminare di lavoro con l'associazione Anvides, per una collaborazione con le scuole edili alla definizione di un percorso formativo e un dispositivo di accertamento delle competenze per la qualificazione volontaria del pittore edile - 2017

Progetto BigMat - fase preliminare di lavoro con la società Bigmat, per progettare ed erogare attività formative a due tipi di destinatari: il personale delle rivendite BigMat, e i clienti delle rivendite BigMat; collaborare inoltre nella redazione della manualistica e documentazione tecnica per le riviste prodotte da BigMat - 2017

## Comunicazione e rendicontazione sociale

### Comunicazione

Nel corso del 2016, la Fillea Cgil Lombardia aveva deciso di attivare una pagina Facebook nella quale inserire notizie di Categoria o della Cgil ([m.facebook.com/fillea.cgil.lombardia/](https://m.facebook.com/fillea.cgil.lombardia/)).

Con la nuova Segreteria, da dicembre 2016, si è invece deciso di fare un vero e proprio progetto "editoriale" della pagina Facebook, affinché potesse servire da strumento utile di informazione, "luogo" di condivisione delle esperienze e dei valori e, anche, uno strumento di rendicontazione continua e in tempo reale delle attività della Fillea Cgil Lombardia.

Nel progetto sono stati individuati i diversi tipi di pubblico e, di conseguenza, anche i tipi di "post" da inserire sulla pagina. Come partenza e sperimentazione, la pagina Facebook è stata indirizzata ad un pubblico relativamente circoscritto: i funzionari/segretari Fillea; i delegati ed iscritti attivi; gli iscritti più in generale; senza disdegnare però anche ad un pubblico più ampio che potesse comunque avere interesse per la Fillea Cgil e le sue attività.

Rispetto a questi tipi di pubblico, sono state individuate delle proposte di informazione e condivisione:

- le concrete attività della Fillea Cgil Lombardia (informazione ma anche una forma di rendicontazione, nell'ottica del bilancio sociale)
- notizie sulle vertenze, situazioni aziendali e di cantiere di interesse regionale o di particolare rilevanza per il settore delle Costruzioni in Lombardia
- mobilitazioni di carattere regionale, nazionale, di particolare rilevanza per il settore delle Costruzioni in Lombardia
- le attività realizzate con la Fillea Cgil Nazionale e la Cgil Lombardia.

Il progetto editoriale, e così la sua concreta attuazione, ha previsto di pubblicare periodicamente delle rubriche, di natura formativa e culturale (anche tecnica) sul settore e sul sindacato.

Nel 2016/2017 è stata pubblicata una serie di "Pillole normative di cantiere", dove vengono illustrate in modo semplice le regole (normative e contrattuali) che vigono nel mondo dell'edilizia e nel cantiere. A queste poi sono state aggiunte delle "micro pillole" su aspetti tecnici molto specifici, di utilità immediata.

Dalla fine del 2017 in poi, si è valutato di dedicare una rubrica alla storia ed ai valori della Cgil, "La macchina del tempo: storia d'Italia e della Cgil", per riportare questa memoria ai nostri militanti e iscritti e simpatizzanti, anche a fronte di un clima nazionale dominato da parole d'ordine reazionarie e filofasciste. Si tratta anche qui di "pillole" mensili, tratte direttamente da testi storiografici di divulgazione di importanti studiosi di storia contemporanea e del Movimento Operaio (tra gli altri: E.J. Hobsbawm, P.Ginsborg, A. Pepe, M. Rovelli).

Per quanto riguarda sia le "Pillole normative", che "La macchina del tempo", ogni volta che ne viene pubblicata una su Facebook, viene anche inviata via mail a tutti i funzionari/segretari delle Fillea Territoriali.

Sempre nell'ambito del progetto editoriale, fin da subito si è attivata un'altra rubrica: "la Fillea Cgil racconta il cantiere", con filmatini e videotestimonianze del lavoro del sindacato in edilizia realizzati direttamente dai funzionari delle Fillea Territoriali mentre svolgono il loro lavoro sul territorio.

Qui di seguito il riepilogo delle rubriche del periodo 2016/2017:

<p><b>Pillole normative di cantiere</b>          Il cartello di cantiere / il cartellino di riconoscimento / la cassa edile / obbligo del CCNL Edilizia in cantiere / il DURC / i DPI (prima parte) / i DPI (seconda parte) / impianto elettrico di cantiere / la gru / il ponteggio / notifica preliminare / il lavoratore autonomo in cantiere.</p> <p><b>Micropillole</b>          Elezione delle RSU: in caso di parità come procedere / Messaggio INPS sulle domande di Cigo oltre il termine / Circolare INL e CNCE sulla collaborazione tra Ispettorati e Casse edili: doveri del personale ispettivo in caso di evasione contributiva in edilizia.</p>
<p><b>La macchina del tempo: storia d'Italia e della Cgil</b>          1870/1905: decollo industriale e sindacalizzazione / le prime forme di organizzazione sindacale / il Quarto Stato di Giuseppe Pellizza da Volpedo: genesi di un'opera d'arte e politica / 1906, il primo contratto collettivo: l'accordo tra Itala e Fiom. (con proseguimento nel 2018)</p>
<p><b>La Fillea Cgil racconta il cantiere</b>          filmati dai Territori Fillea Cgil di: Bergamo (2), Milano (3), Ticino Olona, Lodi (in arabo), Monza Brianza, Valle Camonica, Regionale.</p>

### Bilancio Sociale

La Fillea Cgil Lombardia redige il proprio bilancio sociale dal 2011. L'intenzione è quella di rendicontare la propria azione in modo trasparente.

Per farlo ci si è avvalsi, fino al 2016, della consulenza di esperti specializzati, anche procedendo alla ridefinizione dell'impostazione e di alcuni contenuti (con il Bilancio Sociale 2014/2015)

Il Bilancio Sociale 2014/2015 è stato presentato nell'ambito del Seminario dedicato alle Partite Iva nel settore dell'edilizia, svoltosi nel maggio 2016.

Il Bilancio Sociale 2016, che era una integrazione di quello biennale 2014/2015, è stato invece presentato al Direttivo Regionale Fillea a luglio 2017.

Il presente Bilancio Sociale, che copre il periodo congressuale 2014/2017, verrà presentato al Congresso della Fillea Cgil Lombardia nel novembre 2018.

Tutti i bilanci sociali sono disponibili presso la sede della Fillea Cgil Lombardia, oppure sul sito della Cgil Lombardia al link: <http://old.cgil.lombardia.it/portals/0/Bilancio-Cgil/archivio.html>



## L'azione di coordinamento, indirizzo e supporto all'attività delle Fillea territoriali

### Azioni generali di supporto

Nel periodo considerato (2014/2017), la Fillea Cgil Lombardia ha svolto un ruolo di supporto alle Fillea Territoriali sulle diverse problematiche organizzative, economiche e gestionali che la crisi e la riduzione progressiva di risorse ha prodotto.

Per questo motivo, e in base alla Delibera del Direttivo Nazionale Fillea Cgil del 3 luglio 2015, la Fillea Regionale ha accantonato risorse provenienti dalla canalizzazione della Fillea Nazionale in un apposito fondo destinato ad azioni di solidarietà per le Strutture Territoriali. L'idea della Fillea Regionale era quella di impiegarle in progetti locali di sviluppo e potenziamento dell'attività di sindacalizzazione e di tutela svolta dalle Strutture Territoriali nei cantieri.

Queste risorse sono state destinate dal 2017 al Sistema SIR, incentrato sull'uso di sistemi informatici e sul lavoro di collaborazione tra i Territori, e vengono redistribuite in base ai progetti presentati e ai risultati ottenuti localmente.

Come già descritto nei precedenti capitoli, il periodo considerato è stato anche caratterizzato dalla messa in atto di quanto previsto dal rinnovo del CCNL dell'Edilizia del 2014, con il Protocollo sugli Enti Bilaterali.

La Fillea Cgil Lombardia ha quindi svolto funzioni di consulenza ai territori Fillea, quando richiesto, nelle fasi di riorganizzazione interna dei singoli enti paritetici, nella valutazione dei piani industriali redatti da società esterne di consulenza e nel processo di unificazione tra scuole edili e CPT.

Inoltre, il Regionale ha anche affiancato le singole Fillea Territoriali nella gestione di crisi aziendali, considerata la complessità sia della fase economica sia della nuova normativa.

Infatti la peculiarità di questa fase economica ha registrato da un lato la scadenza degli ammortizzatori sociali autorizzati a suo tempo, dall'altro la transizione tra la precedente normativa e quella attuale, che ha ridotto sensibilmente la protezione sociale dei lavoratori in termini di ricorso alla cassa integrazione e ai contratti di solidarietà.

Infine, è stata attivata un'azione di coordinamento e di supporto alle Fillea Territoriali, soprattutto negli anni 2014/2015, per il rinnovo delle elezioni delle RSU, dovendo svolgersi secondo le nuove regole previste dal Testo Unico del 10/1/2014.

Oltre alla modifica di alcune regole nel processo elettorale, si è anche inserito un aspetto con una forte valenza politica e "pubblica", dal momento che il numero degli iscritti al sindacato e il numero dei voti presi dalla singola lista nel rinnovo delle RSU sono rilevanti anche per il computo della rappresentatività dell'Organizzazione Sindacale. Per questo motivo è stato cruciale procedere ai rinnovi delle RSU con la massima attenzione e precisione.



## L'attività formativa

### 1. La formazione organizzata dalla Fillea Cgil Regionale

2014					
Soggetti promotori	Destinatari	Tem	Docenza	N. ore	N. partecipanti
Fillea Lombardia e Fillea Pavia	Funzionari sindacali Fillea Pavia e Direttivo	"Il Testo Unico sulla Rappresentanza e le sue ricadute sull'attività delle strutture Fillea"	Fillea Regionale	4	6 funzionari e 18 delegati
Fillea Lombardia e Fillea Milano, Monza Brianza, Lodi, Ticino Olona	Funzionari sindacali Fillea Milano, Monza Brianza, Lodi, Ticino Olona	"Il Testo Unico sulla Rappresentanza e le sue ricadute sull'attività delle strutture Fillea"	Fillea Regionale	4	25 funzionari
Fillea Lombardia e Fillea Bergamo	Funzionari sindacali Fillea Bergamo	"Il Testo Unico sulla Rappresentanza e le sue ricadute sull'attività delle strutture Fillea"	Fillea Regionale	4	9 funzionari
Fillea Lombardia e Fillea Valcamonica	RSU Fillea Valcamonica	"Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU"	Fillea Regionale	7	15 delegati
Fillea Lombardia e Fillea Brianza	RSU Fillea Brianza	"Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU"	Fillea Regionale	7	24 delegati
Fillea Lombardia e Fillea Mantova	RSU Fillea Mantova	"Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU"	Fillea Regionale	7	22 delegati
Fillea Lombardia e Fillea Bergamo	RSU Fillea Bergamo	"Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU"	Fillea Regionale	7	25 delegati
Fillea Lombardia e Fillea Ticino Olona	RSU Fillea Ticino Olona	"Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU"	Fillea Regionale	7	14 delegati
Fillea Lombardia e Fillea Varese	Funzionari sindacali Fillea Varese	Ammortizzatori sociali: le novità per il 2015	INCA Regionale	7	9 funzionari
Fillea Lombardia, Fillea Brianza e Cgil Brianza	Pubblico Festa della Gioventù Cgil Brianza	"Edilizia sostenibile: introduzione al tema" (workshop)	Fillea Regionale	2	6 cittadini

2015					
Soggetti promotori	Destinatari	Tem	Docenza	N. ore	N. partecipanti
Fillea Nazionale e Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Bergamo	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	8 funzionari
Fillea Nazionale e Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Como e Brianza	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	10 funzionari
Fillea Nazionale e Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Varese e Ticino Olona	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	10 funzionari
Fillea Nazionale e Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Milano	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	12 funzionari
Fillea Nazionale e Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Brescia, Valcamonica, Mantova	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	9 funzionari
Fillea Nazionale e Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Pavia, Cremona, Lodi	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	6 funzionari
Fillea Milano e Fillea Lombardia	Funzionari e delegati Fillea Milano	La busta paga	Fillea Regionale	5	8 funzionari e 4 delegati
Fillea Milano e Fillea Lombardia	Segreterie, revisori dei conti e impiegati amministrativi Fillea Milano, Ticino Olona, Lodi, Brianza	I bilanci Fillea e Cgil	Fillea Regionale	7	9 segretari, 6 sindaci e 5 impiegati amministrativi
Fillea Lombardia	Funzionari di tutte le Fillea della Lombardia	Il Dlgs 148/2015 e le modifiche nel sistema della cassa integrazione guadagni	Fillea Regionale	4	55 funzionari

2016					
Soggetti promotori	Destinatari	Temì	Docenza	N. ore	N. partecipanti
Fillea Nazionale e Fillea Regionale	Segreterie e amministratori degli enti	Le Casse edili: corso per amministratori	Formatori Fillea Cgil Nazionale	8	23 segretari e funzionari (in due edizioni del corso)
Fillea Nazionale e Fillea Regionale	Segreterie e funzionari	FilleaOffice: busta paga e cassetta degli attrezzi	Formatori Fillea Cgil Nazionale/ Regionale	8	25 segretari e funzionari (in due edizioni del corso)
Fillea Regionale	Funzionari di nuovo ingresso in Fillea	FilleaOffice: strumenti per il proselitismo	Formatori Fillea Regionale	4	6 funzionari

2017					
Soggetti promotori	Destinatari	Temì	Docenza	N. ore	N. partecipanti
Fillea Nazionale e Fillea Regionale	Segreterie e funzionari	Aggiornamento sull'uso degli strumenti informatici FilleaOffice	Formatori Fillea Cgil Nazionale	8	29 segretari e funzionari (in due edizioni del corso)
Fillea Nazionale e Fillea Regionale	Segreterie e funzionari	Tecniche di contrattazione	Esterni	16	37 segretari e funzionari (in due edizioni del corso)
Fillea Nazionale e Fillea Regionale	Segreterie e funzionari	Crisi aziendali: gli ammortizzatori sociali	Formatori Fillea Cgil Nazionale/ Regionale	8	40 segretari e funzionari (in due edizioni del corso)

La Fillea Regionale si occupa di organizzare corsi e percorsi formativi destinati all'aggiornamento o alla crescita di competenze o abilità del gruppo dirigente Fillea in Lombardia (segretari, funzionari, delegati).

Svolge poi una funzione di supporto nei confronti delle Strutture Territoriali che vogliono organizzare corsi particolari, relativi alle specificità di settore o della Categoria.

Per quanto riguarda la formazione concretamente erogata, sono state fatte delle precise scelte nel corso di questi quattro anni, concentrando la formazione su alcuni temi.

Nel 2014 è stata realizzata una vera e propria campagna di formazione per la conoscenza generale ed operativa del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/1/2014, destinata sia ai segretari, che ai funzionari, che ai delegati aziendali della Fillea su tutto il territorio lombardo.

Nel 2015 è stata invece realizzata un'altra campagna, questa volta diretta solo al personale interno (segreterie e funzionari) per la diffusione dell'utilizzo degli strumenti informatici approntati dalla Categoria di appoggio all'attività di sindacalizzazione e tutela dei lavoratori nei cantieri. Questa è stata promossa e realizzata in collaborazione con la Fillea Nazionale.

Nel 2016 e 2017 è proseguita la formazione in collaborazione con la Fillea Nazionale che ha avviato il principio dei "Corsi Obbligatori" per tutti i segretari e funzionari della Fillea, su tutto il territorio nazionale. Ogni Regionale ha scelto le sue priorità formative, sulla base di un "catalogo" di corsi definiti e progettati dal Nazionale, in base alla raccolta del fabbisogno formativo fatta in precedenza. Tutti questi corsi sono stati realizzati utilizzando i finanziamenti dello 0,30% tramite il fondo Foncoop (in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio).

Per quanto riguarda la formazione del gruppo dirigente, nel 2017, alcuni segretari, funzionari e delegati Fillea della Lombardia hanno anche partecipato ai corsi della Scuola Nazionale di Formazione Fillea, organizzati dalla Fillea Nazionale. Cinque tra segretari e funzionari hanno frequentato la settimana di formazione residenziale a Nocera Umbra sul tema "La contrattazione in edilizia" e tre la settimana sul tema "La contrattazione negli impianti fissi" (5 giornate di formazione); altri tre hanno invece frequentato il seminario sui temi della Previdenza Complementare e Sanità Integrativa di una giornata e mezza.

La Fillea Regionale, in questo caso, si è occupata soltanto di raccogliere le adesioni.

## 2. La formazione unitaria organizzata da Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil Regionali della Lombardia

Soggetti promotori	Destinatari	Temi	Docenza	N. ore	N. partecipanti
<b>2014</b>					
Fillea e Filca e Feneal Lombardia	RLST edili della Lombardia	"Aspetti legali della figura del RLST"	Esterni	7	29 RLST (in due edizioni del corso)
<b>2017</b>					
Fillea e Filca e Feneal Lombardia	Segreterie e Amministratori di enti dei territori di Como, Lecco, Cremona, Mantova	Percorso formativo "la responsabilità dell'amministratore di ente bilaterale"	Regionali e esterni	32	20 segretari e funzionari

Come già descritto nel precedente capitolo, l'attività unitaria tra Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil Regionali, ha anche riguardato l'attività formativa dei propri quadri.

Nel 2014 è stato completato un percorso formativo dedicato agli RLST dell'edilizia della Lombardia, realizzando l'ultimo modulo sulle responsabilità del RLST.

Nel 2017 si è invece avviato un percorso formativo per gli amministratori degli enti bilaterali che si sviluppava in tre moduli (per un totale di 32 ore di formazione) e che è stato realizzato in tre edizioni. La prima, destinata agli amministratori di Cassa Edile e dell'Ente Unico per la formazione e sicurezza in edilizia dei territori di Como, Lecco, Cremona, Mantova, si è appunto svolta nella seconda metà del 2017. Il percorso si è concluso, coprendo tutti i territori della Lombardia, a settembre 2018.

