

Fillea Cgil
Lombardia
bilancio
sociale
2014/2015



Fillea Cgil
Lombardia
bilancio
sociale
2014/2015

Indice

6	Guida alla lettura
7	Lettera del Segretario Generale
8	1. LA FILLEA CGIL La Fillea Cgil: finalità e funzioni I diversi livelli della Fillea Cgil La Fillea e la Cgil La Fillea Cgil e la rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro
20	2. LA FILLEA CGIL IN LOMBARDIA Il contesto regionale La Fillea in Lombardia La presenza territoriale Gli iscritti Gli organi Le persone che lavorano per Fillea Cgil in Lombardia La rappresentanza sindacale della Fillea Cgil Il sistema di finanziamento e le risorse economiche disponibili Gli enti paritetici dell'edilizia
44	3. LA FILLEA CGIL REGIONALE
45	L'ORGANIZZAZIONE E LE RISORSE Le funzioni Gli organismi di governo e controllo La struttura operativa e le persone che operano La provenienza e l'utilizzo delle risorse economiche
55	L'ATTIVITÀ SINDACALE DI LIVELLO REGIONALE La contrattazione in edilizia e gli enti bilaterali La contrattazione nei materiali da costruzione Relazioni sindacali e accordi con le istituzioni regionali L'attività nel settore del restauro Accordi e coordinamenti unitari tra Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil Lombardia Formedil Lombardia I rapporti con la Fillea Cgil Nazionale e la Cgil Lombardia
70	L'AZIONE DI COORDINAMENTO, INDIRIZZO E SOSTEGNO ALL'ATTIVITÀ DELLE FILLEA TERRITORIALI Azioni generali di supporto L'attività formativa

Guida alla lettura

Questo bilancio sociale si riferisce all'**attività svolta da Fillea Cgil Lombardia nel biennio 2014-2015**.

Nel documento si forniscono inoltre **alcune informazioni fondamentali relative alle 14 strutture territoriali della Fillea Cgil presenti in Lombardia**, che si riferiscono sempre al biennio indicato.

Il bilancio sociale risulta così articolato in **tre sezioni**:

1. La Fillea Cgil	fornisce una presentazione generale della Fillea Cgil e del suo rapporto con la Cgil
2. La Fillea Cgil in Lombardia e il contesto regionale	dà una serie di dati fondamentali relativi al contesto socio-economico in cui opera la Fillea Cgil in Lombardia e fornisce un quadro di insieme della presenza, dell'articolazione organizzativa, delle risorse umane ed economiche delle strutture della Fillea Cgil in Lombardia
3. La Fillea Cgil Regionale	effettua, in tre sottosezioni, una rendicontazione sull'operato della Fillea Cgil Lombardia: organizzazione, risorse umane e risorse economiche; attività sindacale di livello regionale; azione di coordinamento, indirizzo e sostegno all'attività delle Fillea territoriali.

Questo documento dà continuità al processo di rendicontazione avviato con il Bilancio sociale 2011 e proseguito con il Bilancio sociale 2012-primi semestre 2013 e con il Bilancio sociale 2011-2013. Chi fosse interessato a confrontare i dati dell'ultimo biennio con quelli degli anni precedenti può consultare tali documenti, disponibili sul sito www.cgil.lombardia.it/portals/0/Bilancio-Cgil/index.html

Rispetto alle precedenti edizioni il documento è stato **oggetto di complessiva revisione** - struttura, contenuti e impostazione grafica - con l'obiettivo di migliorarne chiarezza e fruibilità.

Il processo di miglioramento continuerà anche per il prossimo bilancio sociale, in particolare nella direzione di mostrare le interconnessioni tra le questioni identificate come prioritarie, i relativi obiettivi, le attività svolte e i risultati ottenuti.

Il Bilancio sociale è stato realizzato da un **gruppo di lavoro costituito dai membri della Segreteria Regionale** con il supporto consulenziale di SENECA srl, società specializzata in rendicontazione sociale.

Esso viene stampato in 100 copie e **reso disponibile sul sito internet** www.cgil.lombardia.it/portals/0/Bilancio-Cgil/index.html

Per chiedere informazioni o fornire osservazioni sul bilancio sociale:

Ada Lorandi, ada.lorandi@cgil.lombardia.it

Lettera del Segretario Generale

L'obiettivo di questo bilancio sociale è di rendicontare le nostre attività contrattuali, vertenziali ed organizzative, in primo luogo a tutti coloro che operano in Fillea Cgil, siano essi a tempo pieno (segretari, funzionari), R.S.U. e R.S.A, membri dei direttivi provinciali, iscritti; ma anche nei confronti di tutti i soggetti esterni interessati o coinvolti dalla nostra azione. Soprattutto riteniamo fondamentale evidenziare come vengono spese le risorse disponibili derivanti dall'iscrizione del lavoratore o della lavoratrice alla Fillea Cgil.

Ciò nella prospettiva di rendere trasparente il nostro agire, non solo al nostro interno ma anche al nostro esterno, in particolare nei confronti delle associazioni imprenditoriali, delle aziende, degli enti bilaterali, perché riteniamo che la rendicontazione sociale debba essere uno strumento utilizzato da tutti i soggetti coi quali ci relazioniamo, e non solo.

E' quindi anche un invito ad intraprendere un percorso comune.

Non vogliamo però dimenticare i limiti di questo nostro lavoro, che è una sorta di autocertificazione, e riteniamo che sia comunque necessario trovare modalità di controllo e di verifica del nostro operato da parte di soggetti terzi.

Pensiamo anche ad un futuro in cui si possa misurare il lavoro di ognuno di noi, in particolare di coloro che operano a tempo pieno in Cgil.

La conferenza di organizzazione ci ha dato uno spunto chiaro in questo senso, poiché ha previsto che ogni struttura sindacale a qualsiasi livello debba avere un organigramma funzionale, ossia una suddivisione di funzioni per tutti coloro che operano nella struttura, che sia legata ad ipotesi di lavoro definite nel bilancio preventivo, e poi collettivamente verificate in sede di bilancio consuntivo.

Mi auguro che in tempi relativamente brevi questo progetto si realizzi, anche se sono consapevole delle difficoltà e delle resistenze che può incontrare una verifica collettiva dell'operato individuale di ognuno di noi, abituati a non essere "misurati".

Con il buonsenso e l'uso della ragione dobbiamo fare tutto il possibile e l'impossibile affinché la rendicontazione sociale si imponga come necessità condivisa.

Marco Di Girolamo
Segretario Generale
Fillea Cgil Lombardia



1.

LA FILLEA

CGIL



La Fillea Cgil: finalità e funzioni

Da chi è costituita e chi rappresenta la Fillea Cgil

La Fillea Cgil è un'organizzazione sindacale della 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.

Figure professionali previste nei CCNL dei settori della Fillea Cgil

Settore	Tipologia di lavoro
EDILIZIA	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.
CEMENTO, CALCE E GESSO	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.
LATERIZI E MANUFATTI IN CEMENTO	Operai, geometri, progettisti meccanici, elettricisti, camionisti, ragionieri, operai programmatori, manutentori trattoristi, carpentieri, montatori, falegnami e magazzinieri
MATERIALI LAPIDEI	Cavatori, scalpellini, intarsiatori di materiali lapidei, impiegati.
LEGNO - ARREDO	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.

Nota: elenco non esaustivo; per completezza consultare nei CCNL di riferimento gli articoli sulla classificazione dei lavoratori

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	territoriale nell'edilizia: per la stipula del CCPL edilizia industria ed edilizia artigiani (il Contratto Collettivo provinciale di Lavoro, o cosiddetto Contratto Integrativo)
	aziendale: per la stipula del contratto aziendale, con ruolo di supporto e in collaborazione con le RSU – Rappresentanze Sindacali Unitarie aziendali
	d'anticipo: 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 Fillea Territoriali

Definizione di servizi e prestazioni di Cassa Edile, Scuola Edile e Cpt ¹	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 Fillea Regionali

Funzione di contrattazione delle Fillea Regionali

Contrattazione/negoziazione 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/negoziazione 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 Fillea Regionali

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

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

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 Fillea Regionali

Definizione di indirizzi del Formedil e del Coordinamento dei CPT	in sede di negoziazione con le associazioni imprenditoriali edili, Filca Cisl e Feneal Uil regionali
---	--

Partecipazione alla gestione del Formedil	insieme alle associazioni imprenditoriali edili, Filca Cisl e Feneal Uil nazionali, con ruolo di amministratori
---	---

Funzioni della Fillea Nazionale

Funzione di contrattazione della Fillea Nazionale

Contrattazione con le controparti datoriali (associazioni imprenditoriali dell'industria e dell'artigianato del settore 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/negoziazione 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, nel corso del 2015, in base a quanto disposto dal CCNL edilizia 2014, verranno unificati in un unico ente) con ruoli di indirizzo, monitoraggio, verifica e servizi nei confronti degli enti paritetici territoriali.

Funzione di indirizzo e gestione Enti paritetici edili della Fillea 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
---	---

² Dove il Formedil è configurato come vero e proprio ente.

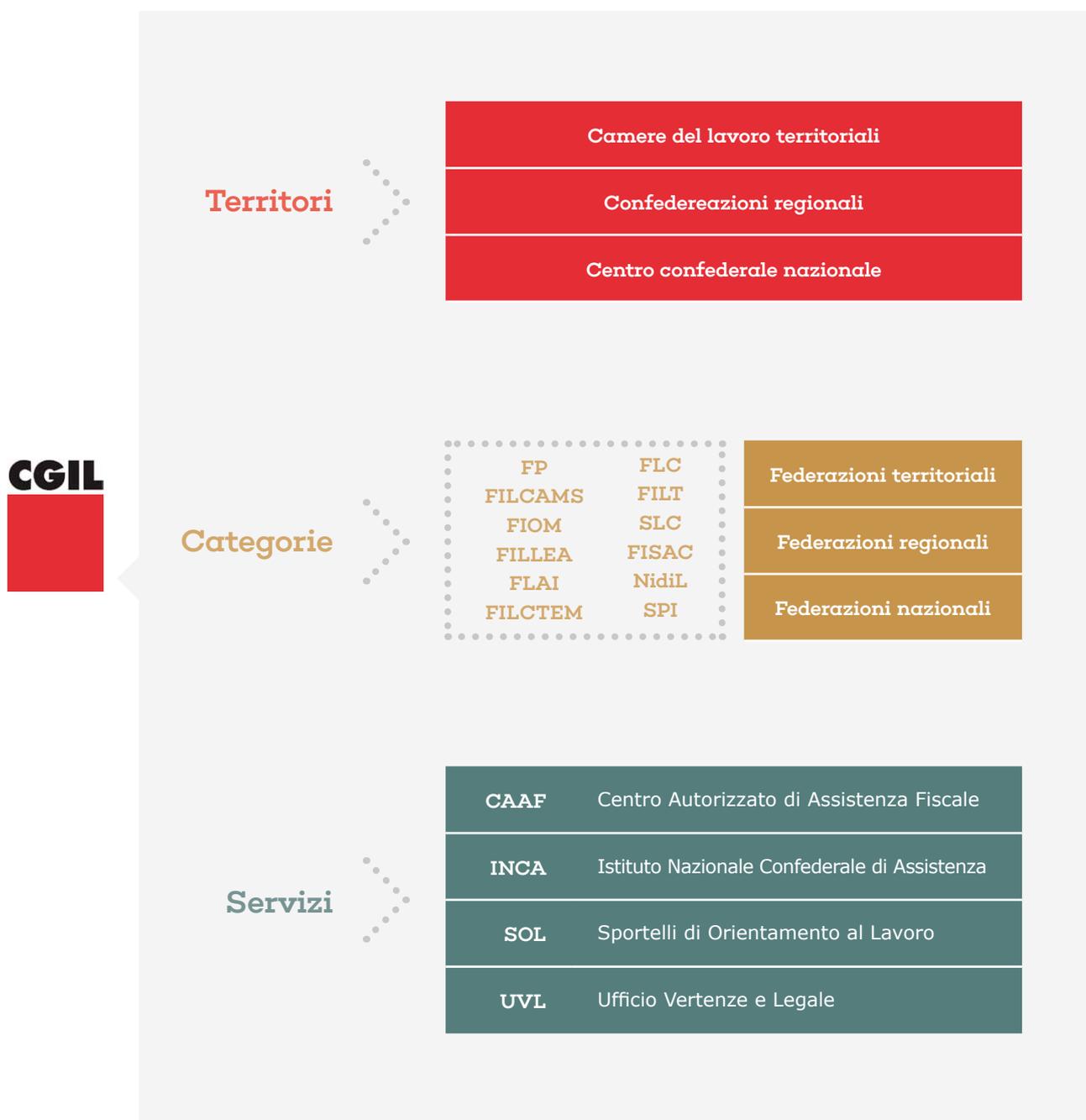
La Fillea e la Cgil

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, da **124 Camere del Lavoro territoriali e metropolitane**, da **21 Cgil Regionali e dal 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).





Territori

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.



Categorie

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.



Sistema dei servizi

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).

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 esplicitare nell'ambito delle direttive e del coordinamento della Confederazione ad ogni livello"*, cioè da parte della Cgil del livello territoriale o regionale o nazionale.

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 poichè 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 persone 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.

Ciò che vale per la Cgil, vale identicamente per la Fillea.

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 discriminanti 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. L'elezione delle RSU ha anche una valenza fondamentale nella definizione della rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali. 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, gli RLST sono presenti solo nell'edilizia. Sono regolati dal CCNL e dall'Accordo Quadro tra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil 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.



2.

LA FILLEA CGIL IN LOMBARDIA



Il contesto regionale

Il territorio lombardo: breve quadro statistico della Lombardia

Dal Censimento ISTAT 2011 si rilevano i seguenti dati:

estensione del territorio	23.863 km ²	40,5% montagna 12,5% collina 47% pianura
abitanti residenti	9.704.151	pari al 16,3% della popolazione residente in Italia (regione più popolosa d'Italia, seguita dalla Campania con il 9,7% e il Lazio con il 9,0%)
composizione per genere della popolazione residente	51,4% femmine 48,6% maschi	come la media italiana
età media della popolazione residente	43 anni	come la media italiana
cittadini stranieri residenti	947.288	pari al 9,8% della popolazione residente lombarda (in Italia 7,0%)

Rispetto all'andamento dell'economia, sono disponibili i dati al 31/12/2014 in ASR Lombardia – Annuario Statistico Regionale:

imprese attive	812.668	diminuite dell'1,0% (in Italia dell'1,7%) nel triennio 2012-2014
occupati	4.237.400	diminuiti dell'1,0% (in Italia del 2,7%) nel triennio 2012-2014

Nel paragrafo seguente si forniscono dati più dettagliati su imprese e occupati.

Il settore delle costruzioni in Lombardia

I dati presentati di seguito sono dati ISTAT, pubblicati da ASR Lombardia – Annuario Statistico Regionale, aggiornati al 31 dicembre 2014.

Nelle statistiche ISTAT il settore delle costruzioni è individuato in base al Codice Ateco 2007. Il settore così individuato comprende: costruzione di edifici, di strade e ferrovie, di opere di pubblica utilità, di opere

di ingegneria civile, lavori specializzati di costruzione come le demolizioni, preparazione del cantiere, completamento e finitura degli edifici; a questo vanno aggiunte le attività di installazione degli impianti (elettrici, idraulici, gas, antincendio, riscaldamento). Pertanto, i relativi dati riguardano l'ambito del CCNL dell'edilizia.

Imprese attive in Lombardia e in Italia – anni 2012/2014

	2012	2013	2014	2014 su 2012
LOMBARDIA				
Imprese	821.819	814.297	812.668	-1,0%
di cui costruzioni	145.015	140.765	138.446	-4,5%
% costruzioni	17,6%	17,3%	17,0%	
ITALIA				
Imprese	5.239.924	5.186.124	5.148.413	-1,7%
di cui costruzioni	813.277	790.681	774.124	-4,8%
% costruzioni	15,5%	15,2%	15,0%	

Occupati in Lombardia e in Italia – anni 2012/2014

	2012	2013	2014	2014 su 2012
LOMBARDIA				
Occupati	4.280.000	4.310.000	4.237.400	-1,0%
di cui costruzioni	323.000	295.000	261.400	-19,0%
di cui dipendenti	191.000	176.000	162.800	-14,7%
di cui indipendenti	132.000	119.000	98.600	-25,0%
ITALIA				
Occupati	22.899.000	22.420.000	22.278.900	-2,7%
di cui costruzioni	1.754.000	1.591.000	1.484.100	-15,0%
di cui dipendenti	1.073.000	948.000	861.400	-19,7%
di cui indipendenti	681.000	643.000	622.700	-8,6%

Da tali dati si rileva che, nel periodo 2012/2014, si è avuta:

- una riduzione in Lombardia del numero di imprese del settore costruzioni decisamente superiore alla riduzione che la crisi ha determinato in tutti i settori. Di conseguenza, **la quota sul totale delle imprese di costruzioni è passata dal 17,6% al 17,0%**;
- **una ancora maggiore riduzione in Lombardia degli occupati nel settore costruzioni rispetto alla riduzione di occupati di tutti i settori (19% rispetto all'1%)**. Se tale fenomeno è avvenuto in tutta Italia, in Lombardia è stato più marcato.

A questi dati si possono aggiungere quelli relativi ai permessi per costruire rilasciati per fabbricati residenziali e non residenziali. La serie storica dei dati fornita da ASR Lombardia arriva fino al 2013. Ci sembra interessante considerare qui due aspetti: l'andamento degli ultimi tre anni disponibili (dal 2011 al 2013) e il confronto con l'anno di "picco" (cioè il momento di massima espansione dal 2000), ossia il 2004.

Permessi di costruire - fabbricati residenziali e non residenziali (volumi)

	2004	2011	2012	2013	2013 su 2011	2013 su 2004
LOMBARDIA						
residenziali nuova costruzione	22.807.993	9.584.076	7.267.792	4.277.254	-55%	-81%
residenziali ampliamenti	2.523.460	914.022	776.423	635.188	-30%	-75%
non residenziali nuova costruzione	28.670.654	13.105.810	8.402.540	5.953.820	-54%	-79%
non residenziali ampliamenti	7.657.176	3.080.823	3.659.838	1.765.635	-43%	-77%
ITALIA						
residenziali nuova costruzione	115.569.928	48.511.523	36.006.959	24.155.324	-50%	-80%
residenziali ampliamenti	13.214.163	7.229.034	6.765.961	6.178.854	-15%	-54%
non residenziali nuova costruzione	136.504.001	67.388.239	50.092.013	34.941.086	-48%	-75%
non residenziali ampliamenti	35.015.610	18.169.047	17.581.315	10.251.566	-44%	-71%

Anche **questi dati confermano la forte crisi del settore dell'edilizia in questi anni.**

I precedenti dati statistici dell'ISTAT si possono integrare con i dati forniti dal sistema delle Casse Edili, relativi all'**andamento nel periodo 2012/2014 degli addetti iscritti nelle Casse Edili lombarde (solo figure operaie) e del monte salari** (massa salariale¹) che le imprese hanno dichiarato a tali enti. Va tenuto presente che le casse edili contabilizzano

nel periodo da ottobre a settembre dell'anno successivo, per cui i dati che seguono riguardano queste scansioni periodali.

¹ La massa salariale o monte salari è la somma complessiva dei salari che un'impresa paga nel periodo di riferimento; in Cassa Edile questo termine indica l'importo che viene dichiarato dall'impresa e sulla base del quale vengono calcolate le diverse trattenute.

Addetti iscritti in Casse Edili lombarde e relativo monte salari

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	Variazione nel triennio
Numero addetti	129.479	119.681	109.419	- 15%
Monte salari (euro)	1.329.869.358	1.184.575.114	1.095.025.830	- 18%

Gli altri settori collegati e il loro andamento in Lombardia

La Fillea Cgil segue contrattualmente anche altri settori collegati a quello dell'edilizia: cemento, laterizi e manufatti in cemento, materiali lapidei e legno-arredo.

Ottenere dei dati scorporati per la Lombardia relativi

a questi settori è molto più difficile e bisogna rifarsi a fonti statistiche eterogenee.

Per l'andamento dell'industria del Legno-Arredo si può fare riferimento ancora ai dati ISTAT riportati da ASR Lombardia:

Imprese attive del settore Legno-arredo

	2012	2013	2014	2014 su 2012
LOMBARDIA				
Produzione di legno e sughero	5.756	5.552	5.370	-6,7%
Fabbriche di mobili	5.364	5.203	5.094	-5,0%
Totale	11.120	10.755	10.464	-5,9%
ITALIA				
Produzione di legno e sughero	39.826	38.085	36.623	-8,0%
Fabbriche di mobili	24.563	23.695	23.112	-5,9%
Totale	64.389	61.780	59.735	-7,2%

Per quanto riguarda il Cemento, invece, si può fare riferimento ai dati pubblicati dal Ministero dello Sviluppo Economico per la produzione di Cementi:

Produzione di cemento (tonnellate)				
	2012	2013	2014	2014 su 2012
LOMBARDIA				
Clinker	4.077.505	3.486.660	3.355.138	-17,7%
Cementi + agglomerati	4.712.082	4.353.782	4.173.190	-11,4%
Totale	8.789.587	7.840.442	7.528.328	-14,3%
ITALIA				
Clinker	19.204.416	16.901.564	15.833.360	-17,6%
Cementi + agglomerati	26.244.102	23.083.078	21.541.826	-17,9%
Totale	45.448.518	39.984.642	37.375.186	-17,8%

Per quanto riguarda invece i laterizi e manufatti, sono disponibili dati solo per l'area geografica del Nord Ovest (Lombardia, Liguria, Piemonte, Valle d'Aosta), forniti dal Centro Studi di ANDIL, derivanti da rielaborazioni su dati ISTAT:

Produzione di laterizi				
	2012	2013	2014	2014 su 2012
ITALIA NORD OVEST				
Produzione di laterizi (tonnellate)	2.031.107	1.648.118	1.381.511	-32,0%
ITALIA				
Produzione di laterizi (tonnellate)	7.480.830	6.346.290	5.433.135	-27,4%

Da questi dati, anche se eterogenei da settore a settore, si rileva ancora una volta una significativa contrazione dell'attività nel triennio 2012/2014, sia pur diversificata.

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, Lodi, 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 iscritti

A fine 2015 gli iscritti alla Fillea Cgil erano 53.695.

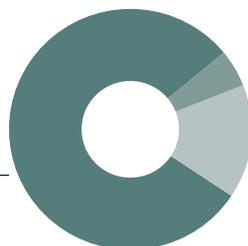
I dati relativi al numero di iscritti alla Fillea Cgil nel triennio 2013/2015 sono riportati in tabella:

Iscritti Fillea Cgil in Lombardia per settore

Settore	2013	2014	2015	2015 su 2013
Edilizia	48.239	45.705	42.808	-11,3%
Legno arredo	8.222	7.822	8.203	-0,2%
Laterizi manufatti	1.725	1.545	1.353	-21,6%
Lapidei	726	633	643	-11,4%
Cemento	795	708	688	-13,5%
Totale iscritti	59.707	56.413	53.695	-10,1%

**Iscritti
per settore
(al 31/12/2015)**

Edilizia
79,7 %



Cemento, laterizi e
manufatti, lapidei
5,0 %

Legno, arredo
15,3 %

Dal 2013 al 2015 è continuato il processo di riduzione degli iscritti che si era avviato nel 2011. In tale anno gli iscritti erano 62.638 e, nel periodo 2011/2015, la diminuzione è stata del 14% (in valore assoluto di 8.943 unità). La riduzione ha interessato tutti i settori, tranne il settore legno-arredo, che ha visto un aumento del 23% dal 2011 al 2015 e una sostanziale stabilità nell'ultimo triennio.

La causa maggiore di questo fenomeno è sicuramente la crisi del settore delle costruzioni e della sua filiera. Infatti, con riferimento all'andamento economico per il periodo 2012/2014 (di cui si hanno a disposizione i dati ufficiali, anche se eterogenei, riportati nel capitolo precedente), si rileva che:

- gli occupati nell'edilizia in generale sono diminuiti del 19% e gli addetti iscritti in cassa edile si sono ridotti del 15%; questo anche a fronte di una fortissima riduzione "produttiva", che leggiamo

dall'indicatore dei permessi per costruire che si è ridotto in media del 45% nel triennio 2011/2013;

- le imprese attive nel settore del legno-arredo sono diminuite del 6%;
- la produzione di cemento si è ridotta del 14%;
- la produzione di laterizi si è ridotta del 32% (dato aggregato per l'Italia Nord Occidentale).

Si può anzi dire che, **rispetto agli andamenti dei settori, i dati degli iscritti mostrano una "tenuta" dell'adesione alla Fillea Cgil in Lombardia.**

Va rilevato che, con il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/1/2014, gli iscritti di una Organizzazione Sindacale diventano rilevanti anche ai fini della determinazione della rappresentatività per esercitare il diritto ai rinnovi dei CCNL.

Rispetto alle **caratteristiche degli iscritti** Fillea Cgil in Lombardia, si rileva in particolare che (le percentuali si riferiscono a dati 2015):

Alcune tipologie iscritti Fillea Cgil in Lombardia

	2013	2014	2015	2015 su 2013
Operai	58.402	55.137	52.388	- 10%
Impiegati e quadri	1.305	1.276	1.307	+0,2%
Dipendenti di imprese artigiane	7.820	6.803	8.351	+6,8%
Cittadini stranieri	17.567	19.675	17.331	-1,3%
Donne	1.667	1.598	1.541	-7,6%
Nuovi iscritti	16.437	15.609	16.167	-1,6%

- le donne sono in numero molto ridotto, rappresentando il 2,8% degli iscritti;
 - i migranti costituiscono il 32,3% degli iscritti;
 - gli impiegati sono il 2,4% degli iscritti, senza sostanziali variazioni del loro numero nel triennio;
 - i dipendenti delle imprese artigiane sono il 15,5% degli iscritti, in aumento significativo nel 2015.
- Oltre che dall'attività di tesseramento da parte dei

funzionari sindacali e dei delegati nei luoghi di lavoro, una quota ridotta di iscritti proviene dai servizi Cgil: dall'INCA, sono stati 8.149 sommando 2014 e 2015; dagli Uffici Vertenze 857 e dai CAAF 108.

Gli organi

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

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

Esistono poi altri organismi:

- 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.

Direttivi Territoriali della Fillea Cgil in Lombardia – Anno 2015

	Membri direttivo	di cui Donne	di cui Migranti	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
Totale Territori	422	61	33	89	333
Regionale	62	14	5	41	21
Totale generale	484	75	38	130	354

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:

Sindaci Revisori Fillea Cgil in Lombardia - anno 2015

Strutture	Revisori	di cui Donne	di cui Migranti
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	-	-
Totale Territori	32	5	-
Regionale	3	1	1
Totale generale	35	6	1

Le persone che lavorano per la Fillea in Lombardia

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

Per le Fillea Cgil della Lombardia lavorano (dati a dicembre 2015):

- **82 persone**, tra funzionari, segretari e personale amministrativo, sia tempi pieni che part time;
- **3 collaboratori** a vario titolo;
- **10 RLST** della Fillea a tempo pieno, che hanno comunque uno specifico ruolo dedicato alla sicurezza sul lavoro.

In termini di tempo lavorato, si hanno 75 rapporti di lavoro tra funzionari e segretari e 5,5 rapporti di lavoro per il personale amministrativo.

A questi si aggiungono:

- **16 "delegati in produzione"** che, pur continuando a svolgere la loro attività lavorativa in un'azienda produttiva del settore, **hanno un ruolo di segretari territoriali**;
- **1 pensionato, con ruolo di segretario territoriale.**

La seguente tabella rappresenta la situazione nel 2013 e nel 2015:

Personale impiegato nelle strutture Fillea Cgil della Lombardia per ruolo
(in termini di tempo lavoro dedicato: 1 = tempo pieno; 1/2= part time)

Ruolo	Dicembre 2013	Dicembre 2015
Segretari tempo pieno/ parziale	49,5	40
Funzionari sindacali	36	35
Personale amministrativo	7	5,5
Collaboratori	7	3
RLST	13	11
Totale	112,5	94,5
Segretari in produzione/pensione	7	17
Totale generale	119,5	111,5

Rispetto al 2013, il gruppo costituito da segretari e funzionari (esclusi i segretari in produzione) si è ridotto: si è passati da 85,5 a 75 persone/rapporti di lavoro.

A seguito dell'oggettiva diminuzione di risorse, sia economiche che umane, si è cercato di favorire le funzioni cosiddette "a scavalco" per presidiare meglio il territorio, pur con un minor numero di funzionari sindacali attivi.

Si è inoltre proceduto a una diminuzione delle segreterie e quindi a un riequilibrio tra ruoli di segreteria e numero di funzionari.

Anche il gruppo del personale amministrativo si è ridotto, passando da 7 tempi pieni a 5 tempi pieni e 1 part time.

In modo analogo è nettamente diminuito il numero di collaboratori.

Per quanto riguarda gli RLST – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali, nonostante il calo consistente delle risorse di settore destinate all'attività di queste figure (vedere art. 87 CCNL edilizia), si è comunque cercato di mantenerle, per continuare a presidiare il più possibile il territorio. È comunque avvenuta una diminuzione da 13 tempi pieni nel 2013 a 10 tempi pieni più due part time nel 2015.

La tabella nella seguente pagina mostra **la distribuzione per territorio e per funzione**, e per tempo lavorato. La stragrande maggioranza delle persone (75) lavora a tempo pieno per un'unica struttura territoriale Fillea, 2 lavorano "a scavalco" tra due territori Fillea della Lombardia, 1 a metà tra il Regionale ed il Nazionale Fillea, 1 svolge attività di funzionario a metà tempo per la Fillea e di segretario di un'altra categoria in Cgil, 1 è RLST a metà tempo

e funzionario per l'altra metà, ed infine 1 svolge un vero e proprio part-time.

Per quanto riguarda **la distribuzione di genere**, la situazione vede una **grande prevalenza di uomini**, legata in parte alla natura dei settori produttivi rappresentati (dove l'80% degli iscritti è del settore edile), in parte alla tradizione interna che considerava più consoni sindacalisti uomini per rapportarsi con lavoratori in prevalenza uomini. Negli ultimi anni si è cambiato approccio e si è cercato di incrementare la presenza di sindacaliste donne dipendenti Fillea. In realtà il processo è lento, tanto è vero che **le donne segretarie e funzionarie** a fine 2013 erano più del 13% (12 donne su 87,5 persone/rapporti di lavoro complessive), mentre **a fine 2015 sono poco meno del 10%** (7,5 donne su 75 persone/rapporti di lavoro).

Un altro aspetto rilevante è **la presenza di genere negli organismi dirigenti** e quindi nelle segreterie. Lo Statuto della Cgil (art. 6), stabilisce che "nessuno dei due sessi può essere rappresentato al di sotto del 40% o al di sopra del 60%". La Fillea ha avuto nel tempo alcuni "alleggerimenti" temporanei a questa norma, vista l'oggettiva composizione del settore e la storia pregressa della Categoria, ma in ogni caso le è richiesto uno sforzo per avvicinarsi alla regola in tempi sufficientemente rapidi e ragionevoli. Questo ha fatto sì che, per le strutture Fillea dove non ci fossero funzionarie sindacali che potessero ricoprire quell'incarico, venissero elette delle delegate in produzione nella segreteria. Nel 2013, su 11,5 segretarie, 5 erano in produzione. **A dicembre 2015, le segretarie sono complessivamente 13,5, di cui 9 sono in produzione.**

Inoltre, le funzionarie sindacali donne sono passate da 6,5 a 3 rapporti di lavoro, con una perdita secca di

Distribuzione delle persone che lavorano nelle Fililea Cgil della Lombardia

(in termini di tempo lavoro dedicato: 1 = tempo pieno; 1/2= part time)

	Segreterie	Funzionari sindacali	Personale amministrativo	RLST	Collaboratori	Totale
Regionale	2 + 1/2 (*)	-	1	0	2	5,5
Bergamo	2 + 1 in produzione	7	1	1 + 1 (^)	-	12 + 1 in produzione
Brescia	3 + 1 in produzione	3 + 1/2 (**)	(°)	1	-	7,5 + 1 in produzione
Como	4	4+1/2 (**)	1	1	-	10,5
Cremona	2 + 2 in produzione	1	(°)	-	-	3 + 2 in produzione
Lecco	3 + 2 in produzione	-	1	1	-	5 + 2 in produzione
Lodi	1 + 1 pensionato	1/2(**)	(°)	-	-	1,5 + 1 pensionato
Monza Brianza	3	3	(°)	1	-	7
Mantova	3 + 2 in produzione	-	(°)	1 (^)	-	4 + 2 in produzione
Milano	5	10	1 + 1/2	2	-	-
Pavia	2 + 2 in produzione	1/2(***) 1/2(****)	(°)	1/2 (****)	-	3,5 + 2 in produzione
Sondrio	1 + 1/2 (**) + 3 in produzione	0	(°)	1/2 (°°)	1	3 + 3 in produzione
Ticino Olona	2	1 + 1/2 (***)	(°)	-	-	3,5
Varese	4 + 2 in produzione	3	(°)	1	-	8 + 2 in produzione
Valcamonica	2 + 1 in produzione	-	(°)	-	-	2 + 1 in produzione
Totale	40 + 16 in produzione + 1 in pensione	35	5,5	11	3	94,5 + 16 in produzione + 1 in pensione

(*) a metà tempo con la Fililea Nazionale, come funzionario

(**) a metà tempo con un'altra struttura territoriale Fililea della Lombardia, come funzionario

(***) a metà tempo con un'altra struttura della Camera del Lavoro

(****) a metà tempo funzionario e a metà RLST

(^) RLST che ha finito il mandato; in attesa di nuova nomina

(°) il personale amministrativo è in capo alla Camera del Lavoro e la struttura Fililea contribuisce per una quota parte al suo costo complessivo

(°°) fa anche parte della segreteria

due donne a tempo pieno nelle segreterie della Fillea in Lombardia.

Va inoltre notato che delle 5,5 persone/rapporti di lavoro in ruoli di personale amministrativo, tutte sono donne.

Un'altra componente rilevante sono i **funzionari e segretari che abbiamo definito "non autoctoni"**.

Si tratta per lo più di persone nate in paesi stranieri ed arrivati in Italia già in età adulta (non ci sono "seconde generazioni", al momento); il termine usato vuole tener conto del fatto che non li si possono più definire

né "migranti" (visto che sono stanziali), né "cittadini stranieri" visto che alcuni di loro hanno acquisito con il tempo la cittadinanza italiana.

Tre di queste persone ricoprono ruoli in segreteria, mentre le restanti 13 svolgono funzioni di funzionario sindacale. Essi **rappresentano il 21% dei segretari e funzionari Fillea in Lombardia** (16 persone su 75).

Nella seguente tabella si fornisce il dettaglio della distribuzione per genere e nascita in paese straniero nelle strutture della Fillea in Lombardia (dic. 2015):

Distribuzione per genere e nascita in paese straniero
(in termini di tempo lavoro dedicato: 1 = tempo pieno; 1/2= part time)

Territorio	Segreterie	Funzionari sindacali	Personale amministrativo	RLST	Collaboratori
Regionale	2M + 1/2 F	0	1F	0	2M
Bergamo	2M + 1F in produzione	5M + 2 F (di cui 1M e 1F non autoctoni)	1F	1M + 1M	
Brescia	3M (di cui uno non autoctono) + 1F in produzione	2M + 1F + 1/2M	(°)	1M	
Como	2M + 2 F	4M + 1/2M	1F	1M	
Cremona	2M + 1F in produzione + 1M in produzione	1M (non autoctono)	(°)	0	
Lecco	3M + 1F in produzione + 1M in produzione (non autoctono)		1F	1M	
Lodi	1M + 1M pensionato	1/2M (non autoctono)	(°)	0	
Monza Brianza	2M + 1F	3M (di cui uno non autoctono)	(°)	1M	
Mantova	3M + 1F in produzione + 1M in produzione (non autoctono)	0	(°)	1M	
Milano	4M (di cui uno non autoctono) + 1F	10M (di cui cinque non autoctoni)	1F + 1/2F	1M + 1F	
Pavia	2M + 1M in produzione + 1F in produzione	1/2 M (**)(non autoctono) 1/2 M(****)	(°)	1/2 M(****)	
Sondrio	1M+1/2M (**)+ 1F in produzione + 2M in produzione	0	(°)	1/2M (°°)	1M

Ticino Olona	2M (di cui uno non autoctono)	1M + 1/2M(***)	(°)	0	
Varese	4M (di cui uno non autoctono)+ 2F in produzione	4M (di cui tre non autoctoni)	(°)	1M	
Valcamonica	2M + 1M in produzione	0	(°)	0	
Totali	35,5 segret. funzionari maschi (di cui 3 non autoctoni) 7 segretari in produzione maschi (di cui 2 non autoctoni) + 1 segretario in pensione 4,5 segret. funzionarie femmine 9 segretari in produzione femmine	32 maschi (di cui 12 non autoctoni) 3 femmine (di cui 1 non autoctona)	5,5 femmine	10,5 maschi 1 femmina	3 maschi

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. Qui esaminiamo la presenza effettiva di queste rappresentanze.

Innanzitutto riportiamo una tabella riassuntiva dell'andamento negli anni 2011/2013/2015:

Rappresentanze sindacali				
Tipologia	2011	2013	2015	2015 su 2013
RSU	522	476	417	-12,4%
RSA	19	6	15	150,0%
RLS	152	183	150	-18,0%
RLST edilizia	13 (*)	13	12 (*)	-7,7%
Totale	705	678	594	-12,4%

(*) in questa tabella si conteggiano il numero di persone con ruoli di rappresentanti e non il tempo lavoro dedicato; per questo motivo gli RLST part-time sono calcolati come 1, mentre altrove risultavano come 0,5

Nel 2015 si hanno 594 Rappresentanti Sindacali per la Fillea in Lombardia. Dal 2011 il calo è stato del 16%, mentre per il periodo più circoscritto 2013/2015 il calo è del 12,4%.

Ognuna delle forme di rappresentanza ha un suo specifico andamento.

Le **RSU** sono diminuite dal 2011 del 20% e dal 2013 del 12%, con un andamento costante.

Le **RSA** hanno avuto, invece, prima una riduzione e poi una crescita. Va tenuto conto che, nella concezione della Fillea, si ricorre alla nomina delle RSA solo se non ci sono le condizioni per fare eleggere la RSU dai lavoratori/trici dell'azienda. È quindi da interpretare in questo senso l'andamento di questi anni.

Gli **RLS**, Rappresentanti per la sicurezza, al contrario, sono prima aumentati e poi diminuiti nell'arco degli anni 2011/2015. Pertanto, alla fine, risultano più o meno gli stessi nel 2011 e nel 2015, mentre si ha una riduzione del 18% tra il 2015 e il 2013. Si è quindi avuta una perdita maggiore nella rappresentanza sui temi della sicurezza sul lavoro, che non su quella sindacale in genere.

Sempre nell'ambito della sicurezza, gli RLST, che sono esclusivamente edili, sono rimasti relativamente costanti per una precisa scelta politica delle Fillea territoriali. Anche se non sufficiente, è una risposta alla riduzione della presenza degli RLS, per cercare comunque di presidiare i cantieri sul territorio. Se si esamina l'andamento per settori, possiamo fare riferimento alla tabella nella pagina seguente.

Un primo aspetto evidente è che **le Rappresentanze Sindacali nel legno sono le più numerose**, in tutti gli anni considerati: si tratta del **41%** delle Rappresentanze Sindacali Fillea in Lombardia (dato 2015, che corrisponde però anche agli anni 2011 e 2013), mentre gli iscritti di questo settore costituiscono solo il 15% del totale.

Le Rappresentanze Sindacali dei Materiali da Costruzione (Cemento, Laterizi e Manufatti, Lapidei) **complessivamente rappresentano il 27%** (a fronte del 5% degli iscritti), mentre **le Rappresentanze Sindacali dell'edilizia il 32% (a fronte dell'80% degli iscritti).**

Si tratta di dati che richiedono una giustificazione. L'edilizia è caratterizzata per la stragrande maggioranza da imprese di piccolissime dimensioni, dove non trova applicazione lo Statuto dei Lavoratori, e quindi non possono essere costituite né le RSU né le RSA. Invece il settore del Legno Arredo (che è anche quello più diffuso sul territorio per numero di imprese), così come gli altri settori, è costituito in buona parte da imprese di medie dimensioni dove è possibile eleggere

o nominare le Rappresentanze Sindacali. Naturalmente questo discorso vale per le RSU e le RSA. Per quanto riguarda gli RLS, questi possono/devono essere eletti direttamente o designati nell'ambito delle RSU in tutte le imprese, a prescindere dal numero di dipendenti.

Dei 150 RLS, il 40,7% sono nell'edilizia, il 36% nel Legno Arredo ed il 23,4% nei Materiali da Costruzione (dati 2015).

Non conosciamo il numero complessivo di RLS effettivamente eletti complessivamente in Lombardia nei nostri settori (i datori di lavoro devono comunicare il nominativo del RLS all'INAIL, secondo l'art. 18 comma 1aa del DLgs 81/2008). Quelli qui indicati sono gli RLS eletti o designati in liste della Fillea Cgil o tra iscritti/delegati della Fillea Cgil.

La presenza di donne Rappresentanti Sindacali è molto limitata: nel 2015 sono 38 su 594, ossia il 6%; nel 2013 erano 58 su 678, quindi l'8,5%; e nel 2011 erano 34 su 705, cioè poco meno del 5%. Anche qui un primo miglioramento tra il 2011 ed il 2013 è poi andato perso tra il 2013 ed il 2015. Le donne sono nella stragrande maggioranza RSU (nel 2015 sono RLS solo in 2; per gli altri anni del confronto, invece, purtroppo non abbiamo il dato).

Delle 38 Rappresentanti Sindacali del 2015, in edilizia ce ne sono 10, quasi tutte concentrate nella Fillea di Milano. Questo si spiega per lo più con la presenza, nella città di Milano, delle sedi amministrative delle grandi aziende edili, dove le donne sono presenti con alte percentuali tra i dipendenti, anche con ruoli aziendali rilevanti. A questo si aggiunge la presenza di enti paritetici di settore che sono di fatto delle imprese di medie dimensioni, dove il personale femminile ha le stesse caratteristiche. Va in ogni caso dato atto del lavoro fatto dalla Fillea di Milano per coinvolgere nei ruoli di rappresentanza sindacale anche le donne.

Il resto delle donne Rappresentanti Sindacali si concentrano nel settore del Legno Arredo, nei territori di Como e di Monza Brianza. Qui, a fronte della vocazione produttiva del territorio ed anche di una maggiore presenza di donne nel sistema produttivo, c'è stato un lavoro specifico fatto da queste Fillea Cgil per coinvolgere le donne nell'azione ed in ruoli di rilevanza sindacale.

Per quanto riguarda la **presenza di migranti** in ruoli di Rappresentanti Sindacali, si tratta di numeri ancor più piccoli: nel 2015 sono 17 su 594 (2,8%), nel 2013 erano 24 su 678 (3,5%) e nel 2011 erano 23 su 705 (3,2%). Anche in questo caso c'è stato un peggioramento tra il 2013 ed il 2015. Ed anche in questo caso (dato 2015) sono in prevalenza RSU

Rappresentanze sindacali per settore

	2011	2013	2015
RSU			
Edilizia	149	131	113
Cemento	39	37	30
Laterizi manufatti	83	79	74
Lapidei	24	14	13
Legno	226	215	187
Totale	521	476	417
RSA			
Edilizia	11	1	4
Cemento	2	3	2
Laterizi manufatti	0	0	2
Lapidei	1	0	3
Legno	5	2	4
Totale	19	6	15
RLS			
Edilizia	43	69	61
Cemento	14	13	9
Laterizi manufatti	23	29	20
Lapidei	10	6	6
Legno	62	66	54
Totale	152	183	150
RLST	(*) 13	13	(*) 12
TOTALI			
Edilizia	(*) 216	214	(*) 190
Cemento	55	53	41
Laterizi manufatti	106	108	96
Lapidei	35	20	22
Legno	293	283	245
Totale generale	705	678	594

(*) in questa tabella si conteggiano il numero di persone con ruoli di rappresentanti e non il tempo lavoro dedicato; per questo motivo gli RLST part-time sono calcolati come 1, mentre altrove risultavano come 0,5

(anche loro sono solo in 2 a svolgere funzioni di RLS). I 17 Rappresentanti del 2015 sono equamente distribuiti nei settori dell'Edilizia (6), dei Manufatti e Laterizi (6) e del Legno Arredo (5). Il territorio in cui si concentrano è la Fillea di Brescia, con 5 Rappresentanti Sindacali; ossia un terzo del totale.

Come ultima notazione, va rilevata la **macroscopica scarsità di Rappresentanti sindacali rispetto al numero di imprese** dei nostri settori in Lombardia. A parte la tendenza alla parcellizzazione di impresa e quindi alla riduzione delle dimensioni sotto i 15 dipendenti, è oggettivo che i numeri dei Rappresentanti

eletti, designati, o nominati sono comunque molto pochi.

Questo dato richiede all'intera struttura della Fillea Lombardia di incrementare la rappresentanza sindacale attraverso le elezioni delle RSU nei luoghi di lavoro che ne sono sprovvisti e di rinnovarle quando sono in scadenza.

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.

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

Per tutti i lavoratori/trici iscritti nei settori dei Materiali da Costruzione (Legno, Cemento, Manufatti Laterizi, Lapidei) e per gli impiegati/quadri dell'edilizia, a seguito dell'iscrizione alla Fillea Cgil viene trattenuta in

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.

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. 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.

La seconda fonte di finanziamento deriva dalla previsione del CCNL Edilizia per cui tutto il personale operaio edile è tenuto a concorrere 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 del settore 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 31/12/2015):

Territorio	% Valore delega	Q.A.C.P.	Q.A.C.N.
Bergamo	0,33	0,7452	
Brescia	0,45	0,8020	
Como	0,50	0,7412	
Cremona	0,56	0,9280	
Lecco	0,60	0,7412	
Legnano Ticino Olona	0,50	0,7410	
Lodi	0,50	0,7410	
Mantova	0,50	0,7409	0,222
Milano	0,50	0,7410	
Monza	0,50	0,7410	
Pavia	0,60	0,8830	
Sondrio	0,37	0,7400	
Valcamonica	0,45	0,8020	
Varese	0,50	0,7150	

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:

Il sistema dei ristorni applicati dalla Fillea in Lombardia (2014 e 2015)

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 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	

Fatte queste premesse, riportiamo di seguito il riepilogo delle risorse effettivamente a disposizione, dopo le canalizzazioni, delle strutture Fillea della Lombardia, negli anni 2012, 2013 e 2014.

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 triennio 2012/2014 (per il quale si hanno i dati disponibili) le risorse a disposizione delle Fillea della Lombardia sono complessivamente diminuite del 14%. Tuttavia alcuni territori hanno avuto delle riduzioni molto più rilevanti (26 e 27%).

Le risorse disponibili delle Fillea in Lombardia

Fillea Territoriale	2012	2013	2014	Variazione % 2014 su 2012
Regionale	563.848	510.654	525.536	-6,8
Bergamo	780.807	663.820	572.433	-27,0
Brescia	635.663	547.798	498.103	-21,6
Como	491.005	454.544	516.051	5,0
Cremona	147.469	192.502	180.127	22,0
Lecco	302.311	253.110	232.664	-23,0

Lodi	150.328	129.458	111.303	-26,0
Mantova	294.005	249.209	261.730	-11,0
Milano	1.251.630	1.171.371	1.071.571	-14,0
Monza Brianza	451.742	420.298	388.246	-14,0
Pavia	414.511	352.418	305.600	-26,0
Sondrio	253.426	193.733	262.158	3,0
Ticino Olona	250.261	229.655	234.004	-6,5
Valcamonica	224.515	197.544	200.563	-10,6
Varese	431.624	331.574	355.916	-17,5
Totale	6.643.145	5.897.688	5.716.005	-14,0

Gli enti paritetici dell'edilizia

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 retributive, di welfare, di formazione e di sicurezza 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.

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 2014/2017), 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 2015, in base al dettato contrattuale, **la maggior parte delle Scuole edili ha inglobato i rispettivi CPT provinciali**; a questo processo,

a fine 2015, mancavano in Lombardia soltanto Milano e 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 integrazione tra le Casse Edili dell'industria e dell'artigianato (Cassa Edile di Bergamo ed Edilcassa). Come Fillea, Filca, Feneal Regionali abbiamo proposto all'ANCE Regionale l'avvio di un confronto sulle possibili sinergie tra le Casse Edili di Milano e Pavia. Inoltre, solo in ambito sindacale, è in atto una verifica tra le strutture regionali e quelle territoriali di Brescia, Mantova e Cremona, per valutare la possibilità di creare sinergie tra le casse edili di questi territori; in base ai risultati di questo confronto si avvierà eventualmente il confronto con le Ance di riferimento.

La **situazione complessiva a fine 2015 degli enti paritetici edili presenti in Lombardia** che risulta da tale processo è la seguente:

Casse Edili	11, di cui una artigiana (Bergamo)
Scuole Edili	10, di cui 8 hanno integrato i servizi per la sicurezza
CPT	2 dell'industria (Milano e Como) ed uno artigiano (Bergamo)

A livello regionale esistono due 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)

Esiste poi un coordinamento regionale dei CPT, oggi in fase di ridefinizione, che è costituito da tutti i direttori degli enti unici e dai due rimanenti e diretto, secondo un Accordo del 2006, da tre direttori a rotazione biennale.

L'unico ente paritetico istituzionale a livello regiona-

le è il **Formedil Lombardia**, che svolge funzioni di coordinamento delle Scuole Edili, 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.

Qui di seguito uno schema di sintesi delle funzioni dei diversi enti paritetici dell'edilizia, come previsti dal CCNL dell'edilizia industria:

Funzioni delle Casse Edili

Assicurare parte del trattamento economico previsto dal CCNL	• Ferie
	• Gratifica natalizia (13° mensilità)
Erogare scatti di anzianità	• Premio annuo per l'anzianità professionale edile (APE)
Offrire prestazioni extracontrattuali e integrative di carattere assistenziale e mutualistico	• 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
Rilasciare la certificazione della regolarità contributiva per le imprese iscritte (DURC)	

Funzioni Ente Unico Formazione e Sicurezza

FORMAZIONE	
Formazione continua per i lavoratori delle costruzioni (operai e tecnici)	Formazione per gli apprendisti
Formazione per gli addetti al primo soccorso e antincendio	Formazione in diritto dovere per la qualifica professionale di muratore
Formazione per la sicurezza e salute in edilizia per lavoratori, RLS, preposti, RSPP e coordinatori	Formazione per specifiche figure professionali (ponteggiatori, addetti macchine di sollevamento)
Servizi al lavoro nell'ambito di blen.it	Servizi al lavoro con accreditamento regionale (solo in alcuni casi e regioni)
SICUREZZA	
Studio dei problemi generali e specifici di prevenzione degli infortuni, l'igiene del lavoro nei cantieri	Consulenza e assistenza alle imprese in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro
Pubblicazioni e materiale informativo per la diffusione della conoscenza e della prevenzione	Sopralluoghi nei cantieri di verifica delle condizioni e per il loro miglioramento
Pubblicazioni e materiale informativo per la diffusione della conoscenza e della prevenzione	

Le casse edili in Lombardia

BERGAMO	EDILCASSA ARTIGIANA DI BERGAMO
	CASSA EDILE BERGAMO
BRESCIA	CAPE (CASSA ASSISTENZA PARITETICA EDILE)
COMO - LECCO	CASSA EDILE DI MUTUALITÀ E ASSISTENZA DELLE PROVINCE DI COMO E LECCO
CREMONA	CASSA EDILE DI MUTUALITÀ E ASSISTENZA DELLA PROVINCIA DI CREMONA
MANTOVA	COE (CASSA OPERAI EDILI MANTOVA)
MILANO	CASSA EDILE DI MUTUALITÀ E ASSISTENZA DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA
PAVIA	CASSA EDILE DELLA PROVINCIA DI PAVIA
SONDRIO	CASSA EDILE DI ASSISTENZA DI SONDRIO
VARESE	CASSA EDILE DI MUTUALITÀ E ASSISTENZA DELLA PROV. DI VARESE

Enti per la formazione e sicurezza in edilizia in Lombardia

BERGAMO	SEB - SCUOLA EDILE DI BERGAMO
BRESCIA	ESEB - ENTE SISTEMA EDILIZIA BRESCIA
COMO	ESPE - ENTE SCUOLA PROFESSIONALE EDILE
COMO	CPT COMO
CREMONA	SEC - SCUOLA EDILE CREMONESE - CPT
LECCO	ESPE - ENTE UNICO PARITETICO PER LA FORMAZIONE E SICUREZZA
MANTOVA	SPAE + CPT (all'interno di COE)
MILANO	ESEM - ENTE SCUOLA EDILE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA
MILANO	CPT MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA
PAVIA	ESEDIL CPT - FORMAZIONE E SICUREZZA IN EDILIZIA
VARESE	SPEV - SCUOLA PROFESSIONALE EDILE DI VARESE
SONDRIO	ESFE - ENTE PARITETICO PER LA SICUREZZA E LA FORMAZIONE IN EDILIZIA



3.

LA FILLEA CGIL REGIONALE



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:

Coordinamento, indirizzo e sostegno nei confronti delle Fillea Territoriali lombarde

Attività sindacale di livello regionale	contrattazione enti bilaterali accordi pattizi restauro
Attività a carattere unitario	Formedil RLST

La FILLEA CGIL Lombardia è "istanza congressuale", per cui effettua ogni 4 anni il proprio Congresso regionale.

Gli organismi di governo e controllo

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



Assemblea

Il Congresso è il massimo organo deliberante della Fillea Cgil e viene convocato di norma ogni 4 anni. L'ultimo Congresso – il XVII – 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%).

Rispetto alla rappresentanza dei diversi territori lombardi, si può vedere la seguente tabella:

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
Vallecamonica	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 non autoctone 5 (8%).

Assemblea Generale

Come già ricordato nel precedente capitolo, nel 2015, con la Conferenza d'Organizzazione Cgil, è stato definito il nuovo organismo dell'Assemblea Generale.

L'Assemblea 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	80	19	6	41	39

Esecutivo

L'Esecutivo regionale ha funzioni di consultazione e coordinamento dell'attività 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. È costituito da 19 uomini (di cui uno non autoctono) e 2 donne.

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.

Qui di seguito le deleghe dei tre segretari regionali, come definiti con delibera di Segreteria:

Deleghe della Segreteria

Carica	Deleghe
Segretario Generale	<ul style="list-style-type: none">- rappresentanza politica e istituzionale; rappresentanza legale;- rapporti istituzionali con Cgil Lombardia, FILLEA Cgil Nazionale, con Enti e Associazioni datoriali lombarde e con la Regione Lombardia- politiche organizzative e delle risorse, amministrazione- settori produttivi: edilizia e grandi opere- politiche internazionali e politiche dell'immigrazione
Segretario	<ul style="list-style-type: none">- settori produttivi: Legno Arredo, Cemento, Laterizi e Manufatti, Lapidei e Piano Cave Regionale; Artigiani Legno Lapidei- previdenza integrativa
Segretario	<ul style="list-style-type: none">- formazione dei quadri sindacali FILLEA in Lombardia- politiche del mercato del lavoro e formazione professionale- segreteria del Formedil Lombardia, in rappresentanza unitaria di Fillea Filca Feneal- coordinamento unitario degli RLST lombardi dell'edilizia- settori produttivi: restauro- politiche di genere e coordinamento Filleadonna Lombardia

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 delegati di produzione e un funzionario sindacale (2 uomini, di cui uno non autoctono, e una donna).

La struttura operativa e le persone che vi lavorano

La struttura operativa della Fillea Cgil Lombardia, nel 2014 e 2015, è costituita da:

- 4 persone con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- 1 persona con contratto di collaborazione;
- 2 volontari a titolo gratuito.

Ruoli e compiti delle diverse figure della struttura operativa

3 Segretari	Svolgono la propria attività in coerenza con le deleghe ricevute (descritte nel precedente paragrafo). una persona svolge funzioni a metà tempo, essendo comandata per la restante metà presso la Fillea Cgil Nazionale, con funzione di Responsabile Tecnica della Formazione Nazionale.
1 Impiegata amministrativa	Si occupa della contabilità e dell'amministrazione della struttura, della posta e del protocollo, del rilevamento dei dati statistici interni (tesseramento, ecc.) e svolge attività di supporto operativo ai segretari per trasferte (prenotazioni hotel, viaggi, ecc.) e organizzazione delle riunioni (prenotazione sale, pasti, ecc.).
3 Collaboratori, di cui 2 a titolo volontario	Svolgono funzioni di supporto alla Segreteria, in base alle esigenze che si producono di volta in volta.

In sintesi, qui di seguito, alcune caratteristiche del personale della struttura della Fillea Cgil Lombardia:

Caratteristiche del personale della Fillea Cgil Lombardia

	Segreteria	Personale amministrativo	Collaboratori con attività di supporto
Età	3 oltre i 50	1 oltre i 50	3 oltre i 60
Genere	2M + 1F	1F	1F + 2M
Titolo di studio	1 laurea 2 diploma	licenza media	3 diploma

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

Retribuzione regolamentare lorda per area e per livelli

Funzione	2014	2015	
	Retribuzione totale mensile lorda per livello	Di cui: indennità di mandato segretari	Retribuzione totale mensile lorda per livello
A) segretario generale	€ 3.388	428	€ 3.388
B) segreteria	€ 3.089	282	€ 3.089
B) segreteria	€ 3.004	282	€ 3.004
A1) area qualificata	€ 2.400		€ 2.400
E) collaboratori	€ 1.248		€ 1.248

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

Segretario Generale	Collaboratori
Marco Di Girolamo	Paola Pedrazzi, Enzo Proverbio, Roberto Ravera
Segretari	Presidente del Direttivo Regionale
Ivan Comotti, Ada Lorandi	Luciana Fratus
Amministrazione	Sindaci revisori
Manuela Asti	Paola Cottali, Bardhok Kupi, Giuliano Ranzenigo

Tutte le persone della Fillea Regionale hanno un telefono cellulare pagato dalla struttura. Inoltre, 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.

Per quanto riguarda la **formazione** ricevuta dal personale della Fillea Cgil Regionale, negli anni 2014 e 2015 le iniziative formative sono state 13 con un totale di 24 partecipazioni.

La formazione può assumere le seguenti modalità:

- corsi con lezioni di docenti interni ed esterni e realizzazione di attività didattiche per favorire l'apprendimento;
- momenti seminari con interventi di esperti esterni seguiti da una discussione politica interna, anche volta alla definizione di decisioni della Categoria.

In tabella si forniscono i dati di dettaglio:

Iniziative formative nel 2014-2015

ANNO 2014

Soggetto promotore	Temi	N. ore	N. partecipanti Fililea Cgil Lombardia
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

ANNO 2015

Soggetto promotore	Temi	N. ore	N. partecipanti Fililea Cgil Lombardia
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

La provenienza e l'utilizzo delle risorse economiche

Di seguito si presentano i dati dei bilanci economici della Fillea Cgil Regionale relativi agli anni 2013, 2014, 2015.

Ricavi nel triennio 2013-2015

	2013	2014	2015
Contributi sindacali	500.376	412.493	404.614
Contributi da strutture	10.218	22.043	58.820
Contributi diversi	60	221	195
Fitti	-	13.025	26.053
Recupero spese	-	500	-
Recupero spese personale comandato	28.579	28.479	29.356
Totale ricavi caratteristici	539.233	476.761	519.038
Proventi finanziari	4.364	3.773	2.468
Proventi straordinari	13	8.652	9
Riutilizzo fondo congresso	-	16.361	-
Totale ricavi	543.610	505.547	521.515

I ricavi derivanti dalla "gestione caratteristica" della Fillea Cgil Lombardia, cioè sostanzialmente dai contributi sindacali, sono stati **pari nel 2015 a 463.629 euro, con una riduzione del 9% rispetto al 2013.**

I motivi sono quelli già esaminati nei capitoli

precedenti, e nello specifico la crisi che ha colpito il settore e la conseguente riduzione sia del numero degli iscritti e soprattutto dei redditi da loro percepiti (dal momento che la tessera sindacale comporta un contributo percentuale della retribuzione), sia dei contributi derivanti dalle Quote Contrattuali (QACN e

QACP).

Le altre voci nell'ambito dei ricavi sono partite di giro ("Contributi da Strutture", che riguardano un contributo contrattuale dovuto dalle Associazioni Artigiane, che è incassato dal Regionale, ma che viene direttamente versato ai territori ai quali si riferisce, e che si ritrova nello stesso importo nei costi) oppure rimborsi (la quota di retribuzione

pagata dalla Fillea Nazionale per il lavoro a metà tempo del segretario che svolge il ruolo di Responsabile Tecnica della Formazione Nazionale). 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.

Costi nel triennio 2013-2015

	2013	2014	2015
Contributi a strutture	103.725	34.014	43.334
Contributi a organismi diversi	1.750	800	500
Attività politico organizzativa	64.889	64.195	42.849
Spese attività internazionale	2.000	2.000	2.500
Spese per stampa e propaganda	5.678	375	599
Spese per studi e ricerche	7.247	9.295	6.622
Spese per formazione	6.665	1.720	923
Spese per il personale	247.513	249.181	249.453
Spese generali	60.259	74.143	70.464
Ammortamenti	15.149	22.855	26.372
Accantonamenti	-	10.000	40.777
Totale gestione caratteristica	514.875	468.578	484.393
Imposte e tasse	19.838	21.672	22.314
Oneri finanziari	6.978	15.093	13.846
Oneri straordinari	39	11	907
Totale altre gestioni	26.855	36.776	37.067
Totale Costi	541.730	505.354	521.460

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, e infatti si aggira intorno al 50% della gestione caratteristica (48% nel 2013, 53% nel 2014, 51% nel 2015). Si tratta di un costo relativamente fisso per la struttura.

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 tre anni considerati si è ridotta dal 12 all'8%, a seguito di uno sforzo della Struttura Regionale di contenere, per quanto possibile, i costi, a fronte della continua riduzione delle entrate.

Un'altra voce rilevante è quella delle "Spese

Generali". L'aumento qui rilevato è collegato soprattutto alla locazione di automobili (in uso a due persone della struttura regionale) che viene però controbilanciato da una quota della riduzione della voce "Attività Politico Organizzativa", nello specifico quella relativa ai rimborsi chilometrici per le trasferte.

Una voce di costo importante nel 2013, che si è ridotta drasticamente negli anni successivi, è quella dei "Contributi a Strutture". Si tratta dell'utilizzo di risorse destinate temporaneamente a "progetti di reinsediamento", cioè al rafforzamento delle strutture territoriali soprattutto in relazione al tesseramento. Con il 2014 questi progetti si sono esauriti, non sono più stati riproposti né finanziati. Nel 2015 la Fillea Cgil Lombardia ha però ricevuto (come tutti i Regionali Fillea, in base a delibera del Direttivo

Nazionale) una quota del 5% delle QACN da parte della Fillea Nazionale, allo scopo di finanziare altre politiche di reinsediamento. Questa quota è stata registrata nei Ricavi alla voce "contributi da strutture" e verrà redistribuita nel 2016 tra le Fillea Territoriali della Lombardia.

Un'altra voce di costo che si è ridotta è quella della "Formazione". Ciò a fronte del fatto che si sono ridotte le docenze esterne per privilegiare quelle interne, così come si sono ricercate soluzioni

logistiche che non rappresentassero un costo per la struttura (i corsi si sono cioè svolti presso le sedi sindacali).

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

Per quanto riguarda la situazione patrimoniale, di seguito si riportano i dati dello Stato Patrimoniale del triennio.

Stato patrimoniale attivo

	2013	2014	2015
Liquidità	260.934	132.145	203.914
Crediti	89.568	50.448	55.221
Finanziamenti a strutture (Fillea Nazionale)	80.000	80.000	45.000
Immobili	664.731	772.110	774.758
Immobilizzazioni tecniche	56.515	71.045	72.128
Immobilizzazioni finanziarie	1.885	1.508	2.583
Totale	1.153.633	1.107.256	1.153.604

Stato patrimoniale passivo

	2013	2014	2015
Debiti verso strutture	72.328	36.317	64.068
Debiti verso fornitori	8.395	13.599	4.720
Debiti diversi	56.401	51.394	23.071
TFR	37.780	38.284	38.761
Fondi di ammortamento	219.793	279.207	268.234
Fondi per rischi e oneri	214.147	189.096	227.786
Mutui ipotecari	287.894	242.270	269.821
Totale	896.738	850.167	896.461
Patrimonio esistente all'inizio dell'esercizio	255.016	256.895	257.089
Risultato di esercizio (utile - perdita)	1.879	194	54
Totale	1.153.633	1.107.256	1.153.604

L'ATTIVITÀ SINDACALE DI LIVELLO REGIONALE

La contrattazione in edilizia e gli enti bilaterali

Con il CCNL edilizia del 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.

Contrattazione in edilizia sulle regole generali del settore

Il 18 **maggio 2015** è stato sottoscritto tra le Parti Sociali Regionali (Ance, Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil) l'**Accordo sulla Trasferta**, volto a regolamentare i flussi delle aziende e dei lavoratori edili in territorio lombardo. Un nome più corretto all'Accordo

dovrebbe essere "Accordo sui flussi delle aziende e dei lavoratori tra le Casse edili lombarde e relativa regolamentazione; il nome utilizzato deriva dalla norma sulla Trasferta prevista nel CCNL edilizia industria e che regola la materia (art. 21).

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.

Tipo di accordo	Accordo su Trasferta Regionale dei Lavoratori Edili del 18 maggio 2015
Fonte normativa di riferimento	CCNL Edili
Contenuti e firmatari	Accordo tra Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil e Ance Regionali, sottoscritto anche da tutte le Parti Sociali territoriali. L'accordo prevede una fase di sperimentazione per arrivare alla definizione di una nuova regolamentazione relativa all'iscrizione dei lavoratori e delle imprese alle Casse edili, a fronte della mobilità delle imprese dovuta all'apertura, attività e chiusura dei cantieri sul territorio della Lombardia.
Problematiche	Questa nuova regolamentazione ha un impatto sulle modalità di iscrizione in Cassa edile per le imprese, sulla scelta del contratto integrativo da applicare, sul versamento delle contribuzioni in Cassa edile e quindi anche sulle prestazioni disponibili per i lavoratori; ha inoltre un impatto sui contributi QAT (vedere "Il sistema di finanziamento e le risorse economiche disponibili") versati dalle Casse edili alle Parti Sociali territoriali.

Enti bilaterali

L'attività in materia di enti bilaterali da parte delle Parti Sociali Regionali (Ance Lombardia, Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Lombardia) è stata intensa in

questi due anni, anche con riferimento al ruolo ad esse attribuito dal CCNL edilizia industria 2014. Per quanto riguarda le attività di cui sono titolari le Parti Sociali Regionali, il biennio 2014/2015 si è caratterizzato per i seguenti accordi:

Accordi regionali

Tipo di accordo	Accordo Regionale su Asseverazione del 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
Contenuti e firmatari	Accordo tra Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil e Ance Lombardia. Prevede la creazione di sinergie tra i CPT della Lombardia per assicurare a tutti i territori il servizio di asseverazione.

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
Fonte normativa di riferimento	nessuna
Contenuti e firmatari	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.
Contenuti e firmatari	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.

Per quanto riguarda invece l'azione di supporto dei Regionali alle Parti Sociali territoriali, l'attività sviluppata è stata:

Tipo di accordo	Accordo sulla creazione di sinergie tra le Casse edili di Varese, Como, Lecco e sulla predisposizione del piano industriale
Fonte normativa di riferimento	CCNL 2014 (Protocollo sugli enti bilaterali)
Contenuti e firmatari	Parti Sociali territoriali di Varese, Como, Lecco, (Sondrio). L'accordo prevede l'avvio di un percorso in fasi progressive con l'obiettivo finale dell'accorpamento 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.

In base a delle valutazioni collegate al mandato del CCNL 2014 – Protocollo sugli enti bilaterali, e anche sulla base di questa esperienza, le Parti Sociali regionali hanno avviato un confronto per un'**analoga azione** di razionalizzazione e di individuazione di sinergie, e in vista di un futuro accorpamento, **tra la Cassa Edile di Milano e quella di Pavia.**

Lo stesso processo potrebbe essere avviato anche per le **Casse Edili di Brescia, Cremona e Mantova.** Fillea, Filca, Feneal Regionali hanno proposto di avviare insieme un confronto preliminare con le rispettive organizzazioni sindacali territoriali, che comincerà nel 2016.

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 e Piemonte), il Gruppo Unicalce (con stabilimenti in Lombardia, Piemonte, Liguria, Veneto, Friuli VG) 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.

Per quanto riguarda le attività svolte in questo ambito nel biennio 2014-2015, vanno fatte le seguenti premesse.

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 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 che abbiamo avanzato, con la collaborazione dei diversi soggetti territoriali, nella crisi del **Gruppo Vela** e che abbiamo esplicitato con un convegno pubblico e una mostra.

La gestione della crisi del **Gruppo Holcim**, con il conseguente ridimensionamento produttivo in Italia, ha registrato un confronto (anche aspro)

caratterizzato dal confronto paritetico delle diverse opinioni tra le RSU con le organizzazioni sindacali e la direzione aziendale.

Nella complessa ed intricata vertenza **Italcementi**, le proposte definite con la Fillea Nazionale hanno coinvolto non solo le istanze dei lavoratori per la difesa del loro lavoro, ma hanno coinvolto anche le istanze generali del sistema Paese. Infatti l'acquisizione di Italcementi da parte del gruppo Heidelberg potrebbe "impoverire" il nostro Paese dal punto di vista industriale in quanto molte conoscenze tecniche, utili per la ricerca di nuovi prodotti, potrebbero essere gestite in Germania.

Negli anni 2014 e 2015, insieme a Feneal e Filca regionali, abbiamo presentato le piattaforme per il **rinnovo del II livello di contrattazione**. Dopo aver discusso con le RSU una bozza di piattaforma, si sono svolte le assemblee con i lavoratori che hanno modificato e poi approvato il contenuto delle stesse.

Nel comparto del cemento, calce e gesso dopo 5 anni nei quali si individuavano "soluzioni politiche" per

il riconoscimento dei contenuti della contrattazione aziendale, la presentazione delle piattaforme nel 2014 (nel gruppo Holcim a ottobre e nel gruppo Unicalce a novembre) ha segnato la ripresa di una contrattazione che riguardi anche le parti normative e non solo economiche.

Per quanto riguarda la contrattazione aziendale nel Gruppo Italcementi, dalle assemblee svolte sono emerse delle sostanziali modifiche alla piattaforma che opportunamente corretta è stata presentata nel mese di marzo 2016, con un ritardo dovuto all'annuncio della vendita dell'azienda al gruppo tedesco Heidelberg.

Abbiamo presentato a maggio 2015 anche la piattaforma per il rinnovo del contratto regionale di lavoro per il settore legno-lapidei nelle aziende artigiane. Questo tavolo è ad oggi sostanzialmente bloccato per via di un atteggiamento dilatorio delle controparti.

Abbiamo avviato a fine 2015 una riflessione per la stesura della piattaforma per il rinnovo dell'accordo aziendale del Gruppo Monier (laterizi).

Vertenza	Holcim
La situazione da affrontare	Decisione aziendale di ridimensionamento produttivo e commerciale
	Fermo produttivo del forno di Merone (Como), chiusura del deposito di Morano a Po (Alessandria) e ridimensionamento impianti di calcestruzzo
Attività 2014-15	Gestione accordo sindacale del 15 aprile 2013 con l'individuazione delle soluzioni occupazionali dei singoli lavoratori, attenuando l'impatto sociale.
Motivazioni e specifiche	Riduzione degli esuberanti con la mobilità occupazionale dei lavoratori da Merone e da Morano a Ternate (Varese).
	Piano sociale con un sostegno economico alla famiglia del lavoratore in Cassa Integrazione e sostegno al reddito per i lavoratori coinvolti nei licenziamenti.

Vertenza	Gruppo Vela
La situazione da affrontare	Chiusura dell'azienda e licenziamento di tutti i lavoratori
Attività 2014-15	Predisposizione di uno studio di fattibilità pubblicato in un libro per la riqualificazione dell'area industriale, in collaborazione con il dipartimento Dicotam Università di Brescia, il Comune di Cortefranca e le Segreterie Regionali di Feneal, Filca e Fillea della Lombardia.
Motivazioni e specifiche	L'obiettivo è la rioccupazione dei lavoratori, debitamente formati in relazione alle nozioni professionali necessari, attraverso l'avvio di nuove attività nell'area degli ex stabilimenti Vela.

Vertenza	Gruppo Italcementi (azienda coordinata dalla Segreteria Nazionale della Fillea)
La situazione da affrontare	Vendita dell'azienda al Gruppo Heidelberg il 28 luglio 2015
Attività 2014-15	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinamento delle attività svolto 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. • 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.
Motivazioni e specifiche	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.
Vertenza	Gruppo Unicalce
La situazione da affrontare	Esuberi strutturali dichiarati a febbraio 2015 a livello nazionale, con ricadute anche in Lombardia
Attività 2014-15	<p>Calo produttivo e ridimensionamento occupazionale dell'intero Gruppo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trattativa per ridurre gli esuberi. • Mobilità non oppositiva e protezione sociale per i lavoratori che interrompevano il rapporto di lavoro.
Motivazioni e specifiche	L'accordo definito attenua l'impatto sociale della decisione aziendale e sostiene economicamente e socialmente i lavoratori coinvolti nella procedura.
Contrattazione di II livello	
Contratto di secondo livello	Rinnovo Contratto Regionale Lavoratori Artigiani legno-lapidei
Fonte	CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese artigiane del comparto Legno-Lapideo
Attività 2014-15	<ul style="list-style-type: none"> • Discussione con i Territori e presentazione piattaforma alle controparti nel mese di maggio 2015. • Svolti tre incontri della trattativa. Controparti con atteggiamenti dilatori.
I principali temi affrontati nella trattativa	Formazione dei lavoratori, organizzazione del lavoro, legalità, premio di risultato variabile, flessibilità orario di lavoro, previdenza complementare, ecc.

Contratto di secondo livello

Rinnovo Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Holcim

Fonte

CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese industriali del comparto Cemento, Calce e Gesso

Attività 2014-15

- Discussione con i lavoratori nelle assemblee e presentazione piattaforma nel mese di novembre 2014
- 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.

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, norme sugli appalti.

Contratto di secondo livello

Rinnovo Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Unicalce

Fonte

CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese industriali del comparto Cemento, Calce e Gesso

Attività 2014-15

- Discussione con i lavoratori nelle assemblee e presentazione piattaforma Regionale nel mese di novembre 2014
- 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.

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

Rinnovo Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Italcementi
(azienda coordinata dalla Segreteria Nazionale della Fillea)

Fonte

CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese industriali del comparto Cemento, Calce e Gesso

Attività 2014-15

- Discussione con i lavoratori nelle assemblee nel mese di gennaio 2015 per definire la stesura della piattaforma
 - Approvazione da parte delle assemblee di emendamenti di modifica e arricchimento della piattaforma
-

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
Contratto di secondo livello	Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Saviola (azienda coordinata della Segreteria Nazionale della Fililea)
Fonte	CCNL dei Lavoratori dipendenti da imprese industriali del comparto Legno-Arredo
Attività 2014-15	<ul style="list-style-type: none"> • 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
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.
Contratto di secondo livello	Accordo Integrativo Aziendale Gruppo Monier
Fonte	CCNL dei lavoratori dipendenti da imprese del comparto laterizi e manufatti in cemento
Attività 2014-15	Proposta di piattaforma alle RSU e alle segreterie Fililea Territoriali della Lombardia per rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale di Gruppo nel mese di dicembre 2015
I principali temi affrontati nella predisposizione della piattaforma	Formazione continua, premio variabile di gruppo, previdenza complementare, organizzazione del lavoro.

Relazioni sindacali e accordi con le istituzioni regionali

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.

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 prevede 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, attueranno 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'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), compresi i rapporti di lavoro occasionali con voucher.

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.

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 nel biennio 2014/2015:

Azioni sindacali, vertenze, conciliazioni

In collaborazione con Fillea Milano:

- conciliazione con la Veneranda Fabbrica del Duomo per l'inquadramento come restauratore di un suo dipendente (2014)
- 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)

In collaborazione con Fillea Ticino Olona:

- vertenza, processo e conciliazione con l'impresa Italiana Costruzioni per 5 lavoratori del restauro nel cantiere del Castello Sforzesco di Milano (2015)
- conciliazione per una lavoratrice di Cooperativa Archeologia per il cantiere della Galleria Vittorio Emanuele, per l'utilizzo improprio del contratto a progetto (2015)

Sportello su contratti e diritti

Numero di lavoratori/trici che si sono rivolti allo sportello: 28 nel 2014 e 37 nel 2015 (di cui 1 uomo nel 2014 e 2 uomini nel 2015).
Temi e problematiche affrontati:

- accesso al sussidio di disoccupazione (anche con spiegazioni legate ai cambiamenti da Aspi a Naspi, ecc.)
- applicazione del contratto (CCNL edilizia + integrativi) per mansioni di restauro: retribuzione, inquadramento, diritto alla cassa edile, mensa e trasporto, trasferte
- 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
- utilizzo dei voucher e diritti correlati
- richieste di informazione in caso di richiesta di apertura e utilizzo della partita IVA e analisi delle differenze retributive e dei diritti
- applicazione del CCNL ARI-UGL sul Restauro invece del CCNL edilizia: analisi delle differenze retributive e dei diritti
- diritti legati alla salute e sicurezza in cantiere

Sportello sui bandi per la qualifica indetti dal Ministero dei beni culturali (Mibact)

Bando per Collaboratori Restauratori (settembre/ottobre 2014):

- informazione tramite mail (mailing list regionale) sulla genesi e problematiche del bando e su come prepararsi
- assemblea sulle Linee Guida emanate dal Mibact con restauratori, presso la Fillea Lombardia, con 48 presenti
- assistenza generale sul bando e sulla compilazione della domanda per la qualifica di Collaboratore Restauratore (tramite telefono e mail) a 54 lavoratori/trici
- assistenza diretta a 10 persone per la compilazione della loro specifica domanda (solo per iscritti)

Bando per Restauratori (settembre/ottobre 2015):

- informazione tramite mail (mailing list regionale) sulla genesi e problematiche del bando e su come prepararsi
- assistenza generale sul bando e sulla compilazione della domanda per la qualifica di Restauratore (tramite telefono e mail) a 68 lavoratori/trici
- assistenza diretta a 19 persone per la compilazione della loro specifica domanda (solo per iscritti)

Partecipazione nell'ambito di iniziative di Cgil Lombardia

- 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)
- presentazione del "Progetto Restauro Fillea Lombardia" agli Stati Generali della Cgil Lombardia (ottobre 2015)

Confronti con Ance sul tema del restauro

- 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;
- 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).

Accordi e coordinamenti unitari tra Fillea Cgil, Filca Cisl, Feneal Uil Lombardia

Accordi

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: la certificazione dell'avvenuta iscrizione, inviandone copia per posta al lavoratore; la limitazione delle disdette sindacali; la sperimentazione della delega territoriale con valenza regionale. Quest'ultima introduce una delega sindacale di tipo nuovo, in edilizia: la delega che un lavoratore o

lavoratrice sottoscrivono in un territorio ha validità anche in tutti gli altri territori della Lombardia, in modo tale che la persona risulti iscritta a una sola organizzazione sindacale e non, come ora può succedere, ad organizzazioni sindacali diverse nelle diverse province in cui ha lavorato. L'applicazione dell'Accordo, al momento attivo solo nei primi due punti (certificazione e disdette), non è omogenea nei territori lombardi. Per questo motivo, nel 2016 le tre strutture Regionali si confronteranno unitariamente con i singoli territori che sono in ritardo nella sua applicazione affinché tutti i comportamenti siano omogenei in ognuna delle strutture sindacali provinciali. Successivamente si procederà nella concretizzazione del punto sulla delega regionale.

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"> • Informativa delega sindacale inviata al lavoratore da cassa edile • Regolamentazione delle disdette • Delega territoriale con valenza regionale
Problematiche	Difficoltà di applicazione di alcuni parti dell'accordo regionale

Coordinamento unitario RLST dell'edilizia

Dal 2012 Fillea, Filca e Feneal Regionali della Lombardia hanno impostato e stanno sviluppando 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 sia funzionali che personali tra RLST, con lo sviluppo di una rete informatizzata di scambio, ma anche creando occasioni di reciproca conoscenza personale (attraverso riunioni e corsi).

La rendicontazione di quanto fatto nel periodo 2011/2013 è nel Bilancio Sociale precedente. Nel biennio 2014/2015 si è proseguito su questi due filoni: la messa in rete degli RLST e la formazione comune.

La messa in rete degli RLST

La messa in rete degli RLST, attraverso il programma CEX-RLST (ideato e curato dagli stessi tecnici informatici della messa in rete delle casse edili), è un sistema di scambio di dati ed informazioni tra gli RLST

edili della Lombardia, relativo alle visite in cantiere effettuate.

Attraverso un programma informatico semplice, ogni singolo RLST può interrogare il sistema per conoscere le rilevazioni fatte da un collega rispetto a un cantiere, un'impresa, un territorio, riuscendo così ad avere un quadro più dettagliato e temporale del cantiere che sta visitando e dei soggetti che al momento vi stanno operando.

Lo stesso sistema informatico permette alle organizzazioni sindacali Feneal, Filca e Fillea, sia territoriali che regionali, di avere un quadro riepilogativo dello stato della sicurezza sul lavoro in cantiere per territorio, per tipi di cantiere (pubblico / privato), per tipologie di intervento edilizio (nuova costruzione, ristrutturazione, prefabbricato), per tipo di obbligo previsto dal Dlgs 81/2008 (dalla presenza del PSC a quella dei DPI), ecc.

Per non incorrere inavvertitamente in comportamenti scorretti relativi alla privacy, le organizzazioni sindacali regionali Fillea, Filca e Feneal, hanno chiesto un parere legale (ottobre 2013) proprio sul funzionamento di questo specifico sistema di messa in rete e sulla sua correttezza. È stato quindi deciso che le organizzazioni sindacali possano solo accedere ai dati statistici sopra descritti, rielaborati automaticamente dal sistema, mentre non possano accedere alle schede di rilevazione prodotte dagli RLST.

Non interviene invece un problema di **privacy** nello scambio di informazioni e schede cantiere tra gli RLST edili della Lombardia, perché coerenti con la loro funzione prevista dagli articoli 47, 48 e 50 del Dlgs 81/2008; ed essi sono comunque sempre tenuti ad osservare le disposizioni relative al rispetto del segreto industriale (relativamente alle informazioni recepite dal documento di valutazione dei rischi e in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni).

A parere delle organizzazioni sindacali regionali Fillea, Filca, Feneal, il sistema CEX-RLST può rappresentare uno **strumento capace di migliorare la salvaguardia della salute e sicurezza** di chi lavora in cantiere.

Dal punto di vista degli RLST operanti sul territorio lombardo, questo sistema consente una razionalizzazione dell'attività, funzionale agli scopi perseguiti dal D.Lgs. 81/2008, e una più efficiente gestione del sistema di prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro grazie alla possibilità di condividere e scambiare informazioni in tempo reale tra i vari operatori.

Dal punto di vista delle Organizzazioni Sindacali

coinvolte, questo rappresenta un importante strumento di conoscenza e di monitoraggio in tempo reale, su tutto il territorio lombardo e provincia per provincia, della situazione reale nei cantieri, almeno di quelli visitati dagli RLST.

Dopo il periodo di progettazione, sperimentazione e messa a punto (2012/2013), nel biennio 2014/2015 si è proceduto alla concreta messa in opera del sistema CEX-RLST per tutti gli RLST edili della Lombardia. La presentazione e avvio ufficiali sono stati fatti con l'Assemblea degli RLST del 12/9/2014, e nei mesi successivi si è proceduto all'"allacciamento" dei singoli RLST al sistema.

Va sottolineato che la figura del RLST è regolata, per quanto riguarda le modalità della sua attività, dal CCPL (contratto integrativo provinciale edile) e quindi gli RLST coinvolti nella messa in rete, in realtà, rispondono del loro lavoro alle organizzazioni territoriali di Fillea, Filca, Feneal e non a quelle regionali. Pertanto, questo processo di riorganizzazione e potenziamento regionale va fatto in stretta collaborazione e con condivisa volontà politica tra regionali e territoriali.

La situazione al dicembre 2015 è la seguente:

- di 35 RLST attivi, solo 14 usano quotidianamente lo strumento della messa in rete e scambiano informazioni tra loro, 11 non si sono mai messi in rete e 10 lo hanno usato solo saltuariamente;
- nei 15 mesi di attività sono state compilate 2.725 schede di cantiere.

Questi risultati ancora molto parziali mostrano tutta la complessità di questa operazione.

Da un lato, il numero di visite in cantiere mostra quali enormi potenzialità possa avere questo sistema, soprattutto se usato da tutti gli RLST, sia in termini di informazione che di presidio effettivo del territorio sui temi della salute e sicurezza in cantiere. Nello stesso tempo, i risultati molto parziali hanno anche messo in luce aspetti legati all'attività finora svolta dagli RLST che richiedono ulteriori soluzioni e risposte.

In particolare emerge che:

- la compilazione della scheda di cantiere rappresenta un significativo cambio nel modo di lavorare per molti RLST, che prima usavano esclusivamente il verbale cartaceo;
- alcuni RLST erano stati dotati di attrezzature poco funzionali e anche vetuste e si è quindi dovuto procedere ad un investimento per poterli mettere in rete;

- non tutti gli RLST sono disponibili a condividere le proprie informazioni con altri colleghi, rispetto alle imprese seguite e incontrate nei cantieri, fraintendendo in parte la finalità del proprio ruolo;
- la messa in rete è anche una forma indiretta di verifica del loro effettivo lavoro sul territorio;
- le visite di cantiere rappresentano solo una parte dell'attività degli RLST edili, in quanto essi passano molto del loro tempo lavoro a verificare i POS che le imprese mandano loro, come previsto dal Dlgs. 81/2008 (e per questo motivo nel 2016 la messa in rete integrerà la rilevazione delle visite in cantiere con anche l'attività di valutazione di POS e DVR da parte degli RLST).

L'azione dei Regionali, in collaborazione con i territoriali di Fillea, Filca e Feneal, sarà quindi quella di trovare soluzioni e superare queste problematiche nel corso del 2016.

La formazione unitaria degli RLST edili

Per quanto riguarda la formazione, nel dicembre 2012 è partito un percorso formativo unitario regionale sul ruolo sindacale del RLST, per condividere riflessioni e competenze in merito ai compiti di "rappresentanza dei lavoratori" in materia di salute e sicurezza degli RLST. Il percorso si è concluso con il terzo modulo, intitolato "aspetti legali della figura del RLST in edilizia", realizzato in due edizioni nel febbraio ed aprile del 2014.

Oggi si sta riflettendo se adottare dei percorsi regionali anche per la formazione di aggiornamento obbligatoria per gli RLST, allo scopo di mantenere una uniformità delle competenze acquisite e nello stesso tempo continuare a creare dei momenti di discussione e condivisione delle esperienze in situazioni "protette" come sono quelle d'aula.

Formedil Lombardia

Il Formedil regionale è un ente bilaterale previsto dal CCNL dell'edilizia industria. Come già descritto nella seconda parte di questo documento, esso svolge funzioni di coordinamento e di indirizzo delle Scuole edili in quanto "sistema formativo delle costruzioni" in Lombardia, e inoltre svolge un ruolo di interlocuzione con la Regione in sua rappresentanza.

Il Formedil Lombardia ha un suo statuto e tre **organi** che ne regolano l'attività: la Consulta (costituita da tutti i Presidenti e Vicepresidenti delle Scuole edili 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). Nel biennio considerato la componente sindacale della Segreteria Formedil è stata ricoperta dalla Fillea Lombardia.

L'attività del biennio 2014/2015 è stata di continuità con gli anni precedenti (vedere bilancio sociale 2011/2013), ma ha anche avuto aspetti di novità, soprattutto ispirati dal Protocollo sugli Enti Bilaterali del CCNL 2014/2017. È in questo senso che la

Consulta Formedil Lombardia ha elaborato un suo **Documento di indirizzo** approvato a giugno 2014. Sulla base di questo Documento, la Segreteria del Formedil ha svolto una serie di attività.

In primo luogo la **ricognizione, sistematizzazione e condivisione di informazioni sull'offerta formativa** del sistema formativo edile in Lombardia, attraverso:

- 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 corsi (gennaio 2015);
- il Catalogo regionale corsi salute e sicurezza (giugno 2015).

Precedentemente, infatti, non c'era questa conoscenza né da parte delle scuole né da parte delle Parti Sociali contrattuali (ANCE, Feneal, Filca, Fillea) sia regionali che territoriali.

Sempre in base al Documento di indirizzo è stato completato il lavoro preliminare per la **messa in rete delle scuole edili**, tra loro e con le Casse edili della Lombardia. L'importanza di questa messa in rete riguarda due aspetti: un aspetto di servizio

nei confronti di lavoratori e imprese e un aspetto di conoscenza delle competenze presenti nel sistema edile.

Nello specifico dei servizi a imprese e lavoratori, si ha che, 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. In sede di servizi al lavoro ed incontro tra domanda e offerta di lavoro di settore, è possibile accedere a queste informazioni telematicamente, integrandole nel curriculum vitae e nella valutazione delle competenze della persona in cerca di lavoro e dell'impresa alla ricerca di personale (servizi forniti da quattro scuole attraverso l'accreditamento per i servizi al lavoro in Regione Lombardia e potenzialmente attraverso la Borsa Lavoro delle Costruzioni Blen.it ancora da attivare in Lombardia).

Il Documento di indirizzo si poneva anche l'obiettivo di un **"ammodernamento" delle competenze del sistema delle scuole** sia sulla promozione del sistema, sia sui temi dell'innovazione in edilizia, anche attraverso la formazione dei dipendenti. In questo senso la Segreteria del Formedil Lombardia ha organizzato, in collaborazione con il Formedil Nazionale (e con finanziamento di Fondimpresa), tre corsi di otto ore ciascuno sui seguenti temi:

- elementi di marketing per la promozione dei servizi formativi;
- strumenti di comunicazione e promozione delle scuole tramite gli strumenti "reti e social";
- l'innovazione nel settore delle costruzioni nell'ambito del "Progetto Futuro" del Formedil Nazionale.

A questi corsi hanno partecipato una cinquantina di persone, compresi alcuni direttori delle scuole.

Il Formedil Lombardia ha anche compiti di **rappresentanza** del sistema delle scuole edili lombarde nei confronti di enti ed istituzioni.

Nell'ambito di questo ruolo ha svolto, in collaborazione con gli uffici preposti della Regione Lombardia, un lavoro di aggiornamento del QRSP – Quadro Regionale degli Standard Professionali, che significa l'aggiornamento delle schede dei profili professionali e delle competenze relative alle figure del cantiere edile per i corsi erogati dalla Regione Lombardia nel sistema IeFP – Istruzione e Formazione Professionale, e realizzati prevalentemente dalle scuole edili.

Il Formedil Lombardia si è trovato, inoltre, ad

affrontare alcune **emergenze** legate a decisioni istituzionali che avrebbero potuto gravemente danneggiare le scuole edili:

- 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. Pertanto 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);
- 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;
- 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.

Infine, proseguendo nell'attività già sviluppata negli anni precedenti, anche per l'anno 2014 il Formedil Lombardia ha presentato un progetto a OBR Fondimpresa Lombardia per la promozione, da parte delle scuole edili, della formazione delle imprese finanziata con il Conto Formazione. Per questo progetto ha ottenuto un finanziamento complessivo di 15.000 euro per le scuole partecipanti (Bergamo, Como, Cremona, Milano, Lecco, Pavia). Nel 2015 il progetto non è più stato presentato per la mancanza di fondi dedicati da OBR Fondimpresa.

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 quotidiano 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 e importante dei diversi comparti della filiera delle costruzioni, pertanto in ogni settore ci sono delle istanze da rappresentare.

Gli ambiti di lavoro sui quali comunemente si opera sono i seguenti:

- **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.);
- **rinnovo dei contratti nazionali di lavoro**, attività che comporta 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, Lapedei, e Artigiani Edilizia, Legno-Lapedei);
- **i temi della legalità e degli appalti**, a partire dalle raccolte di firme per la legge di iniziativa popolare sugli appalti (tema importante e "caldo" per la categoria, che ha rigettato il tentativo dell'ANCE nazionale, in sede di rinnovo del CCNL Edili, di cancellare la responsabilità solidale negli appalti);
- **gli enti bilaterali**; in una iniziativa comune nel contrastare le opinioni di una parte dell'ANCE che vuole ridurre i costi contrattuali eliminando gli enti bilaterali (dimenticandosi che alcuni istituti

contrattuali sarebbero inesigibili senza enti bilaterali, come ad esempio, gli scatti di anzianità o le prestazioni di Cassa edile agli operai edili), ma nello stesso tempo nella consapevolezza della necessità di azioni utili alla riorganizzazione e razionalizzazione degli enti, attraverso la costruzione di sinergie e semplificazioni;

- **le problematiche organizzative**. Nello specifico, in questo biennio: l'applicazione del testo unico del 10 gennaio 2014; il tesseramento in edilizia (che, visto il livello di mobilità interregionale, è diventato un importante tema nazionale, a cui si è cercato anche di fare fronte con strumenti informatici gestiti a livello nazionale, come FilleaOffice e FilleaRealTime); l'avvio della sperimentazione in Lombardia della delega territoriale con valenza regionale.

Il rapporto con la Fillea nazionale è un rapporto di ascolto reciproco nel rispetto dei ruoli (definiti dallo statuto CGIL), con una riconosciuta capacità di sintesi della Fillea Nazionale nei confronti delle opinioni e proposte avanzate dalla Fillea Regionale e dei territori lombardi.

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.

Per quanto riguarda i temi di prevalente competenza confederale, il tema della **contrattazione d'anticipo** (contrattazione sviluppata prima che inizino i lavori) in questi anni ci ha visto protagonisti in alcune grandi opere infrastrutturali lombarde (Brebemi, Pedelombarda, Tem, Expo, ecc.). In questi frangenti, l'accordo quadro è stato elaborato attraverso un lavoro coordinato dalla Cgil Lombardia che ha visto la partecipazione attiva delle categorie interessate. Nel breve-medio periodo questo rapporto di collaborazione con la Confederazione sarà sviluppato sul tema della **contrattazione inclusiva** (una contrattazione che riguarda tutti i soggetti operanti

in uno specifico luogo di lavoro, comprese le partite IVA). I tavoli di trattativa avranno una regia confederale, ma anche qui con la partecipazione delle categorie coinvolte.

Sui temi di prevalente competenza categoriale (ristrutturazioni aziendali, ecc.), dove erano rilevanti anche i rapporti istituzionali, soprattutto con la Regione Lombardia, la Confederazione ha avuto un ruolo importante di protagonismo e sostegno. Un esempio tra tutti la gestione della vertenza Italcementi.

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.). Con questo la categoria ha l'ambizione di portare un contributo utile all'insieme, che parte

dall'approfondimento tecnico delle singole tematiche (indispensabile per esprimere delle opinioni) a successive considerazioni di carattere politico utili per trovare sintesi condivise.

Più in generale, riconoscendo alla Confederazione un ruolo di direzione, si attua un lavoro di "squadra" che vede protagoniste l'insieme delle categorie, dove alla Confederazione regionale è dato il compito di trovare sintesi il più possibile condivise.

Il rapporto con la Confederazione regionale è positivo ed effettivo poiché c'è un reale ascolto delle istanze portate dalle categorie e anche una loro valorizzazione. Un atto concreto in questo senso è stata la riunione degli Stati Generali della Cgil Lombardia, tenutasi a Cremona nell'ottobre 2015, dove sono state presentate buone pratiche territoriali (Camere del Lavoro, servizi) e categoriali, con una conseguente definizione di ipotesi di lavoro comuni tra Confederazione e categorie.

L'AZIONE DI COORDINAMENTO, INDIRIZZO E SOSTEGNO ALL'ATTIVITÀ DELLE FILLEA TERRITORIALI

Azioni generali di supporto

La Fillea Cgil Lombardia ha svolto un ruolo di supporto alle Fillea Territoriali sulle **diverse problematiche che la crisi e la riduzione progressiva di risorse ha prodotto**, sia in termini economici che organizzativi. In particolare:

- ha deciso la **costituzione di un fondo regionale** per accogliere e redistribuire alle Fillea lombarde il finanziamento previsto dalla Fillea Nazionale, pari ad una canalizzazione aggiuntiva del 5% nei confronti dei Regionali (decisa dal Direttivo nazionale del 3 luglio 2015). La prima

redistribuzione avverrà nel 2016;

- ha svolto funzioni di facilitatore nei processi di mobilità interna del personale delle Fillea territoriali, mettendo in contatto e favorendo soluzioni tra le strutture interessate;
- ha svolto funzioni di consulenza ai territori Fillea, quando richiesto, nelle fasi di riorganizzazione interna dei singoli enti paritetici e nel processo di unificazione tra scuole edili e CPT.

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 della categoria ha registrato da un lato la scadenza degli ammortizzatori sociali autorizzati a suo tempo (nel 2014 e 2015 si erano esauriti i periodi autorizzabili delle casse integrazioni avviate negli anni 2011/2012), dall'altro lato 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 per il **rinnovo**

delle elezioni delle RSU secondo le nuove regole previste dal Testo Unico del 10/1/2014, compresa la raccolta dei verbali di elezione. Anche in questo caso le rilevanti novità definite dall'accordo obbligano le segreterie Fillea a comportarsi in modo differente rispetto al recente passato, per via del fatto che il numero degli iscritti al sindacato e il numero dei voti presi dalla singola lista nel rinnovo delle RSU si trasformano da dato "organizzativo interno" a dato "politico pubblico". Per queste ragioni l'applicazione precisa dell'accordo del 10 gennaio 2014 anche da parte delle imprese, a partire dalla rilevazione mensile dei lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali, diventa una strategica quotidianità.

L'attività formativa

La Fillea Cgil Lombardia promuove la formazione dei quadri sindacali Fillea sia organizzando direttamente corsi per funzionari e segreterie sia collaborando e supportando le strutture territoriali nella realizzazione di formazione specifica, rivolta ai funzionari e ai delegati.

L'attività formativa nel biennio 2014/2015 ha risposto primariamente a due precise urgenze attraverso la realizzazione di due vere e proprie campagne formative:

Esigenza	Portare a conoscenza dei funzionari e delle RSU le novità prodotte dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10/1/2014 e le concrete conseguenze nelle loro attività
Anno	2014
Soggetto promotore	Fillea Lombardia
Docenza	Due dei segretari regionali
Corsi	<ul style="list-style-type: none"> • 3 edizioni di corso per segreterie e funzionari a tempo pieno, che hanno coinvolto 6 strutture territoriali Fillea per un totale di 68 persone (una edizione è stata allargata anche al direttivo territoriale) • 5 edizioni di corso per RSU e delegati aziendali, che hanno coinvolto 5 strutture territoriali, per un totale di 100 partecipanti

Esigenza	Diffondere una strumentazione informatica e di rete (FilleaOffice RealTime) a tutti i funzionari Fillea, per incrementare il proselitismo
Anno	2015
Soggetto promotore	Fillea Nazionale in collaborazione con ciascun Regionale Fillea
Docenza	Formatore Nazionale, che è segretario nella Fillea di Como
Corsi	6 edizioni di corso che hanno coinvolto tutte le 14 strutture territoriali Fillea della Lombardia, con la complessiva partecipazione di 61 tra funzionari e segretari

Per quanto riguarda il resto dell'attività formativa, nel 2014 la Fillea Lombardia ha promosso insieme a Filca e Feneal Regionali il terzo e ultimo modulo del percorso formativo "Ruolo, compiti e rappresentanza degli RLST in Lombardia", destinato ai Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza Territoriali dell'edilizia e sviluppatosi nel triennio 2012/2014. Sono state realizzate due edizioni, per un totale di 29 partecipanti.

Nel 2015 il Regionale ha poi organizzato, su richiesta delle Fillea territoriali, un corso specifico su come si è modificata la cassa integrazione con la legge del Jobs Act e con quali ricadute nell'attività dei funzionari sindacali.

Infine, nell'attività di supporto ai territori per la realizzazione della loro formazione territoriale, il Regionale si è incaricato della progettazione del corso sugli ammortizzatori sociali per la Fillea di Varese (docenza dell'INCA Cgil) e della progettazione e docenza di due corsi per la Fillea di Milano, uno sulla busta paga per funzionari e delegati, e uno sui bilanci Cgil, per le segreterie ed i revisori dei conti dei quattro territori che fanno capo al contratto integrativo di Milano (Milano, Ticino Olona, Lodi, Brianza).

Di seguito l'attività formativa realizzata nel biennio in dettaglio.

Formazione erogata - 2014

Soggetti promotori	Destinatari	Temi	Docenza	N. ore	N. partecipanti
Fillea + Filca + Feneal Lombardia	RLST edili della Lombardia	Percorso Formativo per RLST della Lombardia - "Aspetti legali della figura del RLST" - 2 edizioni	Esterni	7	29 RLST
Fillea Lombardia + 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 + 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 + 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 + Fillea Valcamonica	RSU Fillea Valcamonica	“Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU”	Fillea Regionale	7	15 delegati
Fillea Lombardia + Fillea Brianza	RSU Fillea Brianza	“Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU”	Fillea Regionale	7	24 delegati
Fillea Lombardia + Fillea Mantova	RSU Fillea Mantova	“Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU”	Fillea Regionale	7	22 delegati
Fillea Lombardia + Fillea Bergamo	RSU Fillea Bergamo	“Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU”	Fillea Regionale	7	25 delegati
Fillea Lombardia + Fillea Ticino Olona	RSU Fillea Ticino Olona	“Il Testo Unico sulla Rappresentanza e RSU”	Fillea Regionale	7	14 delegati
Fillea Lombardia + Fillea Varese	Funzionari sindacali Fillea Varese	Ammortizzatori sociali: le novità per il 2015	INCA Regionale	7	9 funzionari
Fillea Lombardia + Fillea Brianza + Cgil Brianza	Pubblico Festa della Gioventù Cgil Brianza	“Edilizia sostenibile: introduzione al tema” (workshop)	Fillea Regionale	2	6 cittadini

Formazione erogata – 2015

Soggetti promotori	Destinatari	Temi	Docenza	N. ore	N. partecipanti
Fillea Nazionale + Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Bergamo	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	8 funzionari
Fillea Nazionale + Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Como e Brianza	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	10 funzionari
Fillea Nazionale + Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Varese e Ticino Olona	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	10 funzionari
Fillea Nazionale + Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Milano	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	12 funzionari
Fillea Nazionale + Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Brescia, Valcamonica, Mantova	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	9 funzionari
Fillea Nazionale + Fillea Lombardia	Funzionari Fillea Pavia, Cremona, Lodi	Conoscenza ed utilizzo del sistema FilleaOffice e Real Time	Fillea Nazionale	5	6 funzionari
Fillea Milano + Fillea Lombardia	Funzionari e delegati Fillea Milano	La busta paga	Fillea Regionale	5	8 funzionari + 4 delegati
Fillea Milano + 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 + 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



Fillea Cgil Lombardia
via Palmanova 22, 20135 Milano
tel: +39 02 54107581
mail: FILLEALombardia@cgil.lombardia.it
su Facebook: Fillea CGIL Lombardia