

Proposta di piattaforma per una vertenza nelle manutenzioni edili

A poco meno di un anno da Brandizzo, ma potremmo dire anche a pochi mesi dalla strage di Firenze, Bologna, Palermo e con una media di infortuni più o meno gravi (oltre che mortali) lungo le strade italiane, i binari, negli scavi, che non accenna a diminuire (la media è un incidente grave o mortale ogni 20 giorni nelle manutenzioni edili) abbiamo deciso come Fillea Cgil, insieme alla Cgil, di rilanciare con più forza **le ragioni di una grande vertenza**, in un settore così importante per i lavoratori e per il Paese.

Oggi più che mai – del resto – siamo di fronte ad un sistema infrastrutturale fortemente invecchiato, poco resiliente in termini ambientali e in termini tecnologici e a cui sono destinati nei prossimi 4 anni decine e decine di miliardi di euro, tra PNRR, Fondo Complementare, Risorse Comunitarie e dei nuovi Accordi di Programma FF.SS. e Anas, oltre agli ingenti investimenti previsti dalle singole concessionarie per l’ammodernamento delle reti autostradali e da diverse importanti municipalizzate (in particolare acquedotti e reti idriche).

Non solo nuove opere ma anche e soprattutto (circa 34 miliardi di euro solo nel quadriennio 24-27) interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, in praticamente tutte le regioni italiane.

Con una contraddizione evidente: tutti i piani industriali dei principali player indicano l’esigenza di maggiori interventi per riqualificare e potenziare le attuali infrastrutture e ne pianificano i lavori e, al contempo, prevedono aumenti in termini di traffico di volumi, merci e persone lungo le stesse reti. Una complessità e contemporaneità che necessitano di più attenzione, più contrattazione, un equilibrio tra esigenze da contemperare diverso da quello attuale.

E se è vero che oggi limitiamo il confronto e le proposte, per una vera e propria piattaforma dei lavoratori edili delle manutenzioni rappresentati dalla categoria, siamo certi che alcuni di questi temi, alcuni dei punti con cui ci confronteremo con decine e decine di delegati, militanti sindacali, iscritti, lavoratori siano tragicamente presenti – magari con modalità diverse – in tutti i settori, pubblici e privati, in molte aziende oltre che in molti cantieri.

Le manutenzioni oggi solo lo specchio di un modello di impresa

Le manutenzioni sono sempre di più lo specchio, forse più che in altre dinamiche produttive, di **un certo modello di impresa**, di una cultura del profitto **che alimenta fretta nel lavoro, eccesso di carichi, diminuzione di attenzione alla salute e sicurezza, minore importanza ai saperi di chi lavora** (vale per l’organizzazione del lavoro in sé, sempre meno controllata, vale per la sempre minore riduzione del traffico merci e persone, pur in presenza di cantieri e lavoratori!).

Un modello che, **oltre che ingiusto, non premia neanche le imprese più serie**, strutturate, attente alla qualità dei prodotti e processi. A danno quindi di un modello sano di competizione e a danno di chi utilizzerà quella strada, quel tratto ferroviario, quel sistema idrico, cioè clienti e cittadini.

Il settore delle manutenzioni edili, ferroviarie, autostradali, idriche e più generali delle varie utilities, è del resto diventato in questi anni un settore sempre più caratterizzato, oltre che da una riduzione delle attività svolte internamente, **da una forte polarizzazione**.

Da un lato imprese strutturate, con adeguati livelli di professionalità, storicità, investimenti significativi in termini di mezzi e formazione. Dall'altro **una miriade di piccole e piccolissime imprese**, tutte operanti nei livelli di subappalto sempre più frammentati e male organizzati, con sotto inquadramenti, scarsa formazione, orari e carichi di lavoro spesso fuori controllo, "zone grigie".

Con **un processo sempre più evidente**: non solo si vanno impoverendo le professionalità presenti nei committenti, ma assistiamo al fatto che non sono i fornitori più specializzati che stanno producendo un innalzamento della qualità e delle tutele delle piccole imprese, ma l'esatto contrario, mettendo a rischio anche le conquiste ottenute nelle grandi aziende di manutenzione, diverse delle quali, partecipate dalle committenze o loro partner storici.

Quel che nel tempo si è fortemente indebolita è **infatti la responsabilità organizzativa, di processo e procedura** da parte dei grandi committenti che, pur a fronte di significativi margini di guadagno e profitti (vale per le municipalizzate di acqua ed energia, vale per le concessionarie autostradali, vale per il gruppo FF.SS. che oggi riunisce RFI e ANAS) stanno sempre di più scaricando i carichi di lavoro più pesanti, le flessibilità organizzative e financo ulteriori margini di riduzione dei costi proprio sugli ultimi anelli della catena.

Indebolendo al contempo la propria forza lavoro e la conoscenza stessa dei prodotti e processi "core" ed andando contro la stessa strategia di maggior qualificazione, più volta dichiarata nei vari piani industriali.

Ovviamente in questo contesto **la stessa liberalizzazione dei livelli di subappalto** (c.d. "subappalto a cascata") operata dal Governo Meloni ed i tentativi di depotenziare le importanti conquiste normative ottenute nella legge delega 78/2022 (legge delega sul Codice Appalti) con il Governo Draghi, molte delle quali tradotte nel Dlgs. 36/23 (a partire dai costi del lavoro e della sicurezza non oggetto di possibili ribassi, la parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori in appalto e subappalto, ecc.) **stanno contribuendo a consolidare una "cultura della irresponsabilità" tra i committenti**.

Scelte gravi in sé, gravissime quando ad attuarle anche contro il sindacato e i lavoratori sono grandi soggetti pubblici o a partecipazione pubblica (a partire dallo Stato presente direttamente in molte aziende, dal gruppo FF.SS. ad Eni, Enel, ecc. e dagli enti locali nelle municipalizzate fino a chi opera in concessione pubblica e quindi in condizioni di monopolio o è addirittura partecipato da Cassa Depositi e Prestiti).

Per questo oggi più che mai **si devono tenere insieme più piani di un'unica vertenza**. La piattaforma che oggi proponiamo è per questo una piattaforma **per una vertenza che sia generale, ma anche settoriale e aziendale** (verso i committenti). Tenendo insieme, sia nella pratica sindacale e politica sia nel messaggio alle lavoratrici e lavoratori, **l'intera strategia della CGIL** in questa fase straordinaria di mobilitazione. Non sono "partite tra loro slegate", ma una stessa vertenza.

Vertenza generale

Battaglie di carattere generale sono quelle che ci devono vedere in campo a partire dai **referendum proposti dalla Cgil** (in particolare il quarto, **dedicato espressamente all'estensione delle responsabilità** dei committenti in caso di danno specifico alla salute del lavoratore operante per essi, in appalto o subappalto) e **dalla proposta di legge** di iniziativa popolare volta a ripristinare le tutele della legge 1369/60, limitare ad un solo livello il possibile subappalto, rafforzare la parità di costo e tutele lungo la filiera, pubblica e privata.

Una battaglia importante su cui siamo impegnati da tempo e che se ha segnato, con le mobilitazioni di questi mesi a partire dallo sciopero generale dell'11 aprile scorso, **alcuni parziali risultati** - in particolare modificando l'art. 29 del Dlgs. 276/03 (c.d. Legge Biagi", ripristinando l'obbligo di applicare i trattamenti economici e normativi stabiliti dai CCNL firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a tutti i lavoratori in appalto e subappalto, in base alle attività realmente svolte; quindi è l'oggetto dell'appalto che fa il CCNL e non l'opposto) – **deve assolutamente continuare.**

Deve **continuare prima di tutto nel Paese**, per ricostruire una cultura del lavoro, una sua dignità e una responsabilità in capo a chi di quel lavoro – diretto o in appalto – ne beneficia, in termini di guadagni e profitti.

Per questo **la sfida dei referendum e delle proposte della Cgil è una sfida prima di tutto che deve vedere impegnati i lavoratori edili** e quelli delle manutenzioni.

Vertenza di settore (a livello territoriale e di CCNL)

Battaglie di carattere settoriale devono andare oltre la "riduzione del danno" (pur necessaria) a partire dalla patente a punti che, così come rischia di essere, servirà a poco, anche nel settore delle manutenzioni.

Quello che serve è prima di tutto **una qualificazione delle imprese** sia all'ingresso che durante la loro attività.

Vanno **premiare e tutelate le imprese** che fanno in proprio la maggior parte di lavori, che hanno i lavoratori maggiormente professionalizzati e formati, che investono in macchinari e tecnici preparati.

Occorre **estendere alle grandi committenze nazionali e alle grandi aziende municipalizzate** quanto ottenuto con diverse importanti Stazioni Appaltanti pubbliche a livello locale e che non a caso **riguardano sia i lavori per nuove opere sia gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria**: il protocollo per i lavori del Giubileo a **Roma**, il protocollo sottoscritto con il Comune di **Bologna**, il protocollo per la ricostruzione di **Ischia**, quelli in molti comuni della **Romagna**, l'intesa con il Comune di **Firenze** ecc.

Queste intese dimostrano che "a parità di Codice degli Appalti" **volendo si può fare**. Si può tenere insieme "il fare presto" con "il fare bene", valorizzando il rispetto dei Contratti Nazionali e territoriali dell'edilizia, facendo "esplosione" in positivo la norma sulla parità di trattamento

economico e normativo con verifiche in fase di esecuzione e un ruolo attivo dei RUP, impedire il subappalto a cascata e limitare il subappalto volto a risparmiare su tutele e salari, **salvaguardando invece quello specialistico e di qualità che va pagato bene e non deve essere uno strumento per “strozzare” lavoratori e PMI.**

Questo ancora di più se si parla di manutenzione di infrastrutture fondamentali come quelle ferroviarie, autostradali, idriche, energetiche, ecc.

In questo contesto allora alcuni temi diventano fondamentali per il settore delle manutenzioni edili.

La lotta al sotto inquadramento, applicando e rafforzando quanto previsto dai CCNL edili. Fino a che vi sarà un abuso di lavoratori al primo e al secondo livello non si potrà parlare di qualità nel lavoro e gli stessi lavoratori saranno spinti a forme di “auto sfruttamento” per raggiungere, con più ore (magari anche in orari disagiati) e più carichi, un giusto livello salariale. La stessa richiesta di 275 euro mensili al primo livello è la risposta obbligata a questa tendenza. Il CCNL ci dà strumenti per agire una battaglia contro il sotto inquadramento, **fortemente legata al rilancio delle scuole edili e della formazione** di base e professionale per operai e tecnici (italiani e migranti). **Stà a noi rafforzare con vertenze anche di secondo livello la funzione del CCNL in materia e imporre questo modello alle committenze.**

Dobbiamo rafforzare ruolo e potere dei Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza territoriali (Rlst) e degli stessi lavoratori, con maggiori risorse economiche e tecnologiche e con la possibilità di assemblee anche dove non ci sono le Rsu, con un controllo reale sui troppi Rls di comodo. **Nella piattaforma per il rinnovo dei CCNL edili** puntiamo a ricomporre, con la forza e la partecipazione dei lavoratori, quello che subappalti a cascata e de-responsabilizzazione dei committenti hanno frantumato. In questa direzione vanno anche le richieste per tutele reali, giusto inquadramento e assicurazione **per i lavoratori chiamati a fare i preposti**, così come **la rivendicazione di professionalizzare di più i tecnici di cantiere**. Il tutto con una funzione **sempre più centrale dei nostri enti bilaterali** che devono includere anche gli impiegati, per tutelare meglio tutti e rendere più trasparente la reale composizione delle imprese.

La formazione deve tornare “campo di lotta”, dobbiamo chiedere che nel settore, a partire dai committenti pubblici, essa sia verificata “sul campo”. La formazione deve essere certificata e reale, svolta prima di tutto negli enti bilaterali edili che sono vigilati dal Ministero del Lavoro e non da enti formativi “cartiere”. Non è possibile che imprese che mandano per decine di giorni i propri dipendenti alle scuole edili per prendere i vari patentini siano trattate come quelle che “comprano pezzi di carta” senza un’ora di reale formazione!

La lotta sul rispetto degli orari di lavoro e la riduzione degli orari di fatto è una battaglia strategica: questa rappresenta una battaglia costante della categoria ma da soli non ce la stiamo facendo a vincerla. Occorre che **il tema degli orari**, del rispetto delle ore massime di lavoro, dell’analisi e verifica dei carichi diventi una priorità per tutti: committenti, Ispettorato del lavoro, enti locali, aziende sanitarie, forze dell’ordine e associazioni datoriali.

Vertenze aziendali (committenti)

A livello aziendale occorre sempre di più alzare il livello del confronto. In particolare, anche alla luce del nuovo Codice, occorre che le aziende in house e partecipate, sia quelle operative che di progettazione e supervisione e controllo **siano rilanciate in termini di maggiori assunzioni, migliore inquadramento professionale, maggiori investimenti sui mezzi, specifici piani formativi** anche connessi alle **nuove tecniche costruttive** (sostenibilità) e alle **nuove tecnologie** (sensorializzazione, interventi da remoto, ecc.).

Qualificare di più il lavoro svolto direttamente o da proprie controllate, ritornare a discutere in modo unitario di processi, organizzazione del lavoro ed orari con “meno barriere” e meno esternalizzazioni è **una scelta strategica a tutela di tutti**. Delle aziende “matri”, committenti ed operative, e delle stesse aziende e lavoratori delle ditte in appalto.

Per questo come Fillea Cgil non giudicheremo mai negativamente quei piani industriali che prevedano nuove assunzioni dirette da parte dei committenti presso le “aziende matri” per svolgere attività di manutenzione ordinaria.

Ad alcune condizioni a tutela però dei lavoratori che rappresentiamo e che avanziamo come proposta a tutti i vari interlocutori e soggetti (a partire dalle categorie titolari dei livelli contrattuali con le imprese committenti):

-che, se assunzioni dirette devono essere fatte, **siano veramente presso la “casa madre” e sia data priorità nelle selezioni e assunzioni ai lavoratori che per le ditte in appalto o subappalto già svolgono tali lavori** (a vantaggio di tutti, dell’impresa madre che sta investendo anche nell’acquisto di macchinari specifici oggi interamente posseduti o utilizzati dalle imprese in appalto e da quei lavoratori che, teoricamente, l’azienda committente già dovrebbe conoscere in termini di capacità e relative professionalità; a vantaggio dei lavoratori che andrebbero a stare meglio e, se magari già sindacalizzati, rafforzare anche il sindacato aziendale di riferimento e per quanto ci riguarda la CGIL);

-che vengano **comunque mantenute quelle specificità normative, professionali, contrattuali, di organizzazione del lavoro, di rilascio di patentini, di formazione, applicazione del Durc di Congruità, oltre che i livelli salariali raggiunti dai CCNL edili, ecc.** a tutela dei lavoratori impegnati nei cantieri, anche valutando **la costituzione di società 100% a controllo della casa madre** a cui applicare i CCNL edili se del caso (si veda la positiva esperienza per esempio di ASPI, anche volendosi offrire in prospettiva come player sul mercato, stante la condizioni di quasi monopolio che oggi abbiamo in Italia per le grandi opere);

- e che **comunque ed in ogni caso**, indipendentemente dal modello aziendale del committente, **siano regolati con specifici accordi**, contenenti più tutele, migliore organizzazione del lavoro, giusti riconoscimenti salariali e professionali **i contratti di appalto** per le manutenzioni ordinarie e straordinarie che eventualmente rimangono (insomma una cosa non esclude l’altra anzi si tengono insieme e si rafforzano).

Per questo **dobbiamo ampliare la portata degli accordi sindacali in essere tra OO.SS. dell’edilizia e i grandi committenti nazionali** (a partire dal gruppo FF.SS., Aspi, ecc.).

Questi accordi **sono molto avanzati sulle nuove opere**, anche alla luce del possibile protagonismo sul mercato di chi oggi opera quasi esclusivamente per un solo committente o per la “c.d.” capogruppo, **ma sono invece limitati** a poco più dei diritti di informazione per quanto riguarda la

manutenzione ordinaria e straordinaria (con alcune positive eccezioni, in diverse aziende municipalizzate).

In particolare **mancono norme specifiche**, concordate e contrattate, per il **corretto rispetto dei CCNL edili**, per **qualificare il processo produttivo** (a partire dal contrastare il subappalto a cascata e limitare i subappalti a veri interventi specialistici), per **qualificare il lavoro in termini di più sicurezza** (dalle procedure di blocco traffico alla verifica degli orari e delle squadre in cantiere, alla protezione dei lavoratori a circolazione mantenuta attiva, a tutte le salvaguardie per gli interventi in sotterranea o con scavo) e soprattutto per una **maggiore selezione all'ingresso delle imprese**.

Ad oggi mancano finanche, in molte manutenzioni, **procedure certe** (e digitali) **di tracciabilità di chi, materialmente, opera e quando e quanto** (quante ore) nei cantieri (badge elettronico, modello Sisma)

Oltre che modalità di **selezione dei fornitori** che premiano chi opera direttamente con propri dipendenti, chi ha investito di più in formazione certificata presso gli enti bilaterali edili, chi ha un maggior numero di operai specializzati e tecnici in cantiere.

Tutti temi posti, da ultimo nel confronto con FF.SS. e RFI, che ancora aspettano risposte, nonostante le “ennesime parole di cordoglio” dopo l’ennesimo incidente.

Tutti temi e punti di rivendicazione che come FILLEA CGIL proporremo nei prossimi giorni in decine e decine di assemblee con i lavoratori del settore e soprattutto a FenealUil e Filca Cisl per aprire tutti insieme questa vertenza, coerente e fortemente intrecciata con lo stesso rinnovo dei CCNL edili e più in generale con quella tendenza – in Europa e in molti paesi, in fase decisamente più avanzata che da noi – di una nuova responsabilità sociale di impresa che non è tanto e solo “ambientale” ma proprio di qualificazione dell’organizzazione del lavoro, delle professioni, del valore sociale del lavoro impiegato.

25 Giugno 2024