

INTERVENTO DI FLAVIO CERVELLINO FILCA CISL DEI LAGHI

Da alcuni anni viviamo in quella che viene definita l'epoca dell'intelligenza artificiale, sistema di nuove tecnologie che promette di cambiare radicalmente in meglio il modo in cui viviamo in tutti gli aspetti della nostra quotidianità. Fra essi, quello su cui potrebbe impattare in misura maggiore è senza dubbio il contesto lavorativo, ma gli esiti sulle ricadute ad essa legati, non sono ad oggi previsti né prevedibili da nessuno in modo puntuale. Soprattutto per quanto riguarda le attività manuali, le quali se ad un primo sguardo si può pensare siano escluse dal processo innovativo, in realtà subiscono e subiranno sempre più i cambiamenti che l'IA sta apportando. Oggi in ogni settore lavorativo si prova ad ipotizzare, e talvolta ad introdurre significativamente questa presenza attraverso una grande quantità di investimenti, ipotizzando e immaginando soluzioni futuristiche ad oggi non ancora realizzate, per lo meno in modo significativo, nei processi produttivi. Di certo in altri contesti lavorativi l'IA sta assumendo un ruolo sempre più significativo sostituendosi alla mano e all'intelligenza dell'uomo, e proprio per questo motivo, ritengo vada attenzionata maggiormente per evitare che si sostituisca alle decisioni dell'uomo: prima su tutto l'impiego in campo militare nei conflitti in Ucraina ed in Iran.

La realtà dell'edilizia è invece molto diversa. Stiamo parlando di un settore che per oltre un decennio, quello post-crisi 2008, è rimasto fermo al palo. Fermo al palo in tema di investimenti e di cultura. In quel decennio sono sparite una gran quantità di aziende storiche, anche nel nostro territorio, e quando il settore è poi ripartito, successivamente al periodo del covid, queste sono state sostituite da nuove aziende, nate sulla spinta del bonus 110 con il solo intento di fare business, lasciando per strada tutto ciò che il sistema del settore poteva offrire. Quello sarebbe stato il momento perfetto per far ripartire, insieme all'attività edile, tutto quel sistema di tutele che il sistema offriva. Ci siamo invece ritrovati in una jungla, dove persone che fino al giorno prima facevano i pizzaioli, dal giorno dopo erano in cantiere a montare un ponteggio o posare un cappotto. Non è questo un esempio fatto a caso, perché nel nostro settore le cadute dall'alto sono la più grande causa di infortuni sul lavoro, nonostante sia tra le più semplici da evitare. Quando vi trovate per strada nei vostri paesi e vedete un cantiere dove si sta montando un ponteggio, o dove si sta lavorando senza un parapetto, provate a vedere se le persone sono adeguatamente imbragate. Spesso e volentieri vedrete che non è così. E non è così perché nel nostro settore manca la cultura della sicurezza, cultura che parte dalle imprese per arrivare alla buona volontà dei lavoratori. Non è sufficiente fornire i dispositivi di protezione ai lavoratori, vanno adeguatamente formati e informati sul modo corretto di utilizzarli, ma questo spesso non avviene. I dpi vanno adeguatamente ispezionati prima dell'uso, e anche sul modo di farlo si deve essere formati correttamente. C'è quindi una grande sottovalutazione del rischio. E' questo che si intende quando si dice che manca la cultura della sicurezza.

La sicurezza è un investimento. Un investimento in primo luogo per i lavoratori, ma è un investimento anche per le imprese, e direi che è un investimento anche per le istituzioni. Perché in caso di infortunio sul lavoro il lavoratore va adeguatamente curato, con tutti i costi sanitari a carico della collettività. Quindi meno infortuni meno spese, per dirla con la fredda logica dei costi/benefici. Pensiamo però anche al trauma psicologico per l'infortunato grave e per la sua famiglia, al vuoto che lascia una vittima sul lavoro per i propri cari.

Invece in questo settore la sicurezza è vista esclusivamente come un onere per l'impresa che osserva tutta una serie di regole utili al benessere dei lavoratori. Risparmiare sulla sicurezza, è considerato un utile per imprenditori senza scrupoli e senza rispetto per le persone alle proprie dipendenze, ma in caso di infortunio grave i costi, le responsabilità civili e penali poi crescono in modo del tutto impreveduto. Se commissionate un lavoro a casa vostra ad un'impresa e volete spendere meno, la prima cosa che vi propongono nel preventivo è abbassare i costi sulla sicurezza, come se questa fosse un elemento contrattabile!

Un settore ricco di lavoratori immigrati, soprattutto di nuova immigrazione, dove l'intermediazione di manodopera è all'ordine del giorno, e che in molti contesti si tramuta in caporalato, anche nelle nostre provincie, senza scomodare altre regioni d'Italia! Ci sono imprese che si dividono per etnia. Imprese di Egiziani, titolare Egiziano (ormai in Italia da parecchio tempo) che fa lavorare solo maestranze provenienti dal proprio paese d'origine, impresa di Indiani con solo lavoratori indiani e via discorrendo. Le persone emigrano in Italia, e il modo più semplice

per trovare lavoro è con un paesano titolare di un'impresa edile. Questo fenomeno legato alla catena dei subappalti permette a fantomatici imprenditori di presentarsi con un "pacchetto" di persone disponibili a lavorare. Vuol dire in un cantiere servono 10 ferraioli, si contatta il titolare dell'impresa che attraverso una serie di contatti trova 10 persone da portare in cantiere. Pur non concentrandosi sulla tematica del lavoro nero, ciò vuol dire 10 persone, per trovare lavoro, per assicurarsi il pane quotidiano, si sono legate a quella persona! Purtroppo, vuol dire che la fiducia in questa persona non è solo sull'opportunità del lavoro, ma anche sulle regole che questo impone nel proprio cantiere. A questo punto, Non c'è nessuna contrattazione sindacale, nessuna norma che valga, vale solo ciò che quell'imprenditore "propone", sia in termini di retribuzione, sia in termini di regole. L'organizzazione lavorativa fatta per etnia comporta una babele di lingue all'interno del cantiere, dove il farsi capire diventa un'eccezione. Non capirsi comporta inevitabilmente un innalzamento del rischio. Immaginatevi un cantiere dove il capocantiere, italiano, ha a che fare con 10 persone in subappalto che non capiscono la nostra lingua. L'unico riferimento che hanno, spesso, è l'unico lavoratore, caposquadra, mandato in cantiere che parla italiano e che dovrebbe fare da intermediario culturale con gli altri suoi colleghi. Nessuno gli dà la certezza che questa persona traduca effettivamente le sue direttive. La barriera linguistica diventa una frontiera invalicabile. E torniamo al tema di prima, la formazione. Come avviene la formazione per questi lavoratori? Questa è una domanda a cui forse troppo facilmente si può dare una risposta.

Noi abbiamo un ente, che è la scuola edile, nella quale svolgiamo un ruolo importante e nella quale abbiamo la garanzia della formazione fatta, sia in termini di qualità che di quantità. In questo ambito ci si sta attrezzando per dare una risposta a questa problematica, con l'intelligenza artificiale che ci viene incontro. Si sta infatti procedendo ad avere a disposizione dei traduttori simultanei, che permettano a tutti i lavoratori che non parlano italiano di avere sempre accesso alla formazione nella propria lingua, di modo che ci sia la garanzia della comprensione. Ci si sta attrezzando con i visori tridimensionali, che permettono di simulare le situazioni di pericolo. In questo la tecnologia ci può venire incontro, ed è su questo che si deve investire. Ma le aziende che si affidano alla nostra scuola non sono purtroppo la maggioranza. E fuori da quel sistema, noi il fenomeno non lo governiamo.

Auspichiamo un cambio di marcia significativo sia dai soggetti preposti alla formazione sia da parte del legislatore inserendo norme più restrittive sulla proliferazione delle "bancarelle della formazione!". Chi lavora nell'edilizia, ma non solo, merita la giusta attenzione per evitare ulteriori lutti e dolori inaccettabili e insopportabili!!!

In questi ultimi anni siamo anche riusciti a far introdurre alcune normative molto importanti, dalla patente a crediti al durc di congruità, che ha permesso e permette tuttora di ridurre drasticamente il dumping contrattuale. Dobbiamo però agire in modo che queste nuove norme non rimangano solo sulla carta, ma siano realmente esigibili da tutti i lavoratori. Un esempio su tutti, visto l'approssimarsi della bella stagione, le norme introdotte 2 anni fa sul rischio calore. Norme introdotte forse in fretta e furia, ma che hanno posto una giusta attenzione su un aspetto mai valutato prima, quello dei picchi di calore in determinate ore del giorno in certi periodi dell'anno. In queste prime 2 estati però purtroppo, la loro attuazione ha lasciato molto a desiderare. Grande incertezza sul da farsi e rischio che si trasformi in un boomerang, con lavoratori "fittiziamente" in cassa integrazione, ma realmente sul posto di lavoro, o giornate lavorative fin troppo allungate. Il rischio è quindi quello di introdurre delle norme, magari anche corrette, che rimangono però solo sulla carta. La risposta a questo non può che passare dalla contrattazione, altra nota dolente, anche se per anni abbiamo potuto vantare una contrattazione territoriale di settore all'avanguardia. E' infatti lì che possiamo modellare, sulle esigenze del territorio, questa tematica, che per forza di cose non può essere uguale in ogni provincia del nostro paese. Ma anche questa è rimasta ferma per 10 anni dopo il periodo della crisi, e a tutt'oggi dopo ormai 2 anni che abbiamo presentato la piattaforma per il rinnovo provinciale, siamo ancora in attesa di una convocazione al tavolo provinciale per iniziare la discussione.

In conclusione, dobbiamo farci promotori di un processo che sia condiviso da tutte le parti in causa e che porti maggior sicurezza e tutele per tutti i lavoratori del nostro settore, per evitare di rimanere fermi per altri 10 anni, e riportare al centro chi dà valore aggiunto al nostro settore: i lavoratori.