

VERSO LA DEFINIZIONE DELLE PROPOSTE PER IL "TETTO E IL 2° BIENNIO

"LINEE GUIDA"

La stagione della Contrattazione Territoriale andrà consumata in un contesto segnato dalla difficoltà economica e dei rapporti unitari complicati. Per la prima volta nella storia moderna delle Relazioni sindacali, entriamo in una fase contrattuale con un Accordo Interconfederale non firmato dalla CGIL.

Come Fillea abbiamo convenuto di avviare il percorso di preparazione delle Piattaforme in base alle scadenze dei CCNL vigenti.

Mai come questa volta sarà necessario darci un "metodo" in progress. In particolare per la fase del percorso della definizione delle proposte unitarie e dei tavoli trattanti.

SALARIO:

Le proposte congiunte del BIENNIO e dell'E.E.T. dovranno avere un equilibrio che tenga insieme le "occasioni decontributive" presenti nel salario del 2° livello, ma non può andare a scapito del recupero della perdita del valore del salario, perché gli eventuali aumenti del Biennio hanno un elemento di certezza non scambiabile con il 2° livello che invece è virtuale finché non viene trasferito negli accordi territoriali

PARTE NORMATIVA:

Nell'ottica di tenere un filo di continuità fra i diversi livelli contrattuali, terremo conto delle parti innovative dell'ultimo CCNL.

- a) CARENZA MALATTIA, con il contratto del 18 luglio 2008 si è resa disponibile alla Contrattazione Territoriale. I livelli di interventi possono essere, per quei territori in cui non è stato contrattato nulla in passato ottenere almeno dei risultati di sostegno, ma anche dove siamo in presenza di accordi che prevedono le "prestazioni" si può tentare di trasformarlo in Diritto Contrattuale. Per le "16 ore" in sede di Integrativo possono essere previsti dei provvedimenti a favore dei

lavoratori: Tickets mensa; rimborsi per i trasporti; Vestiario Antinfortunistico.

- b) Il punto 13 dell'art. 38 demanda la possibilità di regolamentare alcune indennità che riguardano quote minime di lavoratori, ma danno risposte a disagi reali.
- c) SICUREZZA: esiste un problema dell'esigibilità del diritto a svolgere la funzione di rappresentanza. Dove gli RLST sono stati costituiti si può aprire un confronto serrato con le controparti nel merito delle modalità di attuazione dei diritti e dove non ci sono occorre procedere alla costituzione a partire dalla costituzione di un Fondo autonomo.
- d) COTTIMO: l' art. 13 del CCNL fa previsione dell'utilizzo di questa regola per retribuire il lavoratore, che è anche per nostra volontà non più utilizzata, perché può rappresentare una forma di sfruttamento del lavoratore, in modo particolare sulla Sicurezza. In alcuni territori però può essere lo strumento attraverso il quale il sindacato torna a contrattare l'organizzazione del lavoro e il salario, e quindi se ben regolamentato, in quelle realtà il sindacato potrebbe tornare a essere attore della Contrattazione recuperando un pezzo di salario oggi nella disponibilità individuale. Questo tema forse non è opportuno inserirlo all'interno delle linee guida, ma è utile avviare un lavoro conoscitivo ed eventualmente sperimentale.
- e) In molti territorio la presenza dei lavoratori migranti richiede una specifica assunzione delle problematiche, i punti su cui si può intervenire possono essere:
 - a. Definire un format per i corsi di informazione/formazione preventivi all'assunzione, apprendisti, formazione continua, in cui sia previsto un pacchetto di ore consistente per l'alfabetizzazione e vedano fra i formatori la presenza di un "mediatore culturale". Prevedere

presso la Scuola Edile la possibilità di sostenere dei colloqui/esami per il riconoscimento dell'attestato della qualifica o crediti formativi acquisiti nel paese di origine, secondo le modalità consentite dalla legge.

b. Orientare le prestazioni delle Casse Edili su alcune esigenze particolari come la possibilità di concedere un contributo per sostenere i costi della "tassa di soggiorno" magari limitandolo a quello derivante dal rinnovo per essere rimasto disoccupato. Riconoscere un contributo per la perdita di una giornata di lavoro per andare a rinnovare il permesso di soggiorno.

- Cercare di ampliare i 3 giorni di congedo parentale con un 3 x 2 di cui 2 giorni come comparto senza salario.

- Definire con il Sistema bancario un servizio che aiuti i lavoratori per le rimesse dei propri risparmi alle famiglie nei paesi di origine.

- come è avvenuto in altre occasioni, possono essere utilizzate eventuali risorse delle Casse Edili, con le modalità della contribuzione premiale e comunque in un ambito di "scambio" in prestazioni a favore dei lavoratori. Tutto ciò tenendo conto di quanto previsto dai protocolli nazionali che prevedono un equilibrio di Bilancio senza mettere in discussione l'attività, negli anni, della stessa Cassa Edile.

POLITICHE DI SETTORE:

Predisporre le piattaforme con i criteri del CCNL vigente non significa non tenere conto del contesto generale dell'andamento del settore. E' quindi il Governo del Mercato del Lavoro, rifuggendo dai tentativi pasticciati di far assumere alle Case Edili funzioni improprie, è fondamentale invece costituire banche dati fra l'Ente di Formazione e la Provincia. Come strumento per avviare sistemi di "FORMAZIONE CONTINUA", e la registrazione di tutti i percorsi

formativi, con ciò facendo assumere a questo strumento la funzione di BORSA LAVORO prevista dal CCNL.

Lotta al lavoro irregolare, occorre definire la strumentazione in Cassa Edile per limitare il fenomeno del "Parti Time"

- Il rapporto alla crisi è opportuno orientare il sistema delle prestazioni, dando priorità alle forme di sostegno al reddito.

- In un'ottica di dare risposte politiche all'occupazione si può mettere sui tavoli proposte di Protocolli per aprire confronti con gli Enti Appaltanti territoriali, sempre che ci sia la volontà di ricorrere a regole per aiutare la trasparenza come ad esempio gli appalti sottosoglia (5.150 euro)