

BOZZA NON CORRETTA

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE
DI LAVORO

INTEGRATIVO DEL CCNL 20 MAGGIO 2004

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED
AFFINI
DELLA PROVINCIA DI RAGUSA

RAGUSA, 27/10/2005

Il Contesto Socio Economico ed il Settore.

Le coordinate economiche generali che stanno caratterizzando il nostro Paese fanno registrare un appesantimento dei conti pubblici nel rapporto Debito Pubblico - PIL, come anche evidenziato recentemente dalla Commissione Europea , per il mancato rispetto dei parametri di Maastricht da parte dell'Italia.

La crescente perdita di competitività del Sistema Produttivo Italiano, il declino del Mezzogiorno, sono stati oggetto di allarme e di preoccupata attenzione di CGIL CISL UIL ed anche da parte della Confindustria e delle altre Associazioni Imprenditoriali. La gravità della situazione richiederebbe che tali problemi, debbano essere affrontati attraverso le politiche di concertazione per invertire le cause del declino del Sistema Paese.

La dimensione dei problemi finanziari pubblici farebbe temere un rallentamento degli investimenti nelle costruzioni ed una inversione del lungo trend positivo che ha caratterizzato il settore negli ultimi anni. Nonostante tutto però, il settore continua ad avere un andamento positivo ed è stato caratterizzato da un aumento della Produzione del 2% ; del 23,5% dei volumi di investimento; della occupazione diretta del 22% (dati elaborati da Nuova Quasco 2004-05). Questi dati, unitamente a quelli registrati per la crescita del fatturato medio delle imprese 17%, del valore aggiunto 11% e dei loro margini operativi 15 % (dati Mediobanca 2004) , confermano l'andamento economico produttivo positivo del settore.

Per quanto attiene la nostra provincia i dati indicano tra gli anni 2002 e 2005 una costante crescita della spesa in opere pubbliche ed una buona affermazione della spesa privata; a conferma di ciò ed a sostegno delle nostre rivendicazioni, ci confortano i dati inconfutabili forniti dalla Cassa Edile di

Ragusa:	monte salari	differenza %	n°operai
anno 2001	€18.811.426		3564
anno 2002	€20.822.008	10,688	3622
anno 2003	€22.271.382	6,960	3766
anno 2004	€23.902.661	7,325	3931
marzo 2005	€12.119.014	12,191	3097

Notevoli permangono tuttavia le contraddizioni socio economiche nella struttura del tessuto delle imprese dello stesso sistema produttivo del settore, in parte strettamente connesse anche alla normativa in vigore sugli appalti, ad esempio il continuo fenomeno della destrutturazione delle imprese, che ha come conseguenza la perdita costante di posti di lavoro nelle grandi imprese che decentrano all'esterno le attività produttive, ricorrendo a sub contrattazione a cascata a falso lavoro autonomo, al lavoro nero e/o irregolare .

Tali fenomeni rendono nel lavoro edile sempre più difficile l'applicazione dei diritti e delle tutele e sempre meno appetibile il lavoro edile per chi vi si vorrebbe dedicare, nonché per le parti sociali sempre più difficoltoso esercitarvi la rappresentanza sociale. Il recente fenomeno delle "Casse Edili anomale" fa anche capire come il sistema bilaterale contrattuale di tutele sia esposto ad incursioni e rappresaglie.

La lotta al lavoro irregolare e le Casse Edili.

Ci sembra indispensabile in questa tornata contrattuale, alla luce dell'applicazione del DURC e del sempre vivo interesse al rispetto delle regole contrattuali, sancire col contratto uno degli strumenti a disposizione della Cassa Edile, quello del recupero crediti, prevedendo un'automatismo che nella prassi già esiste: allo scadere dei 90 giorni di ritardo nei versamenti da parte delle imprese, il direttore dell'ente, senza alcuna discrezionalità, deve attivare la procedura consistente nell'invio della lettera all'impresa, nella comunicazione all'ente appaltante, al direttore dei lavori, all'ispettorato del lavoro, ed infine nell'incarico ai legali per l'istanza giudiziale.

La qualità del processo produttivo, la Sicurezza e la Prevenzione degli infortuni.

Occorre potenziare il ruolo dei RLS e dei RLST.

Per un adeguato approccio alla problematica della sicurezza va migliorata la funzionalità e l'attenzione degli strumenti delle strutture pubbliche verso il settore edile e in questo ambito vanno valorizzati, anche attraverso una maggiore ricerca di efficienza e riconoscimento nei loro confronti, il Comitato Tecnico Paritetico e gli RLS e RLST, prevedendo la loro interazione con tutti gli Enti Pubblici preposti alla sicurezza ed alla prevenzione.

Occorre pertanto adeguare le quote di contribuzione contrattuale al CTP, in modo da garantirne la piena operatività nel territorio; si ritiene opportuno l'accorpamento del CTP con la Scuola Edile mantenendo distinte le specifiche funzioni, distinguendo le risorse e la loro destinazione in specifici fondi per l'esercizio delle diverse attività. La scelta di avere un unico Ente tra Scuola Edile e CTP è operata quindi nell'intento di consentire, nel migliore dei modi possibile, lo svolgimento delle funzioni che il CCNL affida alle Scuole ed ai CTP, proprio perché si riconosce che lo svolgimento di tali missioni non si possano esercitare attraverso due strutture distinte.

Al CTP ed alla Scuola Edile occorre chiedere un maggiore ruolo quale produttore di "cultura della Sicurezza e della Prevenzione" tramite la formazione e informazione ai lavoratori ed ai RLS; si devono esigere specifici progetti formativi in materia, anche propedeutici all'ingresso dei

lavoratori nei cantieri e corsi di “specializzazione” per i RLS, prevedendo anche i dovuti aggiornamenti.

Considerata la struttura produttiva del settore, una politica contrattuale che tenda a recuperare la piena rappresentanza dei lavoratori sui problemi della sicurezza non può prescindere dalla esigibilità della rappresentanza territoriale.

Riteniamo necessario pertanto concordare una percentuale maggiore per una più proficua attività degli RLST;

La Formazione Professionale ed il Mercato del Lavoro

In questo ambito occorre attuare quanto previsto all'allegato XXIII del CCNL (Istituzione della Borsa del lavoro dell'industria delle costruzioni.) prevedendo forme di sperimentazione presso la Scuola Edile dello sportello informativo per i lavoratori e per le imprese, attivando convenzioni con i Centri per l'impiego, prevedendo adeguati servizi informatici.

I Lavoratori Immigrati.

Considerata la presenza di lavoratori immigrati nel nostro territorio, occorre mettere in campo delle politiche contrattuali specifiche, anche attraverso il pieno coinvolgimento degli Enti Bilaterali: in particolare, la politica contrattuale deve svilupparsi nelle seguenti grandi tematiche:

1. regolarità contributiva ed applicazione contrattuale;

1. formazione professionale;

2. politica dell'accoglienza;

3. gestione degli orari annui (ferie);

4. sorveglianza sanitaria;

5. segnaletica in lingua.

1. La materia della regolarità contributiva non può essere disgiunta da quanto il settore già sperimenta con il DURC (Documento Unico di regolarità contributiva).

2. La formazione professionale si articola in tre fasi:

- a) di primo ingresso (o alfabetizzazione);
- b) professionale, per il riconoscimento di un'abilità;
- c) specifica sulla sicurezza.

Il lavoratore immigrato deve frequentare un numero minimo di ore di formazione – presso gli enti paritetici del settore – certificate nel libretto formativo, prima della sua entrata nel settore il lavoratore può operare nel settore edile qualora abbia frequentato un corso minimo di formazione, presso gli Enti Paritetici del settore e certificate nel libretto formativo.

3. La “politica dell'accoglienza” deve garantire al lavoratore immigrato la possibilità di trovare – già nel cantiere o nel territorio dove lavora – un alloggio dignitoso ed un' adeguata rete di servizi . Nel caso che l'impresa metta a disposizione detti servizi è possibile prevedere un meccanismo di partecipazione ai costi con modalità analoghe a quelli per esempio previsti per il servizio della mensa.

4. Al lavoratore immigrato deve poter essere possibile una gestione delle ferie più lunga, in caso di provato viaggio nel paese di provenienza, magari agendo sulla leva dei permessi non retribuiti.

5. Occorre operare, anche attraverso l'informazione, affinché al lavoratore immigrato sia garantito l'accesso alla assistenza sanitaria ed alle visite mediche previste dalla legge e dai contratti. E' da notare che molti degli interessati non conoscono il Sistema Sanitario Nazionale e non fanno riferimento ad alcun medico ad esso abilitato.

6. Occorre operare, affinché al lavoratore immigrato sia garantito , nel cantiere e nel luogo di lavoro più in generale, l'uso della segnaletica nella lingua di provenienza, pena la pratica inutilità delle segnalazioni di divieto , di pericolo, di via di fuga, ecc. (ove possibile preferendo un linguaggio per immagini ad uno scritto).

La Previdenza Complementare.

E' necessario per salvaguardare il futuro pensionistico dei lavoratori e per evitare di incidere sulle casse delle aziende, utilizzare lo strumento della Cassa Edile, ossia mutualizzare il costo che bisogna sostenere per l'adesione a PREVEDI costituendo un fondo ad hoc.

Riteniamo inoltre importante prevedere norme e prestazioni aggiuntive che premiano i lavoratori e le aziende che si associano.

Le indennità di Mensa e trasporto

Migliorare tali indennità facendole fruire ad un maggiore numero di lavoratori possibile, prevedendo inoltre la mensa aziendale.

Le Prestazioni Extra Contrattuali

E' opportuno rivisitare e adeguare gli importi delle prestazioni erogate dalla Cassa Edile, prevedendo prestazioni incentivanti per i nuovi assunti e per i periodi di disoccupazione degli apprendisti.

È necessario istituire nuove prestazioni sottoforma di agevolazioni per mutui ed affitti, finalizzate a fornire un alloggio per i lavoratori del settore.

Inoltre si ritiene utile estendere ulteriormente o introdurre forme di prestazioni che coinvolgano gli impiegati .

La Carenza Malattia.

Si richiede il superamento della carenza malattia, così come è stato previsto per la carenza infortunio con il rinnovo del CCNL.

La Componente Salario e l'Elemento Economico Territoriale.

A fronte del quadro di riferimento generale circa l'andamento del settore, le Segreterie Nazionali si sentono impegnate ad avanzare alle controparti una richiesta di definizione del tetto dell'EET pari al 23% della paga base, nella convinzione che tale incremento dia risposta alle attese salariali della categoria e completi la copertura del modello contrattuale edile confermando gli stessi volumi salariali del quadriennio precedente.

Dall' Articolato del C.C.P.L. del 15 Settembre 2004:

Art.2 Contributo CPT: si chiede di esplicitare dal fondo scuola l'aliquota per la gestione del CPT e del fondo 626/94.

Art.3 Contributo Cassa Edile: si richiede l'aumento dello 0,45%: modifica delle aliquote a carico del datore di lavoro (2,125% - 5/6 del 2,55%) e a carico del lavoratore (0,425% - 1/6 del 2,55%);

Contributo MIMP: si chiede lo scorporo dell'aliquota MIMP da quella della contribuzione CASSA EDILE e si conferma l'aliquota dello 0,45% totalmente a carico dei datori di lavoro.

Art.4 Superamento della carenza malattia: modifica ACPL 7 marzo 1989.

Art.9 Indennità di trasporto: Adeguamento dell'indennità a euro 1,30 giornaliera per distanze entro i 15 Km, per oltre i 15 Km a euro 2,60

Art.10 Si propone la cancellazione dell'intero articolo.

Art.11 Si propone la modifica dell'articolo: il diritto per gli operai edili ad usufruire di un pasto caldo nei cantieri si intende conseguito in presenza delle condizioni di cui al presente articolo.

Al fine di rendere omogenei i costi del presente istituto nelle diverse situazioni si prevedono le seguenti soluzioni alternative:

a) Il convenzionamento con una trattoria da individuare nei pressi del cantiere sarà attuato con il consenso del R.S. A. e verrà stabilito con lo stesso il costo e la composizione del menù. Per quanto attiene la ripartizione della spesa, il costo sarà suddiviso per due terzi a carico dell'impresa e un terzo a carico del lavoratore;

b) Per i cantieri che abbiano un numero di addetti superiore a 50 ed una durata superiore a 12 mesi e che non possono usufruire della soluzione di cui alla lettera a), l'impresa dovrà provvedere ove le situazioni lo consentano,

alla istituzione di una mensa aziendale per la distribuzione di pasti caldi la cui composizione sarà scelta dal R.S.A;

c) Il pasto caldo può essere sostituito con ticket restaurant;

d) In presenza di Consorzi e Associazioni temporanee di impresa o similari, ferme restando le condizioni di cui sopra, le imprese del consorzio o delle Associazioni dovranno approntare locali idonei per la consumazione del pasto.

Il costo complessivo di tale pasto non dovrà in ogni caso superare quello della soluzione di cui alla lettera a) e verrà ripartito per due terzi a carico dell'impresa e per un terzo a carico del lavoratore.

In ogni caso, la distribuzione del pasto non deve portare modifiche o intralci nell'espletamento del normale orario di lavoro.

Nei casi in cui la somministrazione del pasto non possa avvenire sarà corrisposta dall'impresa una indennità sostitutiva di euro 0,32 per ogni ora di lavoro ordinario prestato.

Le parti concordano di verificare congiuntamente la possibilità di istituire mense interaziendali per cantieri che operano nella stessa zona, al fine di razionalizzare il servizio ed attuare una economicità di gestione, ferme restando le condizioni previste al punto b).

Per i cantieri nei quali è già istituita la mensa, se il concorso della spesa posta a carico dell'azienda è superiore all'importo dell'indennità sostitutiva di cui al presente articolo, questa viene assorbita dal trattamento in atto.

Restano salve le condizioni di miglior favore in atto esistenti.

Art.20 RLST: Si chiede l'aumento dell'aliquota che alimenta il fondo.

Art.21 E.E.T. ex art. 39 C.C.N.L.: si richiede il Tetto che verrà stabilito a livello nazionale (23% complessivi) a decorrere dal 1° Gennaio 2006 da calcolare sui minimi di paga base .

Art.22 Il presente Contratto Integrativo Provinciale decorre dal 01/01/2006 e avrà durata sino al 31/12/2009.