

Feneal-Uil

Filca-Cisl

Fillea-Cgil

Napoli

Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo per i dipendenti delle imprese edili operanti nella Provincia di Napoli.

Il prossimo 31 dicembre va in scadenza il vigente Contratto Integrativo Territoriale per la Provincia di Napoli. Dopo la richiesta d'avvio del confronto avanzata all'Acen da parte di Feneal, Filca e Fillea, le Segreterie Provinciali sottoporranno alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori sui cantieri e negli uffici l'ipotesi di rinnovo del contratto per giungere in tempi sostenibili alla nuova intesa per affermare i diritti e la qualità del settore nella provincia di Napoli.

PREMESSA E CONTESTO TERRITORIALE

Il settore edile si conferma ancora oggi un importante e strategico elemento di crescita economica e sociale nel contesto generale del sistema Paese.

Il comparto delle costruzioni continua ad avere un andamento positivo.

Gli indicatori economici di livello nazionale (aumento della produzione del 2%, dei volumi d'investimento del 23.5%, dell'occupazione del 22%), unitamente agli elementi d'analisi del contesto territoriale, non negativi, sia pure in un'ottica non uniforme ed omogenea, hanno consentito nella scorsa tornata contrattuale di avviare importanti e significative azioni sul crinale della qualità.

Si rende indispensabile, oggi, dare nuovo impulso alle politiche concertative, che a partire da un irrinunciabile rilancio amministrativo sul versante dei volumi d'investimenti da attivare, pubblici e privati, inverino il processo di riqualificazione del sistema produttivo locale, contrastando il rischio di deriva degenerativa del settore a Napoli ed in Provincia, caratterizzato dai dati inquietanti degli infortuni mortali e non e del lavoro nero.

Intendiamo lo sviluppo del settore, la sua centralità, sia sul piano infrastrutturale sia del recupero e quindi delle risorse da impegnare, il terreno privilegiato su cui richiamare l'impegno e le responsabilità delle parti sociali e delle istituzioni, assumendo la qualità delle imprese e del lavoro come paradigmi per l'affermazione della legalità, della trasparenza e di un circuito virtuoso, che metta al bando

concorrenza sleale e fattore "irregolarità" intesi come parametri di competitività e di mercato.

Di contro, il fattore lavoro, il capitale umano rappresenta la principale risorsa del settore, e ad essa vanno indirizzate politiche di crescita e di formazione.

A tale scopo vanno intensificate le iniziative, anche comuni, tese a rendere operativi i programmi di formazione, attivando e vitalizzando in un'ottica di rete e di sistema la bilateralità, puntando su risorse del settore e le disponibilità finanziarie pubbliche.

E' possibile determinare sinergie, negli intendimenti e nelle azioni, finalizzate a rendere operativi i programmi d'opere pubbliche e cofinanziate sul territorio napoletano e metropolitano, sempre di più inteso come risorsa e riferimento per lo sviluppo sostenibile, sulla base di una programmazione credibile per finalità, funzionalità, certezza finanziaria e cantierabilità, superando "l'effetto annuncio", recuperando semplificazione e operatività, non a nocimento della qualità e delle regole, ma ritenendo le stesse e il loro rispetto "valore aggiunto" per lo sviluppo del settore e non, invece, "zavorra" di cui liberarsi.

Di qui il rilancio, appannato negli ultimi tempi, di tutte le iniziative a sostegno, recuperando in tal modo la giusta attenzione, a tratti smarrita, tese a ridurre gli effetti deleteri sul settore in termini di frantumazione e destrutturazione, che n'aggravano la connotazione di precarietà allontanandolo dalle aspirazioni lavorative delle nuove generazioni.

In tal senso appare non più procrastinabile l'approvazione ed il varo della legislazione regionale sugli appalti pubblici del settore in grado di recuperare forti elementi di controllo, di trasparenza e al tempo stesso, di snellimento e sburocratizzazione delle procedure.

Una legge che sostenga la costruzione di un profilo industriale del settore delle costruzioni.

I problemi ancora presenti nel settore, alto tasso d'infortuni, presenza di lavoro nero ed irregolare, impongono più relazioni sindacali tra le parti, con particolare attenzione al cantiere "quale luogo di lavoro" assegnando ad esso il massimo di riconoscimento etico e sociale.

A ciò potrà contribuire l'effettuazione ed esigibilità piena della contrattazione collettiva territoriale, quale sostegno indispensabile per assicurare le buone ricadute produttive, occupazionali, sociali, di qualità, derivanti dagli interventi previsti dall'attuale fase non negativa del settore.

Il sistema della Pariteticità di settore deve rilanciare il ruolo e le funzioni degli Enti, Cassa Edile, CPT e CFME, in interfaccia con la programmazione della spesa e la legislazione di sostegno, degli Enti appaltanti e delle Istituzioni, in coerenza ed in applicazione di quanto previsto, in tema, dal CCNL.

Ciò può determinare una maggiore efficacia delle azioni combinate sul piano della riqualificazione del settore in termini di sicurezza, formazione e lotta al lavoro nero, grigio e irregolare, per l'affermazione di una politica industriale delle costruzioni, dall'istituzione dello sportello unico e del documento unico di regolarità contributiva

(DURC) sia per i lavori pubblici che privati, attraverso la convenzione tra INPS, INAIL e Cassa Edile.

INTENTI E DIRITTI D'INFORMAZIONE

S'intendono confermate le sessioni d'informazioni così articolate:

- incontri periodici tra Acen e OO.SS. territoriali sull'andamento del settore, quantitativo e qualitativo, appalti e subcontrattazione, occupazione, sicurezza e formazione;
- Incontri periodici e preventivi, a livello d'impresa e di cantiere sui lavori in essere e in portafoglio con riferimento ai tempi di realizzazione, alle tecnologie da utilizzare, forniture e affidamenti a terzi, piani di sicurezza e percorsi formativi ed informativi, alla qualità dell'occupazione, con particolare attenzione ai processi destrutturanti dei rapporti di lavoro, favorendo il superamento della precarietà.

In questo senso vanno aggiornati i protocolli d'intesa allegati al vigente Contratto Integrativo in materia di concertazione, per recuperare un'operatività ed incisività sulle dinamiche della programmazione degli interventi sia in fase di progettazione sia in fase realizzativa e per determinare forme di riscontro e verifica delle ricadute sui cantieri degli impegni condivisi.

In particolare è convinzione assoluta di non mancare l'occasione per la costituzione dell'Osservatorio Provinciale del Settore e a tale scopo vanno attivate le iniziative necessarie.

Parimenti vanno messe in campo le iniziative adeguate verso le istituzioni interessate, anche per rendere più incisiva ed efficace la contrattazione d'anticipo sulle grandi opere e sugli interventi territoriali verticali ed orizzontali previsti dal vigente integrativo.

In particolare il monitoraggio deve riguardare importanti opere infrastrutturali in essere e in via di cantierazione, come il sistema di metropolitana regionale, la penetrazione urbana dell'A.V. importanti assi viari (SS 268, Terza Corsia Na-SA), programmi d'edilizia abitativa e di recupero urbano, edilizia sanitaria e scolastica, progetti di riconversione e ristrutturazione territoriali ad Est, ad Ovest, al Nord e nel centro storico di Napoli, delle periferie e delle municipalità dell'hinterland metropolitano, interventi nella portualità e nel restauro.

MERCATO DEL LAVORO

Le parti sociali, riconoscendo il ruolo strategico che l'industria delle costruzioni riveste nell'ambito dell'economia napoletana e che questo ruolo debba essere valorizzato da un'efficace lotta al lavoro nero e sommerso, e al contrasto alla destrutturazione del settore e alla precarizzazione dei rapporti di lavoro (lavoro a termine, in prestito e altro) incompatibili, tra l'altro, con l'esigenza di regolarità, trasparenza e qualificazione dell'impresa, ravvisano la necessità di monitorare il mercato del lavoro nella provincia di Napoli e convengono di:

- Istituire un Osservatorio permanente sul Mercato del Lavoro che con il sostegno delle parti sociali avvierà un'indagine sul settore a partire dai dati della Cassa Edile riguardanti gli addetti, le fasce d'età, le qualifiche, le professionalità, i livelli d'istruzione, i fabbisogni formativi, le nazionalità, la mobilità ecc.
- L'Osservatorio al fine di sperimentare la possibilità di mettere in rete gli Enti Bilaterali si avvarrà di una struttura tecnica formata dai tre Enti stessi;
- L'Osservatorio dovrà inoltre, in attuazione dell'all. 23 del CCNL, attivare una convenzione con i Centri per l'Impiego, realizzare una banca dati e istituire uno sportello, presso il CFME coordinato dal **Formedil regionale** al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e orientare la stessa sulla base dei fabbisogni formativi e occupazionali strutturali;

LAVORATORI IMMIGRATI

Considerata la crescente presenza dei lavoratori immigrati nella Provincia di Napoli, in linea con il resto del Paese, e per rendere credibili e concrete le politiche d'accoglienza, la contrattazione deve garantire:

- Un'adeguata formazione professionale obbligatoria.
- Una gestione degli orari annui (considerata la specificità familiare e dei paesi d'origine).
- La sorveglianza sanitaria
- La segnaletica in lingua
- Politica dell'accoglienza, alloggi e rete di servizi

Il tutto con il pieno coinvolgimento e le azioni di competenza degli EE.BB. del settore

RIFORMA DEGLI ENTI E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti sociali ribadiscono il valore strategico della formazione professionale e ne riconoscono altresì la capacità di qualificare e innovare i processi produttivi e di rafforzare la competitività delle aziende.

Pertanto, in attuazione dell'art. 92 e dell'all. 33 del CCNL, concordano:

- Che occorre attivare e sostenere un processo d'innovazione e riorganizzazione logistico-funzionale degli Enti Bilaterali che attui politiche di coordinamento al fine di rendere il Sistema degli Enti Bilaterali più organico ed omogeneo;
- Che la formazione professionale deve essere sempre più ancorata ai fabbisogni reali delle imprese e dei lavoratori e concentrata sulla qualità;
- Che occorre un progetto che permetta di recuperare il massimo d'efficienza e produttività attuando una politica di rilancio degli Enti ed in particolare del CFME per raccogliere le sfide di qualità, sicurezza e innovazione;

Pertanto, nel quadro di un'indispensabile interlocuzione, da potenziare e valorizzare, con le Istituzioni Locali, Regione in Primis per intercettare ed ottimizzare le risorse disponibili verso la Formazione Professionale, in particolare si conviene quanto segue:

- entro e non oltre 6 (sei) mesi dall'approvazione del presente contratto le parti si obbligano a licenziare un piano di riorganizzazione e rilancio del CFME;
- S'impegnano a realizzare nella programmazione dell'anno 2006/7 n. 2 o più corsi di formazione continua rivolti ad un numero di lavoratori almeno pari a 30/50 cadauno;
- i corsi in oggetto sono rivolti a quei lavoratori che hanno usufruito del premio d'ingresso nelle due annualità pregresse;
- i contenuti della formazione saranno definiti dagli organi di gestione e programmazione del CFME e/o dal CPT e dovranno essere improntati a criteri di qualità e aderenza ai fabbisogni delle imprese e dovranno sempre prevedere un modulo sulla sicurezza;
- i corsi si svolgeranno in orario di lavoro e concorreranno a formare i crediti formativi del lavoratore;
- i corsi potranno essere finanziati attraverso Fondi pubblici, in proprio e/o attivando forme di mutualità;
- s'impegnano a realizzare uno o più corsi rivolti a lavoratori presenti nel settore da almeno 10 anni la cui professionalità sia necessariamente da aggiornare e/o da riqualificare alla luce delle innovazioni tecnologiche o di processo;
- ogni corso dovrà prevedere un numero di lavoratori almeno pari a 30/50;
- i corsi si svolgeranno in orario di lavoro e concorreranno a formare i crediti formativi del lavoratore;
- le aziende s'impegnano altresì a riconoscere ai lavoratori, attraverso una prova da sostenere presso il CFME, la categoria successiva ecc.

- i corsi potranno essere finanziati attraverso Fondi pubblici, in proprio e/o attivando forme di mutualità;
- s'impegnano altresì ad avviare uno o più corsi rivolti ai lavoratori immigrati comunitari ed extracomunitari i cui obiettivi formativi devono essere:
 - >alfabetizzazione alla lingua;
 - >conoscenza della legislazione italiana in materia di lavoro e sicurezza;
 - >adeguamento delle competenze professionali alle innovazioni tecnologiche e di processo.

QUALITA' DEL LAVORO, AMBIENTE E SICUREZZA

Lo scorso quadriennio non è stato un periodo "tranquillo" dal punto di vista della sicurezza sul lavoro.

I troppi infortuni mortali sul lavoro si sono presentati con connotazioni drammatiche ed inquietanti.

Eventi che hanno rilevato ancora di più il connubio "criminale" di lavoro nero e insicurezza, ma anche di dinamiche lavorative sempre poco attente alla qualità, alla sicurezza e alla formazione. L'eccessiva frantumazione, presenze incontrollate di forniture e noli, un uso smodato del sub appalto che vanificano i "non troppi" controlli che gli Enti garantiscono nella nostra realtà, restano gli elementi critici che caratterizzano il settore a Napoli e nel Paese.

Ma non sono solo le "morti" sul lavoro ad evidenziare il declino degenerativo del settore, molti sono, troppo forse, gli incidenti che lasciano segni indelebili sulle persone e che molto spesso, non avendo l'appel mediatico del momento, vengono relegati in fredde statistiche.

Per tali sommarie ragioni di cui sopra è necessario:

- > adottare i piani di sicurezza su tutti i cantieri, come condizione preliminare per la concessione dei lavori e pretendere che i Coordinatori alla sicurezza e i Direttori dei lavori verificino la loro applicazione funzionale alle fasi.
- > estensione del modello partecipativo, di cui alla legislazione in materia di sicurezza, del RLS sull'intero ciclo produttivo del cantiere e dell'opera.
- > piena applicazione dei Dlgs 626 e 494.
- > pieno sostegno alla definizione di una legge regionale sulla sicurezza, così come richiesto dalle OO.SS. con lo sciopero del 13 luglio 2001 e del 22 luglio del 2005.
- > estendere e rendere efficace l'azione protocollare verso le Istituzioni locali e definire apposita sessione sulla sicurezza e lavoro nero nell'ambito Osservatorio.
- > prevedere per tutti i lavoratori impegnati in opere pubbliche, il cartellino di riconoscimento.
- > istituzione per la provincia di Napoli della figura RLST.

ENTI BILATERALI E PARITETICI

Piena e puntuale attivazione delle prerogative affidate alla Commissione Bilaterale di cui all'art.17 del vigente Integrativo territoriale per tutto ciò che concerne il sistema degli EE.BB. del settore.

Nelle specifico:

- Per un settore profondamente modificato si rende necessaria un'aggiornata e aderente attenzione alle funzioni degli Enti Paritetici in grado di avvicinare gli stessi ai lavoratori e alle imprese alle loro esigenze e ai loro bisogni.
- Completamento e avanzamento della riqualificazione funzionale ed organizzativa con la separazione del momento decisionale e di programmazione da quello gestionale.
- Creazione delle sinergie indispensabili tra gli Enti per il rafforzamento delle singole attività. Valorizzazione di quanto sinora fatto.
- Individuazione di un sistema unitario d'informazione diffuso ai lavoratori e alle imprese dei servizi e delle prerogative degli Enti con l'adozione di una Carta Service Promozionale.
- Informatizzazione degli Enti a rete regionale ed integrazione nazionale.

- Individuazioni d'adeguate e finalizzate norme premiali per le imprese che assumono i criteri di regolarità, di qualità del lavoro per sicurezza e formazione, quali priorità e parametri per la crescita e la competitività.

CASSA EDILE

In un settore in continua modificazione e in un quadro di ricerca della qualità del processo, il ruolo e le funzioni della Cassa Edile diventano centrali ed ineludibili.

In coerenza ed in continuità con quanto finora fatto occorre che la Cassa si attrezzi per svolgere i compiti che la contrattazione e la negoziazione nazionale e territoriale hanno previsto:

- Pieno sostegno alla diffusione capillare ed estesa del PREVEDI
- Attuazione della Modulistica Unica Telematica
- DURC
- Nel quadro del rafforzamento del SSN, prevedere l'erogazione di prestazioni non previste dal SSN
- Si richiede per le sole prestazioni assistenziali e previdenziali l'iscrizione degli impiegati presso l'Ente Cassa.

Occorre che la Cassa Edile interagisca con la CNCE e territorialmente con il CFME e il CPT facendo con essi sistema, compito quest'ultimo agevolato anche dall'accorpamento logistico degli Enti nell'area CFME in corso di realizzazione.

Data la sostenuta parcellizzazione produttiva e occupazionale del settore a Napoli si riconferma la richiesta di conteggiare le ore malattia, infortuni e CIG per determinare la misura dell'erogazione APEO. Inoltre per i periodi di lunga sospensione dal lavoro ripartire dall'ultima erogazione maturata senza alcuna penalizzazione per i lavoratori.

CPT

Va intensificata sempre di più la penetrazione del CPT nell'ordinamento delle Istituzioni relativamente alla spesa pubblica per gli investimenti sul territorio, dall'esperienza con il Comune di Napoli, per un rapporto di collaborazione e d'interazione sul versante dell'informazione e della formazione, attraverso apposite convenzioni che rendano strutturale l'intervento di prevenzione sui cantieri.

Mantenere adeguato la contribuzione per l'ottimizzazione delle prestazioni e l'operatività dell'Ente. Il CPT deve interagire con la CNCPT e con la Cassa Edile e il CFME territoriale.

Verificare l'opportunità di ridefinire le ore a disposizione per la formazione e l'informazione e dei permessi per l'agibilità dei delegati alla sicurezza (RLS).

Per quanto attiene la dotazione degli indumenti da lavoro e di DPI, si conviene che ogni azienda doti i propri dipendenti di una tuta e di un paio di scarpe l'anno complementari a quanto fornito dalla Cassa Edile per le Aziende regolari.

EET (vecchio premio di produzione)

Sulla base delle richieste avanzate in sede nazionale, che unitamente al riallineamento del secondo biennio del CCNL contribuiscono alla tutela del potere d'acquisto e alla redistribuzione della ricchezza, le Segreterie Territoriali chiedono un adeguamento della voce EET pari al 23% che risponde ad un'oggettiva giustificazione, considerati i buoni risultati degli ultimi anni.

MENSA E TRASPORTO

>adeguamento dell'indennità di trasporto che considerati gli aumenti delle tariffe, del carburante e degli abbonamenti. Si chiede di raddoppiare l'attuale importo.

>adeguamento dell'attuale indennità sostitutiva di mensa attraverso il raddoppio della misura vigente.

>pasto caldo per tutti i lavoratori del settore a totale carico dell'azienda

>istituzione del Ticket Restaurant nell'ambito dei cantieri dove si rende problematica l'istituzione del servizio mensa secondo le norme vigenti.

>monitoraggio sui cantieri per l'istituzione del servizio mensa e delle strutture sanitarie adeguate per una maggiore qualità del lavoro e del cantiere.

TRATTAMENTO DI INFORTUNIO E MALATTIA

Superamento della carenza malattia e riproposizione dell'anticipazione del trattamento economico a seguito d'infortunio.

LAVORI DISAGIATI

Adeguamento ed incremento delle indennità demandate dal contratto nazionale di lavoro.

Determinazione di un'indennità legata ai lavori cosiddetti in estensione.

DIRITTI SINDACALI

Riconoscimento della rappresentanza sindacale anche nelle realtà al di sotto dei 15 dipendenti.

Aumento a 16 ore per le assemblee retribuite.

Mutualizzazione dei permessi per l'agibilità sindacale dei delegati.

Nessuna decurtazione sulle retribuzioni di fatto (compresi ticket e indennità di produttività) per i delegati in permesso sindacale.

BENEFICI A LAVORATORI DEDITI AD ATTIVITA' DI VOLONTARIATO E DI SOLIDARIETA'

- Concessione dei permessi retribuiti in conto impresa per i lavoratori donatori di sangue nell'esercizio di tale funzione.
- Concessione dei permessi retribuiti, extra contrattuali, anche attraverso la mutualizzazione, in favore di lavoratori che svolgono attività meritoria di solidarietà e di volontariato, accertato e documentato dalle Associazioni riconosciute.

DECORRENZA E DURATA

In ossequio alle scadenze previste dalle norme che regolano la contrattazione collettiva.

Le Segreterie Provinciali Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL