

RIUNIONE BILATERALITA' CGIL, nazionale 30 ottobre 2008, intervento Mauro Macchiesi

Penso che per primo dobbiamo domandarci se la BILATERALITA' serve.

Noi rispondiamo **SI** serve:

- ⇒ per difendere i diritti dei lavoratori
- ⇒ per difendere il salario
- ⇒ per esaltare la contrattazione, in edilizia soprattutto il contratto nazionale, che è nato dopo i contratti provinciali

Dopo aver risposto a questa domanda dobbiamo delimitare il campo di intervento della bilateralità, avendo ben chiaro che la bilateralità è uno STRUMENTO di gestione degli accordi fatti dalle parti sociali. E risponde a questi problemi presenti nel settore edili:

- ⇒ dimensione d'impresa, media 2,4 addetti
- ⇒ tipologia dei rapporti di lavoro, assunzioni per cantiere, si cambia impresa in media 3 volte in un anno
- ⇒ modello contrattuale, i primi accordi provinciali sono del 1946-1947

Il modello contrattuale dell'edilizia risponde ad un limite nell'organizzazione del lavoro, che è fatto di micro imprese, di lavoratori per definizione precari (assunti per cantiere, per fase lavorativa), nel contratto nazionale sono definite le materie da contrattare a livello territoriale, che sono normalmente diverse da quelle contrattate razionalmente, anche il salario di secondo livello è definito nelle quantità massime nel contratto nazionale, e anche le decorrenze della stessa contrattazione e degli effetti economici (art. 38 CCNL industria – accordi locali).

Nel CCNL sono definite le contribuzioni (percentuali massime) per il sistema bilaterale che poi si definiscono a livello territoriale secondo il principio del fabbisogno. Ogni contribuzione deve essere adeguata alle necessità della voce di bilancio e della funzionalità dell'ente bilaterale.

Il sistema dell'edilizia è costituito:

- ⇒ dalla Cassa Edile, ad oggi ne sono costituite 119.
- ⇒ dalla scuola edile n. 98, che si occupano di formazione, finanziate con il contributo a carico delle sole imprese.
- ⇒ dai Comitati Tecnici Paritetici n. 98 che si occupano di sicurezza, finanziate con il contributo a carico delle sole imprese.
- ⇒ Compiti e funzioni degli enti sono indicati nel CCNL, a livello territoriale si contrattano miglioramenti dei diritti già previsti dal CCNL e eventuali prestazioni extracontrattuali oltre ai regolamenti per il funzionamento degli enti.

Il sistema bilaterale dell'edilizia è coordinato:

- ⇒ dagli enti paritetici nazionali: CNCE (commissione nazionale cassa edile);
- ⇒ Formedil (scuole edili);
- ⇒ CNCPT (commissione nazionale comitati paritetici territoriali)

Le decisioni negli enti sono prese all'UNANIMITA', questo è previsto negli statuti tipo che sono stati contrattati a livello nazionale e recepiti dalle parti sociali territoriali e successivamente adottati dagli enti. In alcuni casi è successo di decisioni, su materie attinenti la gestione, prese a maggioranza.

**Nessuno dei compiti nuovi che si vogliono attribuire agli Enti Bilaterali può essere prevista senza il consenso anche della Fillea, in quanto siamo SOCI FONDATORI.**

Le casse edili più vecchie sono costituite con ANCE (associazione degli imprenditori edili aderenti a confindustria), negli anni successivi si sono costituiti anche enti territoriali e/o regionali con le altre associazioni delle imprese, in molti casi tutte riunite insieme (cooperazione, artigiani, confapi).

Solo gli operai sono iscritti al sistema bilaterale, negli ultimi anni con l'accordo sulla previdenza complementare (fondo prevedi) anche gli impiegati vengono iscritti per la gestione della loro iscrizione al fondo e quindi per la raccolta di quanto versato da imprese e lavoratori. Altre esperienze di iscrizione volontaria al sistema si trovano in veneto.

Attraverso al sistema bilaterale arrivano le risorse al sindacato, il meccanismo è previsto dal CCNL:

- ⇒ quote di servizio nazionali e territoriali, sia per le organizzazioni sindacali che per le associazioni delle imprese in modo paritetico. Per quanto riguarda il sindacato negli ultimi anni siamo passati da una ripartizione slegata dalla rappresentatività uniforme a livello nazionale ad una ripartizione più vicina alla reale rappresentatività sul territorio delle singole federazioni.
- ⇒ deleghe sindacali, oltre a quanto previsto dal contratto esiste una convenzione per la gestione e la riscossione
- ⇒ la somma delle due voci tende normalmente al 1% del salario, è calcolata sull'imponibile sul quale si calcolano anche i contributi delle imprese e gli accantonamenti (tredicesima e ferie e anzianità professionale edile), a fronte di una delega sottoscritta dal lavoratore e depositata in cassa edile
- ⇒ si rinnovano circa il 25% - 30% di deleghe ogni anno, complice la mobilità dei lavoratori in entrata e uscita dal settore

CARICHE e sistema di certificazione

- ⇒ gli statuti prevedono che le cariche siano gratuite, in alcuni casi sono comunque previsti dei gettoni per la presidenza e la presenza nei consigli dal regolamento (gli organismi statuari sono la presidenza (presidente di parte imprenditoriale e un sindacalista, non oltre €1.000 anno), comitato di gestione di 12 componenti e consiglio generale di 18 componenti, la presidenza si rinnova ogni 2 anni.
- ⇒ il consiglio dei sindaci revisori è composto da 3 componenti (due di nomina sindacale, le due federazioni che non ricoprono la carica nella presidenza e uno nominato dalla parte imprenditoriale, DEVONO ESSERE ISCRITTI ALL'ALBO DEI RAGIONIERI)
- ⇒ quasi tutte le realtà territoriali sono sottoposte alla certificazione del bilancio da una società di revisione, che collabora anche con gli enti nazionali, in alcuni casi gli enti sono CERTIFICATI rispetto alle procedure di qualità.
- ⇒ normalmente negli enti siede il segretario generale delle OOSS (compreso Fillea-CGIL), per la nostra esperienza dove si è scelto di fare diversamente ci sono i maggiori problemi di gestione dell'ente. Noi crediamo che il tema dell'incompatibilità sia un falso problema, soprattutto con le spinte odierne di attribuire agli enti compiti impropri, che magari respingiamo in sede di trattativa e rischiamo di vederli riproposti al tavolo del comitato di gestione, la presenza dello stesso soggetto (segretario generale) al tavolo è garanzia di continuità della nostra proposta e della nostra risposta. Anche all'argomentazione che negli enti si gestiscono materie che i sindacalisti non conoscono, ci pare un tema debole, o forse un tema utile per qualificare la nostra azione e iniziativa; es. se ragioniamo di formazione, i tecnici della scuola devono sapere quello che va fatto, i sindacalisti, attraverso gli accordi danno indirizzi, e per fare in modo che gli indirizzi siano ben fatti, compito nostro è istruire

un percorso di formazione perché il sindacalista che deve contrattare “indirizzi, pacchetti formativi” (e nel caso gestire nell’ente) possa fare bene.

L’ente bilaterale Cassa Edile rilascia il DURC (documento unico di regolarità contributiva), attraverso una procedura informatica prevista dal CCNL, dalla legislazione e dagli accordi (convenzioni) con INPS e INAIL, il sistema è uno strumento perché è capace di mettere in rete il lavoro fatto e quindi anche di segnalare eventuali irregolarità di imprese che si muovono in ambito nazionale e soprattutto, recependo parti di salario (ferie e tredicesima e anzianità professionale edile) può dare certificare la regolarità delle imprese. Obiettivo del sistema è tendere alla CONGRUITA’ della denuncia presentata rispetto al cantiere per il quale si richiede il DURC.

Anche per quanto riguarda l’apprendistato il contratto ha demandato al sistema Formedil di studiare i profili dei livelli e i percorsi formativi, con l’obiettivo di arrivare ad un accordo delle parti sociali.

In questo contratto (il 18 giugno 2008) abbiamo concordato che i lavoratori che non hanno mai lavorato in edilizia prima di accedere al settore devono seguire **un corso di formazione di 16 ore prima dell’assunzione in cantiere**, corso tenuto dalla scuola edile territoriale.

Rispetto alla Borsa Lavoro prevista dal CCNL, che prevede interventi in tema di mercato del lavoro, siamo riusciti con molte difficoltà unitarie a delimitare il campo di intervento alla possibilità di convenzioni con i centri per l’impiego per realizzare una banca dati, e comunque in percorsi che prevedono politiche formative per la riqualificazione professionale dei lavoratori occupati.

Da alcuni anni stiamo assistendo ad un proliferare di sistemi bilaterali anomali, es. CENAI, costituita dal sindacato UGL con una associazione di imprese che si chiama Federservizi, con l’obiettivo di competere su questo mercato. Mentre questa “cassa anomala” non ha trovato riconoscimenti in ambito legislativo o di Governo (Ministro Sacconi), altre costituite recentemente dalla Confartigianato sempre con UGL sono state indicate dallo stesso ministro come titolari della possibilità di rilascio del DURC, con la Confartigianato i problemi più grandi perché è firmataria del contratto dell’edilizia artigianato e da questo anno presente nel consiglio degli enti nazionali (come anche in alcune strutture territoriali).

La presenza enti nazionali di tutte le associazioni delle imprese (o direttamente o come uditori) è di questa stagione contrattuale anche se i primi accordi che tendono a questo obiettivo risalgono al 1998.

Siamo d’accordo con quanto proposto dalla relazione fatta dai Dipartimenti Confederali che dobbiamo lanciare delle sfide e scegliere dei terreni dove avanzare le nostre proposte, noi pensiamo:

- ⇒ no a prevedere l’utilizzo della bilateralità nella gestione dei contenziosi individuali
- ⇒ no all’intermediazione della manodopera
- ⇒ no alla certificazione del rapporto di lavoro