



feneal-uil
FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO



Filca
C / S L
FILCA - FEDERAZIONE
ITALIANA LAVORATORI
COSTRUZIONI E AFFINI



FILLEA CGIL
FEDERAZIONE ITALIANA
LAVORATORI LEGNO
EDU INDUSTRIE AFFINI
ED ESTRATTE

Roma, 3 settembre 2007

Alle Strutture Territoriali e Regionali
FENEAL-UIL FILCA-CISL FILLEA-CGIL.

“Verso il rinnovo del CCNL Edili” Analisi sintetica del contesto.

Il contesto con cui ci apprestiamo a discutere con i lavoratori Edili l'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL del 2004 è un contesto complesso, che da una parte riguarda importanti novità come il consolidamento del DURC e le Nuove Norme sul contrasto al lavoro nero (tesserino di riconoscimento, assunzione prima dell'inizio del lavoro, congruità, nuovo sistema sanzionatorio per la Sicurezza).

Dall'altra parte alcune di queste norme sono in attesa da mesi di decreti del Ministero de Lavoro per darne piena attuazione, e quindi ci pone la necessità come Federazioni Nazionali di accompagnare la fase di informazione, consultazione e della trattativa sul Contratto Nazionale con una iniziativa nei confronti del Ministero del Lavoro per consolidare la legislazione di sostegno alle politiche per il settore.

La fase di crescita del settore, riguardo all'occupazione e ai dati macroeconomici in riferimento al settore e al sistema di impresa, pur essendo ancora in crescita, si segnalano i primi significativi elementi di fermo della fase espansiva.

I lavoratori dipendenti sono passati da 1.146.000 nel 2004 a 1.249.000 nel 2006 mentre gli indipendenti pur segnalando una tendenza di crescita, nel 2006 sul 2005 scendono di 12.000 unità pur rimanendo una percentuale complessiva al 48% dell'intera forza lavoro, tale percentuale rappresenta una delle principali anomalie del mercato del lavoro nel settore che contribuisce alla destrutturazione del sistema di impresa.

Negli ultimi quattro anni sono aumentati del 13,5% gli apprendisti ed è più che raddoppiata la presenza degli immigrati che in molte province del Centro Nord ormai sono la maggioranza degli operai iscritti alle Casse Edili, e conseguentemente viene modificata la platea dei lavoratori che rappresentiamo.

I dati sul DURC pur nei risultati positivi raggiunti, ci consegnano una rappresentazione di maggiore precarietà, infatti i rapporti di lavoro sono di un valore in assoluto quasi simile fra licenziamenti e assunzioni. La diminuzione della manodopera femminile che è avvenuta nel 2006 e i primi mesi nel 2007 sul 2005, visto che la manodopera femminile si concentra in modo particolare nelle sedi delle imprese, costituisce un preciso segnale di ulteriore destrutturazione delle grandi e medie imprese, frutto anche di un consolidamento del sistema di Gara a " General Contractor" previsto dalla legge obiettivo del 2001 che è un modello di imprese che porta ad esternalizzare sempre di più i processi produttivi.

Per la prima volta nel 2007 gli investimenti pubblici per il rinnovo è di 3 milioni di euro maggiore che per le nuove costruzioni, nel 2004 il rapporto era per 10 milioni di euro a vantaggio della seconda tipologia.

Le previsioni di investimento nel quadriennio 2008 – 2011 prevedono :

- Nuove costruzioni	- 9,5%
- Rinnovo	+ 4,7%
Manutenzione ordinaria	+ 3,1%

Quindi una crescita dovuta all'aumento dei costi di produzione e non una dinamica di crescita reale. La piattaforma che abbiamo presentato si pone l'obiettivo di tenere insieme i problemi di contesto esposti per dare maggiore tutela al lavoro edile ed introdurre nel settore elementi di qualità utile al settore ed al suo sistema di impresa. Riteniamo inoltre opportuno aprire un percorso per un'ipotesi di lavoro concertativo fra il sindacato, le controparti e il Ministero del Lavoro per arrivare alla definizione di un fondo mutualistico contrattuale che consenta di dare risposte riguardo alle oggettive difficoltà di pensionamento sofferte dalla categoria .

LE SEGRETERIE NAZIONALI FeNEAL FILCA FILLEA.

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL EDILI 2004

Rinnovare il contratto per tutelare la qualità del lavoro edile

Premessa

Il settore delle costruzioni si è attestato su alti livelli di produzione che non tenderanno a decrescere in maniera significativa negli anni futuri.

Le relazioni tra le parti sociali del settore hanno accompagnato questo periodo con un accresciuto livello di condivisione delle responsabilità, adottando accordi che hanno stimolato il Governo ad assumere iniziative di legge per contrastare il lavoro nero e gli infortuni. L'esperienza diffusa in tutto il territorio nazionale del Documento Unico di Regolarità Contributiva, le altre acquisizioni normative a favore della regolarità del lavoro e della sicurezza del ciclo produttivo spingono il settore ad ulteriori passi di innovazione verso un incremento di qualità nel lavoro e nella strutturazione di impresa.

Eppure nonostante gli sforzi compiuti dalle parti sociali in questo periodo, c'è ancora molto da fare, come dimostrano l'alto livello di infortuni, l'incremento dei lavoratori ai livelli di inquadramento più bassi, una situazione di precarietà per larghi strati di lavoratori, il persistere del lavoro irregolare che determina un'alterazione del mercato.

L'aumento esponenziale del numero di lavoratori migranti, legata alla crescente disaffezione dei giovani lavoratori italiani verso il settore sta provocando una rapida metamorfosi del mercato del lavoro, ponendo problemi inediti ed aggravati dal fatto che il lavoro edile viene sempre più vissuto come una fase transitoria verso altri settori produttivi.

Tutto ciò ci spinge a rivendicare una diversa qualità delle relazioni industriali, della concertazione, il consolidamento degli strumenti bilaterali di attuazione contrattuale, il miglioramento della qualità del lavoro nei cantieri e nel territorio, dei diritti, l'incremento del reddito, l'abbassamento del livello di precarietà. L'obiettivo è di incentivare i lavoratori alla permanenza nel settore consentendo così lo sviluppo ed il mantenimento delle professionalità al suo interno e di alimentare nuovi ingressi.

1. Centralità del rilancio del sistema formativo a salvaguardia del livello professionale e dell'occupazione stabile

Quanto concordato nel contratto nazionale sulla formazione ed il governo attivo del mercato del lavoro (Protocollo sulla formazione e Borsa del lavoro) non ha ottenuto effetti sensibili ed è stato scarsamente applicato. Per questo motivo chiediamo di operare per recuperare il tempo attraverso i seguenti interventi:

- a) riconversione del sistema Formedil quale strumento attivo nel governo della formazione e dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso il convenzionamento con il Ministero del Lavoro articolato in sportelli territoriali per svolgere peraltro i seguenti compiti:
- Raccolta curriculum dei potenziali lavoratori ;
 - Preselezione e costituzione di relativa banca dati;
 - Promozione e governo dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
 - Orientamento professionale;
 - Progettazione ed erogazione di attività formativa finalizzata all'inserimento lavorativo;
 - Accordo ministeriale per attivare la formazione all'estero e l'allocatione delle risorse umane extracomunitarie nei cantieri.
- b) la costituzione di una banca territoriale, collegata con un Sistema Nazionale e con metodologia omogenea, delle competenze possedute dai lavoratori e certificate dall'ente di Formazione bilaterale, che sia la base di un moderno strumento a disposizione delle aziende e dei lavoratori.
Si richiede pertanto l'attuazione dell'allegato 28 al rinnovo del CCNL 2004 prevedendo di inserire tra le casistiche ed i criteri premiali una specifica previsione che riguardi le aziende che sviluppano la formazione ed utilizzano personale con competenze certificate dalle Scuole Edili.
- c) Si ritiene che la condizione per un efficace funzionamento della previsione sopra richiesta è il riconoscimento, sancito contrattualmente, delle competenze certificate dal sistema formativo ai fini dell'inquadramento . Non si pone in discussione il diritto/dovere dell'impresa ad organizzare il lavoro , quanto il fenomeno del sottoinquadramento sistematico , che ormai ha raggiunto livelli patologici e crea un evidente dumping fra le imprese sul costo del lavoro. Vanno pertanto riformulati ed armonizzati gli articoli 1 (assunzione) ,2 (periodo di prova), 3 (mutamento di mansioni), 4 (mansioni promiscue) e 91 (formazione professionale) al fine di rendere più vincolante il riconoscimento del livello professionale certificato del lavoratore.
- d) Un programma straordinario di formazione deve affrontare le problematiche poste dal forte incremento dei lavoratori edili migranti e che preveda:
- l'ampliamento delle causali previste dall'art. 90 del CCNL (Diritto allo studio) a corsi di lingua italiana tenuti da enti pubblici o del sistema bilaterale con relativa rimodulazione dei limiti funzionali alla tipologia dei corsi da attuarsi con mutualizzazione dei costi;
 - razionalizzazione e sinergia delle iniziative e dei soggetti per la formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori migranti;
 - attuazione di programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere.

Si rivendica, in riferimento all'art.82 del CCNL, la costituzione di una commissione paritetica nazionale , che affronti i temi relativi all'integrazione e alla comprensione interculturale. Si ritiene che l'attività di tale commissione debba in particolare essere finalizzata per monitorare e favorire tutte quelle iniziative in sede aziendale e territoriale che permettano di:

- organizzare l'attività e utilizzare le istituzioni e le sedi aziendali, in particolare le mense, nel rispetto dei principi religiosi;
 - organizzare un calendario annuo che permetta la salvaguardia delle relazioni personali delle lavoratrici e dei lavoratori migranti delle regioni italiane e/o dall'estero;
 - favorire tutte le iniziative tese alla soluzione dei problemi di integrazione sociale del lavoro migrante (casa, servizi, etc.)
- e) il superamento per l'apprendistato, dalla fase transitoria di riferimento ai profili formativi ISFOL , prevedendo la definizione contrattuale sulla base di quanto elaborato dal Formedil Nazionale;

- f) definire un Sistema di "formazione sul lavoro" prevedendo l'introduzione nel CCNL di 8 ore di formazione obbligatorie ogni anno, da attuarsi attraverso meccanismi di mutualizzazione dei costi e rimborsi alle imprese da parte delle Casse Edili;
- g) rilancio del ruolo dei Formedil regionali nel sistema formativo bilaterale attraverso:
 - una definizione dei compiti funzionali allo sviluppo delle necessarie sinergie di sistema, loro delegati dai livelli della contrattazione nazionale e territoriale;
 - un'individuazione di meccanismi certi di finanziamento proporzionali e strettamente necessari alle funzioni ed ai compiti a loro delegati;
 - favorire l'allargamento della partecipazione alle altre Associazioni imprenditoriali presenti nella Regione.

2. Ricomposizione dell'organizzazione del cantiere ai fini della sicurezza e della rappresentanza

La sempre più spinta frammentazione aziendale del cantiere sta ponendo grandi problemi organizzativi e di sicurezza non solo alle aziende ma anche ai lavoratori ed alla loro tutela. Al fine di implementare la salvaguardia delle condizioni di sicurezza dei lavoratori si ritiene necessario introdurre una regolamentazione che riorganizzi le relazioni e la rappresentanza sindacale per la sicurezza sulla base della definizione ed individuazione del cantiere come "unica unità produttiva". Si ritiene indispensabile rendere, pertanto, più cogente l'applicazione del CCNL Edilizia alle fasi più tipiche e tradizionali del lavoro edile per le quali si registrano interferenze di applicazione di contratti diversi da quello edile.

In questa accezione di unica unità produttiva del cantiere i livelli aziendali contrattualmente definiti negli artt. 93 e 95 del CCNL, per evitare forme di abuso, vanno riferiti agli occupati nella impresa nel cantiere.

Si richiede nel settore della manutenzione stradale per quelle imprese, ove non sia possibile raggiungere nei singoli impianti il numero dei lavoratori necessari per l'elezione della RSU, di fare riferimento per l'elezione delle stesse al numero complessivo dei lavoratori dell'azienda.

3. Rafforzamento della bilateralità di settore.

Si ritiene necessario procedere ad un rafforzamento degli Enti Bilaterali di attuazione del contratto a partire dai livelli nazionali, prevedendo di attribuire a questi ultimi maggiori facoltà di verifica e controllo dell'attuazione degli accordi nazionali.

Inoltre, si ritiene necessario armonizzare il CCNL con le più recenti norme di legge varate a contrasto del lavoro nero ed irregolare e per la sicurezza sul lavoro.

Si ritiene necessario per il settore dar seguito alla legge che ha introdotto il Cartellino di Riconoscimento per i lavoratori nei cantieri e che dovrà essere emesso dalle Casse Edili. Dovrà essere previsto un formato di cartellino nazionale che garantisca un primo livello di anticontraffazione supportandolo di adeguati dispositivi informatici che consentano la verifica di:

- codice a barra;
- foto;
- anagrafica lavoratore ed impresa;
- dati riguardanti la formazione professionale e la sicurezza;

ciò per razionalizzare l'attività degli organi ispettivi nei cantieri.

Si ritiene necessario, altresì, interconnettere le informazioni derivanti dalle notifiche preliminari con le banche dati degli Enti Bilaterali di settore, delle ASL, dell'INPS e dell'INAIL per un tempestivo e proficuo lavoro di contrasto al lavoro nero ed alla concorrenza sleale perpetrata sul costo del lavoro e sui costi della sicurezza.

Riguardo poi al DURC si ritiene necessario procedere ad un adeguamento delle procedure e delle modalità previste per la richiesta di rilascio che ne rafforzi e ne confermi le finalità in vista dell'adozione degli accordi sulla congruità.

4. Elevare il livello di qualità del sistema sicurezza

Attraverso:

1. l'integrazione art. 87 del CCNL 20/5/2004;
2. il miglioramento 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, i Comitati Tecnici Paritetici e gli RLS e RLST, prevedendo la loro interazione con tutti gli Enti Pubblici preposti alla sicurezza ed alla prevenzione.
3. l'aumento delle quote di contribuzione contrattuale ai CTP, in modo da garantirne la piena operatività in ogni territorio; ove si ritenesse di optare per l'accorpamento del CTP con la Scuola Edile occorre mantenere distinte le specifiche funzioni, distinguere le risorse e la loro destinazione in specifici fondi per l'esercizio delle diverse attività., prevedendo per ognuna delle attività un proprio BILANCIO con distinte RELAZIONI DELLE ATTIVITA' svolte. Per dare attuazione a quanto sopraesposto Fillea – Filca – Feneal propongono alle controparti la definizione di un Bilancio Tipo Nazionale degli Enti Bilaterali unificati.

Le scelte di avere un unico Ente tra Scuola Edile e CTP finora operate nell'intento di consentire, nel migliore dei modi possibile, lo svolgimento delle funzioni che il CCNL affida alle Scuole ed ai CTP, proprio dove si è riconosciuto che lo svolgimento di tali missioni non poteva essere esercitato attraverso due strutture distinte, devono essere riconsiderate alla luce delle esperienze prodotte e ricondotte alla puntuale applicazione del CCNL riguardo alle missioni specifiche, limitando alle sinergie logistico-operative l'unificazione dei due enti .

Garantire una migliore interazione fra i CTP in ogni territorio e con le Scuole Edili, con le Casse Edili. Occorre prevedere che i CTP facciano sistema con le Scuole Edili e con le Casse Edili, attivando opportune ed adeguate iniziative di supporto reciproco all'attività di ciascun ente, a cominciare dalla costituzione e disponibilità all'utilizzo delle banche dati, compresa quella della Cassa Edile.

4. La definizione di un Protocollo sulle funzioni e competenze e modalità operative degli RLST.
5. La definizione delle modalità di accesso condivise e funzionali ai compiti assegnati al RLST, per assicurare l'effettiva operatività dello stesso, che è quindi soggetto diverso dai tecnici del CTP, e, deve poter svolgere il proprio ruolo all'interno di un sistema di rapporti, chiaro e, fin dove possibile, omogeneo su tutto il territorio nazionale, per garantire il libero accesso ai cantieri del territorio.
6. La definizione di schemi di accordi che sanciscano con chiarezza il costo mutualizzato a carico delle imprese; prevedere un coinvolgimento del RLST come soggetto che controlla la corretta applicazione di eventuali accordi in materia di sicurezza, anche nel caso che siano stati stipulati a livello aziendale e/o territoriale.
Tali accordi dovranno prevedere le modalità del libero accesso dei RLST, di concerto con i rispettivi CTP, alle Notifiche preliminari e le modalità di libera agibilità nei luoghi di lavoro nel territorio.
7. La definizione della modulistica di denuncia delle imprese alla Casse Edili , in base a quanto previsto dall'art. 108 del CCNL del 2004 capitolo Norma Premiale per i versamenti su Cassa Edile, dei seguenti dati: nome medico competente, data in cui si è tenuta la formazione di cui all'articolo relativo del CCNL data dell'effettuazione delle visite mediche di legge, se in cantiere è presente il RLS ed in tal caso indicarne il nome.

8. Interventi di miglioramento.

Il D.M. 12/12/2000 prevede, per le imprese che effettuano almeno 3 interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro, la possibilità di ottenere un beneficio economico attraverso una riduzione del tasso medio di tariffa INAIL . Si richiede, pertanto, di definire una griglia di interventi utile ad un confronto con l'INAIL.

9. Materiali nocivi.

Si richiede, in considerazione della presenza di materiali nocivi tra quelli utilizzati nelle fasi produttive e nelle demolizioni , un'iniziativa di monitoraggio attraverso i CTP al fine di verificare l'incidenza degli stessi tra le cause di malattia professionale nel settore.

5. Riaffermazione della dignità del lavoro edile come incentivo alla permanenza nel settore

- a) Rivendichiamo la modifica della normativa di malattia prevedendo il pagamento pieno dei primi tre giorni non indennizzati dall'INPS per rendere uguali i lavoratori edili al resto dei lavoratori italiani per quanto riguarda il pagamento integrale dei giorni di malattia .
- b) Inoltre, si ritiene utile, al fine di incentivare la permanenza nel settore, incrementare il valore delle prestazioni APEO a partire dalla terza erogazione.

Contemporaneamente si chiede di modificare la regolamentazione prevista dall'allegato C conteggiando nelle ore utili per il diritto anche le ore di festività, i primi tre giorni di malattia ed il secondo, terzo, quarto giorno di infortunio o malattia professionale.

Si richiede che la ricongiunzione delle ore per la prestazione non debba avvenire a seguito di domanda ,ma che avvenga automaticamente sulla base della certificazione delle ore da parte della banca APEO della CNCE, alimentata puntualmente come previsto dagli accordi sulla reciprocità.

- c) Si richiede di specificare nell'art 88 quanto previsto dalle norme di legge sugli alloggiamenti e servizi che devono essere differenziati nel caso di presenza nel cantiere di lavoratori di ambo i sessi.
- d) si richiede di specificare nell'art 107 a tutela della dignità personale dei lavoratori i criteri e le procedure da attuare per prevenire e reprimere i fenomeni di mobbing e le molestie sessuali .
- e) si richiede una rivalutazione di 3 punti percentuali dell'indennità turni ai punti 4, 5, 6 dell'art. 19 del CCNL
- f) si richiede l'istituzione del Fondo per la Cigo agli apprendisti
- g) si richiede di prevedere la validità delle ore ai fini APEO, per l'accesso e per il computo, dei congedi parentali per l'assistenza al parto e per l'astensione obbligatoria
- h) per armonizzare la normativa contrattuale con le normative di legge, si richiede di prolungare il numero dei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro utili per i reclami degli operai previsti all'art. 35 del CCNL;
- i) si richiede di inserire tra le materie delegate agli accordi locali di cui all'art. 38 del vigente CCNL le seguenti:
 - 1. si richiede di istituire la relativa indennità di reperibilità per i lavoratori dipendenti utilizzati in imprese vincolate contrattualmente sempre alla disponibilità nei confronti di terzi per manutenzione, gestione impianti;
 - 2. si richiede di istituire una indennità per i lavoratori soggetti agli spostamenti periodici con i pulmini dell'azienda e di indennizzare in modo specifico chi viene posto alla guida del mezzo.

6. Ruolo degli impiegati

Gli impiegati soffrono ormai delle stesse condizioni di instabilità dei lavoratori operai, e nel contempo, per l'importanza che rivestono nell'economia del settore e delle aziende, vanno inclusi nel miglioramento complessivo che si rivendica riguardo alle relazioni industriali. Per questo vanno riconsiderate le loro tutele e va rivisto il capitolo delle relazioni industriali e di concertazione abbassando le soglie, di fatturato e di dipendenti, per le quali è prevista l'informazione; assegnando alle RSU anche il confronto sui bilanci sociali e l'attivazione dei Comitati per le pari opportunità.

Anche per gli impiegati va incentivata la permanenza nel settore attraverso:

- a) Una rivalutazione degli scatti di anzianità analoga a quella che rivendichiamo per gli operai. Inoltre, va definito nel contratto il diritto al mantenimento degli scatti nel momento di passaggio da aziende a consorzi ed associazioni temporanee di imprese.
- b) La registrazione nelle casse edili per l'accesso a prestazioni di carattere nazionale come per esempio l'assistenza sanitaria integrativa.
- c) modificare la procedura in caso di trasferimento di sede, permettendo l'intervento delle OOSS su richiesta del lavoratore.
- d) adeguamento dell'indennità quadri e definizione di due livelli secondo le responsabilità;
- e) specifica contribuzione per formazione e sicurezza a carico delle imprese;
- f) equiparazione ed omogeneità del periodo di comporto con le condizioni di miglior favore previste a riguardo per gli operai.

Inoltre va definita una normativa che preveda la possibilità di formazione dopo il periodo di astensione obbligatoria, di aspettativa facoltativa o di cigs, al fine di mantenere adeguatamente aggiornata la professionalità dei lavoratori con i livelli di evoluzione organizzativa, tecnologica e produttiva delle aziende.

7. Lavoro a tempo parziale

Va definito in base all'art.1 comma 3 dlgs n. 61 /2000 e successive modifiche il regime contrattuale del lavoro a tempo parziale. In base al succitato articolo il lavoro a tempo parziale va previsto, di norma per tutte le qualifiche impiegatizie e per le qualifiche operaie occupate nei lavori di restauro ed archeologici, nella misura del 5% del personale in forza.

Per le qualifiche operaie non va previsto l'utilizzo del tempo parziale, salvo deroghe per motivi del tutto eccezionali relativi alla condizione del lavoratore già in forza a tempo pieno, previo accordo sottoscritto con i rappresentanti delle OOSS territoriali stipulanti il CCNL.

8. Manutenzione del sistema classificatorio

Oltre al riconoscimento, sancito contrattualmente, delle competenze certificate dal sistema formativo ai fini dell'inquadramento, come richiesto nel punto relativo alla formazione professionale, riteniamo necessario, da un lato di stimolare la vocazione degli operai alla propria crescita professionale, dall'altro intervenire per meglio comprendere le situazioni già in essere che non sono attualmente riconosciute:

- a) la riformulazione delle funzioni della commissione prevista dal CCNL;
- b) la creazione del livello retributivo parametro 107, ove accederanno tutte le figure di aiuto previste nella declaratoria dell'operaio comune, livello 1 parametro 100 dopo 12 mesi di svolgimento della mansione del settore ;
- c) l'innalzamento del parametro del secondo livello da 117 a 119;
- d) l'introduzione di un patentino certificato dal sistema bilaterale per operare su macchine complesse nel settore delle fondazioni e consolidamenti;

- e) la definizione della figura di caposquadra di elevata professionalità che possiede elevate e consolidate conoscenze tecnico – pratiche e che è in grado di intervenire con competenza su qualsiasi tecnologia inerente la propria specializzazione;
- f) la definizione di figure professionali operaie al quinto livello retributivo per capi specialisti e lavoratori in possesso di patentino per operare su macchine complesse;
- g) la definizione di due figure di quadro al settimo livello.

9. Assistenza sanitaria integrativa nazionale

Incremento della contribuzione e rimodulazione della convenzione finalizzata all’inserimento nella prestazione dei lavoratori delle qualifiche impiegate delle aziende iscritte in cassa edile.

10. Previdenza integrativa

Si richiede l’aumento dello 0,50% della parte di contributi a carico dell’impresa definendo un accordo nazionale fatta salva la gestione territoriale.

11. Fondo Assicurativo con finalità previdenziale

In virtù della pesantezza del lavoro edile con l’avanzare dell’età, ed in considerazione delle difficoltà del lavoratore edile per l’acquisizione dei requisiti all’accesso alle prestazioni della previdenza obbligatoria, si ritiene necessario:

- aprire un confronto concertativo con il Governo al fine di interconnettere il sistema obbligatorio e quello mutualistico;
- costituire con meccanismi di mutualizzazione un fondo atto a coprire i vuoti contributivi e per migliorare le condizioni ed i tempi di accesso dei lavoratori alla previdenza obbligatoria.

12. Retribuzione

Si richiede un incremento di 105 € al parametro del terzo livello retributivo.