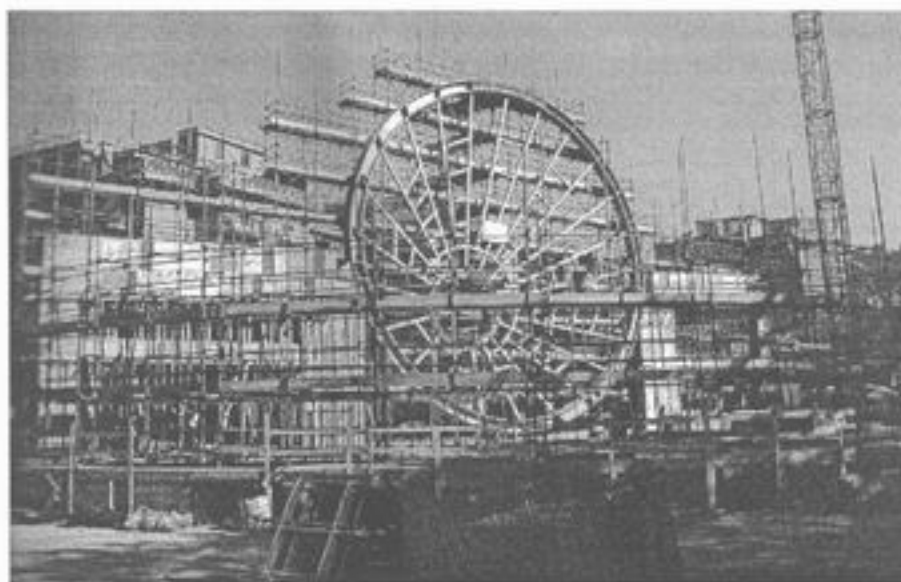




Fillea Cgil

VERSO LA PIATTAFORMA PER IL CCNL EDILIZIA

Analisi del settore



ROMA maggio 2007

OSSERVAZIONE PER LA PREPARAZIONE DELLA BOZZA RIVENDICATIVA CCNL EDILI 2008

- **Analisi del settore**
- **Analisi del mercato del lavoro**
- **Applicazione ccnl 2004 e Analisi delle normative**

Analisi del settore

Il settore delle costruzioni continua a crescere, dopo un piccolo arretramento nel 2005 anche il 2006 ha visto un incremento del 3,4 %. (istat) . Vengono regolarmente smentite le previsioni degli istituti statistici del settore che davano un leggerissimo incremento per il 2006 e l'inizio della discesa nel 2007 . Pesano su queste previsioni molti fattori : emersione (Durc, regolarizzazione immigrati) fattori climatici , sommatorie positive e negative di incentivazioni legislative ed investimenti pubblici e privati.

Senza azzardare previsioni di crescita è sicuro che anche nel 2008 e anni successivi il settore rimarrà sufficientemente stabile o con una decelerazione che non intaccherà significativamente gli alti livelli di investimento complessivo che hanno caratterizzato gli anni passati. Alla possibile decelerazione dovuta all'andamento del mercato immobiliare privato , faranno da contrappeso i fenomeni di emersione, gli ulteriori incentivi per il risparmio energetico e speriamo i programmi di edilizia pubblica o convenzionata per rispondere al grave disagio abitativo delle città. L'unica variante di rilievo saranno le grandi opere pubbliche che sposteranno nel 2008 il baricentro a Sud.

Analisi del mercato del lavoro

Purtroppo il buon andamento del settore non ha portato un miglioramento della qualità delle imprese e dell'occupazione.

Gli occupati totali nel settore delle costruzioni sono 1698mila nel 2003 1853mila nel 2005 e 1861mila nel 2006 con un incremento dei lavoratori dipendenti (1249mila su 1146mila) ed un decremento degli indipendenti sul 2005 (612mila su 624mila) , c'è da dire però che gli indipendenti nel 2003 erano 605mila.

Abbiamo due serie di dati INPS che migliorano l'interpretazione della situazione reale.

Una prima è relativa a coloro che risultavano denunciati come lavoratori in aziende classificate come prettamente edili (escluse quindi le impiantistiche) ricavati al 31 dicembre per gli anni 2001,2,3.

Una seconda relativa ad una indagine nazionale più recente (2005) che ha come riferimento la presenza media di lavoratori nel settore classificato dai DM10 delle azienda .

Anno	Operaio	Impiegato	Quadro	Dirigente	Apprendista	Totale
2001	569.433	69.150	1.319	2.510	52.741	695.057
2002	632.307	71.297	1.277	2.343	53.060	760.320
2003	576.543	69.685	1.288	2.260	45.494	695.270
2005	553.691	129.765		3.974	65.351	752.781

Non è confrontabile il dato degli impiegati perché non è chiaro se sono stati adoperati codici settoriali diversi tra le due indagini.

Il lavoro operaio è sostanzialmente stabile ma fortemente influenzato da fenomeni di emersione.

Significativo dal punto di vista della regolarizzazione degli immigrati è il salto che si registra nei dati INPS negli anni 2001, 2002, 2003; si passa da 695mila (2001) a 760mila (2002) per tornare a 695mila nel 2003. Se ne deve dedurre che nel 2002 è arrivata un'ondata di regolarizzazione dovuta alla sanatoria e nel 2003 buona parte dei regolarizzati, ottenuto il permesso di soggiorno, si è immersa di nuovo nel lavoro irregolare e autonomo (circa 65mila pari al 9%).

Infine si nota l'incremento degli apprendisti che passa da 52,7mila (2001) a 67,9mila (2005) pari a un incremento del **13,4%**; saltando il 2003, anno di incertezza legislativa.

Un'altra serie di dati offerta dalla CNCE è utile ad approfondire l'analisi.

La prima serie è relativa alla banca dati APEO nazionale. Vengono offerte due serie storiche dal 1999 al 2005 rilevate nel 2007. Al di là dei numeri assoluti dei lavoratori che risultano abbiano versato qualche contributo nell'anno di riferimento sono importanti le percentuali e le tendenze (all. 1, 2, 3).

I lavoratori si concentrano nel primo livello e si incrementano gli apprendisti, diminuiscono i qualificati e gli specializzati (vedi grafici 4, 5, 6, 7)

Qualifica	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
apprendisti e formazione lavoro	5,77	5,9	5,75	5,56	5,98	6,54	6,95
1	27,53	29,08	30,81	34,98	36,67	36,79	36,19
2	30,13	29,8	28,38	27,26	26,16	26,28	26,6
3	31,78	30,29	29,98	27,07	25,82	25,11	24,59
4	4,79	4,93	5,08	5,13	5,37	5,27	5,67

Questo effetto è dovuto in massima parte dall'incremento dei lavoratori immigrati (63% nel primo livello), ma riguarda anche gli italiani che passano dal 25% del 1999 al 29% del 2005.

Si conferma il tendenziale aumento degli apprendisti per il momento in massima parte italiani.

Viene descritto un improbabile cantiere popolato di manovali e apprendisti.

Uniche note positive: l'incremento del numero dei lavoratori iscritti dal 1999 al 2005 è pari al 44% (all. 8) e l'incremento di 1 punto, a partire dal 2005 dei quarti livelli, in massima parte italiani.

Un'altra informazione importante ci viene dalle ore lavorate.

Le ore di malattia sono mediamente stabili intorno a 3,5% del totale delle ore denunciate, stessa cosa dicasi per le ore di infortunio (0,85%), si nota un abbassamento a partire dal 2004 delle altre ore di assenza relative ai congedi per maternità, matrimonio e parentali (all.9).

Dalla serie storica che suddivide i lavoratori per età ricaviamo altri importanti dati. La media di ore annue lavorate (comprese le assenze valide per l'APEO) si attesta nel 2005 a **1119** ore per lavoratore; dai 15 anni ai 30 la media è inferiore a 1050 ore annue, questo comporta che circa il **30** % dei lavoratori non raggiunge il requisito dell'anzianità (all. 10).

Da un confronto tra i dati INPS e delle Casse edili (11, 12, 13) si nota come la massima concentrazione nel settore si ha per lavoratori dai 30 ai 40 anni, dai 40 ai 50 anni si dimezza, cioè i lavoratori cambiano settore o diventano autonomi, il fenomeno di uscita prosegue fino ai 58-59 anni dove si cominciano a vedere i pensionamenti.

L'area di differenza tra la curva dei dati Inps 2003 e quella delle casse edili è dovuta al campione parziale (83 casse) della banca Ape e in parte ad aziende che non si iscrivono nelle casse.

Infine abbiamo l'indagine sul recupero dell'evasione effettuata dalla CNCE a marzo 2007 che confronta le dichiarazioni di 114 casse edili per i semestri 2005 e 2006, anno di entrata a regime del Durc.

L'indagine si basa sulle dichiarazioni delle singole casse edili e riguardano: imprese iscritte, lavoratori iscritti, ore lavorate e massa salari denunciata.

I valori assoluti delle imprese e dei lavoratori risentono dell'iscrizione a più casse con un incremento da duplicazione che va dal 15 al 25%, di conseguenza anche il dato delle ore medie lavorate per lavoratore ne viene influenzato, pertanto è significativa solamente la variazione percentuale del fenomeno indagato.

Il numero delle imprese si incrementa dell'**8,5%** con un picco del 15% nelle casse del Centro Italia (all. 12 bis e 13bis).

I lavoratori iscritti aumentano del **4,4%** con un picco del 9,7% al Centro. Le ore dichiarate crescono del **5%**, 9,4% al Centro. La massa salari dichiarata cresce del **6,4%** con il 10,9% a Sud (all. dal 14 al 19).

Apparentemente tutti i valori sono positivi. In realtà guardando il numero di ore medie per lavoratore dichiarate nell'anno ci accorgiamo che sono diminuite in maniera generalizzata dell'**1,1%**, si salva solo il primo semestre del Sud con un incremento del 1%, al Centro siamo al meno 1,9% (all. 20 e 21). Le associazioni imprenditoriali accampano la tesi che questo è dovuto alla minore produzione avvenuta nei semestri 2006 rispetto a quelli 2005, tesi smentita dai dati dell'indice di produzione delle costruzioni dell'Istat che nei trimestri 4° 2005, 1° 2006, 2° 2006, 3° 2006, danno i seguenti valori rispetto ai trimestri dell'anno prima: -0.3, 6.1, 0.5, 0.1. Con un saldo sempre positivo nei semestri.

È evidente che il settore ha reagito all'introduzione del Durc con una parziale emersione delle imprese, in modo particolare quelle che operano su lavori privati e di piccole dimensioni (vedi grafico 24), ma contemporaneamente ha ridotto le ore dichiarate. Particolarmente grave è il fenomeno del part-time operaio.

Di più difficile interpretazione è la variazione percentuale della suddivisione della massa salari rispetto al totale delle ore dichiarate (all. 23), perché è influenzato dall'andamento degli incrementi salariali da contratto. È evidente però che il dato nazionale di incremento all'1,3% è da una parte basso rispetto agli incrementi contrattuali avvenuti con una erogazione di circa 2.5%, dall'altra parte è particolarmente basso dove più forti sono stati gli incrementi di lavoratori emersi.

Questo significa che dove c'è stata una forte emersione oltre al fenomeno della sottodichiarazione delle ore c'è stato un'accelerazione nella concentrazione di lavoratori emersi sul primo livello contrattuale.

Per finire il quadro utilizziamo i dati del settore ispettivo del Ministero del lavoro, dai quali risulta che le assunzioni in edilizia nel 2006 sono state 751mila e le cessazioni di rapporto di lavoro 663mila, cioè facendo la tara dell'emersione è come se tutti i lavoratori del settore compresi gli impiegati cambiassero impresa ogni anno, o più credibilmente che la media con cui i lavoratori cambiano di rapporto di lavoro è tra le due e le quattro volte l'anno.

Applicazione ccnl 2004

L'applicazione del CCNL 2004 ha visto una lunga coda contrattuale con ulteriori accordi e smaccate omissioni. Non affronterò tutti i temi sviluppati negli articoli contrattuali, l'analisi della contrattazione territoriale porterà dei contributi specifici. Mi limiterò ad alcuni articoli specifici:

art.27 Trattamento in caso di infortunio e malattia professionale

come sappiamo la prestazione collaterale conquistata nel CCNL è stata trasformata in normativa contrattuale nell'art 27. Il testo contrattuale si presta ad interpretazioni sbagliate in quanto parla ovviamente dell'integrazione necessaria per far arrivare il lavoratore al 100% della retribuzione per il 2°, 3°, 4° giorno successivo all'incidente: ovvero il coefficiente 0,2538. Sfugge all'ignorante e al furbo che il datore di lavoro è tenuto per legge ad erogare per questi giorni il 60% della retribuzione che nella fattispecie è uguale a quanto erogato dall'Inail a partire dal 5° giorno sino al 90° (da qui il coefficiente uguale). Pertanto è opportuno specificare meglio.

art.28 Congedo matrimoniale

nell'adeguare il periodo di congedo a 104 ore non abbiamo corretto l'allegato C che norma l'applicazione dell'Apeo rimasto alle 88 ore del ccnl precedente.

I lavoratori immigrati lamentano casi di non riconoscimento del congedo matrimoniale, che nel loro caso si effettua spesso nel paese di origine. A tal fine va ricordato che per ottenere il diritto al pagamento, il lavoratore immigrato che risulta iscritto all'anagrafe dei residenti prima del matrimonio, deve presentare l'attestato del paese di origine (civile o religioso) all'anagrafe per vedere riconosciuto il matrimonio anche in Italia, con tale documentazione italiana presentata al datore di lavoro ha diritto a quanto previsto dal contratto ed il datore stesso può compensare 8 giorni di congedo sul modello DM10. In attesa del certificato anagrafico il lavoratore deve presentare al datore il certificato estero in quanto interrompe i termini (60 giorni) per la presentazione del certificato italiano ai fini del diritto.

Art.29 e 49 anzianità professionale

E' necessario aumentare il grado di fidelizzazione al settore. Un sistema può essere incrementare l'apeo a partire dalla terza erogazione e gli scatti degli impiegati fermi dal 1993.

Per l'apeo un criterio applicabile è recuperare il differenziale tra l'inflazione programmata e reale approssimativamente di circa il 10%. Ciò porterebbe un incremento annuo per il primo livello da 40 euro per la terza erogazione a 100 euro per la 9a erogazione; quarto livello da

56 a 141 euro. Gli impiegati hanno scatti fermi al 1991 , passati da un valore del 3% all'1% anche se il livello di copertura è tuttora leggermente superiore all'apeo.

Art.82

Abbiamo inserito i congedi parentali tra le ore utili al raggiungimento del diritto all'erogazione Ape;

si stanno verificando interpretazioni degli articoli(15 e 62) " ferie", che portano alla perdita di un dodicesimo di ferie in caso di un giorno di congedo parentale in quanto il contratto parla di un dodicesimo di ferie ogni mese "intero" (operai), "compiuto" (impiegati). Per gli operai , in presenza dell'accantonamento , non è un problema di retribuzione ma semmai di diritto all'effettivo godimento di 1/12 mo di 160 ore , per gli impiegati è un problema di godimento e di retribuzione.

In ogni caso questa interpretazione letterale può portare all'annullamento delle ferie: basta effettuare un giorno di permesso non retribuito , di sciopero o di congedo parentale per perdere quasi due giorni di ferie. Quasi nessuno fa dodici mesi interi in un anno. Pertanto va valutato se è opportuno chiarire per tutti e in ultima istanza soprattutto per gli impiegati diversamente il concetto di mese, come la maggior parte dei contratti fa: "mese" come maggiore di 15 giorni di calendario ,oppure calcolare con la formula utilizzata in questi casi giorni di ferie x giorni di assenza/ 365 .

Art. 92

Apprendistato

Visto l'incremento ,anche strumentale ,che questa forma di rapporto avrà nel settore per le figure operaie ma anche impiegatizie(fare indagine specifica) occorre porre molta attenzione agli strumenti che rendano effettiva la formazione e il suo riconoscimento al fine di determinare una reale qualificazione ed un accorciamento della durata dell'apprendistato (vedere nuove proposte su Formazione).

A tal fine è necessario concordare contrattualmente i profili formativi specifici , come è stato fatto nella maggior parte dei CCNL ,in quanto i profili ISFOL, presi a riferimento in via transitoria, sono del tutto generici e non garantiscono la pur labile possibilità di accorciamento del periodo di apprendistato , senza considerare la giungla che è stata determinata dalle singole Regioni .

L'altro aspetto che ha determinato problemi è il Fondo per la Cigo e malattia concordato con gli artigiani a fronte del mantenimento delle percentuali sulla retribuzione.

La malattia ha trovato soluzione legislativa e probabilmente la conclusione del tavolo confederale sugli ammortizzatori , con la riunificazione della cigo con la cigs, potrebbe portare alla soluzione anche del trattamento di cigo per gli apprendisti.

Ciò determina la necessità di una rivisitazione del Fondo ed una sua generalizzazione nel caso di non soluzione per la cigo, in ogni caso sarà necessario innalzare le percentuali retributive nel ccnl artigiano per perequare i costi nel settore.

Art. 93, 94,95

Contratti a termine, di inserimento , di somministrazione

La materia è sottoposta al tavolo confederale e potrebbe generare modifiche legislative.

In particolare saranno reintrodotti le causali per l'assunzione a termine e posti dei limiti alla possibilità di reiterazione del contratto, soprattutto alle deroghe al numero dei contratti sotto i 7 mesi: probabilmente l'inserimento sarà rivisitato.

Per quanto ci riguarda contrattualmente va modificata la percentuale sui lavoratori a tempo indeterminato, oggi al 25%, sull'intera forza aziendale. Questa percentuale va considerata sul singolo cantiere ed abbassata almeno per i tempi determinati e la somministrazione al 20%.

Può essere interessante legare la percentuale al livello di trasformazione dei rapporti con l'indeterminato: per es. 15% secco, 25% al 70% di consolidamento dei rapporti.

La legge inoltre demanda ai contratti la definizione delle procedure: di informazione ai lavoratori a termine circa la situazione di posti resisi vacanti nell'azienda; l'individuazione di un diritto di precedenza nell'assunzione a parità di mansioni. Sul primo aspetto il testo contrattuale e fuorilegge perchè riserva di fatto una informativa diversa (numero di contratti a tempo determinato presenti) limitatamente alle aziende che hanno un fatturato superiore a 51 mil di euro o almeno 120 lavoratori. Quindi va armonizzato il contratto alla legge prevedendo l'informazione giusta (posti vacanti per mansione) e generalizzata la procedura per tutte le realtà dove sono presenti RSU ed in mancanza ai territoriali.

Sul secondo aspetto si tratta di stabilire contrattualmente un diritto di prelazione a parità di mansione per coloro che hanno superato un certo numero di mesi a contratto determinato. (volendo anche per i somministrati), questa rivendicazione sarebbe importante soprattutto per gli impiegati.

Infine va chiarito meglio l'ambito dell'art 10 comma 7 e 8 del dlgs 368, che per come è scritto può dar adito a deroghe infinite (fase di avvio di nuove attività, stagionalità).

Sulla somministrazione, oltre alla definizione della percentuale per cantiere o unità produttiva, all'abbassamento della stessa, va definita una procedura di informazione come per i tempi determinati.

Una riflessione va fatta sulla richiesta delle Coop di aumentare lo 0.3 % per pioggia (insufficiente a loro dire) tenendo presente che l'accordo del 10/9/2003 andava sottoposto a verifica annuale perché sperimentale.

Per il contratto di inserimento le 16 ore di formazione teorica sono poche, ma sarebbe importante limitare la casistica ai soli lavoratori anziani o disoccupati per lungo periodo difficilmente rioccupabili, per i giovani c'è già l'apprendistato.

Art.78 Part time

Sui questo punto siamo alla semplice applicazione della legge (prestazioni eccedenti) in quanto la commissione prevista dal contratto non si è insediata. Anche questo contratto è oggetto di discussione al tavolo confederale, proprio sulle cosiddette clausole flessibili ed elastiche.

In compenso il ccnl coop ha normato più ampiamente l'istituto fissando inoltre una soglia del 2% (bassina per le aziende ance). Il tema è molto delicato per il nostro settore, perché da una parte dobbiamo garantire ed allargare il diritto all'accesso soprattutto per il personale impiegatizio con controllo delle condizioni, dall'altra combattere il fenomeno elusivo del part time fittizio ai fini Durc.

.....

Potrebbe essere opportuno attivare la commissione prevista dal contratto prima della stesura della piattaforma, parallelamente alle conclusioni del tavolo confederale, anche per affrontare i fenomeni elusivi.

Sull'elusione va ricordato che nel MUT è prevista la codifica del lavoratore part-time, quindi nelle singole casse è possibile individuare le aziende che esagerano; inoltre possibili contro misure dovrebbero derivare dalla congruità e dall'art. 29 lg.341/95.

Art. 77 Classificazione

La richiesta fatta per il passato ccnl prevedeva :
una complessiva rivisitazione del sistema di classificazione sulla base delle competenze e non dell'oggetto del lavoro
un collegamento con il sistema formativo con il riconoscimento da parte delle imprese del livello formativo raggiunto e certificato ai fini di passaggio di livello
la definizione immediata di nuove figure operaie fino al 4° livello e dei profili degli archeologi e dei restauratori
Il risultato è stato positivo per quanto riguarda la definizione dell'operaio polivalente di 4° livello, forse una parte dell'incremento dell' 1% dei lavoratori di 4° livello (italiani) registrati nel 2005 è attribuibile alla nuova figura.
Più difficile valutare gli effetti pratici ottenuti dalla ridefinizione dei profili del restauro . Sono benvenute notizie.
La rivisitazione del sistema è stata liquidata con una commissione. C'è da dire che all'epoca si è svolta una discussione interna all'Ance che ha visto l'elaborazione di una controproposta che prevedeva nella sostanza l'innalzamento della scala parametrica sino a 215 e 11 livelli retributivi compreso il quadro (molto simile alla richiesta dell'attuale piattaforma dei meccanici). Visti i tempi concitati della trattativa, l'Ance non approvò l'apertura di una discussione complicata che l'esibizione della proposta avrebbe comportato , soprattutto perché era avanzata dalle aziende specialistiche e probabilmente non riscuoteva consenso da parte delle piccole.
Viste le modificazioni del mercato del lavoro sopradescritte , che non vanno verso un cantiere di qualità , siamo chiamati a scegliere tra due strade:
rilanciare complessivamente il problema , che ovviamente assumerebbe il ruolo centrale della trattativa mettendo in secondo piano altri obiettivi per noi centrali (carenza);
oppure dare una risposta ai comportamenti elusivi del settore ,che puntano all'abbattimento del costo del lavoro con una concentrazione fuori da ogni logica organizzativa sul 1° livello, e contemporaneamente concentrare gli sforzi sul governo del mercato del lavoro attraverso la formazione ed il recupero del riconoscimento di settore delle competenze certificate.
L'ipotesi è di stabilire un parametro intermedio tra il 1° e 2° livello , 107, raggiungibile in automatico dopo 6 mesi/ 1 anno di permanenza nel 1° livello .

Maggio 2007

Romano Baldo