

TRACCIA SULLE PRIORITA' DELLA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL EDILIZIA

Il contesto

Il contesto normativo nel quale si inserisce il rinnovo contrattuale ci consegna luci ed ombre. Da una parte si sono visti importanti risultati per il contrasto del lavoro irregolare: con il consolidamento del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) e il tesserino di riconoscimento (decreto Bersani dell'agosto scorso), l'assunzione il giorno prima dell'inizio di lavoro, la congruità, il nuovo sistema sanzionatorio per la sicurezza, dall'altro il tentativo sempre più frequente di falsificazione sia del DURC, che dei tesserini di riconoscimento e il ritardo nella definizione dei decreti attuativi, esempio quello per la definizione degli indici di congruità (che ha visto la definizione di un avviso comune fra le parti sociali, eccetto Confartigianato).

Così come dobbiamo prestare molta attenzione in materia di sicurezza visto l'"incidente" capitato con la circolare in materia di sicurezza, che vede esclusa l'edilizia dal fermo dei lavori in presenza di violazioni. Aspettiamo fiduciosi la rettifica promessa. Ma comunque su questi argomenti va ripresa una iniziativa nei confronti del Ministero del Lavoro per fare in modo che l'attuazione dei provvedimenti legislativi già deliberati sia definita con le norme applicative in essa previste:

- Decreto sulle casse edili anomale
 - Congruità
- Applicazione anche all'edilizia delle norme sulla sospensione di attività

Per quanto riguarda il contesto legislativo che può scaturire dal Protocollo del 23 luglio 2007 sul Welfare si rinvia alla lettura della nota preparata dal compagno Baldo Romano.

Anche la stagione degli integrativi ormai in fase conclusiva ci offre un panorama interessante per i risultati contrattuali raggiunti soprattutto per la tenuta pressoché generalizzata degli obiettivi proposti con il rinnovo del biennio economico e la definizione del tetto. Un esempio su tutti aver definito un risultato, sia in termini di diritto contrattuale che come prestazione extracontrattuale in materia di carenza malattia in 90 accordi, che ci consente di aspirare ad un risultato nazionale, così come nel rinnovo passata abbiamo realizzato il risultato in materia di carenza infortuni.

LA PIATTAFORMA

Dato il contesto la piattaforma non può che orientarsi verso un rafforzamento di quegli strumenti capaci di rendere il settore più strutturato e i lavoratori meno precari e titolari di maggiori diritti esigibili. Quindi nella piattaforma troviamo una risposta contrattuale a questo obiettivo:

1. centralità del sistema formativo a salvaguardia del livello professionale e dell'occupazione
2. ricomposizione dell'organizzazione del cantiere ai fini della sicurezza e della rappresentanza
3. rafforzamento della bilateralità di settore
4. elevare il livello di qualità del sistema di sicurezza
5. riaffermazione della dignità del lavoro edile come incentivo alla permanenza nel settore
6. ruolo degli impiegati
7. lavoro a tempo parziale
8. manutenzione del sistema classificatorio
9. assistenza sanitaria integrativa nazionale
10. previdenza integrativa
11. fondo assicurativo con finalità previdenziale
12. retribuzione

Alcuni di questi obiettivi sono già risultati contrattuali del contratto in essere ma devono essere meglio precisati e dotati di strumenti per renderli immediatamente esigibili, soprattutto in tema di formazione e sicurezza.

Il tema della cosiddetta "BORSA LAVORO", già previsto all'art. (114) del CCNL, lo si affronta in un sistema nazionale per farlo diventare uno 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.

In materia di formazione l'obiettivo è certificare le competenze possedute dai lavoratori, con una metodologia omogenea a livello nazionale e inserendo quale norma premiale, già prevista all'art. 28 del CCNL, per le aziende lo sviluppo di percorsi di formazione dei lavoratori con competenze certificate dalle scuole edili.

Questo strumento può consentire un lavoro più attento in materia di inquadramento professionale e uno sviluppo di carriera più certo.

⇒ **Prevedere contrattualmente i profili dell'apprendistato, definire un sistema di formazione sul lavoro prevedendo 8 ore obbligatorie ogni anno.**

⇒ Per questo si individua in piattaforma la necessità di riformulare gli articoli che riguardano l'assunzione (1), il periodo di prova (2), mutamento di mansioni (3), le mansioni promiscue (4), formazione professionale (91).

⇒ Altro tema importante è la richiesta di un programma straordinario di formazione: ampliando le causali previste all'art.

90 del CCNL (diritto allo studio) con l'obiettivo di inserire dei percorsi di formazione alla lingua italiana per i lavoratori immigrati.

- ⇒ Inoltre si richiede una maggiore sinergia delle iniziative in materia di formazione nei paesi di origine, formazione interculturale; sempre in tema di immigrati si richiede la costituzione di una commissione paritetica nazionale che affronti temi relativi all'integrazione e alla comprensione interculturale.
- ⇒ Rilancio del sistema Formedil Regionale con l'obiettivo di farlo diventare il luogo dove si ricompongono tutte le associazioni dei datori di lavoro edili.

2. Un obiettivo importante da perseguire è quello di garantire maggiore agibilità alla rappresentanza sindacale individuando il cantiere come unica unità produttiva, anche per rafforzare la rappresentanza sindacale, in particolare nel settore della manutenzione stradale ove non sia possibile raggiungere nei singoli impianti il numero di lavoratori previsti per le agibilità si richiede di fare riferimento al numero complessivo dei lavoratori dell'azienda.
3. Sicurezza. Integrare quanto già previsto all'art. 87 del CCNL in tema di migliore interazione con gli enti pubblici del nostro sistema bilaterale e la definizione di un protocollo sulle funzioni, competenze, modalità operative degli RLST, definizione delle modalità di accesso condivise e funzionali ai compiti assegnati al RLST, per evitare che restino solo una figura sulla carta impossibilitata a svolgere i compiti assegnati, perché gli viene impedito l'accesso in cantiere.
4. INTERVENTI PER INCENTIVARE LA PRESENZA NEL SETTORE: **a) superamento della carenza malattia con il pagamento dei primi tre giorni di malattia indipendentemente dalla durata della stessa;** **b)** incremento della prestazione Anzianità Professionale Edile (APEO), dalla terza erogazione; **c)** sempre in materia di Anzianità Professionale Edile si richiede di conteggiare nelle ore utili per il **diritto anche le ore di festività, i primi tre giorni di malattia e il 2°,3°,4° giorno di infortunio;** rendere automatico il ricongiungimento delle ore lavorate in diverse casse edili e censite dalla banca nazionale; rendere utili le ore ai fini APEO, per l'accesso e il computo, dei congedi parentali per l'assistenza al parto e per l'astensione obbligatoria; **d)** specificare che gli alloggiamenti e i servizi in cantiere devono essere diversificati per ambo i sessi; **e)** specificare i criteri e le procedure per prevenire fenomeni di molestie sessuali e mobbing; **f)** rivalutare di 3 punti percentuali le indennità turni previste all'art. 19 del CCNL ai punti 4, 5 e 6; **g)** istituire il fondo CIGO per gli apprendisti così come già definito nel CCNL artigiani; **h)** modificare all'art. 35 del CCNL il numero dei mesi nei quali è possibile proporre reclami dalla cessazione del rapporto di lavoro; **i)** ampliare le materie delegate alla contrattazione locale (art. 38) in particolare su indennità di reperibilità e indennità di guida.

5. Come detto in premessa gli impiegati e quadri nel settore sono 140.000 per questo non possiamo ignorare la loro presenza nel rinnovo contrattuale e ci concentriamo sui seguenti argomenti: - rivalutazione degli scatti di anzianità e definizione contrattuale del mantenimento degli scatti in caso di passaggio a società consortili e/o associazioni temporanee di impresa; - registrazione in cassa edile per l'accesso a prestazioni di carattere nazionale, es. la sanità integrativa; - modificare le procedure in caso di trasferimento di sede; - adeguamento dell'indennità di quadro e definizione di due livelli che colgano meglio le specifiche professionalità; - definizione di una contribuzione per formazione e sicurezza a carico dell'azienda; - definizione di una procedura per la formazione e l'aggiornamento al rientro da periodi di astensione obbligatoria, di aspettativa facoltativa o di CIGS.
6. Introdurre il vincolo dell'accordo sindacale per le figure operaie, diverse da quelle occupate nei lavori di restauro ed archeologici, per accedere al part-time, a fronte di motivi eccezionali e su richiesta del lavoratore, oltre a definire il limite massimo nella misura del 5% della forza lavoro. Questa modifica si rende necessaria visto l'abuso dello strumento censito dal nostro sistema bilaterale, che ci consegna una fotografia di migliaia di lavoratori edili occupati a tempo parziale nei cantieri in ogni parte d'Italia. (utile dare il dato della propria provincia, lo si può chiedere alla cassa edile)
7. Rispetto al sistema classificatorio si prova ad introdurre delle figure operaie al 5° livello, esempio operatori di macchine complesse, es. nel settore delle fondazioni e consolidamenti, che necessitano di un patentino da definire e da certificare con percorsi di formazione nel sistema scuole edile; creazione di un nuovo parametro fra il primo e il secondo, nel quale far confluire tutte le figure di aiuto oggi inquadrato al 1° livello, al quale accedere automaticamente dopo 12 mesi di svolgimento della mansione nel settore; innalzamento del parametro del secondo livello da 117 a 119. Questa richiesta vuole rispondere ad un duplice obiettivo movimentare l'addensamento oggi presente nel settore con l'obiettivo di provocare ulteriori passaggi verso l'alto di altre figure, e restituire una quota maggiore di salario, considerato che negli ultimi rinnovi il 1° e il 2° livello non hanno ottenuto la copertura piena del recupero del potere di acquisto avendo fatto il rinnovo al 3° livello, con parametro 100. Definizione di due figure di quadro al settimo livello come già detto.
8. Su previdenza completare aumento della quota a carico dell'impresa di uno 0,50%. Rispetto alla sanità integrativa incremento della contribuzione e rimodulazione della convenzione finalizzata all'inserimento nella prestazione degli impiegati. Sul fondo con finalità assicurative possiamo dire che l'obiettivo è convenire con le associazioni dei datori di lavoro di aprire un confronto con il Governo al fine di interconnettere il sistema obbligatorio con un eventuale sistema mutualistico, utilizzando le possibilità allo scopo date dalla legislazione e contemporaneamente convenire sulla necessità di costruire con meccanismi di mutualizzazione un fondo utile per coprire vuoti

contributivi e migliorare le condizioni ed i tempi di accesso dei lavoratori alla previdenza del settore. Questo non significa ovviamente rispondere in modo settoriale al problema dei lavori usuranti non definiti dall'accordo del 23 luglio 2007 per il settore edile, ma più semplicemente prevedere una sorta di bonus a cui i lavoratori possano accedere in particolari condizioni per chi conosce la storia di questa categoria l'obiettivo assomiglia alla vecchia Anzianità Professionale Edile Straordinaria, che introducemmo nel 1984 per sopperire alla mancata contribuzione di parte del salario, nello specifico l'anzianità professionale edile.

9. **Ultimo la richiesta salariale che abbiamo definito e che vi chiediamo di approvare insieme alle altre richieste illustrate nel corso dell'assemblea: € 105 al terzo livello.** Questa richiesta non è costruita secondo quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 perché quel modello è ormai superato nei fatti, e se applicato alla lettera incapace di rispondere al recupero del potere di acquisto delle retribuzioni, considerato che la parte concertativa inerente ai rezzi e alle tariffe è ormai fuori controllo. E' ovvio che le imprese ci porranno il problema del non rispetto degli accordi, a noi compete avere la capacità per rispondere con argomenti convincenti. Sempre in tema di salario nel nostro settore la parte che attiene alla produttività del settore la destiniamo normalmente alla contrattazione locale e quindi sarà oggetto della definizione del tetto nel prossimo biennio.

Per concludere possiamo dire che la piattaforma è a nostro avviso ambiziosa ma fedele alla necessità di un settore che vuole essere il traino dell'economia del Paese e su questa chiameremo se necessario i lavoratori alla mobilitazione in difesa degli obiettivi, così come auspichiamo di trovare delle controparti disponibili ad un confronto vero e a riconoscere con noi gli obiettivi di qualità del lavoro edile.

COSA ACCADE NEL SETTORE EDILE CON L'ACCORDO CONFEDERALE DEL 23 LUGLIO 2007

Il lavoro in edilizia è sempre stato caratterizzato da una forte discontinuità del rapporto di lavoro, e l'attuale destrutturazione delle aziende non ha modificato la situazione ma l'ha aggravata. L'aspetto pensionistico risulta fortemente legato al funzionamento degli ammortizzatori sociali e del mercato del lavoro.

PENSIONE

Lo scalone e gli scalini

L'edile cambia rapporto di lavoro mediamente tre volte in un anno ed è sottoposto a ripetuti periodi di disoccupazione.

Di conseguenza il lavoratore edile riesce ad accumulare in 40 anni di presenza nel settore mediamente 25 anni di contributi pieni e 3 anni di contributi figurativi (disoccupazione, cassa integrazione, malattia ed infortunio).

Dai dati Inps, oggi la stragrande maggioranza dei lavoratori edili comincia a lasciare il settore per pensione dopo i 60 anni, perché solo dopo quell'età comincia a raggiungere i 35 anni di contributi.

La legge "Maroni" prevede la possibilità di pensionamento di anzianità nel 2008 a 60 anni e nel 2014 a 62 anni.

Se l'accordo diventerà legge il pensionamento di anzianità può avvenire nel 2008 a 58 anni e nel 2013 a 61 anni se i conti dell'Inps vanno bene altrimenti occorre avere 36 anni di contributi e 61 di età.

Quindi l'accordo migliora leggermente il requisito dell'età riavvicinandosi a quanto previsto dalla riforma "Dini", ma non incide significativamente sull'attuale situazione.

I lavori usuranti

Viene previsto un abbassamento di 3 anni dei limiti di età per chi ha lavorato in mansioni usuranti 7 anni sugli ultimi 10 o per metà dell'intera vita lavorativa.

Le mansioni usuranti, che derivano dal decreto "Salvi" del 1999 (peraltro ancora inapplicato), riguardano marginalmente l'edilizia.

Sono compresi sicuramente coloro che svolgono lavori al fronte di scavo in galleria; lavori in cassoni a pressione; lavoratori notturni, cioè che effettuano almeno 80 notti di lavoro/anno.

Da verificare se rientrano gli asphaltisti tra i lavoratori esposti alle alte temperature e coloro che continuamente costruiscono pozzi e cunicoli tra i lavori in spazi ristretti.

I coefficienti di calcolo della pensione

La novità più significativa dell'accordo riguarda i criteri con cui rivedere i coefficienti di calcolo della pensione nel sistema contributivo.

Per la prima volta viene presa in considerazione non solo l'aspettativa di vita media ma anche quella del settore, che essendo oggettivamente più bassa dovrebbe portare ad un relativo innalzamento dei coefficienti facendo un'operazione di giustizia redistributiva.

L'altro criterio riguarda l'incidenza dei percorsi lavorativi discontinui con l'obiettivo dichiarato di portare il valore della pensione almeno al 60% della retribuzione.

Se questi due criteri troveranno una giusta applicazione nella legge, il lavoratore edile usufruirà di un innalzamento del valore della pensione, considerando che oggi va in pensione con una media del 56% della retribuzione e più del 95% degli addetti già si trova nel regime contributivo.

Gli immigrati

Sono il 25% della categoria e per loro c'è un impegno a rivedere l'attuale normativa.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

L'indennità di disoccupazione

Viene portata a 8 mesi per i lavoratori sotto i 50 anni di età e a 12 per quelli sopra; Sarà del 60% dell'ultima retribuzione per i primi 6 mesi; del 50% per il 7° e 8°; 40% fino al 12°

I contributi figurativi saranno effettivi per tutta la durata dell'indennità.

Oggi la disoccupazione edile ha un tetto di 579 euro e dura tre mesi, per questo molti ormai utilizzano la disoccupazione ordinaria che dura 6 mesi e arriva per un terzo livello a 640 euro.

Dall'armonizzazione della disoccupazione edile con le nuove norme, il lavoratore edile vedrebbe un incremento mensile dell'indennità di circa 280 euro per 6 mesi.

Infine è giusta la previsione di incrementare i tetti dell'indennità al 100% dell'inflazione, oggi all'80%.

L'integrazione al reddito

L'obiettivo che viene dichiarato è la riformulazione dei criteri di funzionamento della cassa integrazione ordinaria e straordinaria, attraverso la concertazione.

La nostra categoria è da tempo impegnata a far sì che vengano superati i vincoli che determinano l'utilizzo della cassa integrazione ordinaria per un massimo di tre mesi a differenza dell'industria.

I contributi figurativi

Da questo insieme di provvedimenti sugli ammortizzatori sociali deriva la possibilità di coprire meglio la discontinuità lavorativa del settore innalzando la contribuzione figurativa di alcuni anni.

Incremento della contribuzione

Per gli iscritti alla gestione separata dell'Inps , parasubordinati e lavoratori autonomi con partita Iva viene innalzato di 3 punti (da 23,5 a 26,5) la contribuzione al fondo. Questi lavoratori sono presenti nella nicchia del restauro ed in modo massiccio nel lavoro autonomo (600mila tra artigiani ed autonomi).

Il provvedimento segue gli innalzamenti già operati con la legge finanziaria passata ed è teso a riavvicinare il costo del lavoro di questo tipo di lavoro a quello dei dipendenti ed ad alzare i livelli pensionistici futuri .

Totalizzatore

Verrà modificata la normativa per l'utilizzo dei contributi versati alla gestione separata (oggi non riscattabili se inferiori a sei anni) . Il provvedimento punta ad innalzare la copertura contributiva dei lavoratori precari.

MERCATO DEL LAVORO

Apprendistato

Gli apprendisti sono il 6 % dei lavoratori, e sono in aumento. Le norme servono a raccordare le regole nazionali con quelle regionali con un'attenzione al contrasto dell'uso improprio dell'istituto. Su questo aspetto è ormai evidente la necessità di abbreviare i tempi di durata rispetto alle qualifiche da raggiungere.

Contratto a termine

Viene introdotto il principio di prelazione all'assunzione a tempo indeterminato per coloro che hanno lavorato per sei mesi nel caso l'azienda assuma per le stesse professionalità entro 12 mesi dalla fine del contratto e termine.

E' negativa la possibilità di reiterare il contratto a termine previo accordo sindacale per il lavoratore che ha lavorato a termine per 36 mesi nella stessa azienda. Pone il lavoratore alla mercè di sigle sindacali compiacenti e sgrava l'azienda dalla responsabilità di stabilizzarlo con un contratto a tempo indeterminato.

Questa norma colpisce principalmente i lavoratori impiegati di sede ma da negli ultimi anni sta prendendo piede anche nei cantieri. Il fenomeno è poco comprensibile perché in edilizia è possibile assumere a tempo indeterminato per l'opera. Finita l'opera il contratto di lavoro , quand'anche a tempo indeterminato, si interrompe legittimamente in quanto non si applicano in edilizia i criteri dell'accordo interconfederale del 1965 sui licenziamenti. Pertanto l'assunzione a tempo determinato diventa più un dispetto nei confronti del lavoratore (sul lato degli ammortizzatori sociali) che un'esigenza reale dell'impresa.

Agevolazione contributiva per l'edilizia

Viene resa permanente la norma ,reiterata ogni anno, che prevede uno sgravio contributivo dell'11,5 % sui contributi non pensionistici (quindi circa il 2,5%) per le aziende che pagano contributi per un orario contrattuale normale (40 ore settimanali). Tale agevolazione è finalizzata a diminuire il livello del cosiddetto lavoro grigio (dichiarare meno ore di quelle effettivamente fatte) , molto usato in edilizia. Anche per questa via si registra un innalzamento dei contributi validi per la pensione.

SGRAVI DEL COSTO DEL LAVORO SUI CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

Oggi la decontribuzione sui premi di produttività era appannaggio della sola azienda con un limite relativo al 3% del reddito annuo del lavoratore.

L'accordo prevede la decontribuzione anche per il lavoratore fino ad un massimo del 5% del reddito annuo e la copertura piena ai fini pensionistici del premio.

Inoltre su una quota del premio ancora da definire il lavoratore non pagherà tasse.

In edilizia il premio di produttività e territoriale, quindi copre la totalità dei lavoratori. Attualmente è di 54,5 euro mensili al 3° livello, pertanto l'anno prossimo il lavoratore avrebbe uno sgravio di 65 euro/anno sui contributi e fino ad un massimo di circa 190 euro sulle tasse.