



IPOTESI DI PIATTAFORMA DEL RINNOVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI CASERTA 2011-2013 PRESENTATA DA FENEAL, FILCA E FILLEA.

Premessa

L'attuale congiuntura socio-economica nella quale si trova a vivere, anche, il settore delle costruzioni, impone alle parti sociali di rendere sempre più strutturali le relazioni sindacali. La sua importanza strategica, sia sotto il profilo economico che sotto l'aspetto sociale, rende necessario il rafforzamento degli istituti e delle azioni per arginare il pericolo della concorrenza sleale e volti a migliorare le condizioni di lavoro, con il duplice obiettivo di favorire le imprese regolari e attrarre nel settore manodopera giovane, e rendere effettive ed efficienti le misure di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Un'ampia tutela degli attori del settore quali i lavoratori e le imprese, si attua attraverso azioni condivise e congiunte tendenti a garantire:

- La certezza degli investimenti pubblici e privati, la qualità dell'impresa, la qualità dell'opera, il rispetto dei tempi di realizzazione e i relativi costi certi, in prossimità di importanti scenari che si potranno verificare per effetto di programmi previsti che parlano di Piano Casa, Programmi Europei, Edilizia Scolastica, Beni Culturali, Forum delle Culture.
- La valorizzazione e il rafforzamento dell'azione di tutti gli enti bilaterali di categoria, attraverso la loro messa in rete, per rispondere, sempre più appropriatamente ai bisogni di lavoratori ed imprese nonché, favorire una maggiore interazione con gli Enti pubblici per garantire la qualità dell'opera ed un serio contrasto al lavoro nero e grigio, al fine di migliorare le condizioni di salute e di sicurezza nei posti di lavoro.



- La effettiva adozione in tutti i cantieri di misure di sicurezza idonee a prevenire e scongiurare la piaga particolarmente drammatica nella provincia di Caserta degli infortuni sul lavoro.

Si intende, pertanto, sensibilizzare i committenti pubblici e privati a verificare il pieno rispetto delle normative contrattuali e di legge da parte delle imprese esecutrici, con particolare attenzione per quei casi di aggiudicazioni di appalti con ribassi eccessivi e dove si sono registrate esclusioni di imprese le cui offerte, siano state ritenute anomale perché sensibilmente più alte rispetto alla media delle offerte presentate.

Parimenti vanno realizzate le adeguate iniziative sulle questioni che hanno interessato parte del sistema d'impresa seriamente intaccato dalle conseguenze del ritardo dei pagamenti da parte della Pubblica Amministrazione, minando la capacità finanziaria di molte imprese.

In questo senso potrebbero essere di sostegno opportune azioni comuni per sollecitare politiche di facilitazioni di accesso al credito, anche per contrastare le infiltrazioni della camorra nel tessuto produttivo del settore.

Allo stesso tempo si richiede di rafforzare le iniziative volte a contrastare ogni forma di lavoro irregolare, nero e grigio, anche in linea con le recenti misure legislative contro il lavoro sommerso ed a sostegno della sicurezza nei luoghi di lavoro, convinti che una buona condivisione degli strumenti contrattuali può essere d'aiuto nell'azione di contrasto e nella richiesta di impulsi di sviluppo, con investimenti pubblici e privati, per il settore a Caserta e nella sua provincia

Con questa premessa e le richieste sotto elencate, le OO.SS. auspicano un confronto costruttivo con l'Ance con l'obiettivo di realizzare un accordo che qualifichi il sistema d'impresa, migliori le condizioni di lavoro, del salario e dei diritti dei lavoratori.

SISTEMA DI INFORMAZIONI

Nell'ambito delle corrette relazioni sindacali si chiede un impegno ad effettuare incontri periodici trimestrali per esaminare i molteplici problemi del settore delle costruzioni riguardanti lo stato, le prospettive e le scelte produttive determinate dai soggetti appaltanti.



A tal uopo si intende sensibilizzare gli enti preposti affinché promuovano politiche atte ad attrarre investimenti privati. Politiche, cioè, volte al superamento del degrado socio-ambientale che abbiano al centro la tutela del territorio, il suo assetto idrogeologico, il rispetto dell'ambiente e soprattutto le sinergie delle funzioni e quindi, volte a creare un vero sviluppo sostenibile.

Si intende, inoltre, istituire un Osservatorio delle Costruzioni e del Mercato del Lavoro, coordinato dalla Prefettura, con la partecipazione degli Enti Previdenziali e di controllo: INPS, INAIL, DPL, Camera di Commercio, e degli EE.BB. di settore e parti sociali, per consentire di monitorare le dinamiche settoriali e favorire gli opportuni interventi a garanzia della trasparenza, della legalità e dei diritti.

Particolare attenzione, inoltre, si ritiene meriti il problema del mantenimento occupazionale e più in generale il fenomeno della disoccupazione frizionale e strutturale che sta caratterizzando, con effetti devastanti, il settore delle costruzioni. Realizzare, pertanto, soluzioni per consentire, la qualificazione, lo sviluppo e la riqualificazione professionale della forza lavoro è ormai un'esigenza improcrastinabile.

Favorire un'analisi dei fabbisogni formativi è quanto di più necessario e propedeutico per un serio programma di corsi di formazione rispondenti alle esigenze della domanda di mercato per dare risposte alla domanda legata alla sostenibilità ed eco compatibilità che sempre più insistentemente si rivolgono a trasformazioni di processi e di prodotti in edilizia e nell'intera filiera delle costruzioni per dare sbocchi occupazionali ad apprendisti, nuovi assunti, disoccupati, lavoratori e lavoratrici che godono di ammortizzatori sociali ed in deroga e di lavoratori opportunamente riqualificati.

Si riconferma art 14 del precedente integrativo (SUB appalto)

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, al contrasto alla destrutturazione del settore, 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 Caserta:

Istituire un Osservatorio permanente sul Mercato del Lavoro che con il sostegno delle parti Sociali avvierà un'indagine sul settore a partire dal superamento dei fenomeni di aggiudicazione degli appalti con il massimo ribasso e promuovere presso le stazioni appaltanti il ricorso all'offerta economicamente più vantaggiosa;

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;

L'Osservatorio dovrà inoltre, 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.

ENTI BILATERALI

Si rende necessaria la riorganizzazione degli Enti

CPT

Si richiede il carattere prioritario della sicurezza per le implicazioni sociali e produttive connesse. Le OO.SS. ritengono pertanto necessaria una politica attiva della sicurezza, attraverso la realizzazione di un sistema di interventi, tra loro connessi, mirati al miglioramento della sicurezza e dell'igiene nei luoghi di lavoro.

Tale sistema integrato della sicurezza è realizzato attraverso lo sviluppo ed il potenziamento delle iniziative di consulenza e verifica nei cantieri del Comitato Paritetico per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, con l'obiettivo di fornire agli addetti e alle imprese certezze operative e punti di riferimento efficaci, per garantire la piena applicazione delle normative vigenti.

CFME



Borsa Lavoro azioni propedeutiche parallela alla sperimentazione per attivare quanto previsto dal CCNL in materia,

fornire alle imprese assistenza in relazione ai bisogni formativi e occupazionali;

favorire l'orientamento della richiesta-offerta di lavoro;

predisporre l'attivazione degli standard minimi e le misure atte a certificare i crediti formativi;

incentivare e rendere contrattuale le 16 ore di formazione pre-assunzione, potenziando le strutture, dotando l'intervento di maggiori risorse e riconoscendo ai lavoratori che frequentano il corso un congruo rimborso per spese e vitto.

Protocollo su articolazione orario di lavoro contrattuale in opere pubbliche e private di importo pari o superiore ai 5 mLn di euro:

Prevedere informazioni tempestive e confronti preventivi per dare piena attuazione all'art. 113 ccnl e al protocollo del c.i.p.

SALARIO EVR

Stante quanto stabilito dall'art. 38 del vigente CCNL si richiede l'aumento del 6% del minimo tabellare da assegnare all'EVR e si chiede l'anticipazione mensile;

Si propone di individuare come 5° parametro, la misurazione dei DURC erogati;

Dovrà essere obbligatorio il confronto con le imprese che dichiarano il non raggiungimento dei parametri aziendali.

MENSA E TRASPORTO



Adeguamento dell'indennità di trasporto considerando 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;

L'istituzione del Ticket Restaurant nell'ambito dei cantieri dove si rende problematica l'istituzione del servizio mensa.

TRASFERTA

La trasferta deve essere comunicata all'operaio con un congruo preavviso.

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto ha diritto a percepire una Diaria:

- a) Per le distanze comprese tra i 5 e 25 chilometri fuori dal confine territoriale dal comune in cui è ubicato il cantiere di assunzione il 16%;
- b) Per la distanza comprese tra i 25 e i 35 chilometri fuori dal comune territoriale dal comune in cui è ubicato il cantiere di assunzione il 25%;
- c) Per la distanza oltre i 35 chilometri fuori dal confine territoriale dal comune dove è ubicato il cantiere di assunzione il 35%;

INDENNITA' DI DISAGIO PER LAVORI IN AREE INDUSTRIALI DISMESSE E RIQUALIFICAZIONE AMBIENTALE

Lavori eseguiti per il recupero, la ristrutturazione, la riconversione di aree o siti industriali dismessi una indennità pari al 15%.

INDENNITA' PER LAVORI IN GALLERIA

Riconoscimento della indennità di costruzione di galleria artificiali;

INDENNITA' CONDUZIONE MEZZI AZIENDALI ADIBITI AL TRASPORTO DEI LAVORATORI E ATTREZZATURE DI CANTIERE



I lavoratori comandati alla conduzione di mezzi aziendali per il trasporto dei lavoratori nell'area di cantiere riconoscere una indennità pari al 5%;

I lavoratori addetti alla conduzione di mezzi aziendali per il trasporto dei lavoratori dal deposito aziendale al luogo di lavoro una indennità pari al 10%;

I lavoratori addetti alla conduzione di mezzi aziendali per il trasporto dei lavoratori e di attrezzature di cantiere, dal deposito aziendale al luogo di lavoro una indennità pari al 15%:

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Prevedere una indennità pari al 15%.

TRATTAMENTO DI INFORTUNIO E MALATTIA

Si chiede il superamento della carenza malattia e l'anticipazione del trattamento economico a seguito d'infornio.

FERIE

Considerato quanto stabilito dal CCNL vigente, considerate le caratteristiche del settore, la mobilità della manodopera e la brevità dei rapporti di lavoro, le parti concordano di fissare anticipatamente il periodo di godimento delle ferie collettive per tre settimane, salvo casi di obiettive esigenze tecnico-produttive, di massima come segue:

due settimane per il periodo di ferragosto;

una settimana in occasione del Natale;

la quarta settimana sarà goduta nell'arco dell'anno, su richiesta del lavoratore tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

MUTUALIZZARE



Le ore di permessi sindacali retribuite, sono soggette alla contribuzione come previsto dal CCNL, quindi utili ai fini dell'ottenimento delle prestazioni extracontrattuali e per l'erogazione del premio APE;

riconoscere l'agibilità di svolgere assemblee nei luoghi di lavoro con almeno 8 lavoratori, aumentare le ore di assemblea da 10 ore a 16 ore annue;

le visite mediche periodiche dovranno essere fatte ad inizio o fine turno riconoscendo ai lavoratori permessi retribuiti;

riconoscere i periodi di maternità ai fini del pagamento del premio APE.

MODALITA' DI PAGAMENTO

La paga deve essere erogata mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative mediante accredito su carta prepagata o su c/c;

l'azienda corrisponderà acconti tra il 20 e il 25 di ogni mese pari al 90% della retribuzione maturata compreso gli assegni familiari;

Il saldo del mese deve essere erogata entro il 10 di ogni mese, nel caso il pagamento slitta di 5 giorni matureranno gli interessi di mora del 2% oltre il tasso ufficiale.

SOSTE DI LAVORO

In caso di sospensioni o le riduzioni di orario di lavoro determinate da cause meteorologiche quando il lavoratore è a disposizione dell'impresa in cantiere, l'azienda corrisponderà al lavoratore la differenza tra la CIGO e la retribuzione di fatto che il lavoratore avrebbe maturato lavorando, con l'anticipazione da parte delle aziende della CIGO di 180 ore.

POLITICHE DI ACCOGLIENZA E DI GENERE

Istituire degli osservatori per le pari opportunità ai sensi della legge 125,

Predisporre, dove possibile, codici etici contro il mobbing, violenze e discriminazioni di ogni tipo comprese quelle salariali;



Per la maternità obbligatoria, a rischio o aborto volontario il riconoscimento dello scatto di anzianità per le Impiegate, prevedere un contributo a lavoratrici per utilizzo di asilo nido;

Per le lavoratrici impegnate ed esposte all'uso di materiali solventi o simili, in particolar modo nel settore del restauro, prevedere periodiche visite mediche, con particolare attenzione ai rischi collegati alla maternità, prevedere nei cantieri e uffici servizi socio-sanitari tenendo conto della specificità di genere;

Prevedere una formazione specifica per le donne, attraverso i nostri enti bilaterali, sia al rientro dalla maternità sia dopo i permessi di congedo parentale elemento necessario al fine di un pieno reinserimento e anche come strumento di crescita professionale;

Definizione di un format per corsi di formazione ed informazione prima dell'assunzione, in cui sia previsto un pacchetto di ore retribuite per l'alfabetizzazione e che veda tra i formatori la presenza di un "mediatore culturale";

Riconoscimento dei requisiti professionali e del titolo di studio acquisiti nel paese di origine, tramite percorsi formativi presso le scuole edili;

Istituire presso la cassa edile di un rimborso spese per il rinnovo del permesso di soggiorno;

Aumento di ulteriori tre giorni del congedo parentale per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, con il diritto ad ulteriori due giorni di permesso non retribuito o comunque retribuito con forme di coinvolgimento degli enti bilaterali del settore;

Riconoscimento pari ad una giornata di lavoro per il rinnovo del permesso di soggiorno;

Riconoscimento della festa religiosa del paese di provenienza;

Concedere le quattro settimane di ferie, come previsto dal CCNL per dare la possibilità ai lavoratori migrati di raggiungere il loro paese di origine;

Riconoscere il diritto alle prestazioni extracontrattuali per i familiari a carico che vivono nel paese di origine, considerato che le normative vigenti ostacolano il loro ricongiungimento;



Definire tramite la cassa edile e il sistema bancario, un servizio che aiuti i lavoratori per le rimesse dei propri risparmi alle loro famiglie;

si chiede un istituzione di un fondo anticrisi;

Si chiede ai fini delle prestazioni assistenziali e previdenziali l'iscrizione degli impiegati alla cassa edile (escludendo 13.ma, Ferie e Permessi)

Potenziamento e migliorare le prestazioni sanitarie a favore dei lavoratori;

Previdenza complementare come è stato previsto dal rinnovo del CCNL del 19 aprile 2010, dar corso ad una campagna pubblicitaria alla diffusione capillare estesa al PREVEDI.

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

Concessione dei permessi retribuiti in conto alle imprese per i lavoratori donatori di sangue nell'esercizio di tale funzione;

Concessione dei permessi retribuiti, extra contrattuali, anche attraverso la mutualizzazione, a favore di lavoratori che svolgono attività 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.

Feneal-Uil

Filca-cisl

Fillea-Cgil

T. di Marco

G. Letizia

M. Martucci

