

Segreterie Regionali Molise

Piattaforma rivendicati per il rinnovo del CIR settore Edile Ance del così come stabilito nel CCNL del 19 aprile 2010 articolo 38.

PREMESSA

La positiva conclusione del rinnovo del CCNL consente di avviare nei tempi e nei modi previsti la contrattazione di secondo livello.

La crisi globale ha avuto pesanti conseguenze anche nel settore edile con chiusura di aziende e perdita di migliaia di posti di lavoro, abbassamento delle condizioni di sicurezza, di legalità e di trasparenza negli appalti. Dall'altro si registrano in forte crescita fenomeni quali part time e partite iva. Per gli appalti pubblici e privati la risposta alla crisi del governo è inadeguata e per certi versi sbagliata. I provvedimenti a più riprese annunciati non si sono concretizzati, i vincoli imposti dalla spesa pubblica stanno frenando le procedure di appalto e tra breve senza altre decisioni arriveremo alla paralisi del comparto. Le risorse disponibili sono insufficienti e di difficile utilizzo immediato come invece sarebbe necessario.

Da parte del governo sarebbe auspicabile l'adozione di provvedimenti e finanziamenti (come in altri paesi europei) per consentire al comparto edile di svolgere la tradizionale funzione anticiclica mirando a riqualificare il settore, renderlo più sicuro e competitivo.

In questo quadro si colloca la contrattazione di secondo livello.

L'articolo 38 del CCNL 19 aprile 2010 definisce in modo esplicito e chiaro le materie disponibili per la contrattazione di secondo livello con decorrenza dal 1 gennaio 2011. Fermo restando che la titolarità della contrattazione è e deve restare delle strutture territoriali di Fillea, Filca e Feneal, con l'impegno a livello regionale ad omogeneizzare, per quanto possibile costi, normative, retribuzioni tra tutti gli integrativi presenti.

CONTENUTI**1. Elemento Variabile della Retribuzione**

L'EVR rappresenta la novità contrattuale più importante. Poiché si tratta di salario "effettivamente variabile" occorre prestare la massima attenzione ad iniziare dalla riconferma con tutte le controparti dell'esigibilità del tetto previsto dal CCNL del 6%. Così come grande attenzione deve essere data nella definizione dei diversi pesi ponderali da assegnare agli indicatori, sia quelli previsti che quelli da individuare.

Per il confronto dei dati, il triennio da prendere a riferimento è 2006/2007/2008 su 2005/2006/2007 e così di seguito negli anni successivi.

Il recente contratto nazionale fissa in maniera abbastanza precisa i criteri per la contrattazione della parte economica; sarebbe opportuno che l'individuazione dei parametri territoriali (1 o 2 secondo le controparti) non sia di natura puramente matematica (già quelli nazionali sono piuttosto rigidi), ma piuttosto di carattere politico per consentire lo sviluppo di una vera negoziazione.

Solo a titolo esemplificativo, si possono prendere in considerazione le iniziative di contrasto all'irregolarità e al lavoro nero, quelle volte a combattere gli infortuni o migliorare

la prevenzione e la salute nei cantieri, l'attività formativa, la qualificazione del settore e delle imprese, ecc.

Per quanto riguarda la parte "aziendale" dell'elemento variabile della retribuzione definire procedure: L'impresa renderà una autodichiarazione:

- ❖ è necessario definire nell'integrativo il moduli tipo dell'autodichiarazione a cura dell'azienda prevedendo almeno due allegati: ore denunciate in Cassa Edile, volume d'affari IVA. (la verifica si fa se allegata alla richiesta c'è la documentazione prevista dal CCNL)
- ❖ sono due le autodichiarazioni con allegati che deve compilare l'azienda), una per l'Ance territoriale una per la Cassa Edile; se una delle due risultasse mancante, l'autodichiarazione non potrà considerarsi valida e quindi l'EVR sarà erogato nella sua interezza l'Ance territoriale informerà -anche laddove sono presenti le Rsa o le Rsu-, le organizzazioni sindacali territoriali
- ❖ prevedere che il sindacato unitariamente fa la richiesta per scritto
- ❖ Definire il concetto di imprese di nuova costituzione, e come si verifica la fondatezza. Es. se una azienda non è mai esistita nel territorio o proviene da un territorio diverso e si iscrive per la prima volta alla cassa edile in questi casi l'EVR va applicato nella sua interezza per tutto il primo anno. L'azienda che non comunica formalmente, secondo la procedura definita nell'integrativo, la propria situazione, deve corrispondere per l'intero primo anno l'EVR.

bisogna cercare di rendere e obbligatorio il confronto con l'azienda chiede la riduzione del pagamento del premio individuando modalità operative che subordinino tale minor erogazione allo svolgimento dell'incontro di carattere sindacale.

Per noi potrebbe essere un'opportunità per conoscere la reale situazione aziendale, avviare un rapporto, contattare i lavoratori.

E' necessario anche stabilire le modalità di erogazione dell' E.V.R. per le quali riteniamo preferibile un pagamento mensile rispetto ad altre soluzioni più complesse o di difficile gestione.

1. INDENNITA'

Rivalutazione **dell' indennità di mensa del 30% e raddoppio dell'indennità di trasporto** percentuali tali da recuperare, oltre la perdita del potere di acquisto parte di ciò che si perde per il mancato inserimento dell'EVR negli articoli contrattuali denominati "elementi della retribuzione"

Rivalutazione delle altre indennità previste dall'articolo 38 compreso quelle introdotte di recente **come reperibilità e guida pulmini con una percentuale del 10%** calcolato sugli elementi della retribuzione previsti per il calcolo della trasferta. Verificando attentamente le disposizioni fiscali e contributive. **Istituire un' indennità per lavori disagiati per gli addetti della posa in opera dell'asfalto pari al 15%** sui minimi di paga base/contingenza lts/Eet..

2. CARENZA MALATTIA

Richiedere il pagamento da parte dell'impresa dei primi tre giorni di malattia nei casi non coperti dai CCNL.

3. POLITICHE DI ACCOGLIENZA

Tutela e assistenza per i lavoratori immigrati in particolare per facilitare: apprendimento della lingua, il rinnovo del permesso di soggiorno, il rispetto delle “specificità” culturali e religiose. Attraverso corsi specifici della Scuola Edili e pubblicazioni multi lingue della Cassa Edile e CTP.

4. PREVEDI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per aumentare e facilitare l'adesione dei lavoratori si dovranno:

- istituire o verificare meccanismi di mutualizzazione dei costi per le imprese
- utilizzare le casse edili assegnando loro un ruolo attivo per una decisa ed efficace attività promozionale
- Istituzione del fondo dello 0,05 come previsto dai CCNL.

5. REGOLARITA'

- Prevedere che la cassa edile comunichi l'elenco di tutte le imprese dove è presente il Part time o un orario ridotto non conforme al CCNL alla DPL, ai servizi ispettivi dell'INPS e alla guardia di finanza.
- Attivando la banca dati prevista dal CCNL partendo dalla condivisione delle informazioni fra tutti gli enti paritetici a livello territoriale e regionale, sulla base di un sistema informatico fornito dalla CNCE, che ha il mandato a realizzarlo.
- Richiamare tutte le controparti al rispetto degli accordi che prevedono l'utilizzo del modello unico telematico concordato nei CCNL
- Rendere operativo l'osservatorio in grado di leggere la realtà territoriale, che dia informazioni, ma che sia contemporaneamente in grado di coinvolgere tutti i soggetti interessati alla regolarità in edilizia (istituzioni, inps, INAIL, enti paritetici, ecc.) e di fornire indicazioni per gli opportuni interventi (a titolo di esempio la banca dati creata in Lombardia con la messa in rete di tutte le casse per la gestione delle notifiche preliminari delle imprese operanti nei cantieri).
- Puntando anche sul rafforzamento della responsabilità in solido, o sulla responsabilizzazione di un unico soggetto garante per la gestione di tutto il cantiere e tutta la manodopera presente con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro.

6. SICUREZZA

- Costituire i **R.L.S.T.** e renderli immediatamente operativi attuando il regolamento base Nazionale per permettere a queste figure l'impegno sulla sicurezza a tempo pieno su tutto il territorio Regionale.
- Prevedere e sperimentare momenti di incontro in apposite assemblee .
- Avviare azioni sperimentali tese a premiare le imprese più virtuose indirizzando i controlli verso le aree più a rischio.
- Migliorare l'offerta nei modi e nei termini ai lavoratori dei **DPI**.

7. MERCATO DEL LAVORO E PROFESSIONALITA'

- Rafforzare l'utilizzo delle 16 ore prevedendo il pagamento dei costi sostenuti dai futuri lavoratori per partecipare (costi di viaggio, mensa), fornire indumenti da lavoro e DPI, possono essere utilizzate le risorse dedicate alle prestazioni extracontrattuali nelle casse edili.
- Impiegare le scuole edili per la certificazione della professionalità e del bilancio delle competenze.

8. BORSA LAVORO

In base a quanto previsto dal CCNL 19 aprile 2010, articolo 114, si conviene:

- a) L'entrata in vigore del sistema borsa lavoro è previsto alla scadenza del primo anno di vigenza del CCNL;
- b) Entro 6 mesi dalla stipula del CCNL il Formedil presenterà alle parti sociali nazionali il progetto operativo per l'approvazione dello stesso;
- c) La sperimentazione della borsa lavoro sarà avviata dal Formedil in accordo con le parti sociali entro 6 mesi dalla presentazione del progetto, nei territori ove è prevista la maggiore dinamicità degli investimenti e del mercato del lavoro.

Tutto ciò premesso a livello territoriale, in attesa che sia conclusa la sperimentazione stabilita a livello nazionale, le parti potranno attivarsi per definire:

- Assistenza alle imprese sui propri fabbisogni formativi e di occupazione;
- Orientamento ai lavoratori per la ricerca di occupazione e fabbisogni formativi;
- Certificazione dei crediti formativi (secondo gli standard minimi definiti dal Formedil Nazionale);
- Possibilità di consultazione diretta da parte delle imprese dei curricula dei lavoratori;
- Possibilità di consultazione da parte dei lavoratori (del settore o inoccupati) delle proposte di lavoro delle imprese del settore;
- Convenzioni con i Centri per l'Impiego in modo tale che le Scuole Edili continuino a realizzare la formazione per il settore.

9. ENTI PARITETICI

La pesante crisi che investe il settore riguarda anche gli enti bilaterali definiti dai CCNL.

In questa fase per rendere operativo quanto previsto dai CCNL occorre a maggior ragione proseguire nell'ottica di riqualificazione e riorganizzazione degli enti territoriali, elevandone i livelli di efficacia, efficienza ed affidabilità per garantire il raggiungimento degli scopi statutari. Questo percorso deve iniziare dall'adozione dello statuto tipo, della modulistica di denuncia tipo e dal bilancio che deve essere certificato.

Ad iniziare dallo statuto, ogni modifica delle regole e delle procedure in essere che riguardano gli enti bilaterali territoriali devono essere oggetto di accordo sindacale fra tutte le parti sociali firmatarie dei CCNL.

- Le prestazioni, le quali dovranno tendere verso un'offerta omogenea, presupposto necessario per la effettiva e trasparente reciprocità tra enti;
- Creare un'offerta di servizi, rivolti ai lavoratori ed alle imprese, che dovranno raggiungere modalità e standard comparabili su tutto il territorio nazionale;
- Studio di un'offerta formativa del sistema Formedil omogenea a livello regionale. Si dovrà partire da un efficiente monitoraggio dei fabbisogni occupazionali delle imprese a livello locale, al fine di determinare le necessità di ordine formativo sul territorio. Ma una volta individuati i bisogni formativi si dovranno elaborare adeguati piani di sviluppo professionale sulla base delle linee guida che saranno elaborate dal Formedil nazionale, in modo da realizzare una piattaforma formativa omogenea che consenta, anche attraverso i nuovi strumenti telematici, di garantire una offerta

formativa in province diverse per mettere insieme un numero adeguato di lavoratori da formare;

- Certificare i corsi con un libretto personale;