

RICHIESTE CONTRATTI EDILIZIA

PREMESSA

La crisi che sta attraversando il settore, dovuta alla più generale crisi finanziaria mondiale, non può essere combattuta con la compressione dei redditi dei lavoratori dipendenti, anzi il rilancio dei consumi interni passa attraverso la difesa del potere di acquisto reale delle retribuzione come indicato dalla Confederazione Europea dei Sindacati (CES).

Tale obiettivo va perseguito sia attraverso una adeguata politica fiscale a favore dei redditi da lavoro dipendente che agisca in termini generali e diffusi in primo luogo attraverso sgravi sugli aumenti definiti dal contratto nazionale, sia attraverso un tempestivo e congruo aumento salariale conseguito con i rinnovi dei CCNL.

Dalla crisi si può uscire solo valorizzando il lavoro e la sua qualità e tale obiettivo passa necessariamente attraverso il rispetto dei diritti dei lavoratori, ed in modo particolare della sicurezza. Tali diritti non possono essere disponibili a modifiche fatte nelle singole realtà territoriali. Per questo siamo fortemente contrari ad ipotizzare qualsiasi deroga al contratto nazionale.

Un sistema di impresa edile che vuole crescere ha la necessità di avere certezze nel mercato su tutto il territorio nazionale, che possono essere date solo dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

E' anche per questo, per difendere il diritto alla contrattazione dei lavoratori edili in un settore che può affrontare positivamente la crisi solo se promuove la qualità, la sicurezza e la legalità del lavoro, delle imprese e del mercato, che nei mesi scorsi abbiamo promosso unitariamente e insieme alle associazioni di impresa gli Stati Generali dell'Edilizia condividendo la necessità di norme per dare trasparenza al mercato delle costruzioni, come l'avviso comune sulla congruità per il rilancio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), le regole per selezionare le imprese, il contrasto agli appalti al massimo ribasso e l'allargamento degli accessi e delle prestazioni degli ammortizzatori sociali del settore (conteggio dei periodi di CIGO a giorni e non più a settimane, estensione della CIGO a 12 mesi, equiparazione del limite massimo della Indennità di Disoccupazione Speciale Edile ai parametri degli altri ammortizzatori).

Le richieste di questa piattaforma, sia per quanto riguarda il salario sia per quanto riguarda i diritti e le regole sono coerenti a questi obiettivi condivisi e su queste basi la Fillea avanza le proprie proposte con la ferma volontà a partecipare al tavolo unitario per il rinnovo contrattuale.

Le proposte che di seguito formuliamo sulle quantità salariali tengono conto dell'andamento del settore ma sono coerenti con il principio della difesa dei redditi dall'inflazione reale per il triennio 2010-2012 e, per la parte normativa, tengono conto in primo luogo dei rimandi inattuati del contratto del 24 giugno 2008.

SALARIO

La nostra richiesta salariale per il triennio 2010/2012 si basa su un recupero inflattivo applicato al salario del lavoratore di secondo livello, in quanto è il parametro di addensamento medio del settore.

Si richiede inoltre di istituire un elemento distinto della retribuzione di 15€ al 1° livello e di 10€ al 2° a parziale recupero della perdita del potere d'acquisto subita negli anni e dovuta al meccanismo di calcolo.

L'incremento richiesto è il seguente:

Livelli	Parametri	Aumento €	EDR per recupero inflattivo 1° e 2° livello
	250	305	
7	210	256	
6	180	220	
5	153	187	
4	136,5	166	
3	127	155	
2	114	139	10
1	100	122	15

MISURA MASSIMA DELL'ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

Si chiede di portare l'EET al 12% della paga base pari ad un incremento di 50,63 € al secondo livello .

PARTE NORMATIVA

L'ultimo contratto nazionale rinnovato ha demandato ad una successiva definizione attraverso incontri tra le parti, anche attraverso la costituzione di apposite commissioni, di alcune materie contrattuali. Fermo restando quanto concordato nel contratto nazionale in merito ai rimandi contrattuali e al lavoro delle commissioni la Fillea presenta le seguenti richieste.

SICUREZZA E DIRITTI

In base alla Dichiarazione Congiunta dell'art. 29 del CCNL 24 giugno 2008 si richiede l'istituzione, per le materie normative riguardanti la sicurezza, l'informazione e la formazione professionale, l'unicità di cantiere in capo all'impresa principale.

Tale normativa vale anche ai fine del rapporto fra imprese operanti nel cantiere e il CTP.

PROTOCOLLO RLST

Art. 1 – Ambito di attività

Per tutte le imprese nelle quali non si sia provveduto all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le parti convengono che gli stessi siano individuati nell'ambito territoriale.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di ambito territoriale (di seguito denominati RLST) svolgeranno le proprie funzioni esclusivamente con riferimento alle imprese di cui al comma precedente operanti nella zona di volta in volta loro assegnata.

Art. 2 – Designazione elezione e nomina

Il RLST è designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori . Tale designazione sarà approvata in apposita assemblea . Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore, tramite comunicazione scritta, all'Associazione Costruttori Edili della provincia, al Comitato Paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale proviene il lavoratore.

Art. 3 – Attribuzioni

Secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n° 81/08 il RLST, attenendosi alle modalità fissate nel presente accordo, esercita, nelle aziende o unità produttive ubicate nella zona di sua competenza, le seguenti attribuzioni:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività delle imprese;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa ovvero nell'unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato dal Comitato Paritetico Territoriale e dall'Ente Scuola in merito all'organizzazione della formazione;
- e) riceve, in occasione degli accessi ai luoghi di lavoro, le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze ed i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) promuove l'elaborazione , l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- h) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- i) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs 81/08;
- j) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- k) con nota scritta avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- l) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza durante il lavoro;
- m) può chiedere la convocazione di riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi secondo quanto previsto dall'art. 35 del D. Lgs 81/08;
- n) il RLST informa i lavoratori dei rischi riscontrati durante l'accesso al luogo di lavoro; a tal fine l'impresa deve provvedere alle opportune agibilità.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di all'art. 17 del D. Lgs. n° 81/08, nonché quanto previsto al punto r) dell'art. 18 del D. Lgs. N° 81/08 -

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue attività, il RLST non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali esecutive.

Art. 4 – Accesso ai luoghi di lavoro

Per quanto riguarda le visite presso le aziende viene previsto:

- a) il RLST preannuncia e concorda con l'impresa la visita che ha programmato di effettuare; il diritto di accesso ai cantieri dovrà tenere conto delle specifiche esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- b) l'impresa è impegnata a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di sicurezza;
- c) gli RLST sono muniti di apposite tessere di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
- d) agli RLST viene consegnata copia della documentazione aziendale di cui al D.Lgs. 81/08 –allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
- e) gli RLST sono tenuti alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale;
- f) delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto verbale, in copia inviato all'azienda, da archiviare presso la sede degli RLST. Nel verbale vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal RLST;
- g) le visite degli RLST oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale , anche per il tramite e con l'assistenza dell'associazioni -imprenditoriali di settore e/o dei dipendenti.

Art. 5 – Controversie

Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato Paritetico Territoriale in qualità di O.P.P.

Ogni controversia va segnalata alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 6 – Numero dei RLST

Il numero dei RLST sarà definito a livello territoriale tenuto conto dell'ammontare della contribuzione del numero di imprese presso le quali i RLST dovranno operare, dal numero dei relativi dipendenti e dai cantieri in attività.

Art. 7 – Formazione

Avuto l'incarico il RLST frequenta un corso di formazione di 120 ore in materia di sicurezza e di salute, sia di natura teorica che pratica.

Il corso di formazione dovrà tener conto in particolar modo delle funzioni che il RLST dovrà svolgere in relazione alle dimensioni ed alla tipologia delle imprese ed aver riguardo alle modalità di esercizio del suo incarico determinate dal presente accordo e da quanto previsto dalle norme di legge e contrattuali.

L'erogazione della formazione ai RLST è affidata al Comitato Paritetico Territoriale, che opererà di concerto con l'Ente Scuola . I due enti definiranno le modalità organizzative dell'attività formativa.

Per i contenuti dei programmi formativi il Comitato Paritetico Territoriale e l'Ente Scuola potranno far riferimento ad eventuali elaborati predisposti dal Formedil Nazionale e/o dal CNCTP.

Art. 9

Il RLST svolge, su indicazione delle organizzazioni territoriali, le attività di coordinatore delle RLS eventualmente presenti nei cantieri e nel territorio.

Art. 10

In ottemperanza a quanto previsto dal T.U. sulla Sicurezza D.Lgs. 81/08 in ogni circoscrizione territoriale vengono eletti/designati i RLST secondo le quantità territorialmente concordate.

I relativi costi mutualizzati a carico delle imprese comprendono e sostituiscono il versamento di cui all'art. 52 del suddetto D.Lgs. 81/08 ove effettivamente operanti gli RLST.

Sistema Classificatorio

Oltre al riconoscimento , sancito contrattualmente, delle competenze certificate dal sistema formativo ai fini dell'inquadramento, 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 tal fine, si richiede di:

- a) al lavoratore inquadrato nel 1° livello da almeno 12 mesi, anche se in diverse aziende, che perfezioni la propria professionalità con un percorso formativo di 24 ore, con i parametri definiti dal Formedil Nazionale, si chiede venga erogata una maggiorazione del 7% della paga base.
- b) il passaggio di alcune figure operaie al quinto livello retributivo: 1) per capi specialisti in possesso di patentino per operare su macchine complesse; 2) 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.
- c) demandare alla commissione prevista dall'art. 14 del CCNL 24 giugno 2008, oltre a quanto già previsto, di riconoscere la polivalenza quale criterio per il passaggio ai livelli superiori dei lavoratori inquadrati nel 1°, 2° e 3° livello.

IMPIEGATI E QUADRI – PARI OPPORTUNITA'

- o I lavoratori e le lavoratrici che abbiano prestato attività lavorativa con Contratto a Termine (full e part time) ovvero con Collaborazione a Progetto o Collaborazioni Coordinate e Continue ovvero in Somministrazione presso la stessa impresa con la medesima qualifica e mansione per più di sei mesi nell'eventualità che l'impresa debba assumere nei 18 mesi successivi al licenziamento personale a Tempo Indeterminato ricorrerà in via prioritaria all'assunzione di detto personale.
- o Nel caso di lavoratori a Part Time chiediamo che sia previsto un diritto di precedenza nel caso di assunzione a tempo pieno di lavoratori con le stesse mansioni
- o Chiediamo per gli impiegati la rivalutazione degli scatti di anzianità del 20%
- o Chiediamo che venga riconosciuta una rivalutazione della indennità Quadri.
- o Chiediamo per gli impiegati il superamento del vincolo delle 300 ore di insegnamento, previsto dall'art. 27 CCNL 24 giugno 2008 per il diritto alle 150 ore di permesso, per poter frequentare, oltre a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a corsi di alta formazione e di perfezionamento.

Si richiede di considerare della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile e, conseguentemente, di adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro previste dal contratto nazionale (es. part-time) e degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne; considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni dando mandato alle RSU di sede, assistite dalle OOSS, di aprire un confronto su tali materie con l'impresa assistita dalla propria Associazione di Rappresentanza.

ENTI BILATERALI

Le parti sociali affidano alla CNCE, anche alla luce dell'introduzione della 231/2001, il compito di individuare, attraverso il coinvolgimento delle competenze tecniche presenti nelle Casse procedure e modalità che permettano di garantire il corretto funzionamento di un Ente e quindi di predisporre una griglia di fattori che permettano di individuare e correggere eventuali anomalie che possano inficiare il funzionamento degli enti nel territorio.

Completamento ed evoluzione del sistema informatico. Precondizione: completamento del sistema MUT. Progetto di informatizzazione nazionale predisposto dalla CNCE che dovrà consentire innanzitutto il progressivo superamento delle banche dati nazionali esistenti e garantire la possibilità di gestione delle nuove funzioni affidate dai CCNL agli enti paritetici della categoria nazionali.

Realizzazione del cartellino come da progetto CNCE e di un progetto finalizzato a riportare il sistema a livello di qualità omogeneo e definito. Con lo scopo di ottimizzare costi, servizi e prestazioni, è opportuno prevedere a livello regionale forme di collaborazione e coordinamento tra le Casse Edili.

Nel caso di inadempienze accertate dai tre enti nazionali, che a tal scopo si dovranno dotare di una strumentazione adeguata, dovranno essere concordate e normate una serie di misure coercitive che le Parti Nazionali potranno adottare.

LAVORATORI MIGRANTI

Le parti nazionali in base a quanto previsto nello specifico capitolo del CCNL 24 giugno 2008 costituiscono un coordinamento operativo di scopo dei tre Enti Nazionali (CNCE, Formedil, CNCPT) al fine di presentare alle parti nazionali dei moduli operativi per:

- o attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata presso enti pubblici o presso le scuole edili.
- o Attuare i programmi di formazione interculturale sia al miglioramento della comunicazione fra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere.
- o Individuare azioni per l'integrazione dei lavoratori migranti, a partire dai problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, casa e servizi.

Tale lavoro dovrà terminare entro 4 mesi dalla sottoscrizione del CCNL per darne attuazione con singoli accordi a latere dello stesso.

- o Prevedere un percorso formativo, tramite la scuola edile, per il riconoscimento dei requisiti professionali acquisiti nel paese di origine.
- o Aumentare i 3 giorni di "congedo per eventi e cause particolari" previsti dall'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con il diritto ad ulteriori due giorni di permesso non retribuito.

COOPERLAVORO

Al fine di agevolare l'iscrizione dei lavoratori a COOPERLAVORO è opportuno – in un sistema frammentato, precario ed ad elevata mobilità anche territoriale -si chiede:

di prevedere la mutualizzazione dei costi a carico delle imprese con un contributo pari allo 0.30 della retribuzione.

- a) Di istituire una prestazione aggiuntiva per tutti coloro che percepiscono il premio APE nella misura del 10% dello stesso che verrà accantonato presso il fondo COOPERLAVORO a favore dei lavoratori.➔
- b) L' attivazione della delega per il prelevamento della quota del lavoratore che aderisce dalle somme accantonate presso le Cassa Edile, che provvederanno a fornire al lavoratore la necessaria certificazione utile ai fini fiscali;
- c) in presenza di possibili novità nelle disposizioni della COVIP, per rendere praticabile l'adesione al Fondo anche senza il versamento del TFR e verificare forme di mutualizzazione del TFR che i lavoratori scelgono di destinare alla previdenza complementare;
- d) di sottoscrivere da parte delle parti nazionali di un protocollo per rendere certi e puntuali le procedure delle casse edili sui versamenti a COOPERLAVORO, garantendo anche la continuità dell'adesione in caso di cambio di impresa.
- e) incaricare le Casse Edili, sotto il Coordinamento della CNCE, di promuovere azioni mirate ad incrementare le adesioni al Fondo.

Fondo Assicurativo con finalità previdenziale

Fermo restando la necessità della definizione da parte del Governo dei profili dei lavori usuranti chiediamo di:

- aprire un confronto concertativo con il Governo al fine di interconnettere il sistema obbligatorio e quello mutualistico;
- attivare con meccanismi di mutualizzazione un fondo atto a migliorare i tempi di accesso dei lavoratori alla previdenza obbligatoria.

Obiettivi del Fondo

L'obiettivo del fondo è l'anticipo flessibile del pensionamento di anzianità o di vecchiaia dei lavoratori edili iscritti nel sistema bilaterale di settore.

Principi istitutivi del Fondo

Il Fondo è nazionale ed è istituito dalle Associazioni stipulanti i CCNL del settore.

La contribuzione al fondo da parte delle imprese è in percentuale sulle ore dichiarate utili all'erogazione dell'APEO.

Il lavoratore maturerà una prestazione in settimane di anticipo al pensionamento in rapporto alle ore versate ai fini APEO.

La prestazione consiste nel versamento al FPD, in unica soluzione, del numero di settimane di contribuzione volontaria mancanti al lavoratore per raggiungere i requisiti di pensionamento di anzianità o di vecchiaia.

Di conseguenza, la prestazione riguarderà solo i lavoratori prossimi al pensionamento che possono vantare una lunga permanenza nel settore.

A tale scopo sarà definita un'adeguata regolamentazione

Procedura d'avvio

Viene istituita una Commissione tra le parti per elaborare un progetto sugli aspetti normativi ed attuariali atti all'equilibrio del fondo.

Sulla base del progetto, le parti definiranno i livelli di contribuzione, di prestazione e la gradualità di avvio del Fondo.

Concertazione con il Governo

Al fine di interconnettere il sistema obbligatorio e quello mutualistico del Fondo, le parti si impegnano ad aprire un confronto con il Governo sulle normative e sull'entità della contribuzione volontaria, ciò al fine di ottenere la possibilità del versamento volontario in unica soluzione in costanza del rapporto di lavoro, garantendo al lavoratore l'erogazione della pensione senza soluzione di continuità con la retribuzione.

IMPRESE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Al fine di favorire la crescita qualitativa del sistema impresa del settore è necessario riformare il sistema di certificazione SOA introducendo criteri e forme premiali per quelle imprese che denunciano nel tempo un congruo organico di figure operaie per l'espletamento delle proprie attività. Inoltre si assumono per via contrattuale i parametri per il rilascio del DURC per congruità sia nei lavori pubblici che privati.

In aggiunta a quanto previsto all'art. 5 del CCNL 24 giugno 2008 le imprese subappaltatrici o in subaffidamento sono tenute a comunicare alle casse edili i seguenti parametri del rilevamento della quantità di lavoro: a) ammontare del lavoro da eseguire, b) la durata del cantiere, c) il numero dei lavoratori impegnati. Sulla base dei dati forniti come precedentemente indicato le casse edili, con i parametri di congruità già definiti, rilasceranno il DURC.

Pertanto le parti ritengono indispensabile un riordino della materia che regola il subappalto. Per questo scopo le Parti ritengono che le imprese non debbano avvalersi del lavoro affidato in subappalto oltre al primo livello e che l'impresa subappaltatrice è impegnata alla realizzazione diretta dell'opera senza ricorrere a successivi subappalti o subaffidamenti.

Borsa Lavoro

- Al fine di dare concreta attuazione alla Borsa Lavoro prevista nei CCNL le parti decidono di attivare la sperimentazione in particolari aree del Paese di modalità di agevolazione del passaggio dei lavoratori interessati da processi di ammortizzatori sociali a momenti di formazione per la ricollocazione .