

>>> segue

- prevedere un percorso formativo per il riconoscimento dei requisiti professionali acquisiti nei paesi d'origine

- aumentare i 3 giorni di "congedo

per eventi e cause particolari" previsti dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, riconoscendo il diritto ad ulteriori 2 giorni di permesso non retribuito



PREVIDENZA INTEGRATIVA

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

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

- 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 Prevedi a favore dei lavoratori

- l'attivazione della delega per il prelievo 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

- 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

- di sottoscrivere tra le parti nazionali un protocollo per rendere certi e puntuali le procedure delle casse edili sui versamenti a Prevedi, garantendo anche la continuità dell'adesione in caso di cambio di impresa

- di 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 che il Governo definisca i profili dei lavori usuranti, chiediamo di

- aprire un confronto concertato 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.

IMPRESA 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 chiediamo che si assumano per via contrattuale i parametri per il rilascio del DURC per congruità sia nei lavori pubblici che privati.

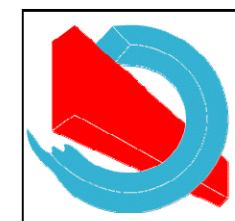
BORSA LAVORO

Al fine di dare concreta attuazione alla Borsa Lavoro prevista nei CCNL chiediamo che le parti decidano 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.

DIRITTI OLTRE LA CRISI

COOPERAZIONE - LE PROPOSTE DELLA FILLEA

Le nostre ragioni



FILLEA CGIL

La crisi che sta attraversando il settore, dovuta alla più generale crisi finanziaria mondiale, non può essere

combattuta comprimendo i redditi dei lavoratori dipendenti, anzi il rilancio dei consumi interni passa attraverso la difesa del potere di acquisto reale delle retribuzioni come indicato dalla Confederazione Europea dei Sindacati (CES).

Per questo è necessaria 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.

Per questo la CGIL non ha sottoscritto l'accordo di riforma del modello contrattuale firmato dalle parti datoriali, il Governo, CISL e UIL, che non consente di perseguire tali obiettivi e non aiuta a rinnovare i contratti nazionali limitando l'autonomia delle categorie.

Quell'accordo non salvaguarda il

potere di acquisto del salario nazionale, limita la quantità delle richieste salariali praticabili e l'azione autonoma delle parti nel definire i contratti nazionali, che così vengono a perdere valore quantitativo e significato normativo.

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, la sicurezza in modo particolare, che non possono essere disponibili a modifiche secondo le 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 punta sulla 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 Sta-

ti 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 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 della nostra piattaforma, sia per il salario che per i diritti e le regole sono coerenti a questi obiettivi. 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 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.

Partecipa alle assemblee
Esprimi il tuo parere con il voto!

Partecipa alle assemblee
Esprimi il tuo parere con il voto!

SALARIO

Per il triennio 2010 - 2012 la nostra richiesta salariale si basa su un **recupero inflattivo** applicato al salario del lavoratore di 2° livello, (il parametro di addensamento medio del settore). Inoltre, chiediamo di istituire un elemento distintivo della retribuzione di 15 euro al 1° livello e di 10 euro al 2° livello, a parziale recupero della perdita del potere d'acquisto subito negli anni.

LIVELLI	PARAMETRI	AUMENTO EURO	EDR per recupero inflattivo 1° e 2° LIVELLO
8	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 ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

La nostra richiesta è di portare l'EET al **12%** della paga base pari ad un incremento di **50,63 €** al 2° livello

CHIEDIAMO INOLTRE DI DEFINIRE LE CODE CONTRATTUALI DEL CCNL DEL 24 GIUGNO 2008

PARTE NORMATIVA

In occasione dell'ultimo Contratto Nazionale è stato stabilito di affidare la definizione di alcune materie contrattuali a successivi incontri tra le parti, anche attraverso la costituzione di apposite commissioni.

Fermo restando quanto concordato nel Contratto Nazionale in merito ai rimandi contrattuali e al lavoro delle commissioni **chiediamo**

SICUREZZA E DIRITTI: UNICITÀ DI CANTIERE

In base alla Dichiarazione Conjunta 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 fini del rapporto fra imprese operanti nel cantiere e il CTP.

PROTOCOLLO RLST

Chiediamo di definire una regolamentazione per la elezione, la formazione e le agibilità del Rappresentante dei LAVORATORI ALLA SICUREZZA TERRITORIALE, secondo quanto già previsto dal CCNL 24 giugno 2008 e dal TU 81/2008

SISTEMA CLASSIFICATORIO

Oltre al riconoscimento, sancito contrattualmente, delle competenze certificate dal sistema formativo ai fini dell'inquadramento, riteniamo necessario

- **da un lato** 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, chiediamo:

- **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, venga erogata una maggiorazione del 7% della paga base

- **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

- **demandare** alla commissione prevista dall'art. 14 del CCNL del 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.

Segue >>>

>>> segue

IMPIEGATI, QUADRI E POLITICHE DI GENERE

Per gli impiegati chiediamo che

- **in caso di assunzioni** a tempo indeterminato di figure impiegate, le imprese ricorran in via prioritaria ed assumere personale precario. Cioè quei lavoratori e quelle lavoratrici che abbiano prestato attività lavorativa con Contratti a Termine full e part time, Contratti a Progetto, Collaborazioni Coordinate e Continuative, Somministrazione presso la stessa azienda con medesima qualifica e mansione per più di sei mesi
- **la rivalutazione** degli scatti di anzianità del 20%
- **facilitare il diritto alle 150 ore** per frequentare corsi di perfezionamento e di alta specializzazione

Per i quadri chiediamo

- **che venga riconosciuto** un adeguamento dell'indennità prevista, e che lo stesso non sia riassorbibile

Per le politiche di genere

chiediamo che si promuovano e facilitino percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile, per dare massima importanza alla crescita ed alla qualità dell'occupazione femminile. In

particolare:

- **il riequilibrio** delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità, con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dalla maternità
- **forme di flessibilità** degli orari e strumenti di conciliazione (congedi parentali)

ENTI BILATERALI

Chiediamo di

- **completare** la messa in rete di tutte gli enti territoriali con gli enti nazionali

- **individuare** procedure e modalità che permettano di garantire il corretto funzionamento di un Ente

- **predisporre** una griglia di fattori che permettano di individuare e correggere eventuali anomalie che possano inficiare il funzionamento degli enti nel territorio

SISTEMA INFORMATICO

Chiediamo

- **il completamento** ed evoluzione del sistema informatico. Per fare ciò è indispensabile procedere al **completamento del sistema MUT**, cioè il 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.

MIGRANTI

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

- **attuare** corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata presso enti pubblici o presso le scuole edili

- **attuare** i programmi di formazione interculturale sia al miglioramento della comunicazione fra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere

- **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** e le parti si impegnano a dare attuazione con singoli accordi a latere dello stesso.

Segue >>>

Partecipa alle assemblee - Esprimi il tuo parere con il voto!