



## **PIATTAFORMA EDILIZIA FENEAL UIL – FILCA CISL – FILLEA CGIL**

**26 novembre 2012**

### **Richieste contrattuali CCNL Edilizia 2013 /2015**

#### **Premessa**

La crisi del settore delle costruzioni, ha prodotto in questi anni pesanti effetti sul piano produttivo ed occupazionale, le cui conseguenze sul piano sociale sono sempre più evidenti e preoccupanti.

Ciò nonostante la crisi rappresenta anche una occasione “unica” per affrontare con decisione i cambiamenti e gli adeguamenti che già da tempo si sono resi necessari e urgenti.

Lo strumento della contrattazione, ad iniziare dal rinnovo del CCNL, è la sede per trovare le soluzioni più idonee e garantire l’unità del comparto, la partecipazione e la rappresentanza di tutti i soggetti.

In questo senso, quale aspetto preliminare, deve essere data rapida attuazione agli impegni sottoscritti per completare il rinnovo di tutti i Contratti Integrativi Territoriali di secondo livello.

In una fase di crisi, la tutela dei diritti e la centralità del lavoro rappresentano il punto da cui partire in questo percorso.

Le Parti Sociali devono dotarsi di ulteriori regole, più aderenti alla realtà, più lungimiranti ed innovative, a reciproca garanzia di un regolare e positivo sviluppo del settore edile, oggi in stato di profonda sofferenza, aggravata anche da una crescente competizione tra imprese e, spesso tra imprese sane ed imprese irregolari.

Tali regole, però, sarebbero del tutto inefficaci se non fossero ispirate ad un ulteriore ampliamento dei diritti dei lavoratori.

Dobbiamo guardare da subito alla prospettiva del comparto, all’economia verde e alle innovazioni tecnologiche di ciclo e di prodotto che rappresentano una scommessa da vincere se vogliamo garantire una buona e duratura occupazione.

La nostra iniziativa per rivendicare gli investimenti necessari per l’apertura dei cantieri, per la realizzazione di nuove infrastrutture, per una concreta programmazione degli interventi destinati all’assetto ed al recupero del territorio, per la manutenzione ed il restauro, deve proseguire con coerenza e determinazione visto anche la scarsa efficacia dell’azione del Governo verso il comparto edile.

Dopo gli Stati Generali del 2010, le manifestazioni del 3 marzo e del 17 luglio 2012, sono in programma altre iniziative, che come sempre non intendiamo caricare solo dei nostri giusti propositi rivendicativi e di lotta, ma anche di proposta ed orientamento.

Così come devono accrescere le attenzioni per una competizione che si deve realizzare nel pieno rispetto delle regole, della legalità e della sicurezza.

In questo senso occorre dare piena attuazione alle intese relative a DURC per congruità, alla Borsa lavoro (BLEN.IT), alla patente a punti e alla qualificazione del sistema di impresa, compresa l'asseverazione.

### **Assetti contrattuali**

Si conferma per l'intero comparto, l'attuale sistema contrattuale basato su due livelli: nazionale e territoriale.

In riferimento al livello territoriale della contrattazione, per una relativa delimitazione dei relativi ambiti, va posta la dovuta attenzione alla ricomposizione degli assetti istituzionali che sono in discussione (aree metropolitane e provincie).

Per esso si confermano le materie negoziali attualmente previste, con il chiaro proposito di rafforzare un valido strumento che può meglio cogliere le potenzialità e le dinamiche territoriali; bisogna superare il concetto del "tetto massimo" e delegare la scelta dei parametri da utilizzare per il suo inquadramento a livello territoriale (ad es. tutti territoriali, oppure uno nazionale e quattro territoriali). Bisogna, poi, procedere alla verifica dell'applicazioni dell'E.V.R. (quantità, parametri, modalità erogazione, valutazione delle difficoltà riscontrate per introdurre le opportune modifiche ecc.).

Si chiede, in sostanza, di semplificare e modificare il meccanismo di calcolo prevedendo riferimenti annuali "omogenei nel comparto" e più ravvicinati nel tempo.

Per il prossimo triennio le Parti Sociali indicano come riferimento medio dell'Elemento Variabile Retribuzione il 7% della paga base. L'E.V.R. maturato, sarà erogato mensilmente in busta paga. Tale percentuale di incremento definita dal CCNL verrà successivamente commisurata ed erogata nella sua variabilità nei singoli territori sulla base dei parametri e indicatori prescelti che meglio fotografano l'andamento del settore.

È necessario, infine, ridefinire la verifica aziendale nelle situazioni di maggiore produttività.

Bisogna, inoltre, regolamentare le nuove tipologie di lavori. E regolamentare il lavoro edile marittimo.

### **Sistema di partecipazione e informazione e grandi imprese**

Si chiede la corretta applicazione della direttiva CEE sui diritti di informazione;

Bisogna adeguare le soglie che rendono esigibili il diritto contrattuale alle informazioni (con automatismi e vincoli per gli incontri).

Per questo si propone la costituzione di una commissione bilaterale e paritetica a livello nazionale che possa tra l'altro dare indirizzi per la gestione di problemi aziendali quali inquadramento, organizzazione del lavoro, informazioni, investimenti ecc.

A tale Commissione paritetica va anche demandata l'adozione di criteri di responsabilità sociale da applicare con i relativi strumenti (bilancio sociale, codice etico ecc.) sia in fase di rendicontazione dell'attività, sia nella fase operativa (gestione cantieri, appalti, subappalti, gestione personale ecc.), e la verifica dell'attuazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza (SGSL) e asseverazione.

### **Regolarità degli appalti e Subappalto**

Per garantire ulteriori progressi nella regolarizzazione del mercato delle costruzioni bisogna:

- ultimare l'introduzione della congruità e della relativa denuncia dei lavoratori e delle ore lavorate per cantiere compiendo i passi legislativi in relazione al rilascio del DURC;
- Introdurre l'obbligo per l'impresa che acquisisce una lavorazione in subappalto di eseguirla in proprio;
- ottenere comunicazione, a tale scopo, da parte della cassa edile a tutte le parti sociali in "tempo reale", sulla base di richiesta formale, dell'elenco delle imprese e dei lavoratori presenti in cantiere e delle relative ore lavorate;
- individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti e del lavoro con gli strumenti legislativi e contrattuali e perfezionare metodi di conferma delle dimissioni;

### **Inquadramento, classificazione dei lavoratori, formazione, mercato del lavoro e diritti.**

La crisi ha accentuato fenomeni preoccupanti di "deregolamentazione" nel mercato del lavoro edile con pesanti ricadute negative sia sul versante della gestione degli ENTI BILATERALI che della sicurezza e legalità.

Il recente provvedimento governativo, in tema di mercato del lavoro, incide solo parzialmente sui fattori critici della precarietà registrata nel comparto. Per non vanificare gli sforzi comuni messi in atto per la riqualificazione del settore, in considerazione delle particolari caratteristiche di "mobilità e temporaneità" dei cantieri che rendono il lavoro edile nella sua specificità "ordinariamente precario", si rivendica:

- di procedere ad una revisione delle **flessibilità** escludendo la possibilità di applicazione in edilizia della flessibilità "malata" quale il lavoro a chiamata, i voucher ecc. e/o di modalità che rendono ancor più precario il rapporto di lavoro;
- riproponiamo il "**repertorio delle competenze professionali**" redatto da Formedil nazionale, non solo per individuare le nuove mansioni edili alla luce della modernizzazione tecnologica delle lavorazioni nel settore delle costruzioni, anche al fine di precisare l'opportuna articolazione delle professionalità, degli inquadramenti e delle relative differenze salariali, a partire dalle prossime tornate contrattuali;

- di riscrivere le clausole del **contratto a termine** riducendone il ricorso;
- di definire obbligatorio, con le opportune modalità operative, l'**applicazione del contratto edile** nei cantieri, per i relativi lavori, superando forme di evasione ed elusione (es. applicazione contratti diversi quali commercio, trasporti ecc.). Il "fenomeno" delle "partite iva" che in molti casi rappresentano una elusione contributiva e fiscale ed una forma di concorrenza sleale fra imprese, deve essere regolamentato, salvaguardando l'eventuale "libera scelta" individuale del lavoratore, da considerare soprattutto per le alte professionalità, che abbiano come criterio quello dell'effettiva autonomia economica gestionale ed organizzativa. Il datore di lavoro che intende avvalersi delle diverse forme di accesso al lavoro deve dare "preventiva" comunicazione alla RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE e alle OOSS territoriali competenti, oltre che agli ENTI BILATERALI. Si chiede quindi di prevedere una sorta di registro e di "contatore" di queste figure professionali;
- di completare il percorso di **Blen.it** con l'introduzione del matching attraverso l'utilizzo dei servizi pubblici e/o di terzi.
- La crescente attenzione ai temi del recupero e manutenzione, restauro e consolidamento strutturale degli edifici a rischio sismico, risparmio energetico e/o bioedilizia necessitano di un posizionamento del nostro sistema formativo su programmi di **formazione professionale** specifici, anche in considerazione che gli investimenti e l'introduzione di innovazioni sono correlati a un aumento della competitività, ad un aumento della occupazione e, soprattutto, ad una occupazione di maggiore qualità. Il sistema formativo bilaterale deve saper dialogare ed essere pronto alle domande delle imprese innovative.
- Per quanto riguarda le politiche relative a **Salute e Sicurezza** si propone: di garantire l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, anche attraverso la mutualizzazione dei costi, con una gestione ed implementazione dei dati tramite i CPT, le Parti Sociali e con il coinvolgimento dei lavoratori. l'attribuzione a RLS e RLST anche di compiti e funzioni ambientali; di agevolare il rapporto tra RLST e lavoratori mettendo a loro disposizione la gestione di un'ora di assemblea all'anno su tematiche relative a salute e sicurezza; la presenza degli RLST nella gestione dei momenti formativi sulla salute e sicurezza gestiti da Scuole edili e CPT; far diventare gli RLST, oltre alle strutture sindacali territoriali, referenti degli RLS; presenza delle organizzazioni sindacali nelle elezioni degli RLS o inserimento di metodologie per evitare la costituzione di RLS di "comodo" attraverso l'adozione di procedure condivise e certe.
- di recepire e adeguare la normativa sull'**apprendistato**. La modalità principale di accesso al lavoro deve avvenire attraverso l'Apprendistato. La regolamentazione contrattuale definita dalle PARTI SOCIALI deve prevedere, perciò, oltre agli adeguamenti legislativi rispetto ai tempi e alle retribuzioni, anche un adeguato percorso formativo da realizzarsi con appositi moduli (pacchetto di ore) definiti nazionalmente e realizzati anche preventivamente all'avvio al lavoro, direttamente nei territori dagli enti bilaterali di settore, attraverso specifici piani formativi definiti dal Formedil Nazionale e realizzati dalle scuole edili territoriali.

- di monitorare e regolamentare il fenomeno del **“distacco”** nelle sue componenti interne ed intracomunitarie, anche in raccordo con la direttiva CEE, prevedendo l’obbligo di informazione alle RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE, ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI e ENTI BILATERALI e rendendo obbligatorio da parte delle imprese dare comunicazione su questo elemento nella contrattazione preventiva. Rendere obbligatoria l’iscrizione delle Imprese alla cassa edile dove si svolge il lavoro;
- di favorire l’integrazione dei **lavoratori immigrati** dotando il settore di strumenti attuativi, che il sistema delle scuole edili possa adottare per concretizzare quanto già previsto nel CCNL su: corsi di lingua italiana, programmi di formazione interculturale, azioni per l’integrazione nel cantiere di mensa, calendario annuo, casa e servizi. Tutto questo pensato anche in collaborazione con il sistema scolastico e con le politiche territoriali della pubblica amministrazione. Per i lavoratori immigrati vanno riconosciute le festività religiose anche eventualmente attraverso permessi non retribuiti, a cui si devono aggiungere ulteriori 3 giorni di permesso in caso di lutto, di congedi parentali o esigenze familiari al fine di raggiungere il paese di origine;
- è necessario favorire la crescita e la qualità dell’occupazione femminile e conseguentemente di facilitare le **pari opportunità** e promuovere i percorsi di carriera in particolar modo attraverso l’utilizzo della formazione. Particolare riguardo va posto alle lavoratrici in rientro da congedi per maternità evitando discriminazioni. Migliorare la qualità organizzativa delle forme di flessibilità dell’orario di lavoro (part time). Attivare quanto previsto dalla recente riforma del lavoro in materia di congedi parentali (congedi di paternità obbligatori, 1 giorno obbligatorio entro 5 mesi dalla nascita, e due giorni facoltativi);
- è inoltre necessario promuovere e sottoscrivere codici etici e di condotta per la prevenzione ed il contrasto del **mobbing**, delle violenze fisiche e morali e contro ogni forma di discriminazione;
- **garantire la legalità** è questione centrale nella definizione delle linee strategiche per la qualificazione e la trasparenza delle imprese e del settore edile nel suo complesso. Il nostro impegno è quello di contrastare nelle imprese e nei cantieri la presenza delle mafie, del caporalato, e la tratta degli esseri umani. Per queste ragioni siamo a chiedere la istituzione del “Tavolo Legalità Nazionale” composto dalle PARTI SOCIALI firmatarie, per definire protocolli di legalità, linee guida, interdittive, rapporti con il Comitato di coordinamento di alta sorveglianza sulle Grandi Opere (CCASGO) e le Istituzioni, flussi di mano d’opera e contrasto al caporalato, riciclaggio di capitali illeciti, subappalti e appalti, forniture, Europa;
- per **Impiegati e quadri** si chiede la possibilità di un maggiore coinvolgimento in relazione agli ENTI BILATERALI ed in particolare per l’accesso a prestazioni extra contrattuali da definire sulla base di specifiche contribuzioni a carico delle imprese e degli stessi impiegati. In particolare si devono definire tipologie di prestazioni idonee a rispondere alle specifiche esigenze del personale femminile che costituisce buona parte delle fasi lavorative impiegate (es. asili nido, prestazioni sanitarie, etc.);

- per gli **impiegati** con compiti di progettazione e responsabilità sarebbe utile prevedere forme di copertura assicurativa e adeguati livelli formativi. Prevedere nell'inquadramento la figura del progettista, capo progetto, direttore dei lavori, direttore operativo, assistente al direttore dei lavori e responsabile alla sicurezza.

### **Grandi cantieri contrattazione d' anticipo e ruolo RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

La contrattazione d'anticipo come definita dall'art. 3 comma C) "*GRANDI OPERE*" è una procedura di concertazione preventiva che bisogna estendere e rendere vincolante anche allargando i temi oggetto del confronto, come da prassi consolidata.

La contrattazione di "cantiere" è un obiettivo centrale per affrontare temi quali: trasparenza, legalità, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro e diritti. È necessario ridefinire le modalità ed i contenuti di questo esercizio contrattuale in relazione al ruolo delle RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE ad iniziare dalla completa attuazione di quanto già previsto contrattualmente, introducendolo nell'art. 6 del ccnl quale materia disponibile di contrattazione a livello locale.

### **Enti Bilaterali**

Si conferma l'importanza strategica del ruolo degli ENTI BILATERALI nel settore edile così come la loro matrice contrattuale, espressione diretta della volontà delle PARTI SOCIALI nazionali e territoriali.

La crisi e i preoccupanti fenomeni "elusivi" in atto, stanno determinando, crescenti fenomeni di squilibrio economico nella gestione degli Enti Bilaterali con conseguenze negative in termini di funzionalità ed efficienza. Per questo si rende necessario intervenire con urgenza ad iniziare dalle situazioni più critiche, sulla base di una analisi e verifica condivisa dalle Parti Sociali.

Per superare questa fase di "difficoltà" nella quale si trovano ad operare oggi gli ENTI BILATERALI, è necessario definire un "progetto strategico e di sistema" che guardi ad una nuova prospettiva "unitaria", comprensiva di tutte le rappresentanze, per l'intero comparto, ma anche in grado di garantire efficacia, efficienza, trasparenza e coerenza con l'applicazione della contrattazione nella sua interezza: con enti che rendono chiara la distinzione tra le funzioni della formazione e della sicurezza, oltre che delle Casse edili.

La premessa e garanzia della riuscita del "progetto di riforma" relativo agli Enti Bilaterali, sta nella contemporanea ridefinizione del secondo livello di contrattazione, e della sua tendenziale "coincidenza" territoriale con il perimetro dell'Ente. Un elemento questo altrettanto strategico che deve coinvolgere, responsabilizzare e rafforzare il ruolo delle parti sociali territoriali. Da riconfermare che tutte le casse edili devono riconoscere i distinti CCNL ed integrativi territoriali, così come la reciprocità delle ore lavorate in territori diversi.

Agli enti bilaterali, in virtù della valorizzazione che hanno ricevuto nel corso del tempo, sono affidati compiti sempre più significativi, non solo nella attuazione delle diverse tematiche contrattuali, così come nella gestione dei nuovi servizi definiti dalle intese delle PARTI SOCIALI, ma anche quelli contemplati dalle norme emanate dalle pubbliche istituzioni che ne hanno definitivamente riconosciuto la legittimazione. A livello contrattuale le PARTI SOCIALI devono trovare nuove sinergie dalla razionalizzazione delle competenze e delle risorse impiegate.

Per queste ragioni le PARTI SOCIALI devono potenziare il ruolo, fino a regolamentarne il funzionamento, del Comitato Nazionale della Bilateralità, inteso non solo come luogo di confronto e di verifica contrattuale, ma anche di governo della Bilateralità intervenendo a risolvere le problematiche insorgenti, soprattutto in relazione alle novità introdotte, rafforzando gli adeguati strumenti di intervento.

CNCE, FORMEDIL, CNCPT si confermano, sulla base dei compiti definiti e assegnati dal vigente CCNL, i soggetti abilitati alla “corretta” verifica tecnica della applicazione dei disposti nazionali tesi alla omogeneizzazione e semplificazione delle procedure informatiche anche innovative, per la lettura dei flussi e della attività ordinarie dei singoli enti e per il rilascio “univoco” delle relative certificazioni.

In questo contesto dovrà inoltre essere previsto un maggiore ruolo di coordinamento e di indirizzo delle PARTI SOCIALI a livello regionale sia per quanto riguarda il governo del progetto strategico di sistema degli ENTI BILATERALI sia il più efficace governo della mobilità dei lavoratori e delle imprese.

Nuove regole e adeguate soluzioni (anche attraverso l’uso generalizzato del badge – cartellino di riconoscimento) andranno individuate per ridurre i fenomeni di elusione contributiva e fiscale fra le ore effettivamente lavorate e quelle denunciate alle Casse Edili.

Deve essere l’impresa a dover dimostrare la correttezza delle ore dichiarate nella denuncia. Completando l’orario di lavoro con le eventuali cause di minor prestazione lavorativa. Prevedendo anche contribuzioni compensative aggiuntive.

Occorre anche ridefinire i sistemi informatici degli enti bilaterali per avere il miglior rapporto costi efficienza e la proprietà delle fonti.

È necessario, pertanto, ragionare su un concreto efficientamento degli Enti Bilaterali, che comporta innanzitutto l’essenzialità del loro impianto sul territorio, unificando in primo luogo le medesime funzioni contemplate nelle diverse contrattazioni collettive e agevolando il rientro di imprese che oggi fanno capo ai cosiddetti “enti anomali”, occorre valorizzare anche le esperienze dei coordinamenti regionali dei CPT e dei Formedil regionali e delle stesse Casse Edili, che vanno costituiti, ove non presenti, senza costi aggiuntivi e in una logica di sistema.

In questa tornata contrattuale vanno attivati processi convincenti di semplificazione degli Enti Bilaterali che devono essere accompagnati da adeguate politiche di ottimizzazione dei costi relativamente alla qualità professionale degli addetti. e alla loro quantificazione.

Vanno, pertanto, indicate le soglie minime di dimensioni sotto le quali gli Enti Paritetici di diversa natura dovranno accorparsi territorialmente, in base ad una meditata e condivisa programmazione complessiva dei provvedimenti necessari, valutando anche, ove possibile, la loro eventuale regionalizzazione. Un percorso che dovrà avere diverse modalità di attuazione in base alle distinte realtà territoriali, seguendo perciò indirizzi certi e omogenei definiti a livello nazionale. Il dimensionamento potrà anche corrispondere alle future modifiche istituzionali e comunque dovrà comportare la piena applicazione delle funzioni previste dalla contrattazione.

La riforma degli Enti Bilaterali e del secondo livello di contrattazione deve essere anche l'occasione per la riunificazione del comparto edile, fermo restando la rispettiva autonomia contrattuale delle controparti.

Gli Enti Paritetici devono attuare pienamente il mandato affidato loro dalle Parti Sociali e per questo devono far confluire, seppur con modalità gestionali ed organizzative e prestazioni diverse, tutte le tipologie contrattuali e di rapporto di lavoro esistenti (operai, impiegati, autonomi ecc.) per rappresentare tutto il mercato del lavoro di settore-

Bisogna, inoltre, istituire a livello nazionale meccanismi di controllo e verifica della gestione, trasparenza, correttezza ed efficacia, che diano migliori garanzie e maggior tempestività di intervento rispetto alle attuali modalità di revisione e certificazione dei bilanci, nonché ispettive. Gli ENTI BILATERALI dovranno inoltre operare nella logica della responsabilità sociale d'impresa e dotarsi del bilancio sociale.

Si deve migliorare la sanità integrativa per ottimizzare costi/prestazioni anche innovando. Occorre analizzare e verificare la possibilità di integrare i contributi e utilizzare questo come strumento per il risparmio fiscale della contribuzione dei lavoratori alle casse.

#### **Aumenti salariali. Tabella**

manovale	€ 130	(par. 100)
qualificato	€ 148	(par. 114)
specializzato	€ 165	(par. 127)
IV livello	€ 177	(par. 136.5)
V livello	€ 199	(par. 153)
VI livello	€ 234	(par. 180)
VII livello	€ 273	(par. 210)
VIII livello	€ 325	(par. 250)

#### **Previdenza integrativa. COOPERLAVORO**

- Definire modalità operative del fondo "0.10" con finalità pensionistiche ed incrementare la relativa cassa portandolo a regime;
- Verifica situazione prevedi individuando le soluzioni migliori per far aderire l'intera platea dei lavoratori;
- Si chiede un aumento del versamento pari a 0,10% a carico delle imprese.