

## *VERSO IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE EDILIZIA*

RINNOVARE IL  
CONTRATTO DI LAVORO:

- ◆ PER LA QUALITA' del LAVORO EDILE
- ◆ PER LA QUALITA' del MERCATO DEL LAVORO e del SISTEMA D'IMPRESA
- ◆ PER LA TRASPARENZA e LA REGOLARITA' nei CANTIERI

### **IPOTESI PIATTAFORMA RINNOVO CCNL EDILI**

Il settore delle Costruzioni sta vivendo da alcuni anni una fase positiva di crescita, sia nel versante dei Lavori Pubblici sia in quello dei Lavori Privati. *Per garantire la continuità produttiva del settore è però indispensabile una programmazione in grado di assicurare certezza delle risorse necessarie.*

Ma c'è anche bisogno di una diversa e migliore qualità delle Relazioni Industriali che attraverso la concertazione valorizzino le competenze, le professionalità e la qualità del lavoro. Tutto questo è realizzabile attraverso il concorso della bilateralità di settore per il governo del Mercato del Lavoro.

### **CONTRO IL LAVORO NERO**

**PER LA REGOLARITA' NEI LAVORI PRIVATI E PUBBLICI.**

**PER QUALIFICARE IL MERCATO DEL LAVORO ED IL SISTEMA DI IMPRESA**

Feneal – Filca e Fillea puntano a conseguire nell’edilizia:

- più trasparenza
- più regolarità
- più qualità

Per conseguire questi obiettivi occorre intervenire nel governo del mercato del lavoro e nella qualificazione della formazione professionale del settore attraverso:

- a) l’estensione degli obblighi di contribuzione nei confronti delle Casse Edili di meccanismi analoghi a quelli previsti dall’art. 29 della L. 341/95 per le assicurazioni di legge. In tal modo si eviteranno le forme di evasione contributiva connesse alla mancata denuncia delle ore lavorate e si premieranno quelle imprese che operano con correttezza nel mercato;
- a) la creazione di un sistema di certificazione di Regolarità Contributiva dei lavori privati, in conformità all’estensione normativa anche ai lavori privati del DURC;
- b) l’estensione in tutte le province dello Sportello Unico e del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) rilasciato unitamente da INPS – INAIL e Casse Edili attraverso una convenzione nazionale;
- c) la definizione tra le parti di una procedura di verifica della congruità dei versamenti alla Cassa Edile e del rispetto di quanto previsto in materia di subappalti, in modo che le ore denunciate corrispondano a quelle realmente lavorate;
- d) la riqualificazione del Sistema Paritetico della Formazione Professionale, con particolare riferimento al Sistema FORMEDIL nazionale e regionale, per il pieno utilizzo nel settore del fondo intecconfederale dello 0,30% per la formazione continua.

## **PER UN RUOLO DEGLI ENTI PARITETICI NEL GOVERNO DEL MERCATO DEL LAVORO EDILE**

Per aumentare la qualità del lavoro occorre intervenire su tre strumenti fondamentali:

- a) Servizi per l'impiego
- b) Formazione Professionale
- c) Ammortizzatori sociali.

E' indispensabile quindi far incontrare domanda ed offerta di lavoro. Ma occorre creare, attraverso la concertazione e programmazione tra le parti sociali e le istituzioni sia a livello nazionale che territoriale, le condizioni per un governo del mercato del lavoro nel settore edile che renda regolare e trasparente l'incontro tra domanda ed offerta.

All'interno del Sistema paritetico formativo devono essere costituiti SPORTELLI PER L'INCONTRO DI DOMANDA E OFFERTA, strumenti regolati da una convenzione da stipularsi tra il Sistema Formativo Paritetico del settore edile ed i soggetti titolari del collocamento. Così la bilateralità di settore potrà interagire ed integrarsi con i servizi per l'impiego esercitando in "esclusiva" la formazione di settore. Lo sportello dell'Ente di Formazione, deve essere lo strumento di attuazione della CONVENZIONE e dovrà svolgere le seguenti funzioni:

- Attività di promozione
- Raccolta di richieste
- Servizio formativo e certificazione dei percorsi formativi

L'insieme degli interventi delineati avrà la necessità di essere sostenuto e corroborato da ulteriori azioni per rafforzare il Sistema della Bilateralità e rinnovare le convenienze per i lavoratori e per le imprese.

## **SISTEMA DI CONCERTAZIONE e DI INFORMAZIONE**

Feneal – Filca e Fillea ritengono che le attuali dimensioni di fatturato e/o di risorse umane impegnate nell'impresa, e/o gruppo e le innovazioni legislative pongono la necessità di:

- rivisitare, per il livello nazionale e quello territoriale, le soglie di fatturato ed il numero dei lavoratori occupati.....
- adeguare la normativa all'introduzione della figura del Contraente Generale.
- recepire nel sistema informativo la prassi della "concertazione preventiva", già adottata positivamente in questi anni, nel rapporto con le stazioni appaltanti, e/o con i concessionari di grandi OO.PP.

- individuando le soglie d'accesso e le materie di confronto inerenti i fabbisogni di manodopera e le relative necessità formative, l'organizzazione del lavoro e le esigenze logistiche, nonché la salvaguardia dei diritti per i lavoratori impiegati nel processo produttivo;
- definire una sessione di incontro annuale per monitorare i flussi di lavoratori extracomunitari in relazione all'andamento del mercato del lavoro del settore.

## **ORARIO DI LAVORO**

Feneal, Filca e Fillea ritengono che vada riconfermata l'attuale normativa del ccnl . Ritengono inoltre che una definizione dell'orario di lavoro, anche su base annua, possa essere utilizzata per processi produttivi "complessi" e pluriennali. Ma per fare ciò si dovrà puntare alla compatibilità tra l'esercizio delle attività produttive con l'effettiva fruizione dei diritti contrattuali (permessi, ferie etc..) anche in questi cantieri e con la possibilità di migliorare la condizione dei lavoratori in rapporto alla famiglia, facendo particolare attenzione al fenomeno del pendolarismo e utilizzando sperimentalmente anche la “banca delle ore”.

Sulla materia della “Banca delle ore” sarà necessario altresì che le parti procedano ad un “avviso comune” finalizzato al riconoscimento pluriennale della stessa da parte degli Enti previdenziali, anche per un possibile utilizzo ai fini della anticipazione pensionistica nel caso di periodi lavorativi svolti e riconosciuti come “lavori usuranti”.

Per i lavoratori a turni avvicendati si richiedono l'introduzione della mezz'ora retribuita e la rivisitazione delle maggiorazioni per alcuni lavori a turni o festivi.

### **◆ LAVORI DISAGIATI**

Si richiede la revisione delle lavorazioni già individuate e l'inserimento di nuove quali: restauro, bitumazione, coibentazione, lavori in parete. Si richiede la revisione degli attuali limiti del fronte lavorazioni in galleria.

Si punta all'adeguamento delle percentuali della tabella unica a quella delle situazioni extra.

## ➤ AUTISTI

Vanno rese compatibili le normative contrattuali con quelle legislative relative ai tempi di guida e di lavoro.

### ◆ ART. 58: ( Trasferimento impiegati)

Occorre stabilire che venga data un'informazione preventiva alle OO.SS. territoriali e alle RSU-RSA.

## DIRITTI

### ◆ Tutela Lavoratrici :

- integrazione al 100% della normale retribuzione netta per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria;
- periodi di assenza per maternità validi ai fini del calcolo della prestazione APEO

### ◆ Congedo matrimoniale per gli operai :

15 giorni di calendario (104 ore retribuite)

### ◆ Immigrati :

- Prevedere modalità di gestione tese ad armonizzare la fruizione delle ferie e delle festività, rendendole compatibili con le esigenze particolari dei lavoratori immigrati.
- In collegamento con i flussi è necessario sviluppare la formazione di ingresso, anche attraverso attività da svolgersi eventualmente nei paesi di origine, da parte degli Enti Bilaterali di settore, con priorità ai processi di alfabetizzazione, professionalizzazione e sicurezza.

### ◆ Mobbing:

- prevedere norme ed azioni positive per combattere e prevenire eventuali fenomeni discriminatori e/o comportamenti e situazioni che minino l'integrità psico-fisica dei lavoratori.
- Istituire una Commissione Nazionale di monitoraggio ed intervento sulla materia.

◆ **Malattia ed Infortunio :**

- Superamento della carenza.
- Rivisitazione della normativa sulla conservazione del posto di lavoro.
- Equiparazione della normativa operai, sulla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia professionale, con quella degli impiegati.

**WELFARE INTEGRATIVO :**

◆ **Fondo Prevedi :**

- innalzamento del contributo a carico delle imprese.
- incremento quota TFR. Al fine di rendere più agevole il rapporto con il Fondo Prevedi si ritiene utile ampliare e generalizzare, sul piano nazionale, l'esperienza dell'accantonamento del TFR in Cassa Edile.

◆ **Prestazioni Sanitarie Integrative :**

- E' necessario applicare quanto previsto contrattualmente orientandone i contenuti in direzione di un Sistema Nazionale.

◆ **Articolo 39 ( accordi locali) :**

- Integrare le materie demandate con la possibilità di prevedere, presso la Cassa Edile, la costituzione di forme di garanzia della retribuzione in caso di fallimento.
- Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, fermo restando l'articolato contrattuale in vigore, si conviene di inserire un elemento di deroga in positivo della misura massima definita a livello nazionale al verificarsi di particolari situazioni produttivi e occupazionali.

**PROFESSIONALITA' e CLASSIFICAZIONE**

Feneal, Filca e Fillea richiedono una revisione dell'intera struttura che, superando il rapporto esclusivo tra mansione svolta ed inquadramento,

tenga, a questo fine, conto della professionalità, delle competenze sviluppate dal lavoratore, della formazione e dell'uso flessibile delle diverse competenze professionali espresse.

Il nuovo sistema dovrà essere articolato su aree professionali omogenee, con diversi valori retributivi interni e con ampliamento dell'attuale scala parametrale .

Il nuovo sistema dovrà agevolare lo sviluppo delle “ carriere” e dovrà avere nella formazione professionale il perno centrale per l’entrata, la permanenza e l’aggiornamento e dovrà costituire elemento di valutazione ai fini contrattuali.

A questo proposito, la certificazione e registrazione da parte degli enti formativi di settore dei percorsi professionali dei lavoratori, rimane la proposta che accompagna e rende possibile la scelta sopra evidenziata.

L’esito contrattuale dovrà definire un quadro convenuto con scelte che una Commissione Tecnica dovrà approfondire e restituire in tempi certi alle parti sociali, per la valutazione e trasposizione contrattuale.

Pur essendo questa la scelta centrale di intervento contrattuale è necessario, nel frattempo, procedere a rivisitare alcuni profili professionali.

#### ◆ APPRENDISTATO

Occorre adeguare l’attuale regolamentazione contrattuale dell’apprendistato quale forma primaria di ingresso nel settore al fine di favorire l’ingresso e la permanenza dei giovani .

#### ◆ Art. 77 (Quadri)

- Adeguamento normativo-economico dell’indennità di funzione e definizione di permessi retribuiti per aggiornamenti professionali, codeterminazione dei carichi di lavoro e definizione di premialità legate ad obiettivi.

## SICUREZZA

- Si richiede l’equiparazione delle ore di formazione alla misura prevista dalla legislazione in materia.

- Si richiede di procedere, in cantieri a pluralità di presenza di imprese, ad adeguare quanto previsto in materia di RLS
- Integrare l'art. 39 del vigente CCNL prevedendo tra le materie anche quella concernente RLS e RLST.
- Prevedere assemblee sulla sicurezza in tutti i luoghi di lavoro, convocate dalle OO.SS. territoriali .
- Alla luce delle esperienze maturate in questi anni, si ritiene necessario che tutti i cantieri abbiano forme di rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori.
- Informare preventivamente le OO.SS. territoriali sull'elezione dei RLS e verificare l'agibilità e l'operatività delle RLST.

## **RETRIBUZIONE**

Si richiede di incrementare di 90 € al 3° livello.