

Accordo 19 aprile 2010 di rinnovo del ccnl 18 giugno 2008 - Commento

23 Aprile 2010

Si fa seguito alla [notizia del 20 aprile scorso](#), per fornire un commento sistematico all'accordo del 19 aprile 2010, con il quale è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro del 18 giugno 2008.

Art. 12, art. 38 e art. 46 “Elemento variabile della retribuzione” e “Accordi locali” - Allegati 1, 3, 4 e 15

L'elemento variabile della retribuzione (EVR), che sostituisce il vecchio elemento economico territoriale (EET), ha raffigurato lo snodo fondamentale nella trattativa sindacale per il rinnovo contrattuale e rappresenta un importante passo in avanti che le parti sociali dell'edilizia hanno voluto intraprendere nell'adeguamento del settore medesimo agli altri comparti dell'industria sugli aspetti della produttività del mercato del lavoro.

La formulazione adottata trae origine dall'esigenza di dar vita ad un elemento della retribuzione che sia maggiormente ancorato all'andamento congiunturale del settore al livello territoriale, tenendo presente anche lo specifico livello aziendale.

L'EVR è stato normato quale premio variabile che, per l'appunto, dovrà essere correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà alcuna incidenza sugli altri istituti retributivi previsti nel contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Tale ultima previsione, rispetto all'attuale EET, comporterà un risparmio, in termini di costo del lavoro delle erogazioni di secondo livello, di circa il 40%.

L'EVR sarà riconosciuto a consuntivo e potrà anche essere distribuito su quote mensili.

L'articolato del contratto collettivo nazionale riserva alle parti sociali nazionali di fissare il tetto massimo di EVR entro il quale le parti sociali territoriali potranno fissare la percentuale da riconoscersi al livello locale.

Nello specifico, il tetto dell'EVR è stato determinato, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011, nel 6% dei minimi di paga base in vigore alla data del 1° gennaio 2010, rinviando comunque, per i criteri strettamente operativi, all'art. 38 del contratto.

Si segnala pertanto che la predetta percentuale è stata fissata sui minimi non ancora incrementati in base al nuovo contratto, in quanto la prima tranche, come poi specificato, decorre dal 1° aprile c.a..

Le parti sociali, comunque, si sono riservate di approfondire i meccanismi e le iniziative di premialità al fine di migliorare e incentivare la produttività del settore.

Nell'ambito delle competenze territoriali, sono state apportate le seguenti modifiche, volte pure a fornire i criteri operativi per l'adozione del nuovo istituto dell'EVR.

In via preliminare, si sottolinea che, anche per la contrattazione integrativa territoriale, sono stati applicati i principi derivanti dal Protocollo confederale firmato il 15 aprile dello scorso anno. Pertanto,

la contrattazione territoriale avrà durata di tre anni.

Le parti hanno stabilito che tale contrattazione non potrà avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2011, mentre le parti sociali territoriali dovranno provvedere, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011, alla determinazione dell'EVR, nei limiti fissati al livello nazionale, secondo i criteri individuati qui di seguito. Risulta pertanto slittata di ulteriori sei mesi la decorrenza delle erogazioni di secondo livello, con un risparmio dell'EVR nel triennio pari a circa il 16%.

Una volta determinata la percentuale territoriale, ai fini della riconoscibilità o meno dell'erogazione e della sua eventuale diversa quantità, annualmente le parti sociali territoriali dovranno calcolare l'EVR mediante una valutazione effettuata sui seguenti cinque indicatori: il numero dei lavoratori iscritti in Cassa Edile, il monte salari denunciato in Cassa Edile, le ore denunciate in Cassa Edile, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali, il valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato al livello provinciale dall'Istat. Un ulteriore indicatore sarà determinato in sede territoriale.

Per ciascun indicatore le parti sociali territoriali dovranno fissare l'incidenza ponderale in termini percentuali, per passare poi al raffronto annuale dei cinque parametri su base triennale rispetto al triennio di riferimento, individuato specificamente in quello avente l'ultimo anno con tutti i dati consolidati dei cinque indicatori. Ad esempio, nell'ipotesi di quattro indicatori in cui il dato consolidato sia relativo al 2010 e un indicatore sia disponibile al 2009, il triennio sarà omogeneizzato sul 2009 e, pertanto, il raffronto dei parametri stessi sarà: triennio 2009/2008/2007 su triennio 2008/2007/2006, e così di seguito con lo slittamento di un anno.

Effettuato il raffronto, laddove risultino pari o positivi almeno due dei suddetti parametri, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% della percentuale fissata al livello territoriale; nel caso in cui però la somma delle incidenze dei due parametri di cui sopra superasse la soglia del 30%, l'EVR sarà riconosciuto nella misura risultante dalla somma stessa. Ad esempio: due parametri con incidenza ponderale ciascuno del 10%, l'EVR è comunque riconosciuto nella misura del 30% di quanto fissato nella contrattazione territoriale; due parametri con incidenza rispettivamente del 10% e del 30%, l'EVR è riconosciuto nella percentuale derivante dalla somma e cioè nella misura del 40%.

L'EVR sarà riconosciuto pertanto sempre in base alla somma delle singole incidenze ponderali, sino alla soglia del 100%. Ovviamente, il verificarsi di un solo parametro pari o positivo comporterà per quell'anno il mancato riconoscimento dell'EVR a livello provinciale.

Dal livello territoriale si passa poi al livello aziendale, dove ogni impresa, analogamente a quanto avvenuto al livello territoriale, dovrà procedere annualmente al calcolo di due parametri prefissati, che sono le ore denunciate in Cassa Edile (secondo le medesime modalità di cui al parametro territoriale) e il volume di affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge; per le imprese con soli impiegati, in sostituzione delle ore Cassa Edile, il parametro di riferimento sarà le ore lavorate registrate sul Libro unico del lavoro.

L'impresa provvederà, in presenza dei due parametri pari o positivi, ad erogare la misura di EVR risultante al livello territoriale.

Nel caso che risulti anche un solo parametro negativo, scattata la percentuale del 30% a livello territoriale, l'impresa dovrà comunque erogare l'EVR in tale misura.

Laddove al livello territoriale sia stata stabilita invece una percentuale di EVR superiore al 30% o comunque nella misura massima fissata, l'impresa nelle condizioni di cui al periodo precedente

procederà ad erogare, oltre al 30%, solo il 50% della parte eccedente il suddetto 30%, secondo un'apposita procedura individuata dalle parti sociali. Ad esempio: anno nel quale l'EVR potrà essere erogato al livello provinciale nella percentuale del 60% della misura fissata territorialmente. L'impresa che non abbia entrambi i parametri pari o positivi, dovrà erogare il 45% dell'EVR risultante territorialmente, e cioè il 30% (che scatta per tutte le imprese) più la metà del 30% (15%), che è l'eccedenza tra il 30% e il 60%.

In base alla procedura di cui al precedente periodo, l'impresa dovrà rendere all'Associazione territoriale datoriale e alla Cassa Edile di riferimento un'autodichiarazione circa il non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali pari o positivi, dandone comunicazione alle RSA o RSU ove costituite.

L'Associazione informerà le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto per la verifica dell'autodichiarazione da effettuarsi esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale Iva e delle ore denunciate, come risultanti dalla documentazione della Cassa Edile.

Le parti sociali nazionali hanno determinato che per le imprese di nuova costituzione vi sarà l'obbligo di erogare l'EVR fissato al livello territoriale per il primo anno, senza alcuna deroga, per poi procedere, ai fini della deroga stessa, al calcolo anno su anno, biennio su biennio, per raggiungere, infine, il triennio di riferimento.

In conformità al citato Protocollo del 15 aprile 2009, sono stati inoltre modificati tempi e procedure per i rinnovi dei contratti di secondo livello.

L'ultima novità introdotta nell'art. 38 riguarda la conferma della proroga, per l'anno 2010, dei contratti integrativi territoriali, ferma restando la naturale scadenza degli istituti ivi previsti.

Inoltre, con la dichiarazione comune sull'EET, le parti hanno concordato di assorbirne il valore nell'indennità territoriale di settore e nel premio di produzione, con decorrenza 1° gennaio 2011.

Artt. 15 e 62 “Ferie” - Allegato 2

Le parti sociali hanno previsto la facoltà, per tutti i lavoratori, di usufruire di due delle quattro settimane di ferie nell'arco dei 24 mesi successivi all'anno di riferimento, durante il quale comunque il lavoratore ha l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie, così come previsto per legge.

La previsione, volta in particolare a favorire i lavoratori migranti, fa comunque salve le determinazioni in materia assunte nei contratti integrativi territoriali e subordina tale possibilità alle necessità tecnico organizzative dell'azienda.

Art.78 “Lavoro a tempo parziale” - Allegato 5

Con l'ultimo rinnovo contrattuale del 18 giugno 2008, le parti sociali nazionali avevano introdotto dei limiti quantitativi ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

Più precisamente, era stata inserita la percentuale del 20% quale limite massimo di incidenza del costo del lavoro part time ai fini del raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera, stabilito dalle parti sociali con l'Avviso comune del 17 maggio 2007.

Le parti avevano inoltre stabilito che, nelle more dell'entrata in vigore a regime dell'istituto della congruità, le imprese non potessero assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, ferma restando la possibilità di

impiegare almeno un operaio a tempo parziale laddove non eccedente il 30% degli operai a tempo pieno nell'azienda.

Con il rinnovo contrattuale è stato sancito che l'eccedenza dei contratti di lavoro a tempo parziale, oltre alle percentuali suddette e ferme restando le deroghe previste dal ccnl 18 giugno 2008, impediscono il rilascio del Durc a decorrere dalla data della delibera di recepimento della Cncc, che obbligherà l'adozione di tale criterio a tutto il sistema Casse Edili.

Le parti sociali nazionali hanno introdotto tale previsione contrattuale allo scopo di porre fine alla rilevante elusione della norma contrattuale e per ripristinare la corretta concorrenzialità tra le imprese stesse.

Art.90 “Diritto allo studio” - Allegato 6

Al fine di implementare la crescita culturale e professionale dei lavoratori edili, Ance e Sindacati hanno introdotto la possibilità per le imprese di concedere i permessi retribuiti riconosciuti per la frequenza di corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e universitario, anche per quei corsi che riguardano specifiche facoltà (architettura, economia e commercio, giurisprudenza, ingegneria ed altre) che prevedano corsi di studio attinenti le attività rientranti nella sfera di applicazione del ccnl edile.

Le parti hanno ridotto il limite minimo di durata dei predetti corsi, precedentemente previsto in 250 ore, stabilendo che gli stessi non potranno avere una durata inferiore alle 150 ore di insegnamento effettivo.

Art.114 “Istituzione della Borsa Lavoro dell'industria delle costruzioni” - Allegato 7

E' stato ulteriormente sviluppato l'istituto della Borsa Lavoro nell'edilizia, già avviato nelle precedenti stipule contrattuali.

In particolare, è stato ribadito il ruolo del Formedil nella gestione e implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il Formedil, attraverso le sue articolazioni, potrà svolgere, in ottemperanza alla vigente normativa che prevede all'uopo specifiche autorizzazioni, attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

L'entrata in vigore del sistema Borsa Lavoro è stata prevista alla scadenza del primo anno di vigenza del presente contratto e sarà anticipata da un periodo di sperimentazione avviato dal Formedil, in accordo con le parti sociali, le cui modalità sono state riprese nel presente articolo.

In particolare, tali modalità sono ispirate all'intervento delle Scuole Edili al fine di salvaguardare le professionalità oggetto di provvedimenti di licenziamento da parte delle imprese, per creare loro un supporto sia mediante la proposizione di piani formativi e di qualificazione sia attraverso l'inserimento dei nominativi degli stessi in un'apposita banca dati che, attraverso il collegamento al Centro per l'impiego, dia avvio ai processi di ricollocazione.

Potranno essere previsti anche sgravi per le imprese che assumano i lavoratori coinvolti in tali eventi.

Protocollo sull'intervento delle parti sociali nazionali per la razionalizzazione della gestione degli enti paritetici nazionali e territoriale - Allegato 8

Uno degli aspetti qualificanti l'intero rinnovo contrattuale riguarda il riordino complessivo del sistema bilaterale in edilizia.

Con riguardo agli Enti paritetici, le parti sociali hanno delineato un sistema finalizzato a renderli più efficaci, efficienti e trasparenti, sia a livello nazionale che territoriale, anche in considerazione dei rilevanti compiti ad essi demandati dalla normativa legislativa e contrattuale.

Per questo, dopo aver sottolineato la validità e la funzione strategica delle Casse Edili, delle Scuole Edili e dei Comitati paritetici territoriali per la sicurezza, e dopo aver evidenziato le esigenze di omogeneità operative e la necessità che le assunzioni e le consulenze di ciascun Ente debbano essere correlate alle effettive esigenze, le parti hanno dettato alcune regole fondamentali in un'ottica, appunto, di sistema.

Anzitutto, per le Casse Edili la percentuale massima dei costi di gestione, comprensivi del costo del lavoro e delle consulenze, e per le Scuole Edili e i Cpt, il costo massimo del personale e delle collaborazioni esterne, non potranno essere superiori alle percentuali che saranno stabilite dalle parti entro i prossimi tre mesi.

Anche gli Enti paritetici nazionali (Cnce, Formedil e Cncpt) saranno sottoposti ad analoghi obblighi, con percentuali che saranno definite dalle parti nazionali.

Tali Enti nazionali hanno ricevuto il compito di monitorare la situazione esistente e di individuare le aliquote di equilibrio entro 6 mesi dalla stipula del ccnl.

E' stata anche ribadita una norma già contenuta nel contratto in base alla quale le assunzioni del personale degli Enti deve essere effettuata, in via esclusiva, sulla base dei criteri informati al principio della professionalità, secondo procedure che potranno essere stabilite a livello nazionale.

Sempre in un'ottica di omogeneità, è stata sottolineata l'esigenza, per gli Enti territoriali, di adeguare il proprio Statuto alle clausole contenute negli Statuti tipo. Resta ferma la possibilità di inserire clausole aggiuntive, purché non in contrasto con quanto stabilito negli Statuti tipo.

Le parti nazionali hanno ribadito l'obbligo per gli Enti paritetici di adottare il bilancio tipo e l'obbligo che il bilancio - che deve essere certificato da parte di Società individuate a livello nazionale - sia inviato telematicamente alle parti sociali territoriali, nonché a quelle nazionali, e ai rispettivi Enti paritetici nazionali entro il 31 maggio successivo all'anno del bilancio di riferimento.

Oltre a queste indicazioni, che sostanzialmente ripropongono precedenti passaggi contrattuali, in un ambito di ottimizzazione è stato istituito, a decorrere dall'esercizio 2010, l'obbligo in capo alla Cassa Edile di affidare alla Società di revisione dei tre Enti l'incarico di redigere, entro il 30 giugno di ogni anno, un bilancio consolidato con l'intento di rappresentare le situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie degli Enti nel loro insieme.

Anche gli Enti nazionali dovranno soddisfare analogo obbligo che, operativamente, è posto a carico della Cnce. Sarà la Società di certificazione ad evidenziare eventuali anomalie riscontrate nei bilanci.

Una ulteriore clausola di rilievo è riferita all'obbligo, posto in capo agli Enti nazionali, di trasmettere alle parti nazionali l'elenco degli Enti paritetici territoriali che non provvederanno ad inviare il bilancio entro i termini stabiliti.

Significativi passaggi contrattuali riguardano poi le situazioni in cui vengono riscontrati comportamenti difforni degli Enti territoriali rispetto agli obblighi statuiti a livello nazionale e le azioni di intervento nei confronti di questi Enti che, con comportamenti, appunto, palesemente in violazione dei dettati contrattuali, pregiudicano il ruolo fondamentale riconosciuto al sistema paritetico.

Per questi eventuali casi è stata definita una specifica procedura che così può essere sintetizzata:

- l'Ente paritetico nazionale intima all'Ente paritetico territoriale di dare giustificazioni rispetto al proprio operato;
- le giustificazioni devono essere rese entro 15 giorni;
- se l'Ente territoriale non risponde (o se la risposta non sarà ritenuta in linea con il dettato contrattuale), l'Ente nazionale (previa delibera assunta in seno al Consiglio di Amministrazione - o Comitato di Gestione - a maggioranza qualificata di 2/3) deve intimare all'Ente territoriale di porre rimedio entro 30 giorni alle carenze riscontrate, con indicazione delle modalità;
- qualora questo periodo si esaurisca senza gli esiti auspicati, l'Ente nazionale ha l'obbligo di comunicare alle parti nazionali l'inadempienza;
- le parti nazionali e le parti territoriali esamineranno la questione assieme, con l'obiettivo di rimuovere i comportamenti difformi;
- le parti nazionali, nel caso in cui il problema rilevato non trovi soluzione, si riuniranno entro 30 giorni tramite una Commissione paritetica, al fine di determinare la risoluzione della controversia (con votazione a maggioranza qualificata di 2/3);
- le determinazioni delle parti nazionali possono anche essere dirette al commissariamento dell'Ente. In questo caso, in attesa della nomina da parte delle parti territoriali del nuovo Consiglio di Amministrazione (o Comitato di Gestione), le parti nazionali nomineranno due Commissari, uno datoriale, l'altro espressione del sindacato, per la gestione dell'ordinaria e straordinaria amministrazione.

I casi per i quali sarà attuata la procedura sono specificati nell'elenco riportato al punto 10 del Protocollo in esame.

Ulteriori compiti sono stati poi attribuiti agli Enti nazionali che:

- dovranno periodicamente verificare e controllare l'operato degli Enti territoriali, anche con ispezioni a campione, i cui esiti dovranno immediatamente essere comunicati sia alle parti territoriali che a quelle nazionali;
- dovranno inviare ai rispettivi Enti territoriali, copia del bilancio preventivo e consuntivo, corredato da una relazione sull'attività svolta e preventivata.

Pertanto, la procedura delineata rispetta autonomia ed equilibri territoriali, ponendosi l'intervento nazionale quale supporto del territoriale nel raggiungimento dell'obiettivo di applicazione uniforme delle regole, tenuto conto che lo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro prevede che gli Enti paritetici territoriali siano strumento per l'attivazione degli accordi stipulati al livello nazionale e territoriale.

In merito al Protocollo sulla razionalizzazione degli Enti paritetici - che entra in vigore entro 3 mesi dalla sottoscrizione del ccnl - è da sottolineare, inoltre, che le parti si sono impegnate a verificare gli assetti gestionali della Direzione degli Enti nazionali e che ritengono necessario che tutte le clausole contenute nel Protocollo medesimo siano armonizzate nelle clausole degli altri contratti collettivi nazionali di settore.

Infine, si evidenzia che le parti stesse hanno ritenuto di confermare quanto convenuto con l'accordo nazionale 31 maggio 2005 con particolare riferimento all'obbligo di determinazione delle aliquote di equilibrio.

Protocollo sulle Banche dati per la regolarità contributiva - Allegato 9

L'obiettivo di questo Protocollo è quello – attraverso il sistema della bilateralità – di ottenere un quadro sistematico e complessivo di controllo della regolarità di tutte le imprese coinvolte nell'appalto, che operano sia nel pubblico che nel privato, attraverso un compiuto incrocio dei dati con gli enti preposti anche in materia di sicurezza.

In questo ambito, in relazione a quanto disposto dal Testo Unico per la sicurezza, dall'Avviso Comune del 17 maggio 2007, dalla legge n. 296/2006 e del Codice dei contratti pubblici, le parti hanno assunto decisioni importanti dirette sia ad attuare una politica di effettiva sinergia tra gli enti bilaterali, ottimizzandone le risorse e favorendo il raggiungimento degli obiettivi, sia ad attuare una interazione tra i diversi organi così che, nella fase preliminare delle opere, vengano individuate linee guida dirette alla massima garanzia per tutti i soggetti coinvolti nei lavori, anche attraverso l'automatismo dell'informativa sulla notifica preliminare medesima.

Altra importante decisione assunta è quella di attivare, attraverso le Casse Edili, la verifica della congruità dell'incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera stessa, sulla base della tabella sottoscritta dalle parti sociali nell'Avviso Comune del 2007 e recepita nell'art. 108 del ccnl 18 giugno 2008.

Si sottolinea che le Casse Edili richiamate sono ovviamente quelle già riconosciute nell'Avviso Comune stesso quali enti adibiti al rilascio del Durc munito di congruità (quindi le Casse Edili facenti parte del sistema Cnce).

Proprio alla Commissione nazionale è attribuito il compito di progettare un sistema informatico nazionale omogeneo territorialmente, che permetta la creazione di una Banca Dati territoriale di settore. Il progetto dovrà comunque tenere conto delle esperienze in materia e dei sistemi applicativi già in essere localmente.

Il nuovo sistema informatico sarà alimentato con tutti i dati contenuti nelle modifiche preliminari (elencati al punto 1 del Protocollo in esame) che saranno integrati con le informazioni relative ai singoli cantieri dell'impresa e all'intera filiera degli eventuali subappalti assegnati, indicando la provenienza e la situazione afferente tutti i lavoratori interessati nonché l'importo presuntivo del valore del subappalto e delle singole prestazioni d'opera.

Inoltre, è importante rimarcare che il committente (o il responsabile dei lavori) dovrà inserire nella notifica preliminare tutti i dati relativi alla parte di lavoro che coinvolge i lavoratori autonomi e le imprese non edili.

Infine, con l'obiettivo di agevolare il controllo sulla regolarità nonché sulla salute e sicurezza nei lavori, il sistema informatico dovrà ricevere i dati anagrafici dei lavoratori coinvolti nei singoli cantieri.

Ovviamente sarà previsto un incrocio dei dati con quelli derivanti dal sistema del Modulo unico telematico (MUT), che dovrà tenere conto anche dell'indicazione del livello di inquadramento e della mansione del lavoratore.

Le imprese integreranno la Banca Dati, attraverso la denuncia mensile articolata per cantiere, denunciando le ore svolte dai propri lavoratori, in ogni singolo cantiere attivo nel mese.

Si è già fatto cenno all'importante passaggio relativo alla congruità della manodopera. Si ricorda in proposito che alla fine di ogni opera, sia pubblica (all'atto del saldo finale), che privata (contestualmente alla dichiarazione di cui all'art. 25, comma 1, lettera b) del DPR 6 giugno 2001 n. 380), sarà richiesto un Durc finale di congruità.

La Banca Dati, come sopra delineata, consentirà alle Casse Edili di verificare direttamente la congruità complessiva del valore dell'opera. A questo riguardo si evidenzia che, entro i prossimi tre mesi, le parti sociali nazionali definiranno le procedure tecnico informatiche.

E' importante anche sottolineare che:

- l'adozione del criterio della verifica di congruità è subordinata all'adozione dello stesso criterio da parte di tutte le Casse Edili del sistema CNCE;
- la verifica inizierà, in via sperimentale, in alcune province e con le decorrenze che saranno indicate dalle parti sociali nazionali entro tre mesi della sottoscrizione del ccnl.;
- entro lo stesso termine, sempre le parti nazionali indicheranno la data di entrata in vigore del nuovo meccanismo sul piano nazionale.

Il Protocollo in esame affida alla stessa Cnce l'incarico di realizzare una "Banca Dati nazionale anagrafica". Ogni Cassa Edile dovrà inoltrare e aggiornare tale Banca con i seguenti elementi: lavoratori, imprese e numero Durc emessi per ciascuna impresa.

Sempre all'interno del Protocollo sulla regolarità contributiva, le parti hanno ritenuto necessario che in ogni provincia, fermo restando l'autonoma attività di controllo di ogni soggetto interessato, sia istituita una apposita commissione provinciale di coordinamento (con rappresentanti della Dpl e della Asl, dell'Inps e dell'Inail nonché ovviamente della Cassa Edile e del Cpt) nell'ambito della quale sia prevista una seduta concertativa preventiva per definire, nello specifico, un percorso di interventi, anche programmati, del personale tecnico degli enti all'interno dei cantieri.

Tali interventi verranno effettuati sulla base dei dati omogenei forniti dalle Casse Edili. Su questo aspetto è utile rimarcare che l'adesione delle imprese e la conseguente realizzazione dei programmi di assistenza sul cantiere proposti dagli Enti bilaterali, saranno considerati elementi di riferimento per la programmazione dell'attività ispettiva.

Si deve, infine, evidenziare che per l'attuazione di molte delle indicazioni contenute nel Protocollo sono necessari accordi con le Istituzioni nonché modifiche legislative che le parti si sono impegnate a proporre presso le sedi competenti.

I riferimenti sono alla notifica preliminare, al rilascio del Durc di congruità anche a fine lavori nei lavori privati, compresi quelli in economia, e alla costituzione della Commissione provinciale di coordinamento.

Dichiarazione comune sugli Enti Paritetici - Allegato 10

Uno specifico allegato al verbale di accordo riguarda ancora gli Enti paritetici, di cui si è già trattato in commento all'allegato 8.

Le parti hanno comunemente ribadito quanto già contenuto in un precedente passaggio contrattuale (allegato Q al ccnl 18 giugno 2008).

In sostanza, nelle ipotesi in cui ancora sussistessero a livello locale casi in cui una persona ricopra contemporaneamente cariche negli Enti derivanti dal contratto "Ance" ed in quelli promananti da altra contrattazione collettiva, l'organizzazione territoriale che ha effettuato la designazione della persona che si trova in questa situazione è tenuta a farla cessare.

La rimozione di tale incompatibilità deve avvenire entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto.

Su questo punto, qualora le Associazioni Territoriali incontrassero difficoltà operative, sarà opportuno segnalare immediatamente la questione all'Ance.

Si tenga presente infatti che, entro i successivi 30 giorni, le parti nazionali effettueranno una verifica congiunta sulla materia.

Avviso comune - Contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile - Allegato 11

L'Avviso Comune sugli ammortizzatori sociali nasce dall'esigenza di fronteggiare la crisi economica che sta colpendo il settore delle costruzioni, proponendo un sistema a sostegno dei lavoratori attraverso il supporto degli Enti paritetici.

L'obiettivo è quello di introdurre una nuova prestazione economica, ad integrazione di quella di disoccupazione, in favore degli operai licenziati, utilizzando e valorizzando lo strumento della bilateralità per garantire un sostegno economico in favore dei lavoratori disoccupati, per favorirne la partecipazione in processi di formazione e riqualificazione professionale e soprattutto per evitare la fuoriuscita dal settore stesso di risorse preziose.

Tale sistema potrà essere attuato a condizione che sia ridotta l'attuale aliquota contributiva della Cigo. Infatti, le parti si danno atto reciprocamente, a conferma dei precedenti Avvisi comuni sulla materia, che le imprese del settore edile attualmente versano per la Cigo un contributo pari al 5,20%, a fronte dell'1,90% - 2,20% versato dagli altri settori dell'industria. Tale sproporzione non trova, peraltro, compensazione nelle norme specifiche per il settore che prevedono, in edilizia, una durata ridotta e la riduzione di orario nei casi di proroga delle istanze di Cigo, diversamente dall'industria, dove i periodi sono maggiori e la proroga è riconosciuta anche a zero ore.

Le parti hanno pertanto concordato ulteriormente di richiedere al Governo una riduzione di due punti del suddetto contributo, in modo da utilizzarne una parte quale risparmio per le imprese e una parte per costituire, successivamente, un apposito Fondo in Cassa Edile per l'erogazione di un'integrazione alla disoccupazione speciale e alla Cig. Saranno le parti sociali nazionali a determinare modalità, requisiti e disciplina di tale istituto.

Protocollo sul RLST ad integrazione dell'art. 87 - Allegato 12

L'integrazione all'art. 87 del ccnl relativa ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in ambito territoriale, richiama gli aspetti principali delle ultime novità legislative intervenute in materia di sicurezza sul posto di lavoro, contenute nel D.Lgs. n. 81/08, così come modificato dal D.lgs. n. 106/09 e, in particolare, sancisce il principio che ogni provincia debba avere un RLST.

Il nuovo articolo, sebbene confermi l'assoluta autonomia del ruolo del RLST rispetto ai Comitati paritetici territoriali, rafforza i rapporti di collaborazione tra i due sistemi al fine di garantire una migliore attuazione delle attribuzioni riconosciute in capo ai Rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori.

Il testo contrattuale, poi, facendo salve le diverse determinazioni già prese a livello territoriale, statuisce due principi fondamentali, e cioè che, nell'ipotesi di mutualizzazione dei relativi costi, le imprese che abbiano eletto internamente il Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (RLSA) non sono tenute a partecipare al finanziamento dell'apposito fondo RLST e che tale rappresentante territoriale potrà esercitare la propria attività esclusivamente nelle realtà produttive in cui non sia stato eletto il RLSA.

Si evidenzia che, l'RLST, avuto l'incarico, ha diritto ad una specifica formazione predisposta dai Cpt in

collaborazione con l'Ente Scuola. Il percorso formativo sarà di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute, sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro due mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e otto ore di aggiornamento annuale.

Nella norma contrattuale trova, inoltre, conferma la previsione che impegna le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori ad individuare il RLST tra quei soggetti che siano in possesso di adeguate cognizioni tecniche/pratiche/operative in materia di sicurezza e prevenzione o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore delle costruzioni.

La norma contrattuale individua anche, nelle opere complesse, la figura del coordinatore dei RLS e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo.

Protocollo sulla formazione e sicurezza sul lavoro - Allegato 13

Il Protocollo sulla formazione e sicurezza sul lavoro esprime la volontà delle parti sociali nazionali di migliorare lo strumento della formazione alla sicurezza, nonché persegue l'obiettivo di consolidare il ruolo riconosciuto in capo ai Cpt di assistenza alle imprese ed ai lavoratori, essendo tali Enti, per disposizione statutaria, principalmente deputati a svolgere funzioni di consulenza in materia di sicurezza.

L'allegato, pur confermando la necessità di una stretta collaborazione tra Cpt ed Enti Scuola, mette in risalto, circoscrivendoli, gli ambiti di operatività dei due Enti, al fine di dirimere ogni questione relativa alle competenze e alle sovrapposizioni dei ruoli che comportino inutili dispendi di risorse economiche ed umane.

In via generale, gli interventi formativi, informativi e l'addestramento in materia di sicurezza, se realizzati sul luogo di lavoro, dovranno essere effettuati dall'impresa in collaborazione con il Cpt; diversamente, se realizzati al di fuori del cantiere, dovranno essere attuati dalle Scuole Edili in collaborazione con l'impresa.

L'elenco delle attività di consulenza prevede, in particolare, che i Cpt effettuino, con tecnici professionalmente qualificati, visite nei cantieri edili, attività di formazione ed informazione per specifiche responsabilità e specifici rischi, trasferimenti di tecnologie e buone pratiche nelle procedure organizzative dell'impresa, nonché aggiornamenti dei dirigenti e preposti in materia di sicurezza nei cantieri edili.

Il Protocollo, nell'ottica di dare particolare risalto e di incentivare ulteriormente la specifica attività del CPT stabilisce che, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del rinnovo di che trattasi, le parti sociali nazionali individueranno una percentuale del contributo, fissato territorialmente, che dovrà essere interamente dedicata alla specifica finalità di consulenza e assistenza alle imprese all'interno dei cantieri.

Si evidenzia che la durata minima dei corsi di formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La durata dei corsi di aggiornamento periodico non potrà essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese con più di 50 lavoratori.

Infine, per le necessarie esigenze di omogeneizzazione dell'attività di tali Enti, il Protocollo ne propone il Coordinamento regionale, effettuato da ogni singolo Cpt della regione di riferimento a rotazione, di norma annuale, e senza alcun costo aggiuntivo.

Protocollo sul Prevedi - Allegato 14

Il Fondo di previdenza complementare di settore (Prevedi) sta attraversando un momento particolarmente delicato in considerazione della scarsa adesione da parte dei lavoratori (solo 40.000 contribuenti effettivi) e delle prospettive di ulteriore decremento degli iscritti, anche a fronte della grave crisi di settore.

Le parti hanno evidenziato quindi preoccupazioni anche in termini di sostenibilità amministrativa/gestionale, sottolineando che solo fondi di una certa struttura e consistenza possono operare efficacemente.

Ciò premesso, è stato ritenuto di adottare alcune misure sia di natura strettamente politica che di natura operativa.

Le parti continueranno un attento monitoraggio della situazione, studiando la fattibilità tecnico giuridica per l'ipotesi di fusione/integrazione/accorpamento del Prevedi con altri Fondi di previdenza complementare di settore.

Un'apposita commissione paritetica prospetterà alle parti sociali, entro un anno dalla firma del ccnl, possibili soluzioni in materia.

Sul piano operativo, invece, vengono adottate alcune misure che, nell'intendimento delle parti, potranno stimolare la partecipazione dei lavoratori al Prevedi.

Tali misure sono:

- attivazione della esplicita delega di adesione volontaria per prelevare la quota contributiva del lavoratore – che aderisce direttamente – dagli accantonamenti presso la Cassa Edile. La stessa provvederà a fornire al lavoratore la necessaria certificazione utile ai fini fiscali;
- rendere praticabile l'adesione al Fondo anche senza il versamento del TFR, in presenza di possibili novità nelle disposizioni della Covip;
- sottoscrizione nazionale di un protocollo utile per garantire certezza e puntualità delle procedure delle Casse Edili sui versamenti a Prevedi;
- incaricare le Casse Edili, coordinate dalla Cnce, di promuovere azioni mirate ad incrementare le adesioni al Fondo.

Inoltre, l'allegato in esame richiama una disposizione contenuta nel paragrafo 6 dell'art. 108 del ccnl 18 giugno 2008. Tale clausola prevedeva che entro un anno dalla sottoscrizione del citato contratto (quindi entro il mese di giugno del 2009) doveva decorrere a carico delle imprese una specifica contribuzione, pari allo 0,10% della retribuzione per la costituzione del "Fondo per lavori usuranti e pesanti".

In effetti, questo contributo non era stato ancora attivato, in attesa dello studio affidato, sempre come da precedente contratto collettivo, ad una Commissione paritetica, per approfondire modalità e criteri del fondo mutualistico finalizzato alla copertura di eventuali vuoti contributivi.

Le parti hanno fatto ulteriormente slittare l'entrata in vigore del predetto contributo al 1° ottobre 2010, modificandone parzialmente la destinazione per due anni.

Le nuove disposizioni possono così essere sintetizzate.

Contributo "Lavoratori usuranti e pesanti" Decorrenza Originale Decorrenza effettiva Destinazione attuale Destinazione futura

0,10% delle retribuzioni

Giugno 2009

1° ottobre 2010

0,05%

Contributo straordinario Prevedi (*)

0,05%

Versamento al Fondo "Lavori usuranti e pesanti"

Dal 1° ottobre 2012 il contributo straordinario cessa definitivamente e nella stessa data viene ripristinato interamente il contributo "lavori usuranti e pesanti" nella misura dello 0,10%.

(*) Questo contributo, raccolto dalla singola Cassa Edile fino al mese di settembre 2011, sarà versato dalla stessa al Prevedi a dicembre 2011; mentre quanto sarà raccolto dalla stessa fino al mese di settembre 2012 sarà versato entro dicembre 2012. Tali somme saranno quindi distribuite sulle singole posizioni degli iscritti a Prevedi.

Art. 120 "Decorrenza e durata" - Allegato 16

Il nuovo contratto ha validità triennale e si applica dal 1° aprile 2010 al 31 dicembre 2012.

Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio - Allegato 17

Con l'allegato 17 le parti hanno concordato un incremento retributivo per la categoria dei lavoratori di secondo livello (parametro 117) pari, complessivamente, a 106,47 euro, da erogarsi in tre tranches: 35,10 euro a decorrere dal 1° aprile 2010, 35,10 euro dal 1° gennaio 2011 e 36,27 euro dal 1° gennaio 2012.

Conseguentemente, i valori mensili dei minimi retributivi dei lavoratori del settore sono modificati secondo la tabella allegata al verbale di accordo.

Per quanto attiene i valori dei minimi di paga base oraria degli operai e di stipendio mensile per gli impiegati, riferiti anche ai lavoratori apprendisti, in vigore dal 1° aprile 2010, si rimanda alla News n. 672 del 22 aprile 2010 contenente, le relative tabelle.

Si sottolinea che la determinazione degli aumenti, di gran lunga inferiore alle richieste sindacali, è stata effettuata assolutamente in linea con il citato Protocollo confederale dello scorso anno.

Infatti, l'applicazione rigorosa dell'indice IPCA comportava un aumento pari, al primo livello, a quasi 85 euro. I 6 euro aggiuntivi, in tre anni, sono stati concessi tenuto conto il mancato riconoscimento di una tantum o aumenti per il trimestre gennaio-marzo e in considerazione delle importanti innovazioni relative all'EVR.

In sede di stesura del contratto sarà ribadita l'esclusiva di stampa del testo contrattuale a favore delle parti stipulanti, alle quali è rimessa la diffusione della versione definitiva.

Nelle more, si ritiene utile suggerire alle imprese di non utilizzare testi posti in commercio da altri

soggetti in quanto gli stessi possono non essere conformi a quello definitivo, che sarà sottoscritto nella stesura ufficiale con atto delle parti sociali nazionali.