

Piattaforma rivendicativa Feneal-Uil

per il rinnovo del CCNL Edili Industria triennio 2010/2012

Premessa

L'ultimo contratto nazionale rinnovato a giugno del 2008 ha demandato alcune materie contrattuali ad una successiva definizione attraverso la costituzione di apposite commissioni ed incontri tra le parti.

Fermo restando quanto previsto nel vigente CCNL la Feneal-Uil con questa piattaforma presenta alle controparti le seguenti richieste per il rinnovo del CCNL per il periodo 2010 - 2012.

• Sistema di regole contrattuali

Chiediamo di regolamentare decorrenza, durata e procedure di rinnovo del CCNL in coerenza con quanto previsto dall'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali siglato il 22 gennaio 2009.

• Sicurezza

In base alla Dichiarazione Congiunta contenuta nell'art. 87 del CCNL 18 giugno 2008 si richiede di sancire l'unicità di cantiere in capo all'impresa principale per le materie normative riguardanti la sicurezza, l'informazione e la formazione professionale,.

Tale normativa dovrà valere anche ai fini del rapporto fra imprese operanti nel cantiere e il CTP.

• Aumento Salariale

Si avanza una richiesta economica di 142 euro per il triennio di vigenza contrattuale, risultante dall'applicazione degli indici IPCA e dal recupero degli scostamenti tra inflazione programmata ed inflazione reale registrata nell'ultimo biennio, sul valore retributivo medio.

La struttura della richiesta tiene quindi conto sia delle specifiche peculiarità del settore, che di nuovi schemi di calcolo introdotti dall'accordo interconfederale.

Il recupero dei differenziali salariali per eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente rilevata dovrà essere effettuato rispettivamente nel giugno 2011 relativamente ai primi 18 mesi di durata e a dicembre 2012 relativamente ai rimanenti 18 mesi.

• **Protocollo RLST**

Alla luce delle ultime novità legislative intervenute in materia di sicurezza sul posto di lavoro e con particolare riferimento alle attribuzioni riconosciute alle figure dei rappresentanti territoriali dei lavoratori per la sicurezza si richiede alle controparti di sottoscrivere il seguente protocollo:

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.LGgs 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 funzioni, 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 operative.

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, verrà 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) Che la commissione prevista dall'art. 77 del vigente ccnl inserisca la polivalenza quale ulteriore elemento professionalizzante utile a far conseguire all'operaio il livello superiore di inquadramento.

• Sistema degli Enti

Le parti sociali affidano ai tre Enti nazionali (Cnce, Formedil e Cncpt) il compito di:

1. individuare procedure e modalità che permettano di garantire la corretta gestione di un Ente bilaterale predisponendo una griglia di verifiche utili per individuare e

correggere eventuali anomalie che possano inficiare il corretto funzionamento degli stessi Enti nel territorio.

2. Elaborare un progetto di informatizzazione predisposto a livello nazionale che dovrà consentire il progressivo superamento delle banche dati nazionali esistenti e garantire la possibilità di gestione delle nuove funzioni affidate dai CCNL agli enti paritetici.

Si richiede inoltre di definire modalità e strumenti con cui le Parti Nazionali potranno intervenire al fine di ripristinare la corretta gestione negli organismi territoriali nei quali gli Enti Nazionali, dotandosi di un apposita struttura, abbiano riscontrato gravi anomalie.

• **Prevedi**

Al fine di agevolare l'iscrizione dei lavoratori a PREVEDI 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 Prevedi 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 Prevedi, garantendo anche la continuità dell'adesione in caso di cambio di impresa.*

incaricare le Casse Edili, sotto il Coordinamento della CNCE, di promuovere azioni mirate ad incrementare le adesioni al Fondo

• **Fondo Assicurativo con finalità previdenziale**

In virtù della pesantezza del lavoro edile con l'avanzare della età, ed in considerazione delle difficoltà del lavoratore edile per l'acquisizione dei requisiti all'accesso alle prestazioni della previdenza obbligatoria, le parti concordano 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.

• Regolarità del sistema delle imprese

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. 14 del CCNL 18 giugno 2008 le imprese subappaltatrici o in sub affidamento 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 si richiede un riordino della materia che regola il subappalto uniformando la disciplina dei lavori privati a quella vigente per i lavori pubblici, con il conseguente divieto del subappalto della categoria prevalente.

- **Borsa Lavoro**

Al fine di dare concreta attuazione alla Borsa Lavoro prevista nei CCNL si richiede 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 e per la ricollocazione.

- **Formazione**

Si ritiene positiva la fase sperimentale avviata con il progetto "16 ORE" per la formazione di primo ingresso per gli operai del settore, pertanto si richiede di rendere il modello strutturale.

Inoltre al fine di favorire maggiori opportunità di impiego per gli operai nel settore edile si richiede di sviluppare percorsi formativi per adeguare le competenze dei lavoratori rispetto allo sviluppo delle nuove tecnologie e metodi di edificazione con particolare riferimento alle opportunità offerte dalla bioedilizia e dallo sfruttamento dei nuovi materiali da costruzione.

- **Contrattazione di secondo livello**

In base a quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 saranno definiti tempi e modalità per lo sviluppo della contrattazione territoriale.

Con riferimento agli aspetti economici di tale livello di contrattazione, chiediamo di elevare al 12% la misura massima definita dal livello nazionale per l'Elemento Economico Territoriale. La misura di questo elemento retributivo negoziata nei vari territori dovrà essere agganciata ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività.

Qualora si verificassero condizioni tali da determinare una dinamica dei fattori presi a riferimento significativamente superiori agli standard medi settoriali, in sede di definizione della misura massima dell'EET saranno individuate quelle realtà che potranno superare tale soglia.

- **Impiegati e quadri**

Si richiede l'iscrizione degli impiegati presso il sistema delle Casse Edili prevedendo la possibilità di mutualizzare i costi a carico di imprese e lavoratori derivanti dai periodi di malattia, infortunio e maternità ed per l'erogazione di un premio di fedeltà al settore.

Si richiede inoltre, attraverso il versamento da parte di imprese e lavoratori di una quota percentuale del salario, di dare accesso anche a queste figure alle prestazioni offerte dal sistema degli Enti Bilaterali.

- **Trattamento di mensa**

Per elevare il limite di esenzione fiscale e previdenziale previsto per il trattamento di mensa si richiede di aprire un confronto con il Governo al fine di innalzare tale soglia oltre i 10 euro.

- **Permessi non retribuiti**

Ai lavoratori che ne facciano richiesta potranno essere concessi, per giustificati motivi, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 80 ore annue.

- **Lavoratori migranti**

Gli attestati professionali conseguiti dai lavoratori migranti presso Paesi extracomunitari dovranno essere validati dal sistema Formedil con apposita certificazione.