IPOTESI PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO
CCNL EDILI INDUSTRIA
2010/2012

Comitato Esecutivo Nazionale
FILCA CISL
Roma, 28 Settembre 2009

PARTE NORMATIVA

L'ultimo contratto nazionale rinnovato ha demandato ad una successiva definizione attraverso incontri tra le parti, anche attraverso la costituzione di apposite commissioni, alcune materie contrattuali.
Fermo restando quanto concordato nel contratto nazionale in merito al lavoro delle commissioni e ai rimandi contrattuali, che sono da portare a compimento, la Filca avanza le seguenti richieste.

SICUREZZA

In base alla Dichiarazione Congiunta dell'art. 87 del CCNL 18 giugno 2008 si richiede l'istituzione, per le materie normative riguardanti la sicurezza, l'informazione e la formazione professionale, dell'unicità di cantiere in capo all'impresa principale.
Tale normativa vale anche ai fine del rapporto fra imprese operanti nel cantiere e il CTP.
Ai soli fini della Sicurezza il Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione è riferimento unico di interlocuzione per r.l.s.t. e cpt nel cantiere, ferma restando la possibilità di rapportarsi con ogni singola impresa tramite il r.s.p.p..

RLS di sito
Occorre sperimentare nelle grandi opere la figura del Rls di sito che opera in collaborazione con gli Rls delle singole imprese eventualmente presenti e con gli Rlst.
Alla copertura del costo per lo svolgimento del ruolo, che dovrà essere svolto a tempo pieno, parteciperanno in forma mutualizzata tutte le imprese presenti in cantiere.
Modalità, funzioni e regolamenti saranno definiti nella contrattazione d'anticipo di cui all'art. 113 del ccnl. 18/06/2008.

PROTOCOLLO RLST

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.

Art. 2 – Designazione elezione e nomina
Il RLST è designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori . Tale designazione sarà ratificata in apposite assemblee. 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 e del medico competente
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.Lgs 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. 17del 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 – Mutualizzazione oneri RLS Aziendali
Gli oneri effettivamente sostenuti dalle aziende per i permessi utilizzati dagli RLS per l'espletamento delle loro funzioni, compresa la formazione, verranno rimborsati alle aziende previa richiesta da inoltrare alla Cassa Edile sulla base di apposita modulistica; il rimborso avverrà sulla base di un importo convenzionale orario determinato in _____ ; le richieste di rimborso devono pervenire alla cassa entro 60 giorni dalla data di utilizzo del permesso.

Art. 6 – Controversie
Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa sorta 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. 7 – 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. 8 – 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 – Coordinamento RLS
Il RLST svolge, su indicazione delle organizzazioni territoriali, le attività di coordinatore delle RLS eventualmente presenti nei cantieri e nel territorio.

Art. 10 – Numero RLST
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.

Art. 11 – Elezione RLST
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.

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) demandare alla commissione prevista dall'art. 77 del CCNL 18 giugno 2008, oltre a quanto già previsto, di riconoscere la polivalenza quale criterio per il passaggio ai livelli superiori dei lavoratori inquadrati nel 1°, 2° e 3° livello.

ENTI BILATERALI

Le parti sociali affidano alla CNCE, anche alla luce dell'introduzione della 231, il compito di individuare, attraverso il coinvolgimento delle competenze tecniche presenti nelle Casse, procedure e modalità che permettano di garantire il corretto funzionamento di un Ente e quindi di predisporre una griglia di fattori che permettano di individuare e correggere eventuali anomalie che possano inficiare il funzionamento degli enti nel territorio.
Completamento ed evoluzione del sistema informatico e avvio del progetto SI.RE.NA. Precondizione: completamento del sistema MUT. Progetto di informatizzazione nazionale predisposto dalla CNCE che dovrà consentire innanzitutto il progressivo superamento delle banche dati nazionali esistenti e garantire la possibilità di gestione delle nuove funzioni affidate dai CCNL agli enti paritetici della categoria nazionali.
Realizzazione del cartellino come da progetto CNCE e del progetto di Internal Audit finalizzato a riportare il sistema a livello di qualità omogeneo e definito. Con lo scopo di ottimizzare costi, servizi e prestazioni , è opportuno prevedere a livello regionale forme di collaborazione e coordinamento tra le Casse Edili.
Nel caso di inadempienze accertate dai tre enti nazionali, che a tal scopo si dovranno dotare di una strumentazione adeguata, dovranno essere concordate e normate una serie di misure coercitive e di intervento che le Parti Nazionali potranno adottare.

Responsabilità sociale d'impresa, bilancio sociale ed enti paritetici
Nella convinzione che gli enti paritetici non possano prescindere dai criteri e dalle normative che regolano la Responsabilità sociale d'impresa, è necessario indirizzarli verso una sua integrale applicazione per meglio esaltarne le finalità sociali con una completa trasparenza.
A questo dovranno essere utilizzati gli strumento del Bilancio sociale e della certificazione a partire dagli Enti nazionali, per poi estenderli all'intero sistema.

PREVEDI

Al fine di agevolare l'iscrizione dei lavoratori a PREVEDI è opportuno – in un sistema frammentato, precario e ad elevata mobilità anche territoriale – istituire la mutualizzazione dei costi a carico delle imprese con un contributo pari allo 0.30 della retribuzione e prevedere le seguenti misure:

a) istituzione di 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;
a) 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;

b) rendere praticabile l'adesione al Fondo anche senza il versamento del TFR, in presenza di possibili novità nelle disposizioni della COVIP, e verificare forme di mutualizzazione del TFR che i lavoratori scelgono di destinare alla previdenza complementare;
c) sottoscrivere da parte delle parti nazionali un protocollo per rendere certi e puntuali le procedure delle casse edili sui versamenti a Prevedi, garantendo anche la continuità dell'adesione in caso di cambio di impresa.
d) 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 FPDL, 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.

POLITICHE INDUSTRIALI DI SETTORE, REGORALITA' E SUBAPPALTO

Nell'ambito degli accordi che disciplinano le politiche industriali di settore, volte a una maggior qualificazione dell'edilizia, va collocato e recepito quanto previsto dal protocollo di intesa del 5/03/2009 in preparazione agli stati generali dell'edilizia.
In particolare vanno definite nuove modalità, d'intesa con il legislatore, che definiscano la certificazione ambientale e sociale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici e la sua applicazione anche attraverso incentivi economici e/o competitivi, impiegando anche gli enti paritetici nei processi di certificazione e attestazione.

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 subaffidamento 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 le parti ritengono indispensabile un riordino della materia che regola il subappalto.
Per questo scopo le Parti ritengono che le imprese non debbano avvalersi del lavoro affidato in subappalto oltre al primo livello e che l'impresa subappaltatrice è impegnata alla realizzazione diretta dell'opera senza ricorrere a successivi subappalti o sub-affidamenti.

È inoltre necessario individuare nuove azioni e modalità atte a regolare tutte le forme di precarietà ingiustificata che mascherano rapporti di lavoro dipendente e/o introducono forme di elusione contrattuale quali l'uso non corretto del part-time, dello stage, del lavoro autonomo.

Protocolli di legalità
Per evitare le infiltrazioni della criminalità organizzata e meglio combatterle, nella contrattazione d'anticipo andranno inseriti i "protocolli di legalità", come previsto dall'intesa del 5/03/2009, di concerto con le stazioni appaltanti e le istituzioni competenti e preposte al controllo e alla repressione di fenomeni legati alla criminalità.

BORSA LAVORO

- Al fine di dare concreta attuazione alla Borsa Lavoro prevista nei CCNL, le parti decidono 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 .
- evoluzione della borsa lavoro verso un sistema completo e compiuto di gestione del mercato del lavoro che comprenda formazione, ricollocazione e sostegno al reddito nei momenti di assenza e sospensione dal lavoro integrando risorse e prestazioni pubbliche con interventi contrattuali e delle casse edili.
- intervento delle casse edili per l'anticipo ai lavoratori dei "crediti certi", indirizzando al contempo le stesse casse verso una gestione diretta anche degli ammortizzatori sociali

Formazione
Sulla base del protocollo del 5/03/2009 sviluppare percorsi formativi sulla bioedilizia e sull'innovazione dei materiali e delle tecniche costruttive, nonché sulla certificazione energetica degli edifici per creare nuove figure professionali e creare maggiori opportunità di impiego per i lavoratori edili.
Si ritiene, inoltre, opportuno riconfermare e stabilizzare la formazione di ingresso sviluppata con l'attuale esperienza delle 16 ore, migliorandone la gestione e favorendo ancora di più la partecipazione dei lavoratori.

IMPIEGATI

Avviare il percorso di iscrizione degli impiegati alle casse edili prevedendo la mutualizzazione dei costi per le imprese relativamente alla malattia, agli infortuni, al premio di fedeltà e all'anzianità, per la quale va istituito un meccanismo simile all'Ape che permetta all'impiegato di avere una continuità nella maturazione e percezione dell'anzianità anche in caso di cambio di impresa, della partecipazione a consorzi, A.T.I. ecc.
Va inoltre previsto il versamento per la partecipazione alle altre prestazioni erogate dalla cassa edile.

Oltre all'iscrizione degli impiegati alle casse edili bisogna prevedere un loro coinvolgimento sia nei percorsi formativi erogati dalle scuole edili, sia nelle tematiche della sicurezza in relazione ai cpt.

LAVORATORI MIGRANTI

E' necessario rendere flessibile l'utilizzo di ferie e permessi, anche su più anni.
Inoltre vanno adeguatamente resi fruibili programmi di formazione professionale e sulla sicurezza, nonché di alfabetizzazione linguistica e sociale studiando processi di integrazione e inserimento gestiti attraverso le scuole edili con il ricorso anche alla figura del mediatore interculturale.

EDILCARD

Partendo dalle esperienze fatte e da un'analisi delle prestazioni erogate dalle casse edili è necessario prevedere l'evoluzione dell'edilcard verso la costituzione di una vera, grande prestazione sanitaria a carattere nazionale, con l'obiettivo di sostenere i lavoratori in momenti di particolare bisogno e rendere maggiormente appetibile l'appartenenza al settore.

SALARIO

Sulla base dell'indice I.P.C.A. si richiede, per il triennio 2010/2012, un aumento salariale al 1° livello (parametro 100) di € 118, comprensivo del recupero del differenziale di inflazione relativo al biennio 2008/2009.
Si richiede quale misura massima dell'Elemento Economico Territoriale il 12%. complessivo, eventualmente superabile nei casi ove sia rilevabile un andamento degli indici particolarmente positivo e comunque superiore alla media nazionale.

DECORRENZA E DURATA

Il c.c.n.l. decorrerà dal 1.1.2010 al 31.12.2012. Per le modalità di rinnovo e gestione delle fasi contrattuali, ai vari livelli, valgono le intese riferite al nuovo modello contrattuale siglato in data 15 aprile 2009