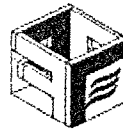


feneal-uil
FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI EDILI AFFINI
E DEL LEGNO



Filca
C. G. S. I. P.
FILCA - FEDERAZIONE
ITALIANA LAVORATORI
COSTRUZIONI E AFFINI



FILLEA CGIL
FEDERAZIONE ITALIANA
LAVORATORI EDILI
E DEI INDUSTRE AFFINI
E DEL LEGNO

NUOVO CONTRATTO NAZIONALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE EDILI INDUSTRIA

PREMESSA

La sofferta sottoscrizione del nuovo Contratto Nazionale costituisce, per i lavoratori del settore Edilizia, un importante passo in avanti nella lotta contro il precariato, e l'irregolarità dei rapporti di lavoro ed è un avanzamento verso un lavoro più civile, un giusto riconoscimento salariale e costituisce un nuovo punto di riferimento nelle politiche concertative che già da alcuni anni Sindacato, Associazioni Imprenditoriali e Ministero del Lavoro stanno effettuando per dare una maggiore strutturabilità all'impresa e un maggior impulso alla lotta al lavoro nero ed agli infortuni nei cantieri.

Proprio le difficoltà riscontrate nella fase negoziale del rinnovo assegnano al nuovo Contratto un valore strategico nelle Relazioni Sindacali future e nel rilancio della stessa politica concertativa, di fronte a tentativi di arretramento presenti in alcune frange del nel mondo associativo imprenditoriale.

Il nuovo Contratto richiederà una forte e continua iniziativa del sindacato sia a livello nazionale che territoriale per una puntuale applicazione dei vari punti normativi in esso contenuti, sia in particolare per alcuni argomenti come la Formazione Professionale e la Sicurezza che rappresentano il terreno decisivo per rendere più sicuro il lavoro edile. Tramite la crescita professionale dei lavoratori, infatti, si ottiene una maggiore trasparenza nella filiera produttiva, oggi fortemente esposta a processi di deresponsabilizzazione.

Con questo contratto si apre per i lavoratori del settore e per il sindacato una nuova stagione di iniziativa sui problemi della selezione delle imprese, sugli strumenti di lotta al lavoro nero e irregolare con l'attivazione dell'Avviso Comune sulla "Congruità" per il rilascio del DURC. La presenza nel testo contrattuale di diversi rimandi per la definizione di parti normative durante la vigenza contrattuale richiede, infatti, una gestione continua per rafforzare gli strumenti normativi sottoscritti.

Questo Rinnovo Contrattuale apre nuove prospettive alla Contrattazione Territoriale e pone le condizioni per una stagione degli Integrativi impegnativa ma densa di contenuti e responsabilità.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO :

Viene recepito "l'Avviso Comune" sulla congruità, oggi il DURC è rilasciato in base alla "Correntezza", cioè una impresa a prescindere dalla quantità del lavoro da eseguire è regolare se è in regola con i versamenti dei lavoratori denunciati all'INPS all'INAIL e alla Cassa Edile. Rilasciare il DURC su base congrua significa che deve esserci una corrispondenza fra l'incidenza della manodopera e il valore dell'opera.

La previsione contrattuale di un tesserino di riconoscimento dei lavoratori edili prodotto con un modello unico di riferimento per il sistema delle Casse Edili, elaborato dalla CNCE, aggiunge un altro tassello alla lotta verso il lavoro irregolare e/o nero e potrebbe essere utilizzato per l'immediata verifica, anche ispettiva, dei dati dei lavoratori in regola presenti nel cantiere.

Sul Protocollo degli Organismi Bilaterali viene riconosciuta l'esigenza di un impegno comune, affinché anche gli imprenditori usufruiscano del sistema formativo, in particolare sui temi della sicurezza. Inoltre, si è concordato sulla necessità chiedere al Governo norme premiali in favore delle imprese virtuose e regolari riguardo alla sicurezza.

Data l'accresciuta presenza di lavoratori migranti che pone problemi connessi alle differenze linguistiche, culturali e all'integrazione socio/lavorativa, il FORMEDIL predisporrà, un piano all'interno del quale saranno previsti corsi INTERCULTURALI e di ALFABETIZZAZIONE e di iniziative di Formazione preventiva all'ingresso, da svolgere nei paesi di origine.

Di particolare rilievo è l'ISTITUZIONE di un FONDO MUTUALISTICO che dovrà servire per la copertura degli oneri contributivi dei lavoratori al fine di migliorare le condizioni per l'accesso alla Previdenza obbligatoria. Il meccanismo del Fondo Collettivo, che sarà a ripartizione, lancia una sfida, che basandosi sul sistema bilaterale delle Casse Edili presenti nel settore, si avvarrà di un finanziamento dello 0,10% della retribuzione a carico delle imprese. Questo risulta essere un primo importante risultato che, attraverso il coinvolgimento del Governo e delle stesse controparti imprenditoriali, potrà consentire di dare una risposta concreta alla precarietà e alla pesantezza del

lavoro nel nostro settore che insieme costringono i lavoratori edili a sottoporsi a sforzi incompatibili fino ad età avanzata.

FORMAZIONE PROFESSIONALE :

E' stato inserito, all'interno dell'art. 91 del CCNL, e quindi è norma contrattuale, un servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Infatti, il lavoratore dovrà svolgere 16 ore di Formazione prima di entrare in cantiere.

L'impresa deve comunicare, tre giorni prima l'assunzione, i nominativi dei lavoratori

alla Scuola Edile competente per territorio la quale predisporrà la relativa attività formativa.

Inoltre, verrà effettuata, tramite i finanziamenti di Fondo Impresa, una Formazione Continua individuale sul cantiere di 8 ore annue per realizzare il riconoscimento delle competenze acquisite da riportare sul libretto formativo professionale.

In questo ambito ricopre particolare importanza la definizione operativa della BORSA LAVORO DELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI (art. 114), che garantirà al lavoratore una carriera professionale adeguata attraverso maggiore trasparenza al Mercato del Lavoro in Edilizia. Chiaramente, le previsioni sulla Borsa Lavoro vanno lette sia sotto l'ottica di un maggiore valore aggiunto del Sistema Formedil che come ulteriore contributo alla lotta contro il lavoro nero

SICUREZZA:

Il tema della sicurezza è stato collegato dalle parti sociali con l'altra patologia del settore che è il lavoro irregolare. Su questa materia l'intervento del Testo Unico sulla Sicurezza ha prodotto molti cambiamenti, il testo Contrattuale rafforza il ruolo delle RLS e RLST (art. 87), mentre le parti nazionali verificheranno che la creazione ed il funzionamento dei CPT siano omogenei e rispondano, su tutto il territorio nazionale, ai criteri concordati.

Il cantiere viene considerato come contesto unico nell'applicazione delle norme sulla Sicurezza.

RAPPORTI DI LAVORO :

Nell' art. 1 si stabilisce l'obbligo da parte dell'impresa di effettuare l'assunzione del lavoratore tramite una lettera nella quale vengono definite le caratteristiche del rapporto di lavoro. Tutto questo porterà ad una maggiore trasparenza e ad una certificazione del rapporto di lavoro, come, inoltre, contribuiranno a questo fine gli obblighi da parte dell'impresa a formalizzare al lavoratore l'acquisizione della qualifica per un avvenuto mutamento delle mansioni o in presenza di mansioni promiscue.

L' intesa raggiunta sul PART - TIME costituisce un risultato molto importante nella lotta contro il precariato e contro l'irregolarità. E' stata prevista per gli operai, nel contratto, la percentuale massima del 3% sul totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Inoltre, la possibilità di assumere a tempo parziale un lavoratore è subordinata al fatto che non superi il 30% degli operai a tempo pieno dell'impresa. In ogni caso per operai/e dal 1° al 3° livello l'applicazione delle clausole elastiche e flessibile è esclusa. Mentre per gli stessi le ore di lavoro supplementari, maggiorate del 20%, saranno calcolate con incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, compresi gli accantonamenti in Cassa Edile.

DIRITTI:

Sulla Carenza Malattia, pur non avendo ottenuto il completo superamento della stessa, l'aver reso disponibile questa materia alla CONTRATTAZIONE TERRITORIALE costituisce un risultato senz'altro positivo. Infatti, ciò consentirà di normare nei territori nei quali la materia non è stata trattata e di migliorare le normative già esistenti. Unitamente a questa soluzione è stato ottenuto, a livello nazionale, la riduzione dei periodi necessari di morbilità (malattia) da 7 a 6 giorni per avere diritto al 50% del salario e da 14 a 12 giorni per avere diritto al 100%.

Viene istituito presso le Casse Edili il Fondo per pagare la CIG per maltempo agli apprendisti essendo questi lavoratori esclusi dalla legge sulla CIGO prevista per gli operai.

ACCORDI LOCALI:

L'articolato contrattuale relativo alle materie per le quali viene previsto il demando alla contrattazione territoriale viene implementato da:

- Trattamento economico della Carenza Malattia
- Indennità di Guida per i lavoratori comandati alla guida dei mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori

- Indennità di reperibilità per i lavoratori che devono essere reperibili fuori dal normale orario di lavoro.
- L'iscrizione degli impiegati all'Edilcard

SALARIO :

L'Indennità di turno notturno non compreso nei turni regolari non avvicendati passa dal 25% al 28% e quella compresa in turni regolari avvicendati dal 11% al 12%.

L'APEO viene aumentata dalla terza erogazione del 5% e un ulteriore 5% dalla sesta erogazione con un impegno a rivedere il Regolamento dell'Anzianità Professionale Edile per quanto riguarda i requisiti di Accesso.

L'indennità Quadri passa da 70 euro a 140 euro mensili.

L'aumento salariale al 3° livello è di 104 euro così ripartiti:

- 74 euro dal 1/6/2008
- 30 euro dal 1/1/2009

AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA PAGA BASE E STIPENDIO

LIVELLI	AUMENTI			NUOVI MINIMI		PARAMETRI
	Complessivi	01/06/2008	01/01/2009	01/06/2008	01/01/2009	
7	160,00	113,85	46,15	1.372,56	1.418,71	200
6	144,00	102,46	41,54	1.235,29	1.276,83	180
5	120,00	85,38	34,62	1.029,40	1.064,02	150
4	112,00	79,69	32,31	960,80	993,11	140
3	104,00	74,00	30,00	892,16	922,16	130
2	93,60	66,60	27,00	802,95	829,95	117
1	80,00	56,92	23,08	686,28	709,36	100