



PIATTAFORMA CONTRATTO INTEGRATIVO EDILIZIA INDUSTRIA ROMA E PROVINCIA

2015-2018

FILLEA CGIL - FILCA CISL - FENEAL UIL

Premessa

La crisi del settore delle costruzioni ha prodotto in questi anni pesanti effetti sul piano produttivo ed occupazionale.

Basti pensare che dal 2010 ad oggi si è registrata una diminuzione della massa salari intorno al 40%, insieme ad una diminuzione di circa il 30 % di ditte attive e del 35% del numero di operai iscritti alla Cassa Edile di Roma e Provincia. Tutti dati, quelli appena descritti, che evidenziano la forte destrutturazione del settore che ha provocato e provoca conseguenze negative sul piano sociale sempre più evidenti e preoccupanti.

La crisi ci impone di affrontare con decisione i cambiamenti e gli adeguamenti che già da tempo si sono resi necessari e urgenti, a partire dalla messa in sicurezza del sistema bilaterale nel rispetto degli obiettivi condivisi con la sottoscrizione del CCNL del 1 luglio 2014.

Le OOSS Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL di Roma e Provincia, nel presentare la Piattaforma per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale, ribadiscono la centralità del 2° livello di contrattazione in edilizia. L'occasione del rinnovo del contratto territoriale ci offre l'opportunità di rafforzare il confronto in atto ed il ruolo consapevole delle parti sociali che mai, come in questo periodo di crisi, sono tenute ad essere protagoniste al fine di individuare tutte le possibili strade atte a far sì che il settore possa ripartire ed essere di nuovo il volano della ripresa dell'economia del nostro paese.

In una fase di crisi la tutela dei diritti e la centralità del lavoro rappresentano il punto da cui partire in questo percorso. Questi anni di crisi hanno messo a dura prova l'esistenza delle imprese più sane del settore, hanno evidenziato le carenze esistenti nel sistema degli appalti, l'inadeguatezza dei controlli e, spesso, la compiacenza e la collusione delle istituzioni nel contrasto alle irregolarità o alle agevolazioni nelle assegnazioni degli appalti. Basti pensare a "Mafia Capitale".

I ribassi degli appalti, la deregolamentazione della loro gestione, la precarietà, il dumping contrattuale, l'assoluta mancanza dei controlli, la sicurezza e la formazione viste solo come costi, hanno implementato e sicuramente, nei numeri, rappresentano nel Lazio almeno il 50% dei dati della crisi del settore.

Bisogna intervenire con la Bilateralità, non solo salvaguardandola ma utilizzando la sua straordinaria fonte di informazioni, a partire dalla verifica degli indici della congruità del costo della manodopera, strumento indispensabile per fare emergere l'illegalità e tutelare le imprese sane ed i lavoratori.

Sistema Bilaterale

In virtù di quanto demandato dal CCNL sottoscritto il 1 luglio 2014, è necessario raggiungere durante questa tornata contrattuale la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali.

Nella consapevolezza che tale processo non è più rinviabile è necessario da subito attivare quelle sinergie e condividere i percorsi con gli altri Enti Bilaterali della nostra Regione, al fine di

monitorare gli interventi da effettuare con l'obiettivo di efficientare e di rafforzare il sistema bilaterale a tutela dei lavoratori e delle imprese del settore.

Nel confermare quindi il percorso stabilito nel CCNL del 01/07/2014 si propone quanto segue:

- 1) Analisi dei Piani Industriali degli Enti Bilaterali**
- 2) Valutazione della sostenibilità economica di ciascun Ente**
- 3) Interventi sulle spese in atto in ciascun Ente (personale, gestione, consulenze,ecc...)**
- 4) Le valutazioni e le modulazioni a partire dai Piani Industriali devono tener conto dell'obiettivo da raggiungere: la regionalizzazione degli E.B.**

All'uopo si chiede l'istituzione di un Coordinamento regionale Casse Edili del Lazio che monitori: trasferta regionale, assistenze e prestazioni a lavoratori e imprese, omogeneizzazione sistema informatico e banche dati.

In questo contesto riteniamo importante l'unificazione effettuata a ROMA del CEFME-CPT che, in un momento di riduzione consistente delle risorse, ha dato risposte sia sull'attività svolta che sulla riduzione dei costi .

Questa tornata contrattuale, in virtù dell'obiettivo dato, cioè la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali, dovrà vedere le Parti Sociali impegnate per arrivare ad un sistema omogeneo delle contribuzioni, **privilegiando e concordando quote di contribuzione che garantiscano un livello adeguato di prestazioni in favore dei lavoratori e delle imprese, essendo lo scopo essenziale della Cassa Edile quello mutualistico ed assistenziale, in conformità con quanto disposto dal CCNL del 01/07/2014.**

Norma premiale

Alla luce della realtà attuale di settore, al fine di costruire condizioni disincentivanti in termini di concorrenza sleale, si reputa necessario introdurre forme di premialità a favore delle imprese "virtuose" nel rispetto della contrattazione, delle norme sulla sicurezza nei cantieri e nel rapporto con gli Enti Bilaterali territoriali.

Formazione – Fondi Paritetici Professionali

La crisi economica ha sicuramente evidenziato come sia necessario attivare politiche attive di qualificazione dei lavoratori atte a rispondere ad un settore in continua e veloce trasformazione. In un settore in cui la formazione e la sicurezza sono visti da molte Imprese come costi improduttivi, bisogna invertire la rotta e fare del CEFME-CTP lo strumento atto non solo ad erogare la formazione obbligatoria ma anche a promuovere e realizzare la formazione continua e

a facilitare l'incontro domanda-offerta di lavoro per i lavoratori disoccupati utilizzando gli strumenti messi a disposizione da Blen-it.

Al fine di assicurare un corretto utilizzo dei fondi paritetici interprofessionali e al fine di procedere ad un utile monitoraggio delle attività formative finanziate da detti fondi (sulla scorta dell'accordo firmato il 15 luglio 2014 fra Unindustria Roma e CGIL Roma e Lazio- CISL Roma Capitale e Rieti e UIL Roma e Lazio sulle "*procedure di approvazione dei Progetti Formativi*" nonché sulla scorta dell'Accordo quadro sottoscritto il 21 marzo 2014 tra FILLEA CGIL di Roma e Lazio- Feneal UIL di Roma e FILCA CISL di Roma sulla "*gestione dei progetti formativi inerenti i fondi paritetici interprofessionali nazionali*") si propone di individuare in modo condiviso delle linee guida che riguardino la redazione del piano formativo, la procedura e le tempistiche di presentazione alle Parti Sociali, le dichiarazioni e le informazioni che vanno date dall'impresa richiedente il finanziamento, i requisiti minimi che debbono essere presenti (con particolare riguardo alla regolarità contributiva dell'impresa al momento della sottoscrizione dell'accordo a prescindere dai termini di validità del DURC), la previsione di incontri con le Aziende e con i lavoratori coinvolti nel progetto formativo, la possibilità di verifica in itinere della formazione oggetto del progetto.

Si propone altresì di inserire, quanto meno, una dichiarazione di intenti delle Parti firmatarie di adoperarsi perché nei progetti formativi finanziati dai fondi interprofessionali sia preferibilmente individuato quale soggetto che somministra la formazione l'Ente Bilaterale di settore (Cefme-Ctp).

A seguito della recente (08/06/2015) risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al quesito posto dalla DTL di Novara-Verbania Cusio-Ossola sulla formazione " sufficiente ed adeguata" in materia di sicurezza "in collaborazione" con gli Organismi Paritetici"(ex art. 37 del Dlgs 81/2008), nella quale si legge che " laddove un datore di lavoro eroghi una formazione senza la collaborazione di un organismo paritetico non può essere sanzionato" è utile che le parti firmatarie dell'integrativo Provinciale ribadiscano che i datori di lavoro che applicano il c.c.n.l. dell'edilizia industria e l'integrativo provinciale **sono tenuti** a chiedere la collaborazione dell'Organismo Paritetico di settore presente nel territorio, costituito dalle Parti firmatarie.

A tal proposito coerentemente si propone che nessun accordo per il finanziamento dei progetti formativi aventi ad oggetto la sicurezza sul lavoro sia sottoscritto se il datore di lavoro non abbia provato di aver chiesto la collaborazione al Cefme-ctp, come previsto dal D.lgs 81/2008

Sicurezza – RLS e RLST

Le OOSS ritengono fondamentale il tema della sicurezza nel nostro settore. Bisogna valorizzare l'attività di prevenzione ed asseverazione dell' Ente Unico attraverso la diffusione della cultura della sicurezza, anche attraverso il confronto con le Istituzioni, gli Enti Preposti, le Prefetture.

E' necessario rafforzare la presenza ed il ruolo degli RLST, fondamentale per il monitoraggio e l'asseverazione nei cantieri, in un settore fortemente a rischio. Questo obiettivo va raggiunto dando piena attuazione a quanto già concordato nel contratto provinciale de 20/04/2012 al fine di poter garantire un'adeguata copertura economica del sistema ed essere in linea con il costituendo sistema regionale degli RLST.

Allo scopo di dare piena ed efficace attuazione a quanto previsto dall'art. 47 del D.lgs. 81/ 2008 in riferimento all'elezioni dei RLS, si propone di individuare una modalità che consenta di concordare preventivamente con le OOSS dei lavoratori la data di elezione del RLS aziendale, elezione alla quale le OO.SS. potranno quindi presenziare.

Si propone inoltre di individuare delle brevi e semplici linee guida sulle modalità di elezione dei RLS aziendali (chi ha diritto al voto, chi è eleggibile, come deve essere effettuata l'elezione, obbligo di redazione di un verbale di elezione, suoi contenuti minimi e a chi va trasmesso etc...).

E' altresì necessario individuare un sistema di monitoraggio e aggiornamento delle banche dati dei RLS aziendali (e ciò anche al fine di avere uno strumento in più di verifica sull'obbligo al versamento del contributo RLST in caso di mancata elezione del RLS) stabilendo, ad esempio, che le imprese, oltre a dare comunicazione alla Cassa Edile del nominativo del RLS aziendale al momento della prima nomina o della sostituzione (come già previsto dal contratto integrativo provinciale del 2012), debbano anche dare una comunicazione periodica (ad es. una volta l'anno) che confermi la presenza del RLS aziendale e il suo nominativo.

Si propone di prevedere espressamente che la formazione dei RLS e il loro periodico aggiornamento debbano essere effettuati direttamente dall'Organismo Paritetico territoriale di settore (Cefme- Ctp) o, quanto meno, in collaborazione con esso. Per rendere più cogente tale previsione si propone di prevedere che nella comunicazione di aggiornamento (si veda sopra), debba essere allegata copia dell'attestato di formazione o dell'attestato di aggiornamento e che, qualora detto attestato non sia rilasciato dal Cefme- Ctp, il datore di lavoro debba dimostrare di aver richiesto la collaborazione dell'Ente.

Blen.it

Si ribadisce la validità e l'utilità, soprattutto nella prospettiva di una progressiva uscita dalla fase recessiva del settore, dello strumento della Borsa Lavoro. Ciò sia come strumento ulteriore di lotta al caporalato, all'intermediazione illegale di mano d'opera, al lavoro sommerso e, in generale, all'illegalità, sia come strumento di implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Si evidenzia che, nonostante la bontà del progetto e nonostante l'ulteriore impulso che il c.c.n.l. vigente ha voluto dare all'uso di Blen.it con la previsione, all'art.93, della possibilità per le imprese del settore di effettuare un ulteriore 15% di assunzioni a termine se riferite a lavoratori appunto iscritti alla Borsa Lavoro, nella Provincia di Roma le statistiche relative alla sperimentazione dell'uso di Blen.It forniscono ancora numeri bassi.

Si propone pertanto che le parti assumano un serio e forte impegno per implementare, promuovere ed incentivare l'uso di questo importante strumento anche relativamente agli aspetti che riguardano la mappatura e certificazione delle competenze e delle abilità dei lavoratori, l'assistenza e l'orientamento alla formazione, la certificazione dei crediti formativi, l'orientamento alla richiesta –offerta lavoro.

Legalità e regolarità degli appalti e Subappalto

Per garantire ulteriori progressi nella regolarizzazione del mercato delle costruzioni bisogna:

- confermare il DURC come unico mezzo di verifica e controllo che attesti la regolarità delle imprese. L'obiettivo da raggiungere è il DURC per congruità;

- sviluppare l'attività dell'Osservatorio istituito presso la Cassa Edile, previsto dall'art.19 paragrafo 3 del Contratto Integrativo del 27 luglio 2006, quale strumento necessario per un monitoraggio analitico del settore e delle dinamiche, a partire dalle denunce in Cassa Edile, delle ore lavorate e dei relativi adempimenti normativi previsti dai contratti e dalla CNCE, compresa la verifica della congruità del costo della manodopera;
- estendere la contrattazione d'anticipo. Favorire la contrattazione di cantiere è infatti indispensabile per affrontare temi quali: trasparenza, legalità, formazione, organizzazione e condizioni di lavoro, applicazione del contratto, rispetto dei diritti.
- istituire presso la Cassa Edile un servizio di monitoraggio, verifica e prevenzione composto da uno staff di persone che, analizzando i dati Cassa Edile, possa individuare situazioni anomale e controllare l'effettiva regolarità, effettuando visite in cantiere. Tale provvedimento si rende necessario anche alla luce dei cambiamenti normativi di semplificazione riguardanti il rilascio del DURC che comportano difficoltà maggiori dal punto di vista del controllo.
- introdurre l'obbligo per la Cassa Edile di Roma e Provincia di chiedere agli Organi di Vigilanza preposti del luogo di esecuzione dei lavori, così come previsto dall'art. 99 comma 3° del D.Lgs n° 81/08 e s.m., copia dei dati relativi alle notifiche preliminari.
- Fornire, da parte della Cassa Edile, a tutti i lavoratori un cartellino di riconoscimento, avendo cura di inserire le informazioni inerenti i corsi effettuati, il livello di inquadramento contrattuale, la relativa mansione e le visite mediche effettuate.

Inquadramento, classificazione dei lavoratori, formazione, mercato del lavoro e diritti.

La crisi ha accentuato fenomeni preoccupanti di “deregolamentazione” nel mercato del lavoro edile con pesanti ricadute negative sia sul versante della gestione degli ENTI BILATERALI che della sicurezza e della legalità.

Per non vanificare gli sforzi comuni messi in atto per la riqualificazione del settore, in considerazione delle particolari caratteristiche di “mobilità e temporaneità” dei cantieri che rendono il lavoro edile nella sua specificità “ordinariamente precario”, si rivendica:

- Che il contratto tipico nei cantieri sia quello dell'edilizia e a tempo indeterminato, legato alla Società o al cantiere. Tutte le altre forme contrattuali, ad es. interinali, part-time, voucher, devono essere oggetto di attenta verifica in quanto creano in molti casi solo precarietà e concorrenza sleale;
- Che nei bandi di gara sia previsto espressamente, per l'impresa aggiudicataria e per le imprese in sub appalto di opere edili, l'applicazione del Contratto dell'edilizia sia Nazionale che Provinciale o Regionale .

- Per quanto riguarda “**Competenza e professionalità**” si propone di istituire percorsi formativi e informativi, tramite il CEFME -CTP, con lo scopo di individuare le nuove mansioni edili e le nuove specializzazioni, alla luce della modernizzazione tecnologica delle lavorazioni nel settore delle costruzioni e vista la crescente attenzione ai temi del recupero, della manutenzione, del restauro e del consolidamento strutturale degli edifici a rischio sismico, del risparmio energetico e della bioedilizia, delle azioni di intervento sul dissesto idrogeologico. Tutto ciò anche attraverso la realizzazione di progetti formativi che consentano di utilizzare le risorse economiche pubbliche nazionali ed internazionali messe a disposizione su temi riguardanti formazione, innovazione e ricerca.
- Per quanto riguarda le politiche relative a “**Salute**” si propone di garantire l’effettuazione della sorveglianza sanitaria, anche attraverso una maggiore mutualizzazione dei costi.
- Per quanto riguarda le politiche relative alla “**Sicurezza**” si propone di agevolare il rapporto tra i lavoratori e i RLST, mettendo a disposizione di questi ultimi le informazioni delle banche dati degli Enti Bilaterali del settore e di far diventare i RLST referenti dei RLS, incentivandone operatività e ruolo. Si propone altresì di assicurare la presenza dei RLST nella gestione dei momenti formativi sulla salute e sicurezza gestiti dal CEFME-CTP.
- **Garantire la legalità** è questione centrale nella definizione delle linee strategiche per la qualificazione e la trasparenza delle imprese e del settore edile nel suo complesso. Il nostro impegno è quello di contrastare nelle imprese e nei cantieri la presenza delle mafie, del caporalato e di quelle imprese che fanno concorrenza sleale attraverso le svariate forme di dumping contrattuale.

Immigrati

La Cassa Edile di Roma e Provincia vede la presenza di immigrati per oltre il 50% dei lavoratori denunciati. Sono proprio loro quelli che hanno pagato di più la crisi, sottoposti spesso a ricatti, come evidenziano palesemente le denunce delle ore mensili, in alcuni casi del tutto residuali, e i livelli di inquadramento contrattuali applicati. Bisogna pertanto denunciare tutte le situazioni “sospette” di irregolarità utilizzando la banca dati in possesso dell’Ente Bilaterale.

E’ necessario altresì favorire l’integrazione dei lavoratori immigrati con corsi di formazione specifici di lingua italiana e con corsi sulla sicurezza nei cantieri, attraverso il CEFME-CTP, anche sfruttando eventuali risorse pubbliche messe a disposizione in materia.

Al fine di favorire la possibilità ai lavoratori immigrati di raggiungere i familiari nei paesi di provenienza si propone la possibilità di concedere periodi feriali di almeno tre settimane consecutive, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell’azienda.

Si propone inoltre l'istituzione di una prestazione Cassa Edile per il pagamento delle giornate utilizzate dal lavoratore per sbrigare le pratiche relative al rinnovo del permesso di soggiorno.

Impiegati e quadri

La categoria degli impiegati è parte integrante del sistema del settore delle costruzioni, partecipando attivamente da sempre alle politiche dello stesso.

Si richiede l'iscrizione in Cassa Edile degli impiegati con l'istituzione di una Commissione che ne determini le modalità, le contribuzioni e le prestazioni di cui possono usufruire.

Mensa e Trasporto

Operai

Indennità sostitutiva di mensa: € 0,85 su base oraria, per ogni ora di lavoro ordinario prestato. Per gli operai del settore delle imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato l'indennità sostitutiva di mensa viene fissata in € 1,10;

Trasporto urbano: € 0,35 su base oraria, per ogni ora di lavoro ordinario prestato Trasporti extraurbani, rimborso del costo sostenuto dietro presentazione dell'abbonamento.

Impiegati

Indennità sostitutiva di mensa: € 7,00 per ogni giornata effettiva di presenza al lavoro;

Trasporto urbano: € 2,00 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro;

Trasporti extraurbani, rimborso del costo sostenuto dietro presentazione dell'abbonamento.

Indennità speciali

Indennità guida mezzi aziendali

Ai lavoratori comandati alla guida di automezzi (pulmini, furgoni etc.) adibiti al trasporto di personale dell'azienda che lavora in trasferta dal luogo di raccolta al cantiere e viceversa è corrisposta una indennità giornaliera.

Indennità trasferta

Al lavoratore comandato a prestare la propria opera in luogo diverso da quello per il quale è stato assunto si chiede il seguente trattamento:

Da 8 a 15 Km dal comune di assunzione il 10% di indennità;

Da 16 km a 50 km il 15%;

Oltre 51 km il 20%

Indennità di Reperibilità

Si chiede di quantificare la quota economica dovuta ai lavoratori di Aziende che svolgono lavori in attività o in quei cantieri in cui è richiesta dalla Committente, per esigenze tecniche e di organizzazione del lavoro, la reperibilità degli stessi al di fuori dell'orario di lavoro;

Indennità asfalto

Si propone il riconoscimento di una indennità ai lavoratori impiegati al trasporto dei conglomerati bituminosi, in quanto sottoposti anch'essi allo stesso disagio di coloro che sono addetti alla stesa (art. 8 ccpl 27 luglio 2006).

Indennità lavori presso linee ferroviarie

Si richiede un'indennità disagio per i lavoratori che prestano la loro attività in cantieri situati nelle vicinanze di linee ferroviarie attive, essendo esposti comunque ad un elevato disagio e a stress lavorativo.

Indennità lavori sotto il piano stradale o top down:

Si richiede un'indennità disagio per i lavoratori impiegati nella realizzazione di manufatti sotto il livello autostradale, a partire dai 2 metri.

Superamento carenza malattia

Si ritiene necessario (alla luce dell'accordo del 10/11/2004 tra l'ANCE e le OO.SS Nazionali di settore sulla carenza INAIL) il superamento della carenza malattia (tre giorni), prevedendo forme di mutualizzazione attraverso la Cassa Edile

Contributo assistenza fiscale

Al fine di garantire gratuitamente il servizio di assistenza fiscale ai lavoratori denunciati presso la Cassa Edile di Roma si richiede il riconoscimento di una contribuzione extracontrattuale.

Trasferta Regionali

Visti l'art. 21 del CCNL edili industria, come modificato dal verbale di accordo 1/7/2014, il verbale di accordo nazionale denominato "Trasferta regionale" sottoscritto in data 15/12/2014, l'accordo nazionale sulla trasferta regionale sottoscritto in data 02/02/2015, si ritiene indispensabile attuare al più presto quanto previsto dagli accordi sopracitati.

Si da mandato alle Parti Sociali Regionali di monitorare l'applicazione di tali accordi al fine eventualmente di porre in essere correttivi delle aliquote di compensazione, riservandosi eventuali modifiche.

E.V.R.

In base all'art.12 del vigente CCNL del 1 luglio 2014 è prevista l'istituzione, a livello territoriale, dell'Elemento Variabile della Retribuzione.

L'E.V.R., in quanto elemento variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e, a tal fine, la sua erogazione è subordinata ai criteri e alle modalità di cui all'art.38 ed il suo valore, come concordato a livello nazionale, è pari al 4% dei minimi in vigore alla data di sottoscrizione del vigente CCNL di settore.

Al fine della determinazione degli obiettivi da raggiungere saranno utilizzati i seguenti indicatori:

1. Numero dei lavoratori iscritti nella Cassa Edile di Roma e Provincia
2. Monte salari denunciati nella Cassa Edile di Roma e Provincia
3. Ore denunciate in Cassa Edile di Roma e Provincia
4. Come quarto indicatore, quello da individuare a livello territoriale, si propone il numero dei DURC emessi dalla Cassa Edile di Roma e Provincia

Al fine della individuazione del triennio di calcolo, come specificato dal CCNL vigente, dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi ai quattro indicatori consolidati.

Il Segretario Generale
FILLE CGIL Roma e Lazio

Mario Guerici



Il Segretario Generale
FILCA CISL di Roma

Marco Federiconi



Il Segretario Generale
FENEAL UIL di Roma

Anna Pallotta



