

-
FeNEAL-UIL FILCA-CISL FILLEA-CGIL

IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNL EDILI

(Bozza non corretta)

Riunione Esecutivi Nazionali
Roma 4 settembre 2003

Premessa

Feneal-Uil , Filca-Cisl e Fillea-Cgil intendono procedere al rinnovo del CCNL in scadenza il 31/12/2003 nel pieno rispetto delle regole in vigore nelle relazioni industriali, riconfermando l'attuale modello contrattuale come elementi di garanzia per l'esercizio dei diritti del lavoro e per la qualità della competizione tra le imprese.

Il settore delle costruzioni sta vivendo dal 1999 un ciclo positivo di crescita, sia nel settore delle OO.PP. che in quello privato, come confermato anche dalle ultime rilevazioni dall'Osservatorio dell'ANCE.

Eppure nell'attuale contesto positivo, sono da condividere le preoccupazioni rappresentate a più riprese dalle parti sociali, e tese a scongiurare scenari negativi, che si potrebbero verificare, se non si procedesse a coniugare l'impegno assunto del Governo a rilanciare le OO.PP. con una coerente ed effettiva disponibilità delle risorse nel bilancio dello Stato.

In questa direzione è da ritenersi di grande rilievo l'intesa tra Confindustria e CGIL – Cisl – Uil per “ Lo sviluppo e la competitività del sistema economico” che nei suoi contenuti individua negli investimenti infrastrutturali una leva fondamentale per una strategia tesa a restituire competitività al sistema Italia.

Tale documento attribuisce valore strategico al settore superando una concezione meramente anticiclica dello stesso.

Tutto ciò spinge a rivendicare una diversa e migliore qualità delle relazioni industriali, improntate allo spirito della concertazione, ed un consolidamento degli strumenti contrattuali finalizzati alla qualità del lavoro e dell'impresa,

nel contesto di un mercato con “ sedi produttive di qualità”. Va pertanto perseguita l’evoluzione delle competenze e l’adeguamento e la valorizzazione delle professionalità attraverso il concorso della bilateralità di settore nel governo del mercato del lavoro. Sono parte integrante della presente piattaforma l'Allegato 1 " Il governo del mercato del lavoro e riqualificazione dei sistemi paritetici di settore" e l'Allegato 2 "Il ruolo degli enti paritetici nel governo del mercato del lavoro edile".

1.-SISTEMA DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE

1.1. Sistema di informazione

Il forte processo di riassetto del sistema delle imprese e le modifiche delle norme legislative che regolano l'aggiudicazione delle opere, che pure hanno sollevato gravi preoccupazioni nelle OO.SS., impongono la necessità di procedere ad una rivisitazione del Sistema Informativo.

Le attuali dimensioni di fatturato e/o la quantità di risorse umane impegnate nell’impresa, e/o gruppi, nonché le innovazioni legislative pongono la necessità di:

- rivisitare, per il livello nazionale e quello territoriale, le soglie di fatturato ed il numero dei lavoratori occupati;
- adeguare la normativa alla introduzione della figura del Contraente Generale.

Nel sistema informativo va altresì recepita la prassi della "concertazione preventiva", già adottata positivamente in questi anni, nel rapporto con le stazioni appaltanti, e/o con i concessionari di grandi OO.PP.. A tal fine occorrerà individuare le condizioni e le materie di confronto, in particolare quelle inerenti i fabbisogni di manodopera e le relative necessità formative, l'organizzazione del lavoro e le esigenze logistiche, nonché la salvaguardia

dei diritti essenziali per i lavoratori impiegati nel processo produttivo.

Inoltre va definita una sessione di incontro annuale per monitorare i flussi di lavoratori extracomunitari in relazione all'andamento del mercato del lavoro del settore.

2. ORARIO DI LAVORO

2.1. Art.5

Bisogna riconfermare l'impianto contenuto nell'art. 5 del vigente CCNL.

In questo contesto riteniamo che una definizione dell'orario di lavoro, anche su base annua possa essere utilizzata per processi produttivi "complessi" e pluriennali al fine di rendere compatibile l'esercizio delle attività produttive con l'esigibilità effettiva dei diritti contrattuali essenziali (permessi, ferie etc..) e con la possibilità di migliorare la condizione di vita dei lavoratori in rapporto alla famiglia, con particolare attenzione al fenomeno del pendolarismo utilizzando sperimentalmente anche la "banca delle ore".

Sulla materia della "Banca delle ore" è necessario altresì che le parti procedano a definire un "avviso comune" finalizzato al riconoscimento pluriennale della stessa, da parte degli enti previdenziali, ed ad un utilizzo anche ai fini dei lavori usuranti.

2.2. Processi produttivi complessi

Alla luce delle esperienze contrattuali realizzate nei processi produttivi complessi che richiedono un utilizzo di turni avvicendati, è necessario prevedere l'introduzione di pause retribuite e la rivisitazione dei valori di cui all'art. 20 nei punti 5), 6), 8) e 12).

2.3. Autisti

Vanno rese compatibili le normative contrattuali con quelle legislative relative ai tempi di guida e di lavoro.

3. LAVORI DISAGIATI

3.1. Va effettuata una rivisitazione delle tabelle di cui all'art.21 gruppo A) finalizzata alla loro riunificazione.

3.2. Va riscritto il punto 9 dell'art.21 per ricomprendere tutte le attività lavorative a rischio, comprese quelle del restauro, della bitumazione, e lavori in parete.

3.3. Vanno superati i limiti chilometrici di cui al comma 4° del gruppo B) dell'art.21.

4. DIRITTI

La diversa composizione dell'offerta del mercato del lavoro, con una sempre maggiore presenza di lavoratori immigrati ed un incremento di quella femminile, impone la necessità di prendere in considerazione un adeguamento delle normative contrattuali attuali al fine di rispondere meglio alle esigenze di questi lavoratori.

4.1. Immigrati

E' necessario prevedere modalità di gestione tese ad armonizzare la fruizione di alcune normative contrattuali (art.16,18, 62 e 63 del vigente CCNL) rendendole compatibili con le esigenze particolari dei lavoratori immigrati.

In collegamento con i flussi migratori va sviluppata la formazione di ingresso, anche

attraverso attività da svolgersi eventualmente nei Paesi di origine da parte degli enti bilaterali di settore, dando priorità ai percorsi di alfabetizzazione, professionalizzazione per la prevenzione e la sicurezza.

4.2. Tutela Lavoratrici :

Va integrato il trattamento di legge per la maternità fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione netta per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria.

Occorre far valere i periodi di assenza per maternità ai fini del computo della prestazione di cui all'allegato C del vigente CCNL.

4.3. Congedo matrimoniale :

Bisogna adeguare la normativa contenuta nell'art. 29 del vigente CCNL con quello previsto dall'art. 69 dello stesso.

4.4. Mobbing:

Vanno definite norme ed azioni positive per combattere e prevenire eventuali fenomeni discriminatori e/o comportamenti e situazioni che minino l'integrità psico-fisica dei lavoratori istituendo anche una commissione nazionale di monitoraggio ed intervento sulla materia.

4.5. Malattia ed Infortunio :

Va superato quanto previsto dagli artt.27 e 28 e dall'allegato L del vigente CCNL in relazione ai periodi non indennizzati dall'INPS e dall'INAIL.

Va rivisitata la normativa sulla conservazione del posto di lavoro.

Va garantita agli operai la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia professionale fino alla data di rilascio da parte dei competenti istituti, del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

4.6. Trasferimento impiegati

In caso di trasferimento degli impiegati va garantita l'informazione preventiva alle OO.SS. territoriali e alle RSU - RSA.

-

5. WELFARE INTEGRATIVO :

5.1. Fondo Prevedi

I ritardi registrati sui tempi contrattualmente previsti per l'avvio del Fondo Prevedi, impegnano e responsabilizzano le parti sociali in una campagna di informazione per il raggiungimento di un adeguato tasso di adesione, e inducono ad un recupero di quanto già previsto al capitolo 5 del punto 2 nel rinnovo del 2' Biennio del CCNL 1995 firmato l'11/06/97, a proposito dell'innalzamento della contribuzione, nonché ad un innalzamento della quota di TFR maturando da accantonare.

Per quest'ultimo aspetto, al fine di rendere più agevole il rapporto con il Fondo Prevedi, riteniamo utile ampliare e generalizzare, sul piano nazionale, l'esperienza dell'accantonamento del TFR in Cassa Edile.

5.2. Prestazioni Sanitarie Integrative

E' necessario ottimizzare e razionalizzare quanto previsto all'Allegato R, e orientarne i contenuti verso la costituzione di un Sistema Nazionale, prevedendo momenti di verifica successivi all'applicazione di quanto già concordato contrattualmente.

6. ACCORDI LOCALI

Vanno integrate le materie demandate alla contrattazione integrativa territoriale. In questo ambito va prevista la possibilità di costituire forme di garanzia della retribuzione da accantonarsi presso la Cassa Edile, in caso di fallimento delle imprese.

Va integrato il V° comma dell'art. 39 con "...e costituire elemento di deroga in positivo della misura massima stabilita nazionalmente".

7. PROFESSIONALITA' e CLASSIFICAZIONE

7.1. Inquadramento professionale

Le modificazioni dell'organizzazione del lavoro, dei modelli di impresa e delle prestazioni lavorative nonché i differenziali retributivi determinatisi tra paga di fatto e contrattuale, hanno reso rigido ed inadeguato l'attuale sistema di inquadramento.

Ciò impone una revisione dell'intera struttura che, superando il rapporto esclusivo tra mansione svolta ed inquadramento, tenga, a questo fine, conto della professionalità, delle competenze sviluppate dal lavoratore, della formazione e dell'uso flessibile delle diverse competenze professionali.

E' possibile realizzare tutto ciò con il passaggio da una forma rigida verticale di valutazione della professionalità ad un sistema che definisca aree professionali omogenee, articolate al loro interno, e con una revisione dell'attuale scala parametrica che va ampliata.

Nel settore la risorsa umana è, e rimane, il cardine tra i fattori della produzione, la formazione è certamente lo strumento prioritario atto a garantirne la occupabilità e l'adattabilità alle rinnovate esigenze del mercato del lavoro.

Una politica contrattuale di "fidelizzazione" al settore, legata alla certezza delle dinamiche di sviluppo della " carriera", è possibile se, la formazione

professionale viene assunta come modalità essenziale per l'entrata, la permanenza e l'aggiornamento, nonché come elemento di valutazione ai fini contrattuali.

A questo proposito la certificazione e registrazione, da parte degli enti formativi di settore, dei percorsi professionali dei lavoratori, rimane la proposta che accompagna e rende possibile quella scelta sopra evidenziata.

A questo fine il CCNL dovrà definire un quadro convenuto con indirizzi ed orientamenti che una Commissione Tecnica dovrà approfondire e, in tempi certi, restituire alle parti sociali, per la conseguente valutazione e traduzione contrattuale.

Pur essendo questa la scelta centrale di intervento contrattuale nel frattempo è necessario comunque procedere a rivisitare alcuni profili professionali.

7.2. APPRENDISTATO

L'apprendistato deve essere utilizzato quale forma primaria di ingresso nel settore. E a tal fine l'attuale regolamentazione contrattuale dovrà essere adeguata per favorire oltre l'ingresso anche la permanenza dei giovani nel settore.

7.3. Quadri

Occorre procedere all'adeguamento normativo-economico dell'indennità di funzione, alla definizione dei permessi retribuiti per l'aggiornamento professionale, alla codeterminazione dei carichi di lavoro, alla definizione di premialità legate ad obiettivi.

-

8. SICUREZZA

8.1. Formazione

Si richiede l'equiparazione delle ore di formazione, di cui all'Art. 88 del vigente CCNL, alla misura prevista dalla legislazione in materia.

8.2. R.L.S. - R.L.S.T.

Si richiede di procedere, in cantieri a pluralità di presenza di imprese, ad adeguare quanto previsto all'art. 103 Punto 1 lettere a) e d).

Inoltre occorre prevedere tra le materie di cui all'art.39, l'individuazione dei criteri e delle modalità relative a RLS e RLST di cui all'art.88 comma 5 del vigente CCNL .

Alla luce delle esperienze maturate in questi anni, si ritiene necessario che in tutti i cantieri vi siano forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza. A tale scopo si propone di informare preventivamente le OO.SS. territoriali circa l'elezione degli RLS e infine occorrerà verificare le condizioni e i criteri che garantiscono l'agibilità e l'operatività delle RLST.

8.3. Assemblee

Occorre prevedere assemblee sulla sicurezza in tutti i luoghi di lavoro, convocate dalle OO.SS. territoriali.

9. RETRIBUZIONE

Per dare continuità alle tutele assegnate al CCNL si richiede un aumento dei minimi tabellari pari a 90,00 Euro al 3° livello.

Allegato 1

GOVERNO DEL MERCATO DEL LAVORO E RIQUALIFICAZIONE DEI SISTEMI PARITETICI DI SETTORE.

P R E M E S S A

Le Segreterie Nazionali FENEAL – FILCA – FILLEA intendono, con il presente documento, evidenziare schematicamente i temi e gli obiettivi per un utile confronto con particolare attenzione sia agli impegni già assunti contrattualmente dalle parti e rivenienti dal CCNL precedente (accordo firmato il 29 gennaio 2002) nonché ad ulteriori obiettivi che sono stati enucleati all'interno del documento nazionale ANCE – FENEAL – FILCA – FILLEA del 22 luglio 2001 e presentato nel Convegno Nazionale degli Enti Scuola dello stesso anno. Peraltro i temi del governo del mercato del lavoro e della qualificazione della formazione professionale costituiscono parte rilevante di processi in atto che attribuiscono particolare attenzione al sistema degli Enti Bilaterali chiamandoli ad operare sia su versanti già conosciuti dagli Enti paritetici del settore edile, sia su nuovi percorsi .

Metodologicamente le Segreterie Nazionali intendono proporre un confronto negoziale su ognuno di questi temi che verranno schematicamente riportati nel presente documento per consentire alle parti di convenire ai necessari accordi.

Parlando di strumenti di governo del mercato del lavoro e di qualificazione della formazione professionale, intendiamo usare un'accezione larga ai temi in oggetto facendo riferimento:

- Ø alla trasparenza;
- Ø alla razionalizzazione;
- Ø alla qualificazione del mercato del lavoro.

E' da sottolinearsi, infine, che tra i punti schematicamente richiamati nel documento, ci sono alcuni che richiedono un confronto serrato tra le parti ed altri meno importanti che potranno essere assunti dalla volontà comune delle stesse parti più facilmente non suscitando gravi problemi.

I. ***I TEMI DELLA TRASPARENZA DEL MERCATO DEL LAVORO***

Le parti nell'accordo del 29 gennaio 2002 hanno convenuto su alcuni temi nel Protocollo sulle "Politiche del lavoro nel settore delle costruzioni" che le Organizzazioni Sindacali ripropongono nuovamente al centro del confronto perché si passi dalla indicazione di obiettivi "generici" alla disciplina di istituti contrattuali immediatamente applicabili.

I temi che le OO.SS. scriventi ritengono essere ricompresi sotto questo paragrafo sono i seguenti:

- a) "estensione agli obblighi di contribuzione nei confronti delle Casse Edili di meccanismi analoghi a quelli previsti dall'art. 29 della L. 341/95 (*compresi i meccanismi premiali*) per le assicurazioni di legge, in modo da evitare le forme di evasione contributiva connesse alla mancata denuncia di ore lavorate" e di premiare le imprese che operano all'interno di un circolo virtuoso di concorrenza nel mercato. (*lettera a - Politiche del lavoro nel settore delle costruzioni*);
- b) estensione della certificazione di regolarità contributiva ai lavori privati . "Per i lavori privati, obbligo del committente di dichiarare all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori in oggetto, della concessione edilizia (permesso di costruire) o all'atto della presentazione di denuncia di attività , il nominativo della impresa esecutrice dei lavori unitamente alla documentazione attestante il rispetto degli obblighi contributivi"(*lettera c - Politiche del lavoro nel settore delle costruzioni*);
- c) estensione in tutte le province dello Sportello Unico e del DURC rilasciato unitamente da INPS , INAIL e Casse Edili .In tal senso occorrerà da una parte effettuare un monitoraggio sistematico delle esperienze in atto nei territori in

cui attraverso accordi provinciali si è giunti già a tale risultato. Inoltre dovrà portarsi a compimento quanto stabilito dal CCNL: “La documentazione di cui al punto precedente è costituita da un documento di regolarità contributiva rilasciato da uno sportello unico costituito da INPS, INAIL e Cassa Edile, localizzato presso la Cassa Edile, sulla base di una convenzione con INAIL ed INPS” (*lettera d - Politiche di lavoro nel settore delle costruzioni*);

- d) definizione tra le parti, in via sperimentale, di una procedura di verifica della congruità contributiva dei versamenti alla Cassa Edile, basata su parametri di incidenza del costo del lavoro , distinti per categorie di lavoro. “In via sperimentale, le Associazioni Nazionali sottoscritte definiranno, in aggiunta a quanto sopra, una procedura di verifica della congruità contributiva dei versamenti alla Cassa Edile , basata su parametri di incidenza del costo del lavoro, distinti per categorie di lavoro. La congruità verrà misurata su parametri rapportati al complesso dei lavori eseguiti dalla impresa principale e dalle imprese subappaltatrici con l’impiego di lavoratori subordinati e autonomi. Qualora i versamenti per il singolo lavoro risultino inferiori al parametro di congruità predefinito, le imprese esecutrici sono obbligate ad integrare il versamento contributivo fino al raggiungimento di detto parametro” (*lettera e- Politiche del lavoro nel settore delle costruzioni*);
- e) Nelle Casse Edili modifica della modulistica della certificazione per il rilascio della attestazione della regolarità contributiva basata sulla verifica della congruità “dopo la definizione in via negoziale di quanto espresso al precedente punto d) e quando sarà in possesso dei dati certi necessari allo scopo, la Cassa Edile condizionerà il rilascio dell’attestato di regolarità contributiva di cui al punto d), anche alla verifica di congruità di cui al punto precedente” ed alla applicazione dell’art.15 del CCNL (*lettera f - Politiche di lavoro nel settore delle costruzioni*);
- f) stipula di un protocollo con INPS ed INAIL al fine di indirizzare efficacemente il sistema dei controlli ispettivi. “INPS, INAIL concentreranno le visite ed i controlli sulle imprese non iscritte alle Casse Edili e non in possesso degli attestati di cui sopra” (*lettera g - Politiche di lavoro nel settore delle costruzioni*).

Le Organizzazioni sindacali nazionali nell’accordo più volte richiamato si erano

impegnate ad una definizione compiuta della materia entro il 30/9/2002. Oggi le parti sono facilitate dal fatto che l'art. 29 L. 341/95 è stato prorogato fino al 2006, pur dovendo intervenire un Decreto ministeriale ogni anno che determini la quantità dello sconto contributivo.

E' chiaro che alcuni di questi impegni contrattuali possono essere risolti autonomamente dal tavolo negoziale tra le parti ; mentre altri richiedono una concertazione con soggetti istituzionali quali il Governo, l'INPS, l'INAIL.

II RIQUALIFICAZIONE DEL SISTEMA PARITETICO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE.

A) LAVORO TEMPORANEO

Le parti hanno già disciplinato nel CCNL il lavoro temporaneo ed il Ministero del Lavoro con lettera del 13/11/2002 prot. n° 5/27824/70/Lav/temp. ha in via definitiva sancito che “appare ammissibile la previsione di una particolare disciplina autonoma del lavoro temporaneo per il settore della edilizia, poiché l'art. 1 comma 3 L. 196/97 conferisce all'autonomia collettiva di integrare le disposizioni legali”.

Al fine di rendere compiutamente operativa tale disciplina le OO.SS. nazionali ritengono che sia necessario predisporre i seguenti atti:

- definizione de parte dei soggetti firmatari il CCNL delle modalità di versamento della quota del 4% al sistema nazionale paritetico di settore ;
- definizione da parte del FORMEDIL dei percorsi formativi standards per i lavoratori temporanei con particolare riguardo alla sicurezza in ingresso;
- disciplina ad opera delle parti sociali del settore della aliquota dello 0.3% della retribuzione imponibile per interruzioni metereologiche che sarà versata dalle agenzie per ogni lavoratore impegnato.

B) QUALIFICAZIONE DEL SISTEMA FORMEDIL

“I dati della parcellizzazione del sistema imprenditoriale nel settore sono noti a tutti, così come è nota la situazione del mercato del lavoro del settore. Ne risulta che la vita di un lavoratore edile rappresenta un intreccio di percorsi, di

esperienze, di lavoro e di non lavoro, che si susseguono in un mercato del lavoro che è quello legale ed un mercato del lavoro parallelo, con entrate ed uscite in cui la legislazione e contrattazione (con i suoi presidi bilaterali) devono inserire elementi di razionalizzazione “.

“E’ compito delle parti sociali concepire politiche formative appropriate di settore per la qualificazione, riqualificazione aggiornamento e formazione permanente delle risorse umane, che devono necessariamente essere pensate a livello di settore e non ovviamente di azienda come il susseguirsi di occasioni ricorrenti di qualificazione, aggiornamento e di opportunità programmate permanentemente lungo l’intero arco della vita lavorativa”.

“Elevare la qualità delle risorse umane nel settore delle costruzioni oggi significa innanzitutto monitorare i flussi di ingresso e di uscita dallo stesso e governare i presidi destinati al mestiere, collaborando con i servizi per l’impiego per quanto attiene l’orientamento, la formazione, la riqualificazione, la selezione ed il collocamento. Per questo occorre ripensare al sistema delle Scuole professionali edili ed al ruolo del FORMEDIL Nazionale e regionali all’interno di questo obiettivo teso a razionalizzare il mercato del lavoro ed ad esaltare la funzione della formazione professionale, di modo che le imprese ed i lavoratori ne colgano l’utilità”.

A tal fine, le parti devono intervenire sui seguenti punti:

Ø “sviluppo di un sistema nazionale di formazione continua a partire dalla risoluzione di due questioni decisive : l’utilizzo dello 0.30% istituito dall’art. 25 4° comma della L. 21/12/1978 n° 845 per la formazione continua versato dalle imprese del settore e la definizione di modalità sostenibili per il distacco di lavoratori in formazione;

 v sviluppo di un Piano Nazionale settoriale che consenta alle Scuole di erogare un’offerta formativa omogenea ed allo stesso tempo mirata ai fabbisogni delle imprese rilevati in sede territoriali.

A tal fine le OO.SS. propongono di stipulare un accordo tra le parti sociali di settore e le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali interconfederali per definire le modalità per far confluire i versamenti operati dalle imprese del settore verso il sistema FORMEDIL, a sostegno del suddetto piano nazionale di settore .

Ø “ sviluppo di un modello a rete che valorizzi la dimensione regionale e il coordinamento operativo a livello interprovinciale e conseguente

valorizzazione del ruolo dei Formedil Regionali, anche tenuto conto della normativa di legge in vigore”, all'interno di una unitarietà del sistema Formedil;

- Ø definizione in via obbligatoria attraverso accordo nazionale dell'acquisizione della certificazione di qualità ;
- Ø “raccordo del sistema di certificazione dei crediti formativi attivato dal sistema Formedil con il libretto personale del lavoratore con l'istituenda anagrafe nazionale dei lavoratori in corso di sviluppo da parte della CNCE: codificazione qualifiche, gestione informatizzata libretti formazione edile, monitoraggio delle politiche di carriera”;
- Ø “collegamento della attività delle scuole edili al nuovo sistema scolastico” con un Protocollo di intesa tra Formedil e Ministero della Pubblica Istruzione , Università e Ricerca;
- Ø attività delle Scuole Edili per l'orientamento, la formazione per l'apprendistato, l'alternanza, l'obbligo formativo, l'IFTS, la riqualificazione, la formazione continua e la formazione dedicata all'inserimento degli immigrati;
- Ø accordo nazionale tra le parti che preveda l'obbligo da parte delle Scuole Edili e dei Formedil Regionali di certificazione dei propri bilanci;
- Ø accordo nazionale tra le parti che modifichi il sistema di finanziamento del Formedil prevedendo la canalizzazione diretta da parte delle Casse Edili sulla base della propria massa salari delle percentuali già definite;

-

-

-

Allegato 2

IL RUOLO DEGLI ENTI PARITETICI NEL GOVERNO DEL MERCATO DEL LAVORO EDILE

PREMESSA : il contesto settoriale

Le caratteristiche fondamentali del settore delle costruzioni sono costituite dalla frammentazione, dalla polverizzazione dei luoghi di lavoro e dalla stagionalità dell'impiego che si combina con periodi di non lavoro, a volte coperti dagli strumenti di sostegno al reddito.

Le relazioni industriali e contrattuali ed il relativo sistema degli enti bilaterali, da queste ultime generato, ha dovuto confrontarsi con queste peculiarità del "lavoro" edile ed è per questo che nel sistema delle tutele gestite pariteticamente, a nostro parere, è contenuto un principio di grande modernità: la tutela del lavoro non si realizza solo sul singolo posto di lavoro, ma nell'ambito del mercato del lavoro (settore e territorio).

Al fine di aumentare l'occupabilità del lavoratore edile e la sua adattabilità alle opportunità di lavoro, il sistema contrattuale ha implementato con gli Enti Bilaterali, tutele che garantiscono il sostegno al lavoratore nel passaggio dal lavoro al non lavoro e da non lavoro al nuovo lavoro.

Per aumentare l'occupabilità e l'adattabilità del lavoro edile occorre intervenire su tre strumenti fondamentali:

- a) i servizi per l'impiego
- b) la formazione professionale

c) gli ammortizzatori sociali

In questo senso, le politiche di governo del mercato del lavoro nel settore devono essere concepite come il susseguirsi di occasioni ricorrenti di qualificazione, aggiornamento e di opportunità programmate permanentemente lungo l'intero arco della vita lavorativa, finalizzando a tali percorsi le politiche di sostegno al reddito.

Obiettivi prioritari

Le azioni delineate nella presente proposta intendono favorire il perseguimento dei presenti obiettivi:

- Ø Incontro tra domanda ed offerta di lavoro
- Ø Trasparenza, qualità e regolarità del mercato del lavoro

L'asse lungo il quale orientare il complesso delle azioni è rappresentato dall'investimento sul capitale umano, quindi, dal ruolo della formazione professionale intesa quale fattore permanente di qualificazione del processo produttivo, condizione per la crescita professionale dei lavoratori addetti e per una competizione alta tra le imprese.

In questa ottica, il sistema formativo paritetico di settore (formazione d'ingresso, formazione continua, certificazione e collegamento con i percorsi professionali contrattualmente definiti) diventando parte integrante del ciclo dei servizi all'impiego, deve essere in grado di autoriformarsi, quali interlocutori dei soggetti titolari delle politiche attive del lavoro, sia provinciali che regionali.

Programmazione e concertazione

Gli obiettivi del governo nel mercato del lavoro devono essere parte del processo di programmazione delle azioni e delle risorse destinate dalle Istituzioni.

A questo fine risulterà utile una sede di concertazione articolata su due livelli

- Ø a livello nazionale: attraverso sessioni annuali di incontri e con il supporto dei dati provenienti dal sistema paritetico (Osservatorio Nazionale istituito dal CCNL), dalle fonti ed istituzioni di ricerca, per valutare in termini quantitativi e qualitativi la programmazione della

formazione e la sua rispondenza al sistema nazionale dato contrattualmente tra le parti.

Ø a livello regionale attraverso l'istituzione di tavoli permanenti tra le parti sociali e i livelli istituzionali interessati per monitorare ed adeguare:

- lo stato di avanzamento degli strumenti convenzionali
- lo stato di attuazione e qualificazione degli strumenti operativi
- lo stato di attuazione dei programmi formativi e la rispondenza alle esigenze del mercato del lavoro del settore.

La Convenzione e lo Sportello per l'incontro di domanda ed offerta

-
-

Il Sistema Nazionale Paritetico formativo, per il tramite delle parti sociali ha bisogno di rappresentarsi nel Sistema Nazionale per l'incontro fra domanda e l'offerta di lavoro.

Lo strumento per realizzare ciò è una convenzione articolata razionalmente e regionalmente tra il Sistema Formativo Paritetico ed i soggetti titolari del collocamento. Attraverso esso la bilateralità interagisce e si integra con i servizi per l'impiego, esercitando in “ esclusiva” la formazione di settore.

Lo sportello, collocato all'interno dell'ente di formazione è lo strumento di attuazione della convenzione svolgendo le seguenti funzioni:

- attività di promozione al fine di promuovere e fornire informazioni nel settore e sulle peculiarità delle attività lavorative e delle opportunità lavorative
- accessibilità del servizio
- raccolta di inserzioni garantite ai lavoratori e ai datori di lavoro ed assicurando un servizio di consulenza per formulare la richiesta/offerta in maniera efficace rispetto ai propri bisogni
- inserimento delle inserzioni nella banca dati e loro manutenzione

- verifica delle opportunità di lavoro
- servizio formativo: predisposizione ed attivazione degli standards formativi per i lavoratori (formazione d'ingresso, continua e per il lavoro temporaneo) con certificazione dei percorsi e dei crediti formativi per i contratti a causa mista, formazione in caso di godimento degli strumenti di sostegno al reddito e delle politiche di carriera finalizzata al loro riconoscimento contrattuale.

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Modalità ed incentivazione al partenariato sociale

- L'insieme degli interventi delineati in precedenza dovrà consentire di monitorare caratteristiche personali, professionali, attitudinali, disponibilità alla mobilità e quindi realizzare la fase di orientamento e/o di reinsediamento.
- I percorsi formativi vanno coordinati con i tempi delle prestazioni di sostegno al reddito, adeguando le normative contrattuali, orientando alcune prestazioni extracontrattuali delle Casse Edili per incentivare la frequenza ai corsi.
- Per le imprese che attingono il personale dalle liste dei lavoratori inseriti nei percorsi formativi potrebbe essere previsto un sistema premiale nei versamenti agli enti paritetici, nonché priorità di accesso ai contributi pubblici alle imprese definiti nell'ambito della concertazione sulle politiche attive del lavoro.

-

