

# ATTIVO UNITARIO PER LA PRESENTAZIONE DELLA PIATTAFORMA DI RINNOVO DEI CCNL EDILIZIA

## RELAZIONE DI EMILIO CORREALE

Roma, 9 giugno 2016

Abbiamo, credo opportunamente, inviato a voi tutti, preventivamente per posta elettronica, il testo dell'ipotesi di piattaforma contrattuale, non solo per risparmiare carta, ma anche perché possa essere di riferimento, anche più di questa mia comunicazione che svolgo a nome unitario, per la discussione di oggi e di tutta la consultazione che sarà chiusa dall'Attivo già programmato per il prossimo 28 giugno.

Dico questo in premessa perché rimando alla lettura del documento tutti gli argomenti che sicuramente non riuscirò a dettagliare con questa mia introduzione.

Il nostro è un sindacato che ha un contatto quotidiano con la categoria e soprattutto chi opera sul territorio, conosce bene il dramma sociale che sta producendo in così tanti anni la crisi economica e il blocco degli investimenti in edilizia, al punto che, nel nostro settore, nulla è come prima.

È un mondo che è radicalmente cambiato e in esso si stanno consumando le storie umane di tante persone che vivono facendo i conti con la mancanza di lavoro, con l'indigenza, con la povertà sempre più degradante: condizioni che sono di per sé la negazione della dignità individuale e, ci permettiamo di dire, sono anche la causa principale del dissesto sociale che sta dilagando nel nostro Paese.

Per questo motivo, in questa nuova stagione dei rinnovi contrattuali, la nostra prima e più importante rivendicazione che intendiamo rivolgere sia alle controparti, ma soprattutto ai vari livelli istituzionali è il lavoro.

Ma non intendiamo il lavoro genericamente inteso. Rivendichiamo il lavoro nel settore delle costruzioni che è quello che, mai come questa volta, può rimettere in moto le leve dello sviluppo del nostro Paese.

Non certo il lavoro precario o illegale, come quello che purtroppo oggi si sta diffondendo, con i **voucher o il lavoro a chiamata** e che vogliamo mettere al bando, ma il lavoro vero e stabile, che si attiva, ampliando i livelli occupazionali, e attuando progetti concreti: quello, cioè, sostenuto da una reale programmazione degli interventi e non dalla fumosità degli annunci.

Il comparto rivendica non soltanto gli investimenti necessari per rilanciare il settore, ma chiede innanzitutto una rinnovata modalità di crescita della nostra economia capace di utilizzare le risorse che derivano non soltanto dalla tassazione del lavoro dipendente, ma finalmente quelle più cospicue che possono provenire dal contrasto all'evasione e all'elusione fiscale e contributiva.

A questi aspetti fondamentali va aggiunta la comune visione del mercato del lavoro edile che deve tendere a indirizzarsi sia sul tavolo negoziale, come anche nei rapporti istituzionali, per assicurare

la regolarità del lavoro, attraverso la garanzia della **legalità**, in un ambito di maggiore coesione del settore, tale da garantire la sua sostanziale uniformità.

I segnali di ripresa, comunque, ci sono e li stiamo già registrando nel nostro sistema.

Dovremo, però, fare ancora i conti con gli effetti devastanti della crisi che ha colpito il settore, la cui fase più cruenta dura ormai da ben otto anni e, sappiamo, ciò significa che esso non ritornerà come prima.

Per questo motivo Feneal Filca e Fillea si sono orientate ad elaborare la piattaforma di richieste contrattuali affondando a piene mani nei problemi sociali, e ponendosi l'obiettivo di conquistare forme di welfare aggiuntivo, compatibile con gli strumenti di cui disponiamo, a cominciare dalla bilateralità, che anche per questo deve compiere per intero il suo necessario percorso di riorganizzazione.

C'è solo un grande bisogno di condividere il comune senso di responsabilità sulle scelte complesse che si devono compiere, e si deve acquisire un livello maggiore di consapevolezza sul fatto che tali scelte, finalizzate al rinnovo del Contratto nazionale, devono necessariamente avere il carattere della generalità, e non essere, invece, filtrate da visioni parziali.

Non c'è stata una strategia comune di come governare la crisi e quello che ha reso più fosco lo scenario di riferimento è il dato che le politiche contrattuali, soprattutto delle controparti datoriali, non hanno più una coerente linearità, ma sono, invece, sempre più condizionate dalle diverse visioni, spesso contraddittorie, se non contrastanti tra di loro.

È sicuramente motivo di grande preoccupazione il percettibile processo di disgregazione dell'associazionismo di impresa, che è ormai arrivato al punto di minare la compattezza di ognuna delle nostre controparti, che in modo sempre più evidente si ritrovano divise tra di loro e divise anche all'interno di ognuna di esse.

Anche per questo motivo, Feneal, Filca e Fillea, ritengono che sia giunto il momento di uniformare le politiche contrattuali della categoria, e, perciò, hanno deciso, ed hanno già comunicato, che presenteranno **un'unica piattaforma** di rivendicazioni contrattuali a tutte le controparti, con l'ambizione, poi vedremo quanto praticabile nel corso delle trattative, di siglare un unico contratto del comparto edile.

La nostra categoria, più delle altre del settore industriale, deve necessariamente presentare un robusto filo di coerenza nel suo assetto contrattuale, per non recedere verso quelle forme di estemporaneità che spesso impediscono una conclusione positiva.

Per noi non esistono compartimenti stagni: industria, artigianato, piccola impresa, ma esistono mondi che si intrecciano e che si contaminano tra di loro con l'unica componente comune che è data dai lavoratori che sono rappresentati dal Sindacato ovunque essi lavorino.

Per il prossimo rinnovo deve, dunque, prevalere il buon senso, oltre che la logica consequenzialità con i percorsi già avviati.

Permangono ancora molti punti in sofferenza, ancora mille preoccupazioni e altrettanti limiti da superare.

Sicuramente, però, non si può tornare indietro perché non ritroveremmo più le condizioni precedenti, soprattutto riferendoci al nostro sistema bilaterale, e sicuramente non avremmo rimedi per arginare la deriva che ne scaturirebbe.

Crediamo che la piattaforma contenga i necessari acceleratori del processo di riforma che si è, comunque, messo in moto con il contratto precedente, puntando a difendere le conquiste del passato, con l'intenzione di non disperdere le peculiarità della nostra categoria e del nostro contratto, ma inserendo anche soluzioni nuove e innovative, ed anche gli opportuni aggiustamenti ed i correttivi necessari.

Il Sindacato vuole portare al confronto contrattuale un'idea precisa di come la nostra categoria deve evolvere verso il futuro, soprattutto di come deve preservare la propria funzione nell'assetto industriale del nostro Paese, e di come deve difendere le proprie prerogative dalla massiccia invasione di prestatori d'opera di altra natura, spesso illegittima, che stanno seriamente minacciando di destrutturarla.

La riflessione del sindacato, maturata in lunghi anni di **pregiato lavoro unitario** e confermata nelle recenti iniziative dedicate allo sviluppo del settore ( l'ultima, quella dello scorso 5 aprile all'Ambra Iovinelli ), si sta indirizzando innanzitutto su come la nostra categoria deve riformare la propria organizzazione e gli strumenti di cui dispone.

Già nella premessa dell'ipotesi di piattaforma, che stamattina presentiamo, sono indicati gli obiettivi che intendiamo raggiungere.

Vogliamo riagganciare la ripresa economica, che sta già evidenziando i suoi chiari segnali, riproponendo ancora il nostro settore come motore propulsivo dello sviluppo.

Perché sia così, però, è necessario, preservare la regolarità del mercato e per questo bisogna rinverdire le regole che lo governano.

Non è solo un problema di corretta applicazione della nuova normativa legislativa che lo riguarda, a cominciare dal **Codice degli Appalti**, ma il settore sarà regolare solo se si sconfiggono le tante possibilità di elusione di queste leggi stesse.

È oggi molto più evidente l'incongruenza delle ore lavorate e di conseguenza della massa salari denunciata.

Per noi, le **160 ore**, lavorabili in un mese, devono essere effettive e non decurtate, in modo chiaramente elusivo, addirittura con fantomatiche aspettative non retribuite o da presunti permessi di varia natura che allarmerebbero qualsiasi istituto di statistica.

Per il Sindacato la trasparenza del settore passa per la regolarità contributiva delle imprese che deve essere certificata **per cantiere e per congruità**, ma, soprattutto, il Sindacato ritiene che

devono essere concordati i termini applicativi del **contratto di cantiere**, che sarà utile per sancire l'unicità del contratto edile per tutte le lavorazioni edili che si espletano nel cantiere.

Nel documento della piattaforma proponiamo di attivare un tavolo nazionale di tutte le Parti Sociali, per cui varrà la pena intraprendere anche gli opportuni rapporti con le Confederazioni, per definire, nel merito, un **Avviso Comune** capace di cementare **l'unicità contrattuale del cantiere**.

Ciò comporterà anche una valutazione più attenta ai fini contrattuali delle opportunità, finora non espresse in conseguenza della crisi, che derivano dal risparmio energetico, dall'adozione delle nuove tecnologie e, complessivamente, dalla **green economy**, anche per ridefinire ruoli e funzioni dei lavoratori, a proposito della loro **riqualificazione, della formazione, della riclassificazione dei profili professionali e della tutela della loro salute e della loro sicurezza**.

Assorbire ed interiorizzare queste nuove problematiche significa, però, predisporre bene il campo di accoglienza, non solo portando ancora più avanti la nostra capacità di negoziarle nei due livelli contrattuali che, in modo ancora più convinto vogliamo confermare, ma, proprio perché fortemente intrecciato alla contrattazione di secondo livello, procedendo anche verso il completamento della riorganizzazione del nostro sistema bilaterale.

Feneal, Filca e Fillea, pur nella loro naturale articolazione, hanno concordato di dare un preciso indirizzo per il completamento di questo processo, individuando il livello regionale come quello prioritario, e ipotizzando soluzioni differenti, in base sia a criteri territoriali, e soprattutto in base alla definizione di soglie determinate da parametri quali: massa salari, numero di addetti e, soprattutto, dai cosiddetti criteri di efficacia.

Tali criteri di efficacia, non potevano essere realisticamente individuati dai "piani industriali" fortemente voluti dall'Ance e che sono risultati, invece, un inutile e costoso orpello, tra l'altro, prodotto quasi esclusivamente da chi non era destinatario di alcun invito ad accorparsi.

Noi abbiamo voluto individuare i criteri di efficacia nella capacità che hanno le casse edili di erogare con certezza prestazioni sociali e sanitarie a favore dei lavoratori e non esistere soltanto per le funzioni ordinarie, per pagare i propri costi di gestione e del personale o, peggio ancora, soltanto per pagare i rimborsi malattia alle imprese.

Per questo motivo in piattaforma chiediamo di riportare il **contributo alle Casse edili al 3%**, proponendo di ripartirlo in tre parti: la prima per i costi di gestione e del personale, con il chiaro intento di rendere compatibile tali costi con le effettive occorrenze e senza subire più condizionamento dal forte e variegato partito dei 250 direttori; la seconda pro quota imprese per il rimborso malattie e infortuni; la terza, che deve essere almeno 1/3 del contributo cassa edile, pro quota lavoratori, deve essere destinato per le prestazioni sociali presso la cassa edile nella misura dello 0,40%, mentre lo **0,60%** andrebbe destinato al Fondo di assistenza sanitaria integrativa, valutando per questo, l'eventuale adesione al **Fondo Altea**, nel caso si risolvessero correttamente i termini costitutivi nella logica della bilateralità.

Il criterio di efficacia sarà, quindi, indicativo della virtuosità amministrativa di una cassa edile e sarà evidenziato se vi sarà corrispondenza tra i parametri citati e se la quota pro lavoratori avrà valore superiore alla media nazionale procapite dell'anno precedente.

Lo composizione del sistema bilaterale muterà in ambito regionale, con la costituzione di enti regionali dove è possibile nelle Regioni con poche province.

Nelle realtà complesse, invece, si delinearanno in ambito regionale le aree omogenee, a cui dovrà corrispondere la contrattazione di secondo livello perché tali realtà sono più bisognose di consolidare le necessarie fasi propedeutiche per accedere all'auspicata regionalizzazione.

La riorganizzazione della bilateralità dovrà, quindi, compiersi attraverso la sua semplificazione ed il suo efficientamento, e il futuro assetto degli Enti Paritetici, dovrà realizzarsi aprendosi esclusivamente a servizio dei lavoratori e delle imprese, ovunque, e con uniformità di assistenze e prestazioni, contrastando la diffusa tentazione da parte di molte strutture associative di accorpate i tre enti a livello provinciale, per non far sapere ad altri i fatti propri, semmai con il pretesto di una malintesa autonomia.

Bisogna completare, poi, in ogni territorio l'unificazione delle scuole e dei cpt.

Vale la pena, a questo proposito, ricordare che la loro unificazione è stata concepita soltanto per ottimizzare i costi e, per questo, tale fusione non può essere intesa come annullamento della loro missione, né tantomeno si devono sbiadire le loro specifiche funzioni, relativamente alla formazione, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

Bisogna aggiungere, poi, che con la fusione delle scuole e dei cpt, non si è mai voluto disperdere l'esperienza dei Coordinamenti regionali dei Cpt e dei Formedil regionali, che senza doverli necessariamente caricare di appesantimenti sovrastrutturali, potranno presidiare, nelle forme concordate dalle parti sociali regionali, il coordinamento delle attività e creare gli opportuni supporti di sussidiarietà sul tutto il territorio regionale, ove non esistessero già.

Per chiudere queste argomentazioni sulla bilateralità si è deciso di fare chiarezza sul Sistema Bilaterale delle Costruzioni (SBC) che è ancora un'opera incompiuta per responsabilità delle Parti Datoriali, che ancora non hanno trovato le condizioni per un accordo.

Noi diciamo chiaramente che riconosciamo la pari dignità di tutti i soggetti della contrattazione che, pertanto, devono essere riconosciuti tutti nel nuovo sistema unificato a livello nazionale. Ed aggiungiamo, poi, che è giunto il momento per operare la revisione dell'accordo del 18 dicembre del 1998 e che per il nuovo protocollo che sarà necessario siglare, dovranno potere aderire tutte le Associazioni di imprese.

Rinvio alla lettura della piattaforma i capitoli che riguardano gli aspetti normativi e dei diritti, che per essere coerenti con tutta la nostra recente trattazione unitaria, più che essere spiegati, devono solo essere richiamati nel dettagliato elenco.

Ciò perché, per arrivare rapidamente alla conclusione, è più utile inoltrarsi sugli argomenti che hanno una chiara connotazione di novità e di più stringente proposta.

Innanzitutto, chiediamo la completa **revisione dell'EVR**.

Bisogna riconoscere che avere voluto legare il valore aggiunto territoriale ad aleatori criteri di produttività, se non proprio velleitario, è risultato sostanzialmente impreciso e non corrispondente alla situazione reale, considerando sia la fase storica che il meccanismo con cui, a suo tempo, si è inteso determinarlo.

Il tavolo negoziale dovrà recuperare concretezza e sostanza per il valore aggiunto territoriale per il quale varrà la pena rafforzare l'indispensabile ruolo della contrattazione integrativa, di cui chiediamo con forza che sia portata a termine la stagione dei rinnovi.

Per la nuova EVR proponiamo l'eliminazione del calcolo sul triennio, la scelta di uno o più parametri definiti esclusivamente dalla contrattazione integrativa e di fissare in maniera indicativa la percentuale al 6%.

Soprattutto proponiamo di che gli importi mensili siano accantonati in cassa edile, costituendo così un nuovo castelletto economico nella disponibilità della bilateralità territoriale, per essere poi erogati dalla cassa a favore dei lavoratori, in unica soluzione.

Questo nuovo meccanismo comporterà un ulteriore beneficio per il fatto che si prefigurerebbe un aggancio più diretto degli **impiegati edili** al sistema bilaterale, per i quali nella piattaforma proponiamo una contribuzione a carico delle imprese e degli impiegati stessi finalizzata all'erogazione delle prestazioni ed altre forme di accantonamento da definire, avente, comunque, caratteri di continuità e strutturalità.

Analoga inclusione nel sistema bilaterale proponiamo per le partite IVA, prevedendo anche per esse il versamento di una relativa contribuzione.

A proposito di rappresentanza, nel quadro dell'applicazione degli accordi confederali, bisognerà definire le modalità che consentano a operai e impiegati il transito della delega presso le casse edili.

Per quanto riguarda la **previdenza complementare, (Prevedi, Fondapi, Cooperlavoro)** per cui crediamo che sia sempre più utile adoperarsi per fondere in uno tutti i fondi di previdenza complementare del settore delle costruzioni, intendiamo attivare la più ampia diffusione della conoscenza circa le opportunità di una previdenza più ricca e conveniente a favore dei lavoratori, di cui incentiviamo la loro adesione diretta.

Chiediamo per questo l'aumento della contribuzione a carico dell'impresa di una quota pari allo 0,10% e, il versamento di ulteriori 8 euro su iscrizione contrattuale a parametro 100.

La novità più interessante che si può realizzare con l'obiettivo, richiamato in premessa, di arrivare alla sottoscrizione di un unico contratto edile, è riferito all'armonizzazione di tutti gli attuali CCNL,

relativamente agli articolati inerenti i prepensionamenti e i lavori usuranti e pesanti, prevedendo la contribuzione al **Fondo di sostegno per la pensione anticipata** di una quota pari allo di 0,20%.

Attivare questo nuovo Fondo significherà interessare sia il **Governo**, ovviamente se vuole, per il benefico apporto al welfare che potrebbe produrre, ma anche l'INPS per la necessaria convenzione da stipulare, visto che tale fondo dovrebbe attivarsi per legare il termine degli strumenti di sostegno al reddito, con l'accesso alla pensione.

Per quanto riguarda l'APE, bisogna rapidamente superare la fase di rodaggio, e chiediamo inoltre, oltre le ore ordinarie, il riconoscimento di tutte le ore fruite, che derivino da norme legislative e contrattuali, nonché la **riparametrazione per i lavoratori a contratto part-time certificati**.

Infine, per quanto riguarda il salario, con senso del realismo, ma ricordando anche che conserviamo un credito dalla contrattazione precedente, chiediamo un aumento salariale pari a **106 euro a parametro 100**.

Chiediamo, in più di rivedere quanto disposto **in merito alla erogazione** della retribuzione che, a tutela dei lavoratori, deve essere certa e **tracciabile**.

Al tavolo unico con le nostre controparti chiediamo, infine, di armonizzare le scale parametriche dei vari CCNL di settore nella vigenza contrattuale.

Questo è quanto nella sua schematicità, avviamo la consultazione e grazie per l'attenzione.

Emilio Correale