

PIATTAFORMA RINNOVO CCNL EDILIZIA E AFFINI

Qualificare il settore delle costruzioni:

maggiore innovazione, regolarità, sicurezza e contratto di cantiere

Il Paese nei prossimi anni dovrà sempre più scommettere su una crescita economica basata su maggiore giustizia sociale, maggiore qualità ed innovazione, valorizzando il lavoro e uno sviluppo delle imprese, sano e sostenibile.

Il settore dell'edilizia, come ci dicono tutti i principali Centri Studi, commentatori ed esperti, può e deve dare un grande contributo in questa direzione, cogliendo fino in fondo le occasioni offerte da una politica economica espansiva e da una sensibilità ambientale mai così forte, in Italia ed in Europa (si veda anche il Next Generation Fund).

Occorre investire sempre di più sul green building, la rigenerazione e qualificazione del costruito, su una concezione più avanzata in materia di infrastrutture e mobilità.

Come lavoratori ed imprese dobbiamo fare, quindi, la nostra parte per la messa in sicurezza del territorio, del patrimonio pubblico, delle nostre città e per dotare l'Italia di quelle infrastrutture e opere pubbliche (grandi e piccole) necessarie alla competitività del sistema e alla coesione sociale.

Per questo riteniamo che serva un rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al **“servizio”** dell'innovazione, della qualità, dell'aumento dei diritti, della valorizzazione professionale e sociale dei lavoratori, favorendo anche un'immagine del settore all'altezza delle sfide.

“Più formazione, più sicurezza, più benessere, più qualificazione professionale, più trasparenza e legalità, giusto salario”: sono queste per Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil le parole d'ordine per un CCNL e per un sistema di relazioni industriali che, se nel passato ha dimostrato di saper reggere durante gli anni della crisi, deve ora essere in grado di agganciare al meglio la ripresa ed il rilancio, per il bene dei lavoratori, delle imprese e del Paese.

Rivendicazioni contrattuali

Il documento di rivendicazioni contrattuali che Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil presentano a tutte le controparti contrattuali intende sostanziare la premessa politica con il seguente articolato:

Sfera di applicazione contrattuale

E' necessario riportare dalle premesse ad un **apposito articolato contrattuale** tutto ciò che attiene al campo di applicazione dei CCNL dell'edilizia. Il nuovo dettato contrattuale deve meglio specificare la sfera di applicazione definendo meglio i perimetri di riferimento e le singole lavorazioni. Risulta necessario farlo anche alla luce dei mutamenti produttivi generati dall'innovazione, dalle nuove tecniche di progettazione e costruzione e dall'utilizzo di nuovi materiali. Tale rivisitazione rende assolutamente obbligatorio e urgente l'aggiornamento

dell'articolato relativo **alla classificazione dei lavoratori (operai impiegati e quadri)** con particolare attenzione ai profili di inquadramento e alle declaratorie, tenendo in necessaria considerazione tutto ciò che è stato introdotto anche dagli interventi normativi avvenuti (es. d.lgs. n.81/2008).

Un nuovo articolato contrattuale dedicato può senza dubbio rappresentare un ulteriore **strumento di contenimento e contrasto avverso fenomeni di dumping** che hanno fortemente colpito in questi anni il nostro settore a danno dei lavoratori e delle imprese.

Bisogna inoltre regolamentare la normativa contrattuale dei **lavoratori edili marittimi**, della c.d. **edilizia acrobatica** e dello **scavo meccanizzato** precisando il campo di applicazione contrattuale e portando a factor comune nel contratto nazionale quanto già regolamentato a riguardo in molti contratti integrativi provinciali.

Legalità, regolarità, appalti e subappalti

Sono necessarie intese per:

- Rafforzare l'obbligo di **denuncia per cantiere**;
- Prevedere l'**obbligo del cartellino di riconoscimento** rilasciato dalla Cassa Edile;
- **Ottenere informazioni** in tempo reale sulle presenze e le ore lavorate in cantiere;
- Avere copia della **notifica preliminare**;
- Riconoscere la **clausola sociale** in caso di estromissione dall'appalto, subappalto e consorzi di tutte le dimensioni;
- **Sancire**, nella logica del contratto di cantiere, **l'applicazione dei CCNL dell'edilizia**, l'iscrizione alla Cassa Edile e l'utilizzo degli EE.BB. edili.

Al fine di favorire la qualità dell'appalto e l'ingresso delle imprese maggiormente virtuose nella catena dei lavori, ci proponiamo di istituire **un sistema di norme premiali** nel versamento della contribuzione in Cassa Edile. Le norme premiali, oltre che strumento di contrasto all'evasione relativa alla sola parte contributiva, forniscono un incentivo ad una maggiore regolarità. Favorire, attraverso una scontistica contributiva, le imprese che si dimostrino maggiormente attente alla sicurezza sul lavoro, alla certificazione della loro regolarità e alla loro capacità di fare sistema, può creare un processo virtuoso secondo il quale sia la stessa qualità del lavoro ad essere premiata.

Mercato e organizzazione del lavoro

Per quanto riguarda il mercato del lavoro e l'organizzazione del lavoro, sarebbe utile provare ad innovare inserendo alcuni istituti che finora il settore edile ha sempre scarsamente considerato. A tutto ciò, si affiancano ovviamente le rivendicazioni che non hanno trovato adeguato spazio nell'ultimo rinnovo.

In particolare chiediamo:

- La **mutualizzazione dei permessi sindacali** in Cassa Edile/Edilcassa;
- La revisione dell'attuale sistema di pagamento della **carenza malattia** a carico azienda;

- L'introduzione anche nel nostro contratto collettivo della possibilità di ricorso alle **ferie solidali** demandando la regolamentazione alla contrattazione aziendale ove presenti RSU;
- **Smart working/telelavoro**: si chiede di normare il ricorso allo smart working e al telelavoro e si chiede che le spese correlate all'attivazione dello stesso (collegamento, postazione, strumenti informatici, ecc.) siano a carico dell'azienda;
- Un generale ripensamento della formazione, soprattutto nell'ottica di **percorsi formativi "mirati"** per coloro che sono **inquadri nei livelli più bassi**;
- Un'attenzione particolare e rinnovata ai **lavoratori edili immigrati**. Il CCNL deve poter cogliere e soddisfare i loro bisogni formativi e di integrazione (a tal fine è fondamentale attuare quanto definito nei precedenti contratti) e deve poterli agevolare nei casi di necessità certificata (come ad esempio i viaggi da e per il paese di origine);
- Attenzione alle politiche di genere, ad es. agevolando il **part-time per le lavoratrici madri** e potenziamento della **formazione come leva per agire sulla progressione delle carriere**;
- Miglioramento disciplina **congedi parentali** da fruire non solo su base giornaliera, ma anche su base oraria;
- Recepimento dell'**Accordo quadro tra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria del 2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro**.

Prestazioni sociali Casse Edili/Edilcasse e welfare contrattuale

Sono più di cento anni che le casse edili erogano prestazioni ai lavoratori tenendo in considerazione le loro esigenze, la specificità del contesto territoriale, sociale e normativo di riferimento. Oggi il mutamento del contesto sociale e familiare ci impongono una riflessione sul come, attraverso la bilateralità contrattuale a livello territoriale, si possano conciliare meglio i tempi di lavoro con i tempi di vita, favorendo la cura degli affetti e il benessere della persona. In virtù di queste necessità siamo a richiedere una **aliquota aggiuntiva dello 0,20% da finalizzare a prestazioni sociali** erogate dalle Casse Edili/Edilcasse e dedicate al benessere del lavoratore secondo quanto definito nei contratti integrativi territoriali di secondo livello.

Un altro versante sul quale bisognerà lavorare è quello della **Previdenza complementare** (Prevedi, Fondapi, Cooperlavoro), e del **Fondo di sostegno per la pensione anticipata** in modo da rafforzare le direttrici principali della nostra azione di tutela.

Formazione e sicurezza

Formazione

Il settore delle costruzioni è fortemente attraversato da grandi processi di innovazione che ci impongono, soprattutto alla luce dell'introduzione normativa di alcune misure di sostegno come il sisma bonus e il c.d. super bonus del 110%, un profondo intervento di rilancio dei nostri enti unificati nella direzione delle dinamiche espresse dal mercato: green building,

rischio sismico, bio edilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione e digitalizzazione.

Occorre progettare e programmare una formazione professionale mirata che punti a **valorizzare il percorso professionale di tutti lavoratori** e che ponga un argine concreto al fenomeno del **sotto inquadramento**, soprattutto degli operai edili, che come dagli ultimi dati CNCE risultano addensati per circa l'80% fra il I° (operaio comune) e il II° livello (operaio qualificato).

Alla luce di queste considerazioni siamo a richiedere:

- Di definire nel CCNL che la **contribuzione minima** da versare per formazione e sicurezza deve essere **non inferiore all' 1%** ribadendo che lo stesso andrà diviso equamente per i due settori di intervento dell'ente unificato territoriale o regionale;
- Introdurre **un automatismo contrattuale** che, tenendo in considerazione la formazione certificata e l'anzianità cassa edile del lavoratore, permetta che l'inquadramento contrattuale del lavoratore **non possa essere inferiore** al maggior livello con cui esso ha lavorato nel settore;
- Alla luce della progressiva specializzazione del settore, è assolutamente necessario **riconoscere e certificare le competenze professionali del singolo lavoratore**, acquisite on the job o attraverso specifici percorsi formativi e professionali. Proponiamo che siano gli enti unici territoriali formazione/sicurezza, a verificare e certificare tali competenze o su richiesta del singolo lavoratore o durante apposite sessioni periodiche. Tali certificazioni saranno patrimonio del lavoratore e verranno registrate nella carta d'identità del lavoratore (**c.i.p.e.**).
- Di introdurre **16 ore obbligatorie anche per gli impiegati tecnici** che entrano per la prima volta in cantiere ed una formazione di richiamo, in materia di salute e sicurezza, **per gli operai con età superiore ai 55 anni** attraverso moduli formativi obbligatori;
- Formazione professionale e in materia di sicurezza per gli impiegati. Nel tempo il peso della componente impiegatizia è molto cresciuto, per questo è necessario dotarsi di **strumenti contrattuali adeguati alle esigenze formative** e di aggiornamento professionale degli impiegati del settore;
- Nell'ottica di un rinnovo il più possibile inclusivo, è oramai irrinunciabile il pieno coinvolgimento degli impiegati edili all'interno del sistema bilaterale. Un primo passo importantissimo è stato fatto con l'avvio di Sanedil ma la prossima tornata contrattuale deve potergli riconoscere non solo l'erogazione dell'EVR ma anche **il versamento di una quota nelle Casse Edili** affinché possano godere di ulteriori prestazioni con carattere di continuità e di strutturalità;
- La previsione di programmi di formazione **dedicati ai richiedenti asilo** finalizzati all'integrazione sociale e all'ingresso lavorativo nel nostro settore;
- Di investire nel **rafforzamento della Borsa del Lavoro Nazionale dell'Edilizia** puntando a rendere maggiormente operativo lo strumento a livello nazionale e provando a mettere in collegamento direttamente gli enti territoriali con la banca dati nazionale superando tutte le difficoltà collegate all'attesa dei convenzionamenti

locali. In quest'ottica diventa strategico il ruolo dell'Ente Nazionale, rispetto a tutto ciò che attiene alle politiche attive del lavoro nei confronti del Ministero del Lavoro ed in particolare di ANPAL.

Per tutte le considerazioni sopra esposte siamo a richiedere un **aumento della contribuzione destinata alla formazione dello 0,20% a carico azienda.**

Sicurezza

Il costante aumento degli infortuni nel nostro settore, aggravata da una irregolarità diffusa nei cantieri edili (come si evince anche dall'ultimo rapporto dell'INAIL) e la necessità di svolgere compiutamente i compiti che le norme hanno assegnato ai nostri Enti e agli RLST in merito alla gestione dei Protocolli anti Covid, impongono **un rafforzamento ed un rilancio** del loro ruolo e delle loro funzioni agendo sulle seguenti priorità:

- definire nel CCNL che la **contribuzione minima** da versare per formazione e sicurezza deve essere **non inferiore all' 1%** ribadendo che lo stesso andrà diviso equamente per i due settori di intervento dell'ente unificato territoriale o regionale;
- sorveglianza tecnica: per raggiungere e superare gli obiettivi numerici in termini di visite tecniche sui cantieri fissate contrattualmente, a vantaggio di imprese e lavoratori, **occorre ampliare la platea delle imprese beneficiarie** delle visite tecniche. Pensiamo sia opportuno armonizzare le procedure attualmente in atto, rendendo **obbligatorio l'invio mensile dei verbali** di verifica, così da consentire l'elaborazione qualitativa dei dati indispensabile all'implementazione della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- per centrare e superare gli obiettivi numerici in termini di visite tecniche sui cantieri fissate contrattualmente come numero visite tecniche/contributo, pensiamo che debbano essere **individuati meccanismi per sollecitare gli enti unificati** (scuola/cpt) che risultino inadempienti contrattualmente, a danno dei lavoratori e della loro sicurezza, al raggiungimento degli stessi;
- per tutte le imprese che hanno un RLS interno, si propone che, per poter beneficiare della decontribuzione relativa agli rlst, **queste debbano richiedere almeno una visita tecnica per ciascun semestre edile**. Tale visita potrà essere effettuata in presenza dell'RLST che così avrà modo di conoscere l'RLS e capire le sue reali esigenze e competenze;
- sorveglianza sanitaria: al fine di rafforzare lo strumento della sorveglianza sanitaria rendendolo omogeneo sul territorio nazionale e sempre più vicino alle esigenze reali di imprese e lavoratori del settore, proponiamo la mutualizzazione del servizio attraverso la creazione di una **Convenzione quadro nazionale** e l'elaborazione di un protocollo di sorveglianza sanitaria standard da adottare poi sui singoli sistemi territoriali;
- **Anagrafe degli RLS di categoria** eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa all' Ente sicurezza di riferimento, alle organizzazioni sindacali e alle associazioni degli RLST;

- **Introduzione di un'aliquota nazionale minima, definita dal CCNL per gli RLST pari allo 0.20%.** La richiesta di una aliquota nazionale minima si rende necessaria per dare concretezza al dettato contrattuale che chiaramente stabilisce che “salvo diverse determinazioni al livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali un Rlst” (Art.87, CCNL edilizia industria – Ance, 19 aprile 2010). Nell’ottica quindi di un complessivo rilancio della figura dell’RLST e per imprimere una svolta decisiva a ruoli e funzioni, chiediamo inoltre di inserire nel rinnovo contrattuale:
 - Il diritto ad **una assemblea annuale** su Salute e Sicurezza obbligatoria per tutte le aziende (anche quelle sotto i 15 dipendenti) da svolgersi coinvolgendo le Organizzazioni sindacali territoriali;
 - **Percorsi formativi ad hoc per gli RLST** all’interno degli enti scuola/enti unificati;
 - Nuove attribuzioni sfruttando la possibilità data dall’art.50 D.Lgs. n.81/08 come ad esempio: nuove tecnologie e impatto di BIM su salute e sicurezza e organizzazione del lavoro in generale; gestione dei materiali di scarto in ottica anche di CSR;
 - Nuova **informativa sui “mancati infortuni”** che sono esclusi dall’obbligo legislativo di registrazione ma che sono in ogni caso un indice molto importante di rischio.

Con l’obiettivo di rafforzare gli ambiti di intervento sopra esposti siamo a richiedere un **aumento della contribuzione destinata alla sicurezza dello 0,20% a carico azienda**, finalizzata all’istituzione del RLST (dove mancante) o all’aumento delle attività dei CPT e/o RLST dove i RLST siano già presenti per accordi sindacali territoriali.

EVR

Alla luce delle esperienze passate, si chiede **la completa revisione** degli attuali meccanismi di calcolo e si propone: l’eliminazione del calcolo sul triennio a favore di una misurazione che avvenga annualmente lasciando ai territori la scelta di uno o più parametri.

La richiesta viene fissata al 6% e si propone l’erogazione dello stesso attraverso il sistema delle casse edili/edilcasse sia per gli operai che per gli impiegati.

Congruità

A seguito dell’accordo del 10 settembre 2020, in attuazione di quanto previsto dall’ art.105, comma 16 del d.lgs. n. 50/2016 nonché della recente disposizione introdotta dall’ art. 8, comma 10-bis del D. L. n.76 del 2020, come convertito, con modificazioni, dalla L. n. 120/2020, a partire dal 1° luglio 2021 la verifica della congruità entrerà a regime nel sistema delle costruzioni e sarà obbligatoria, per come previsto dall’ accordo, per tutte le imprese del settore sia pubblico che privato. La congruità rappresenta uno straordinario strumento di contrasto al lavoro irregolare e alla concorrenza sleale fra imprese che va sostenuto, implementato e reso operativamente strutturale in tutte le casse edili/Edilcasse.

Per queste finalità siamo a richiedere una **aliquota contributiva specifica nella misura dello 0,10% a carico azienda** e destinata ad aumentare la contribuzione finalizzata alle attività delle Casse Edili/Edilcasse (per cui i costi di gestione per le Casse Edili saranno 0,75%+contributo Sanedil per gli sportelli + 0,10 per “servizio congruità”).

Contrattazione preventiva grandi opere

E' opportuno favorirla ed estenderla a tutti i contesti produttivi che insistono anche su una sola Provincia **prevedendo l'abbassamento della soglia** di accesso prevista ex art. 113 CCNL Industria.

Indennità contrattuali

Alla luce di quanto proposto in merito alla sfera di applicazione e alla classificazione dei lavoratori si propone un aggiornamento di tutte le indennità, partendo da quelle per di disagio e speciali, estendendole a nuove specifiche lavorazioni che meritano una particolare attenzione. Contestualmente siamo a richiedere un aumento **del 3% di tutte le indennità previste dai CCNL** di settore (turno, notturno, festivo, galleria, lavori su pile ecc.).

Semplificazioni e applicazione contrattuale

- **Accesso in Banca Dati Nazionale degli Irregolari**

La Commissione Nazionale paritetica per le Casse Edili consegnerebbe, a tutte le imprese edili iscritte al sistema, **un codice di accesso** che permetterebbe di visualizzare la propria posizione presso tutte le Casse Edili/Edilcasse nel quale si è iscritti, in riferimento alla regolarità, sospensione o irregolarità della propria posizione, nella Banca Dati Nazionale degli Irregolari -BNI.

Gli appaltatori riceverebbero, in seguito alla denuncia del cantiere e all'iscrizione delle imprese in eventuale subappalto, un codice di accesso che permetterebbe la visualizzazione della situazione debitoria di queste imprese non più legato unicamente alla regolarità del DURC On Line.

- **Carta di identità professionale edile (CIPE)**

La Carta di identità professionale edile (CIPE) è assegnata ad ogni singolo lavoratore iscritto in Cassa Edile e richiesto per quei lavoratori di altre professionalità contrattuali che devono entrare in cantiere e garantire di aver seguito un corso minimo sulla sicurezza.

La CIPE permetterebbe ai lavoratori di poter certificare le proprie qualifiche, i corsi seguiti ma anche di avere un valido strumento per la verifica della propria posizione contributiva in Cassa Edile, più di tutte le prestazioni a cui avrebbe diritto.

La CIPE **sarebbe legata al codice fiscale del lavoratore**, così da disporre di un codice univoco di identificazione, che verrebbe utilizzato all'ingresso/uscita del cantiere in modo da essere strumento utile per l'identificazione del lavoratore e per il corretto calcolo delle ore lavorate sulla determinata opera, al fine di poter emettere il certificato di congruità secondo normativa.

La Carta di Identità Professionale Edile unifica la partecipazione delle aziende che applicano il contratto dell'edilizia ma anche quelle che invece non lo fanno ed entrano nel sito con altre professionalità. Le imprese edili denunciano la manodopera alle Casse Edili per ovvi motivi contrattuali, quelle non edili sarebbero inseriti nel sistema per due aspetti: la formazione sulla sicurezza e l'ottenimento di una Carta di identità professionale per l'accesso al cantiere.

Si mette in condizione l'ente Cassa Edile di poter certificare che nel cantiere sono presenti più imprese e lavoratori che applicano più contratti di lavoro ma che fanno parte di una unicità della manodopera impegnata allo svolgimento di una determinata opera.

- **Applicazione Art.29 legge n.341/95**

Al fine di evitare norme contrattuali che possano essere oggetto di contestazione (a titolo di esempio, contributo in cifra fissa) l'applicazione, nella determinazione dei contributi dovuti in Cassa Edile, degli stessi parametri adottati dal legislatore all'interno del quadro normativo in oggetto, **rappresenterebbe un criterio coerente** con una norma sperimentata da circa 22 anni senza forti ripercussioni di carattere giudiziale, voluta dalle stesse parti sociali del settore.

La Cassa Edile richiederà un versamento contributivo calcolato sulle ore lavorabili del mese, secondo l'orario ordinario di lavoro previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro del settore edile, ad eccezione delle ore di assenza per malattia, infortunio, cassa integrazione, scioperi e permessi retribuiti.

Ad esempio: in un mese con 184 ore lavorabili al netto di 40 ore di assenza per le causali già elencate, la contribuzione verrà calcolata sulle 144 ore.

Salario

In considerazione anche di quanto esposto nelle premesse siamo a richiedere un aumento salariale di **100 euro a parametro 100**.

Richiesta aumenti contrattuali complessivi: in sintesi, al fine di rilanciare il settore investendo su qualità, formazione, sicurezza, benessere, giusto salario, si richiede un aumento della contribuzione a carico azienda di **0,70%** (0,60 per formazione, sicurezza, Welfare/benessere + 0,10 per "servizio congruità), del **3%** su indennità contrattuali e **100 euro** aumento sui minimi (a parametro 100).