

Direzione Relazioni Industriali

Rinnovo CCNL edilizia 2013/2015

Premessa

Il delicato momento in cui versa il paese, soprattutto a fronte della pesante crisi economica che sta investendo l'Italia al pari di altri paesi europei, impone un'importante riflessione sul ruolo che le parti sociali possono e devono assumere per far fronte alle esigenze del sistema.

È indubbio, infatti, che sono necessarie scelte importanti e coraggiose tra le parti, che possano rappresentare strumenti di fondamentale supporto per gli operatori del settore e contribuire a dare un nuovo slancio al settore delle costruzioni, anche attraverso la valorizzazione e il potenziamento degli strumenti che da sempre rappresentano un fiore all'occhiello per il settore medesimo.

I risultati, infatti, già raggiunti, soprattutto nell'ambito della bilateralità, possono considerarsi più che soddisfacenti, ma è necessario, proprio alla luce del particolare momento storico, proseguire in un cammino di condivisione e di collaborazione tra le parti, che consenta il raggiungimento di obiettivi idonei a dare reale riscontro alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

Il rinnovo del contratto collettivo di categoria rappresenta, in particolare, per questo triennio caratterizzato dalla grave crisi economica e da limitate prospettive di ripresa, un'occasione strategica per porre in essere tutti i dovuti interventi per il miglioramento del mercato del lavoro edile, nonché per rilanciare in maniera condivisa, dinanzi ai competenti organi istituzionali, le misure ritenute fondamentali per il settore.

È necessario proseguire nella messa a punto di azioni atte a fronteggiare tale crisi e ad arginare anche il fenomeno del lavoro sommerso presente nel settore.

Gli ultimi dati sull'occupazione non regolare diffusi dall'Istat evidenziano, infatti, nel 2010 un aumento di lavoro sommerso nel settore delle costruzioni e nell'insieme dei settori economici, a conferma di una dinamica già manifestatasi nel 2009.

Nel 2010 il peso del lavoro sommerso nel settore risulta pari all'11,3% (dopo il 10,7% registrato nel 2009) e nell'insieme dei settori economici è del 12,3% (contro il 12,1% nel 2009).

Per combattere tali storture e favorire la ripresa del settore è indispensabile anche intervenire per abbattere il costo del lavoro in edilizia.

In sede di rinnovo contrattuale, pertanto, le parti sociali dovranno attuare le misure necessarie, anche attraverso gli strumenti messi a disposizione dai recenti interventi legislativi (Riforma Fornero), per l'attuazione di un mercato del lavoro più flessibile e competitivo, sfruttando i diversi rinvii che la legge fa alla contrattazione collettiva medesima.

Costo del lavoro

È diventato ormai imprescindibile, per la ripresa del settore e soprattutto a fronte della grave crisi che colpisce il paese, un intervento per abbattere il costo del lavoro in edilizia.

Come ormai noto, infatti, il settore delle costruzioni risente di un gap negativo rispetto agli altri comparti, stante le voci nettamente più alte del costo del lavoro cui è soggetto, con conseguenze gravose per le imprese e per l'andamento del relativo mercato.

I costi che determinano tale gap sono dovuti, soprattutto, a oneri sociali che gravano sull'impresa edile in misura maggiore rispetto al resto dell'industria manifatturiera; infatti, l'edilizia contribuisce, come oneri sociali Inps, in misura maggiore di circa 3 punti percentuali, che arrivano a 10 punti se si tiene conto dei premi Inail.

Questa anomala struttura del costo del lavoro determina un fortissimo divario tra guadagni dei lavoratori e costo per le imprese, con effetti distorsivi sul sistema delle aziende edili e della concorrenza, provocando anche la fuoriuscita di imprese dalla sfera di applicazione del contratto dell'edilizia, penalizzando anche i dipendenti.

Risulta, pertanto, necessario dare attuazione a misure di contrasto del lavoro irregolare mirate ed efficaci, nonché rendere operative azioni che consentano maggiore sicurezza sui luoghi di lavoro.

Gli interventi dovranno riguardare, in particolare, i seguenti temi.

1. Agevolazione contributiva dell'11,50%

La structuralità dell'agevolazione contributiva di cui all'art. 29 della Legge n. 341/1995, pari all'11,50%, rivolta alle imprese iscritte e in regola con la Cassa Edile e che versano i contributi sull'orario di lavoro contrattuale, eliminando al contempo la previsione per ogni anno dell'emanazione del decreto interministeriale di determinazione della misura dell'agevolazione stessa.

2. Cassa integrazione guadagni ordinaria

È necessario, inoltre, proseguire nella richiesta di una riduzione del contributo, a parità di prestazioni, dovuto dalle imprese edili per gli operai, dall'attuale

5,20% alle misure in atto per gli altri settori dell'industria (1,90% - 2,20%). Tale riduzione, che non comporterebbe oneri per l'erario, poiché il relativo fondo risulta da tempo largamente attivo, potrà consentire alle parti sociali di destinare agli ammortizzatori sociali e ai welfare contrattuali integrativi di settore, in regime di mutualizzazione, parte del risparmio così ottenuto dalle imprese.

3. *Decontribuzione degli straordinari e dei trattamenti aggiuntivi alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi*

Occorre intervenire al fine di ottenere la decontribuzione degli straordinari e dei trattamenti erogati in aggiunta alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi, che da una parte riduce il costo del lavoro e dall'altra provoca effetti benefici sul versante fiscale e sulla previdenza complementare.

La disposizione legislativa, infatti, dovrebbe prevedere che:

- ✓ la decontribuzione attiene i trattamenti erogati dopo l'entrata in vigore della disposizione stessa;
- ✓ i trattamenti di che trattasi dovranno godere di una imposizione fiscale agevolata;
- ✓ il 10% dell'importo annuo decontribuito deve essere destinato alla previdenza di settore;
- ✓ il meccanismo deve attuarsi nei confronti delle imprese iscritte ed in regola con la Cassa Edile.

4. *Riduzione premi Inail*

Indispensabile è anche addivenire alla parificazione del premio Inail per il settore delle costruzioni, a prescindere dalla qualificazione giuridica dell'impresa, con l'intento di pervenire all'unicità della misura del costo del lavoro.

5. *Indennità di mensa e trasferta*

Deve proseguire l'azione comune volta alla corretta e uniforme applicazione della disciplina della trasferta, anche dal punto di vista fiscale, intervenendo affinché si chiarisca in via definitiva l'applicabilità del regime contributivo e fiscale della "trasferta occasionale" in tutte le ipotesi in cui non sia contrattualmente stabilito che il lavoratore debba svolgere la propria attività in luoghi sempre variabili e diversi.

E' necessario, inoltre, provvedere alla rivalutazione degli importi decontribuibili e detassabili relativi alle voci retributive della stessa indennità di trasferta e di mensa, ormai fermi da molti anni con conseguente appesantimento per le imprese.

6. *Protocollo – contributo Fondimpresa*

Stante la presenza di un sistema bilaterale strutturato e l'importanza che la formazione mirata riveste in edilizia, occorre porre in essere azioni mirate, al fine di prevedere che le risorse versate a Fondimpresa rientrino nel settore.

Modifiche contrattuali

Apprendistato

L'istituto dell'apprendistato è stato, nel tempo, oggetto di numerosi interventi legislativi.

Disciplinato in passato dalla legge n. 25/55 e dalla legge n. 196/97, è stato poi completamente rivisto dal decreto legislativo n. 276/2003 (c.d. legge Biagi), e, successivamente, dalla Legge n. 183/2010 (collegato lavoro).

A seguito dell'intesa sottoscritta il 27 ottobre 2010 tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali, finalizzata al rilancio dell'apprendistato quale canale preferenziale per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, l'istituto è stato oggetto di diverse modifiche con l'approvazione del decreto legislativo n. 167/2011, che in attuazione della Legge n. 247/2007 (art. 1, comma 30), ha riordinato la materia in un Testo Unico.

Il Testo Unico, nel definire disposizioni generali e norme specifiche per le tre distinte tipologie di apprendistato sul modello della legge Biagi, ha formalizzato che l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato, oltre che alla formazione, all'occupazione dei giovani, valorizzando, tra l'altro, il ruolo della contrattazione collettiva nazionale e contemplando la possibilità di ricorrere all'apprendistato anche per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Nell'ottica di incentivare l'utilizzo di tale contratto da parte dei datori di lavoro, l'art. 22 della legge n. 183/2011 (legge di stabilità per l'anno 2011) ha previsto, a favore delle imprese che presentano un organico pari o inferiore a nove unità, uno sgravio contributivo totale, per i primi tre anni di apprendistato, per l'assunzione di apprendisti, effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

Nell'ambito della riforma del mercato del lavoro delineata con la legge n. 92/2012, il legislatore ha nuovamente riconosciuto nell'apprendistato il principale strumento di contrasto alla disoccupazione giovanile, mediante restrizioni ad altre forme flessibili di lavoro usualmente utilizzate per l'impiego dei giovani e la previsione di significativi incentivi all'istituto.

E' quindi intervenuto il Decreto legge n. 83/2012 recante misure urgenti per la crescita del Paese, convertito nella legge n. 134/2012, che, a modifica della legge

n. 92/2012, ha previsto la possibilità di concludere un contratto di somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Il 18 aprile 2012 è stato quindi sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, un Accordo interconfederale che ha provveduto, per i settori dell'industria in cui risulta carente una disciplina di categoria, a rendere operativo, successivamente al 25 aprile 2012 (data di scadenza del periodo transitorio per la valenza delle norme contrattuali ante Testo unico) il nuovo apprendistato professionalizzante, regolamentandone gli aspetti salienti.

In sede di Conferenza permanente Stato-Regioni è stato, inoltre, approvato nel marzo 2012, l' accordo sui profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e nell'aprile 2012 l'accordo per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato.

Alla luce del nuovo quadro normativo sull'istituto, è, pertanto, necessario, con il rinnovo del ccnl, definire il relativo articolato per allinearsi alle recenti disposizioni, considerata la funzionalità di tale tipologia contrattuale, volta a formare, sulla base delle esigenze dell'impresa e secondo percorsi mirati, anche tramite il sistema bilaterale di categoria, la manodopera di settore.

In particolare, stante il recepimento delle norme generali per la stipula del contratto, si propone di demandare al Formedil Nazionale la sollecita predisposizione di moduli e formulari relativi al PFI, nonché del registro formativo, entro e non oltre la stipulazione del rinnovo del Ccnl, di modo che tale documentazione possa costituire un allegato al contratto stesso.

In ottemperanza alle norme di legge, si prevede che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

A fronte della specifica norma sulla possibilità di prolungare il periodo di apprendistato, in caso di assenza dal lavoro, superiore a 30 giorni di calendario, causata da malattia, malattia professionale, infortunio sul lavoro, congedo di maternità e di paternità, sospensione dal lavoro involontaria con intervento di ammortizzatori sociali, e comunque riferibili al singolo evento, la durata del contratto di apprendistato dovrà essere prorogata di un periodo di tempo pari a quello del mancato svolgimento dell'attività lavorativa, ferma restando la facoltà di

risolvere il rapporto di lavoro per superamento del periodo di conservazione del posto in caso di malattia, anche professionale.

Considerata la facoltà di scelta prevista dal legislatore tra il sottoinquadramento del lavoratore e la percentualizzazione della retribuzione, il trattamento economico degli apprendisti, per un'omogeneità di costi nel settore, dovrà essere corrispondente alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga o stipendio, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, eventuale elemento variabile della retribuzione, spettante rispettivamente alla categoria degli operai qualificati e alla terza categoria degli impiegati:

1° semestre	60%
2° semestre	65%
3° semestre	70%
4° semestre	75%
5° semestre	80%
6°, 7° e 8° semestre	85%

Occorre quindi disciplinare la figura del tutor che ha il compito di affiancare l'apprendista, con indicazione dei relativi requisiti professionali e dei compiti che lo stesso deve svolgere.

Per quanto attiene l'apprendistato professionalizzante, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche proposta è di:

- 90 ore nel triennio per i lavoratori di 1° e 2° livello;
- 60 ore nel triennio per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello;
- 45 ore nel triennio per i lavoratori di 6° e 7° livello;

riproporzionabile su base annua in caso di durata inferiore o superiore del rapporto di apprendistato.

Per ciascuna tipologia di apprendistato è opportuno declinare le modalità della formazione *on the job*, affinché questa sia effettiva ed efficace. Si propone di affidare un ruolo centrale alla Scuola Edile, ente che affiancherà il tutor interno nell'espletamento di questo tipo di formazione.

Nel caso di formazione interna all'azienda è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di avvalersi della collaborazione con la Scuola Edile per la predisposizione del Piano formativo individuale, per l'attestazione delle competenze acquisite all'esito del percorso formativo o dei crediti formativi conseguiti.

In ordine all'apprendistato professionalizzante, si propone l'estensione della durata massima del contratto da 3 a 5 anni laddove l'assunzione sia finalizzata al conseguimento di professionalità caratterizzate da significativa componente "artigianale" (ad esempio, stuccatori, decoratori, pavimentisti, posatori di rivestimenti, ferraioli. etc.), con conseguente previsione della relativa formazione.

Contratto a termine

La normativa vigente e le novità introdotte dalla Riforma Fornero impongono una riflessione sulle conseguenze del ricorso al contratto a termine e, pertanto, sulle necessarie modifiche da attuare nell'ambito del rinnovo contrattuale.

Il peso contributivo previsto dalla nuova normativa (+1,4), l'allungamento degli intervalli tra un contratto a termine ed un altro (60 e 90 gg), l'obbligo di giustificare il ricorso alla stipula di tale contratto, nonché il limite massimo dei trentasei mesi, comprensivo oggi anche dei periodi in somministrazione, appesantiscono il ricorso a tale istituto.

È necessario, pertanto, proprio alla luce delle modifiche introdotte dalla Legge n. 92/12 e s.m. e dei diversi rinvii effettuati alla contrattazione collettiva, rivedere le disposizioni contrattuali sul contratto a termine, con l'intento di renderlo più consono alle reali esigenze del mercato.

Considerate, infatti, le peculiarità del settore occorre addivenire ad una casistica che, alla luce delle effettive necessità, dia maggiore possibilità di utilizzo del contratto a termine quale strumento di flessibilità del lavoro, nonché elevare al 50%, rispetto ai rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato, la percentuale del ricorso ai contratti a termine, in cumulo con i contratti in somministrazione a tempo determinato.

Occorre tipizzare i casi in cui sia possibile ricorrere al contratto a termine *acausale* in luogo dell'ipotesi prospettata dalla legge e nel limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito delle ipotesi previste dal novellato art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, nonché individuare i casi di riduzione degli intervalli di tempo, che devono intercorrere tra un contratto a termine e il successivo, a 20 e 30 giorni, a seconda che il primo contratto a termine sia rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi.

Somministrazione di lavoro

Occorre modificare il punto 2 del comma 4 dell'articolato, riportando quanto previsto dalla legge n. 191/2009, art. 2, comma 142 (legge Finanziaria 2010), disponendo il divieto di ricorrere alla somministrazione presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di

somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell' articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

Si propone di introdurre la somministrazione a tempo determinato "acausale" nei casi previsti dalla L. n. 92/2012, per le ipotesi già previste nel contratto a termine.

Contratto di lavoro intermittente

Nell'ottica di creare, nell'attuale momento di crisi economica, un mercato del lavoro più flessibile e strumenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro che rispecchino le effettive esigenze degli operatori, si propone di prevedere contrattualmente, in aggiunta alle ipotesi di legge, la possibilità di impiegare con contratto di lavoro intermittente i lavoratori iscritti presso la Borsa Lavoro Bien.it, in quanto disoccupati o inoccupati.

L'iscrizione presso la Borsa Lavoro garantisce, infatti, in tempi rapidi, la disponibilità di lavoratori già inseriti nel circuito di settore e adeguatamente formati dal sistema paritetico.

Si propone di prevedere per tali soggetti la stipula di contratti di lavoro intermittente nell'ambito dei quali la durata massima della prestazione lavorativa sia di sei mesi, anche continuativi nell'arco di un anno, durante i quali il lavoratore rimarrà comunque iscritto presso la banca dati della Borsa Lavoro Bien.it, al fine di garantirne l'eventuale ulteriore chiamata da parte di altri datori di lavoro e al fine di poter ricevere possibili offerte formative.

Fermo restando gli obblighi previsti per legge, sarà necessario comunque pianificare un sistema di comunicazione, alla stipula del rapporto di lavoro, tra lo Sportello Bien.it presso la Scuola Edile e la Cassa Edile territorialmente competente, alla quale poi il datore di lavoro comunicherà le singole chiamate del lavoratore, non oltre le 48 ore dall'inizio della prestazione lavorativa.

Sarebbe opportuno prevedere che, nei casi di assunzione con contratto intermittente a tempo indeterminato, decorsi due anni dalla stipula dello stesso, al lavoratore sia riconosciuto il diritto di prelazione, laddove il datore di lavoro debba procedere ad assunzioni, per le medesime mansioni, con ordinari contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Occorre stabilire, in aggiunta, che per esigenze legate ad eventi metereologici e calamitosi straordinari sia possibile ricorrere al contratto di lavoro intermittente.

Rimane ferma l'ottemperanza agli obblighi di formazione per quei soggetti che sono alla prima entrata nel settore.

Trattamento in caso di malattia

In considerazione dei rilevanti costi a carico del sistema delle Casse Edili per i rimborsi e i conguagli nei confronti delle imprese per i trattamenti per malattia e al fine di contrastare fenomeni di assenteismo e di distorsioni nell'applicazione della normativa contrattuale, si propone di ridurre del 50% le prestazioni di cui alle lettere c), d) ed e) dell'art. 26 del Ccnl di durata complessiva pari o inferiore a sette giorni per gli eventi, successivi al quarto nell'arco dell'anno solare, che comprendano le giornate del lunedì o del venerdì o quelle immediatamente antecedenti o successive alle ferie di cui all'art. 15 o alle festività, di cui all'art. 17 del ccnl.

E' necessario prevedere che la comunicazione della malattia sia effettuata entro due ore dall'inizio dell'orario di lavoro.

La previsione di cui sopra dovrà essere estesa anche agli impiegati.

Trasferta

Con l'obiettivo di razionalizzare e semplificare gli adempimenti in capo alle imprese, tutelare diritti acquisiti da parte dei lavoratori e migliorare il ruolo delle Casse Edili quali Enti certificatori, si propone di dare avvio, sulla base di quanto già concordato con l'accordo nazionale del 23 marzo 2006 all'individuazione di una nuova disciplina della trasferta su base interprovinciale, regionale o interregionale.

In riferimento a quanto disposto dell'ultimo periodo del comma 11 dell'art. 21 del ccnl che permette alle parti nazionali, su proposta della Cnce, di poter integrare l'elencazione delle imprese di determinati settori di mantenere l'iscrizione dei propri operai in trasferta alla Cassa Edile di provenienza e tenuto conto delle richieste pervenute alla Cnce stessa, si propone l'inserimento, nel comma citato del seguente settore "*manutenzione di gallerie e pertinenze del corpo stradale di reti ferroviarie in esercizio*".

Orario multiperiodale – Banca ore – Lavoro straordinario

A fronte della peculiarità delle lavorazioni edili e stante la possibilità di far fronte ad improvvise esigenze organizzative e ad improvvisi e imprevedibili mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di un tempestivo adeguamento dell'attività produttiva si incentiva l'utilizzo dell'orario multiperiodale previsto per legge (artt. 3 e 4 del D.Lgs. n. 66/2003).

Premesso ciò e fermo restando che l'orario normale contrattuale di lavoro è fissato in 40 ore medie settimanali, si conferma che lo stesso può essere realizzato, mediante forme di flessibilità settimanali e/o plurisettimanali dei regimi d'orario, anche come media in un arco temporale di 12 mesi.

Tali regimi di orario potranno essere attuati, anche per singole unità produttive o reparti mediante settimane con prestazioni superiori all'orario contrattuale compensate da periodi con prestazioni inferiori al medesimo orario, con un massimo di orario settimanale di 60 ore e con una durata minima di 20 ore o formule compensative equivalenti, anche come previsto dal successivo comma e comunque nel rispetto delle 48 ore medie annue di cui al D.Lgs. n. 66/2000.

I periodi con prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella contrattuale potranno essere realizzati anche mediante l'attribuzione di giornate di riposo retribuito per singoli lavoratori o con il prolungamento dei periodi di ferie collettive.

Nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore (tanto per le settimane con orario superiore che per quelle con orario inferiore a quello contrattuale) verrà retribuito – se impiegato – secondo i criteri della normale mensilizzazione e - se operaio - con un salario pari all'orario settimanale.

È, inoltre, possibile costituire la banca ore nei casi in cui il datore di lavoro si trovi a dover fronteggiare particolari periodi mediante il ricorso al lavoro straordinario. In tali casi, infatti, in luogo del pagamento del relativo corrispettivo, le ore di lavoro in più potranno essere accumulate in un conto, detto per l'appunto banca ore, del quale il lavoratore potrà usufruire in seguito.

Qualora, infatti, il dipendente abbia necessità di assentarsi potrà usufruire di tali ore, sempre in accordo con il datore di lavoro, evitando così di ricorrere a ferie permessi o diminuzione della busta paga nelle ipotesi di sospensioni lavorative funzionali all'organizzazione del lavoro.

Periodicamente (ogni 12 mesi), poi, viene effettuato un saldo della banca ore dove le eventuali rimanenti verranno pagate come lavoro straordinario.

Si propone di elevare il limite massimo delle ore di straordinario a 300, di cui 250 senza il consenso del lavoratore.

Preavviso di licenziamento e dimissioni

Alla luce della nuova normativa in materia di dimissioni si reputa opportuno, oltre al recepimento dell'Accordo interconfederale sulla possibilità di convalida in sede sindacale, prevedere quale ulteriore sede di convalida gli Enti bilaterali, nonché le sedi aziendali ove siano presenti le RSU.

Nell'ipotesi di licenziamento per ragioni economiche, per le aziende con più di 15 dipendenti, si propone di prevedere la decorrenza del preavviso, per gli operai, dal giorno in cui il datore di lavoro comunica al lavoratore l'intenzione di procedere al

licenziamento e, conseguentemente, per gli impiegati, dal giorno successivo a quella della comunicazione di licenziamento.

Responsabilità solidale retributiva

Tenuto conto della nuova formulazione dell'art. 29 del D.Lgs n. 276/2003 si ritiene necessario prevedere la possibilità di procedere a controlli, da effettuarsi sulla documentazione in possesso dell'appaltatore/subappaltatore, che costituiscano fattispecie esimente dalla responsabilità solidale retributiva.

Si propone la verifica e il controllo dei seguenti documenti da parte del responsabile in solido:

- acquisizione di copia della comunicazione di assunzione al centro per l'impiego;
- acquisizione del Durc da parte della Cassa Edile competente con periodicità mensile;
- acquisizione dei cedolini paga quietanzati dal lavoratore nel rispetto delle indicazioni fornite dal Garante per la Privacy;
- acquisizione di copia del Lul o eventuale documento di registrazione di presenze di cantiere.

Ape ordinaria - Ipotesi di modifica connesse all'aumento dei costi dell'istituto

In relazione alla situazione di particolare sofferenza delle Casse Edili relativamente all'erogazione della prestazione ape è necessario assumere i seguenti provvedimenti al fine di ridurre i costi.

Considerato che la prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi di cui alla tabella contenuta nel regolamento ape allegato C al ccnl, per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Cassa Edile per il secondo anno del biennio di cui sopra, si propone la modifica dell'istituto con la seguente modalità:

- moltiplicare gli importi di cui alla citata tabella (allegato c) per il 70% del numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate in Cassa Edile per il secondo anno del biennio.

Inoltre, si propone che, gli importi ape contenuti nell'allegato C al ccnl, rimangano fissati nelle attuali misure senza più procedere ad adeguamenti.

Per le motivazioni sopra richiamate e per riequilibrare il numero delle ore necessarie per accedere alla prestazione, si propone la modifica a 3.200 del numero di tali ore, in ciascun biennio, al fine della maturazione del diritto alla prestazione ape.

RLST

Al fine di dare attuazione alle disposizioni contrattuali richiamate nell'art. 87 in merito all'attività di rendicontazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali, si rende opportuno prevedere che gli RLST adottino, nell'ambito dell'esercizio delle proprie attribuzioni, un modello di verbale di visita in cantiere uniforme su tutto il territorio nazionale e condiviso dalle parti sociali.

Reclami

Disporre che qualsiasi reclamo sul salario, non derivante da diversa qualificazione del rapporto di lavoro, deve essere presentato dall'operaio, a pena di decadenza entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, nonché entro 3 mesi dalla consegna del cedolino o busta paga per reclami attinenti gli elementi non riferiti alla retribuzione base dell'operaio.

Indennità di cassa e di maneggio di denaro

Prevedere l'incarico formalizzato per iscritto, per l'impiegato che ha maneggio di denaro con onere per errori.

Periodo di prova

Prevedere l'allungamento del periodo di prova per gli operai, portandolo a 30 giorni per gli operai di IV livello, a 25 giorni per gli operai specializzati, a 20 giorni per gli operai qualificati e a 10 giorni per gli altri operai.

Pagamento della retribuzione

Eliminare la disposizione che prevede gli acconti inframensili della retribuzione per gli operai di cui all'art. 25 del ccnl.

Provvedimenti disciplinari

Rivedere le sanzioni di cui all'art. 99 ccnl inerente i provvedimenti disciplinari, alla luce delle leggi n.125/2001 e n. 92/2012. Puntualizzare le ipotesi di maggior gravità e di recidiva relative ai licenziamenti disciplinari prevedendo, in particolare, l'applicazione della sospensione al verificarsi del primo evento di cui alla lett. f) del

suddetto articolo in luogo della multa e procedendo al licenziamento in caso di recidiva.

Enti bilaterali

In considerazione dell'attuale stato di crisi del Paese e del settore delle costruzioni in particolare, che ha avuto riflessi negativi anche per gli Enti paritetici del settore, risulta opportuno adottare misure di carattere straordinario, necessarie per garantire la sussistenza degli Enti stessi.

Con l'obiettivo quindi di perseguire in tempi necessariamente rapidi la razionalizzazione e la omogeneizzazione degli Enti medesimi (Casse Edili, Enti Scuola e Cpt), si reputano non procrastinabili le seguenti azioni.

Organizzazione degli Enti sul territorio

Sottoscrizione di un Protocollo d'intesa che, tenendo presenti le rilevanti difficoltà economiche palesate territorialmente, contenga le linee guida per l'accorpamento degli Enti paritetici, con particolare riferimento a quelli di ridotte dimensioni, che presentino una ridotta massa salari e/o un ridotto numero di operai iscritti e che versino in una situazione di non sostenibilità economica, anche al fine di garantirne la sussistenza, seppur in un ambito territoriale diverso.

Previo accordo tra le parti sociali territoriali e, pertanto, sulla base di una scelta esclusivamente locale, potranno essere costituiti, a livello interprovinciale o regionale, nuovi Enti con unici Organi statutari.

In ogni caso verrà garantita la sussistenza di "sportelli" per consentire il mantenimento del rapporto con il territorio.

E' fatta salva comunque la possibilità di costituire Casse Edili regionali o interprovinciali, a prescindere dalle dimensioni delle singole Casse, previo accordo tra le parti sociali territoriali.

Per le Casse Edili, indipendentemente dalle dimensioni dei singoli Enti, le parti territoriali, in un contesto interprovinciale o regionale, al fine di generare economie di scala, potranno anche procedere ad effettuare uno studio di fattibilità e conseguente messa in opera del solo accorpamento dei "servizi amministrativi" e di quelli afferenti le "procedure informatiche".

Le medesime previsioni sono a valere anche per le Scuole Edili e per i Cpt.

Le parti ribadiscono che i contributi agli Enti paritetici devono essere contenuti nelle misure strettamente necessarie per assicurare le prestazioni istituzionali e pertanto devono essere commisurati alle effettive esigenze della gestione.

Statuti Tipo

In considerazione della necessità di omogeneizzare le attività degli Enti anche sotto il profilo delle fonti statutarie e nell'ottica di aggiornare gli Statuti stessi ai nuovi compiti assegnati agli Enti medesimi, le parti si impegnano ad avviare un percorso finalizzato alla revisione dei nuovi Statuti tipo di Casse Edili, Cpt e Scuole Edili nonché di definire quello unificato Cpt/Scuole Edili.

Gratuità delle cariche

Tutte le cariche negli Organi di gestione degli Enti nazionali e territoriali sono a titolo gratuito.

Eventuali diverse pattuizioni in essere decadono dalla data di sottoscrizione dell'accordo tra le parti.

Razionalizzazione dei costi

Stante l'intento delle parti sociali di procedere ad una razionalizzazione degli enti paritetici che partendo dalla fissazione dei limiti massimi dei costi passì per un'azione complessiva volta a garantire l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'operato dei medesimi, è necessario fissare le percentuali massime dei costi di gestione delle Casse Edili e la percentuale massima rispetto alle entrate del costo del personale e delle collaborazioni esterne di Scuole Edili e dei Cpt.

Si richiede, pertanto di procedere alla sottoscrizione della bozza di accordo già a suo tempo proposta.

L'elencazione dei casi per i quali sarà attivata la procedura di cui al punto 9) del Protocollo sull'intervento delle Parti sociali nazionali per la razionalizzazione della gestione degli Enti paritetici nazionali e territoriali è integrata da:

- presentazione del bilancio consuntivo negativo per due successive annualità.

Prestazioni assistenziali Casse Edili

Nel presupposto di un processo di omogeneizzazione delle prestazioni extracontrattuali e delle relative contribuzioni e tenendo conto della forte riduzione della massa salari verificatasi negli ultimi anni (-30%) e considerato che l'erogazione delle prestazioni, tradizionalmente in cifra fissa, ha determinato un esborso per le stesse attualmente superiore all'1%, si propone, al fine di ricondurre la spesa complessiva all'interno di misure sostenibili di:

- ✓ definire quattro prestazioni obbligatorie, due di natura sanitaria e due di natura assistenziale. Tali prestazioni potranno avere un costo massimo pari allo 0,40% della massa salari, entro il tetto massimo di cui al sesto comma dell'art. 36 del ccnl;

- ✓ rimettere alle parti territoriali la definizione di ulteriori prestazioni di carattere sanitario o assistenziale i cui costi saranno coperti da un eventuale contributo specifico entro il tetto massimo di cui al sesto comma dell'art. 36 del ccnl;
- ✓ erogare le prestazioni definite territorialmente solo nei limiti del finanziamento suddetto. Le parti territoriali saranno comunque tenute a creare un meccanismo in base al quale, qualora risultasse insufficiente il relativo flusso finanziario, le prestazioni stesse andranno automaticamente a ridursi proporzionalmente o a cessare.
ridurre al 2,4% la percentuale indicata nei commi sesto e settimo dell'art. 36 del ccnl;
- ✓ disciplinare il periodo transitorio prevedendo la coincidenza dell'entrata in vigore della nuova normativa contrattuale con l'inizio dell' "anno Cassa Edile";
- ✓ provvedere a livello territoriale, entro tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del ccnl, a rivedere la regolamentazione delle assistenze in essere.

Coordinamento Enti paritetici nazionali

Porre in essere, inoltre, azioni volte al coordinamento, al controllo e alla razionalizzazione dell'operatività e dei costi dei tre Enti paritetici nazionali, Cnce, Cncpt e Formedil, per migliorarne l'efficacia ed efficienza.

Lavoro edile marittimo

Si richiede la regolamentazione, al livello nazionale, del lavoro edile marittimo.

Contrattazione di secondo livello

Si ribadisce la centralità del contratto collettivo nazionale nella disciplina dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori e occorre valorizzare il ruolo della contrattazione di secondo livello cui viene demandata la definizione delle materie che incidono sulla crescita della produttività.

Tenendo presente quanto precede sull'accorpamento degli Enti e fermo restando comunque la validità di un coordinamento a livello regionale, le parti territoriali potranno, previo accordo, stipulare contratti integrativi a carattere interprovinciale o regionale.

Inoltre, risulta indispensabile proseguire nel cammino già intrapreso dalle parti sociali del settore edile attraverso l'istituto dell'EVR.

È quindi indispensabile, anche in considerazione dei riscontri pervenuti dalle parti sociali territoriali, proseguire nella messa a punto di un sistema che favorisca in maniera sempre più efficace l'incremento della produttività e l'effettiva competitività delle imprese di costruzioni.

EVR

E' opportuno modificare l'attuale articolato contrattuale (art. 38) con l'introduzione di nuove specifiche norme e di chiarimenti su alcuni aspetti interpretativi/operativi dell'attuale disciplina dell'EVR all'interno di un'apposita dichiarazioni a verbale.

In particolare, in considerazione della connotazione dell'istituto, considerato quale premio che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, si deve tenere conto dei seguenti aspetti:

- ricondurre il calcolo dell'Evr sulle ore di lavoro ordinarie effettivamente lavorate;
- erogare l'EVR rispetto al contratto integrativo applicato al lavoratore, indipendentemente dal luogo di esecuzione della prestazione;
- considerare l'azienda nel suo complesso al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale e prevedere, pertanto, una modifica del sistema informatico Cnce che permetta un ricongiungimento delle informazioni detenute dalle diverse Casse Edili;
- stabilire, per gli impiegati, che l'erogazione dell'Evr sia effettuata mensilmente per un massimo di 12 mesi.
- eliminare il parametro territoriale del valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'ISTAT;
- non erogare l'Evr qualora entrambi i parametri aziendali risultassero negativi.

Roma, 12 febbraio 2013

