



CCNL EDILIZIA
LA NOSTRA
PIATTAFORMA

4 GIUGNO 2024
CENTRO CONGRESSI
VIA DEI FRENTANI ROMA
ATTIVO UNITARIO



PIATTAFORMA UNITARIA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE EDILE

LE PROPOSTE DI FENEAL FILCA FILLEA - PREMESSA

Il settore delle costruzioni, in particolare l'edilizia, nell'ultimo triennio ha conosciuto uno sviluppo vertiginoso dovuto sostanzialmente a tre fattori:

- ✓ i bonus e superbonus per le ristrutturazioni abitative;
- ✓ la fase di avvio del PNRR e l'ammodernamento infrastrutturale;
- ✓ la spinta verso la rigenerazione urbana.

Tali processi produttivi hanno portato il settore dell'edilizia ad un incremento progressivo sia dal punto di vista della forza lavoro impiegata, sia dal punto di vista delle masse salariali. Processo ancora in atto: si constata la perdurata carenza di manodopera, in particolar modo specializzata, che le aziende denunciano a tutti i livelli. Allo stesso tempo **i dati confermano ancora un importante demansionamento** che permane malgrado l'assenza di queste figure professionali, causa di fenomeni distortivi del sistema e del mercato di impresa, i quali causano **un aumento**, sotto gli occhi di tutti, nel numero **degli incidenti e degli infortuni** anche mortali. Appare fondamentale, pertanto, rivolgere la nostra azione allo sviluppo del settore in un'ottica di sicurezza e digitalizzazione. Forti sono i dati e le informazioni in questi ultimi anni che riguardano il settore e i suoi lavoratori: il nostro impegno parte dal contratto.

L'obiettivo è **rafforzare la voce dei lavoratori**, proteggerli dai **cambiamenti climatici** ma soprattutto potenziare la **formazione sulla sicurezza**, la **prevenzione** in materia e la **trasparenza** sulle azioni messe in campo.

In questi ultimi tre anni le dinamiche salariali sono state stressate dal processo inflattivo che, di fatto, ha eroso gli stipendi dei lavoratori, in maniera particolare di quelli a reddito basso.

Una politica retributiva che si ponga l'obiettivo di **adeguare il salario dei lavoratori** edili tenendo conto della ricchezza prodotta dal settore e dell'erosione salariale dovuta all'inflazione nel triennio 2021/2024, anticipando quella prevista per il triennio 2024/2027, avrebbe conseguenze immediate di grande impatto:

- Adeguare il potere di acquisto dei lavoratori ai livelli inflattivi in essere, amplificando la domanda interna;
- Permettere l'accesso alle aziende di profili professionali disponibili senza ricorrere ad una concorrenza basata sulle sole retribuzioni, che non tenga conto di fattori fondamentali come, ad esempio: una governance aziendale

partecipata e qualificata; politiche inclusive dal punto di vista del genere, provenienza territoriale, condizioni sociali dei lavoratori stessi.

I prossimi anni vedranno **il settore dell'edilizia protagonista** del processo di ammodernamento del Paese. Abbiamo gli obiettivi del **Pnrr**: oltre alla missione n.3 relativa alle *Infrastrutture per una mobilità sostenibile*, in cui il nostro settore è direttamente coinvolto. Almeno altre 5 missioni, su un totale di 7, interesseranno in maniera indiretta il settore dell'edilizia; a queste si aggiungono le sfide lanciate dalla **Direttiva Green** e, quindi, l'ammodernamento del patrimonio infrastrutturale, pubblico e privato, di tutto il paese. Anche per la realizzazione di opere minori andrà previsto l'utilizzo di tecniche di costruzione a basso impatto ambientale (BIM), per ridurre gli sprechi e ottimizzare l'uso dei materiali, come disciplinato dalla norma che entrerà in vigore a gennaio 2025. Andranno implementati i metodi di prefabbricazione e modulazione per minimizzare i rifiuti di costruzione e ridurre i tempi di realizzazione; alla stessa stregua si rende necessario sviluppare l'applicazione di tecniche di costruzione a secco, che riducano l'uso di acqua e materiali cementizi; andrà previsto l'utilizzo esclusivo di macchinari a basse emissioni, come escavatori elettrici e attrezzature a energia solare, per ridurre l'impatto ambientale.

Altresì, troviamo importante promuovere: la messa a punto di tecnologie avanzate di perforazione e scavo che minimizzino le vibrazioni e l'impatto sul terreno circostante; utilizzo di tecnica dello scavo in atmosfera iperbarica, utilizzata nella costruzione di gallerie che interagiscono con la falda acquifera, sfruttando l'applicazione di aria compressa come metodo per effettuare le operazioni di scavo e di rivestimento in condizioni asciutte; utilizzo di macchinari dotati di sistemi di filtrazione per ridurre l'emissione di polveri e sostanze inquinanti durante le operazioni di costruzione; utilizzo di droni e tecnologie di scansione 3D per monitorare l'avanzamento dei lavori e identificare aree di miglioramento nella gestione dei materiali e delle risorse.

Processi utili all'accrescimento della produttività del settore e di conseguenza di maggiore efficacia nella contrattazione

Solo un settore declinato in termini di sostenibilità e di qualificazione reale delle imprese potrà permetterci di governare queste sfide.

1. GARANZIA DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA DEI LAVORATORI

Si richiede la **revisione della normativa contrattuale in merito alla richiesta delle Assemblee dei lavoratori**. Le diverse situazioni aziendali e locali creano disparità nell'esercizio del diritto di richiesta Assembleare generando, di conseguenza, importanti difficoltà nell'applicazione dell'istituto. La riforma dell'articolato contrattuale deve essere portata avanti nell'ottica di rendere sempre possibile, per i

lavoratori, riunirsi nei tempi previsti con le OO.SS., per rendere fattivo il confronto e l'applicazione delle tutele.

Si richiede, di conseguenza, **la titolarità per queste OO.SS., di poter convocare l'assemblea con i lavoratori, anche in assenza di RSU/RSA.**

2. CAMBIAMENTI CLIMATICI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le variazioni climatiche, le conseguenti estensioni dei periodi caldi e l'aumentare generalizzato delle temperature, in particolar modo nel periodo estivo, ci impongono una riflessione più strutturale sulle metodologie, sui dispositivi di sicurezza e sulla programmazione del lavoro. Agire di anno in anno in un'ottica emergenziale espone a rischi la salute dei lavoratori e amplifica l'urgenza delle imprese nel mantenimento dei tempi previsti di consegna contrattuali.

Per tale ragione è imprescindibile **prevedere una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro**, demandando la disciplina alla contrattazione di secondo livello. Richiediamo, quindi, di **modificare le previsioni del CCNL sull'Orario di Lavoro e sui conseguenti Accordi locali per permettere la concordata riduzione dell'orario ordinario.** Condizione di accesso che, comunque deve essere stabilita localmente, sono le Allerte emesse nelle zone interessate.

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1. Potenziamento RLST- RLS

In un'ottica di prevenzione della sicurezza e dell'attività partecipativa dei soggetti nel sistema di prevenzione, sollecitati dalle esperienze dei nostri Rappresentanti, chiediamo il **potenziamento contrattuale delle visite degli RLST**: queste dovranno essere sempre rese possibili nelle aziende selezionate dagli stessi. Contestualmente sarà fondamentale **la raccolta dei verbali** in apposito gestionale, depurati dai dati sensibili, ai fini di instaurare un osservatorio nazionale sulle attività relative a salute e sicurezza

Per l'espletamento della totalità delle loro funzioni dovrà essere riconosciuta **1 ora aggiuntiva di assemblea retribuita**, da richiedersi unitariamente, a livello territoriale. Agli RLST saranno affidati anche compiti di coordinamento e supporto degli RLS a livello territoriale e, soprattutto, per i grandi lavori dove sono presenti più RLS. **Anche per le imprese con RLS sarà previsto il versamento del contributo istituzionale.**

Le imprese con RLS potranno richiedere la restituzione totale o parziale del contributo versato previa verifica:

- della regolarità nell'elezione degli RLS aziendali riscontrabile da verbali sindacali;

- dell'effettivo utilizzo di permessi e ore di partecipazione ai corsi di formazione negli EE.BB. deducibile dalle buste paga;
- della costanza del rapporto di lavoro;
- della vigenza dell'incarico.

3.2. Preposto alla sicurezza

L'obiettivo del DL 146/21, che ha modificato il Testo Unico sulla Sicurezza, è quello di fornire una risposta concreta al proliferare di casi di irregolarità nel mantenimento degli standard di sicurezza previsti dalla norma. Il decreto obbliga all'individuazione di un preposto per cantiere. Il contratto, di conseguenza, deve prevedere forme di protezione che permettano a questa figura di potere operare con certezza. Per questo motivo si richiede, a fronte delle responsabilità a cui va incontro il lavoratore nominato:

- **una indennità percentuale sulla retribuzione, comunque non sostitutiva del corretto inquadramento;**
- **la copertura assicurativa** nei casi di contenzioso;
- che **l'individuazione dell'incaricato** avvenga obbligatoriamente **tra i livelli più alti** assegnati a quel particolare sito in lavorazione, comprese le sedi aziendali o le unità locali.

3.3 Conciliazione vita - lavoro

Le parti, intendono favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo l'introduzione dello smart working per gli impiegati quale strumento utile ai fini di una più efficiente organizzazione del lavoro, tesa al perseguimento di incrementi di competitività e produttività.

A tal fine, **a livello aziendale, le parti potranno definire accordi per la disciplina dello smart working**, nell'ambito delle quali si confermano il diritto alla disconnessione e la volontarietà da parte del lavoratore.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere.

4. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La disciplina dell'apprendistato è stata aggiornata per i contratti dell'Artigianato e della Piccola Industria ma il CCNL ANCE-COOP, al momento attuale, applica ancora una normativa non sufficientemente qualificante o aggiornata alle necessità attuali, come testimoniato dai dati di utilizzo della disciplina. Di conseguenza va aggiornato, prevedendo anche nel quadro contrattuale sopracitato **la novazione nella**

formazione di carattere maggiormente specialistico con tempi di formazione più attuali e percentuali retributive conformi al costo della vita attuale.

5. RESPONSABILITÀ FIGURE PROFESSIONALI- SOCIETÀ DI INGEGNERIA E TECNICI DI CANTIERE

Le esperienze territoriali riportano un'importante disomogeneità nell'applicazione di protezioni assicurative, normative e retributive in caso di assegnazione ai dipendenti, in posizioni non apicali, di responsabilità che ricadono anche nella sfera giuridica. Pur prevedendo la costituzione di una commissione volta a ridefinire la classificazione complessiva dei lavoratori, si richiede, nell'immediato, che per quelle figure chiamate a vidimare progetti o ad assumere decisioni di responsabilità professionali in cantiere, **l'inquadramento minimo al 7° livello.**

6. SISTEMA BILATERALE

La rilevanza sociale, anche di natura pubblicistica, delle funzioni dei nostri enti bilaterali assume contorni sempre più importanti anche alla luce degli spazi normativi offerti. Risulta **non più rinviabile una disposizione contrattuale vincolante** che garantisca il rispetto e l'applicazione uniforme su tutto il territorio delle disposizioni previste dagli accordi e dalla contrattazione nazionale.

Permangono Enti territoriali (ex Cpt) non unificati; Casse edili che non inviano i bilanci e non applicano lo statuto tipo e, soprattutto, sistemi territoriali che non rispettano gli scopi statutari disapplicando i parametri nazionali.

Urge stabilire una procedura che permetta alle parti sociali nazionali di poter **intervenire al fine di garantire il rispetto delle disposizioni contrattuali individuando, contestualmente, criteri che puntino a valorizzare, anche con premialità, gli enti virtuosi.** Un'attenzione specifica andrà prevista per gli enti di Formazione e Sicurezza proprio in merito alle funzioni svolte e assegnate loro dalle parti sociali e, quindi, dal contratto. La missione e il lavoro di questi enti, nel panorama odierno, con particolare riferimento alla qualificazione delle maestranze, quindi ai loro percorsi formativi, e alla prevenzione alla sicurezza, diventa indispensabile e più urgente che mai per garantire la loro piena efficienza.

Il settore edile presenta specifiche caratteristiche e peculiarità, nella fattispecie una struttura estremamente complessa di cantieri temporanei e mobili con diverse e complicate catene di subappalti, una elevata incidenza di infortuni sul lavoro e di malattie professionali, con esigenze di prevenzione e formazione in ambito sicurezza sul lavoro e lotta al lavoro irregolare, che possono giustificare l'introduzione di strumenti per efficientare, ulteriormente, le verifiche e i controlli attraverso la creazione di un sistema efficace per lo scambio e il controllo dei dati una maggiore trasparenza su chi si trova nei cantieri. Pertanto **per le imprese di nuova costituzione**

si propone di prevedere un percorso di assistenza tecnico e formativo da parte dell'ente unificato territoriale per favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro e l'adeguamento agli standard legislativi e contrattuali di salute e sicurezza. Superamento incompatibilità dei consiglieri di parte sindacale negli enti paritetici, con riferimento all'Allegato Q del CCNL Edilizia industria.

7. 7. DEFINIZIONE CODE CONTRATTUALI 2022

7.1 Carta di Identità Professionale Edile (CIPE)

La Carta di identità professionale edile (CIPE) consente ai lavoratori la certificazione delle proprie competenze, attraverso le qualifiche, i corsi effettuati, e di avere un valido strumento per la verifica della propria posizione contributiva. La CIPE sarà **legata al codice fiscale del lavoratore**, così da permettere la predisposizione di **un codice univoco di identificazione** in modo da essere uno strumento utile per l'identificazione del lavoratore e **per il corretto calcolo delle ore lavorate, al fine di poter emettere il certificato di congruità secondo normativa**, rafforzando questo strumento.

La CIPE dovrà, inoltre, essere uno strumento per mettere in condizione il sistema bilaterale di **certificare la presenza nel cantiere di una o 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.

7.2 Sorveglianza Sanitaria

Al fine di attuare lo strumento della sorveglianza sanitaria, già prevista nell'ultimo rinnovo contrattuale, con l'obiettivo di rafforzare il sistema di prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni nel settore delle costruzioni nonché di rilanciare lo svolgimento della stessa, proponiamo la creazione di **una convenzione quadro nazionale** e l'elaborazione di **un protocollo di sorveglianza sanitaria standard** da adottare nei singoli sistemi territoriali.

L'adozione di strategie preventive mirate e la condivisione delle informazioni possono contribuire significativamente a ridurre il numero di infortuni e a migliorare le condizioni di salute dei lavoratori in un comparto essenziale per l'economia del nostro paese.

Un **monitoraggio specifico** su salute e sicurezza, prevedendo ad esempio un **regolamento attuativo nazionale** per il rafforzamento della sorveglianza tecnica di cantiere ed il **consolidamento del catalogo formativo nazionale, aggiornato a green building, rischio sismico, bioedilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione, alfabetizzazione lavoratori stranieri, cambiamento climatico, ecc.**

Inoltre chiediamo di prevedere percorsi di screening specifici per determinate categorie di lavoratori maggiormente esposti a malattie professionali, come galleristi e lavoratori su fune.

8. STRUMENTI DI SEMPLIFICAZIONE E MAGGIORE REGOLARITÀ

Nell'ambito della gestione e dello sviluppo di quanto previsto dai CCNL in materia di **"trasferta"** non si può più prescindere dalla necessità di definire **un modello unico di denuncia**, che semplifichi, generando economie per le imprese e strumenti di tutela contrattuale per i lavoratori. Modelli non uniformi generano comportamenti difformi che producono irregolarità e concorrenza sleale. **Riteniamo non più differibile la definizione di un modello di denuncia che preveda l'inserimento, alla stessa stregua degli operai, anche di tutti i lavoratori impiegati.**

Il transito degli impiegati, oggi quasi 150.000 persone, dalle Casse edili/Edilcasse rappresenterebbe uno strumento di inclusione degli stessi nel sistema bilaterale di cui oggi già in parte fruiscono.

La ricomposizione della filiera di cantiere nelle Casse edili/Edilcasse deve contenere tutti gli attori interessati e coperti dalla contrattazione di settore. **Tutti devono contribuire allo sviluppo e al sostegno del nostro modello di relazioni industriali che rappresenta un unicum nel panorama nazionale.**

9. COMMISSIONI

Si richiede la costituzione e convocazione, contestuale alla firma degli accordi, di commissioni contrattuali per l'aggiornamento dei seguenti istituti:

- a) Classificazione dei lavoratori
- b) Elemento Variabile della Retribuzione
- c) Commissione FNAPE (aggiornamento coefficienti)
- d) Commissione semplificazione e digitalizzazione
- e) Commissione sicurezza e prevenzione

10. RICHIESTA AUMENTO SALARIALE

Preso atto della perdita di valore economico nei salari dei lavoratori, visto l'aumento inflazionistico registrato in questi ultimi anni e la previsione dei successivi; preso atto del forte aumento di produttività del settore, riconfermato, anche nei mesi recenti, dagli osservatori delle Casse edili/Edilcasse e dalle prospettive legate agli investimenti pubblici di natura nazionale ed europea, siamo a richiedere **un aumento retributivo, a parametro 100, pari a 275 euro.**