



feneal-uil  
FEDERAZIONE NAZIONALE  
LAVORATORI EDILI AFFINI  
E DEL LEGNO



Filca  
CGIA/AC/CI/PL  
FILCA - FEDERAZIONE  
ITALIANA LAVORATORI  
COSTRUZIONI E AFFINI



FILLEA CGIL  
FEDERAZIONE ITALIANA  
LAVORATORI EDILI  
COSTRUZIONI E AFFINI

## PATTO UNITARIO FENEAL-FILCA-FILLEA

### Accordo quadro nazionale su

- *Rilancio del Proselitismo*
- *Gestione accordo deleghe e disdette*
- *Accordo sul RLST*
- *Incompatibilità negli Enti Bilaterali e Fondi Previdenza Complementare*
- *Integrazione accordo sulla costituzione R.S.U.*

Roma, 12 ottobre 2007

## PREMESSA

Le Segreterie Nazionali Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea Cgil sono profondamente convinte del valore della politica unitaria che, attraverso gli accordi unitari siglati nel corso degli ultimi decenni, ha contribuito alla difesa delle condizioni di lavoro e alla qualificazione del settore delle costruzioni. Di tale politica particolare importanza ha assunto e continua ad assumere il tema della rappresentanza sindacale.

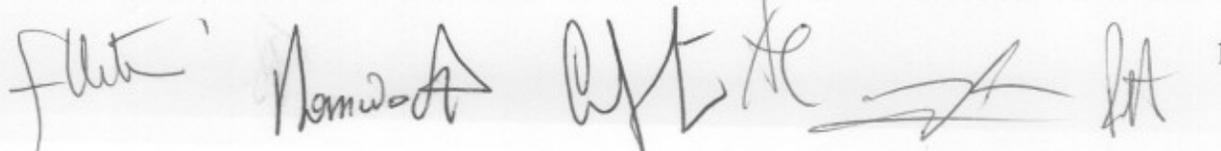
Tali accordi hanno sicuramente costituito il fattore essenziale della qualità dei rapporti unitari e rappresentano, nell'ambito dell'intero sindacato confederale, una delle esperienze più avanzate, perché storicamente cementata da una comune visione sulle politiche e sulla pratica della tutela e della rappresentanza dei lavoratori.

Per questo motivo Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil ritengono con gli attuali accordi di qualificare ulteriormente tale esperienza attraverso uno sforzo di innovazione dei rapporti unitari che, da un lato, sappia cogliere gli elementi di innovazione intervenuti nella composizione del mondo del lavoro nel settore, dall'altra, combatta con fermezza i fenomeni di incoerenza che si manifestano rispetto al contesto descritto. Infatti, ancora in parte, tali fenomeni si verificano sul territorio per effetto di una concorrenza tra organizzazioni non ispirata ad una sana competizione su valori condivisi, la cui conseguenza -paradossalmente- è la diminuzione del tasso complessivo di sindacalizzazione.

Nel quadro della discussione aperta sul rinnovo dell'accordo unitario di Ripartizione delle Quote di Adesione Contrattuale del 18 Gennaio 2000, nella quale ogni organizzazione porta il contributo delle proprie proposte e delle proprie sensibilità e che dovrà trovare nella prosecuzione del confronto stesso livelli nuovi e più avanzati di sintesi, le Segreterie decidono di valorizzare l'azione comune rivolta al proselitismo ed all'acquisizione di nuovi consensi sindacali tra i lavoratori ancora non iscritti al sindacato, a partire dai lavoratori stranieri.

Sulla base della condivisione di tali considerazioni, le Segreterie Nazionali decidono quanto segue:

- a) di mantenere in vigore le attuali modalità di certificazione della rappresentanza definite nell'accordo del 18 Gennaio 2000, con particolare riferimento alla ripartizione delle quote di adesione contrattuale;
- b) di calendarizzare riunioni unitarie a livello regionale, con tutte le strutture territoriali, utili a definire programmi di iniziative e soluzioni unitarie per il proselitismo dei lavoratori non iscritti al Sindacato ed una sindacalizzazione stabile e continuativa dei lavoratori iscritti al sindacato anche a fronte dei consistenti processi di mobilità territoriale. Le prossime scadenze contrattuali



rappresenteranno una occasione importante per sviluppare tali iniziative in tutti i settori e i luoghi di lavoro, a partire da quelli nei quali si registrano ancora bassi tassi di sindacalizzazione;

- c) di definire sedi di composizione dei contenziosi tra organizzazioni a livello territoriale, in prima istanza a livello regionale e successivamente nazionale, con l'obiettivo di vanificare scelte e comportamenti contrari agli obiettivi ed alla pratica unitaria condivisi; ciò sia nella attività di tesseramento, sia nella gestione degli enti bilaterali, che sempre più dovrà essere ispirata a criteri di trasparenza e di correttezza politica ed amministrativa.
- d) di promuovere una azione di diffusione e di valorizzazione delle strutture di rappresentanza sindacali (RSU) e sui temi della sicurezza (RLST e RLS), attraverso il sostegno di una attività unitaria di formazione e di partecipazione.

I risultati di tali iniziative offriranno un terreno per sviluppare ulteriormente il dibattito sull'esperienza unitaria della categoria, nel quale riprendere le questioni sulle quali il confronto tra le organizzazioni resta ancora aperto con l'obiettivo del rafforzamento della presenza sindacale confederale nei luoghi di lavoro.

Democ A

AFL Al

Fluor'



## GESTIONE DELL'ACCORDO UNITARIO SULLA REGOLAMENTAZIONE DELLE DELEGHE E DISDETTE

Le Segreterie Nazionali di Feneal, Filca, Fillea, alla luce delle vicende verificatisi in alcuni territori dove sempre più spesso vengono denunciati, casi di presentazione in Casse Edile di deleghe e disdette con presunte falsificazioni della firma del lavoratore, intendono modificare tali pratiche che oltre a costituire un reato penalmente perseguibile, contraddice radicalmente la nostra visione dell'etica sindacale e di una trasparente ed esplicita volontà ~~del lavoratore~~ di adesione del lavoratore al sindacato.

Le Segreterie Nazionali condannano energicamente quanti non rispettano gli accordi esistenti sulla raccolta del consenso perché è attuata in totale spregio della fondamentale correttezza nel rapporto con i lavoratori ed ancora più grave quando tale abuso è rivolto nei confronti dei tantissimi lavoratori immigrati.

Nel condannare queste alterazioni nell'acquisizione del consenso, Feneal, Filca e Fillea ritengono sbagliato e controproducente, come è già avvenuto in alcuni territori, rivolgersi alla Magistratura senza una seria verifica unitaria.

Considerato quanto sopra ed in riferimento alle intese nazionali esistenti, le Segreterie Nazionali di Feneal-Filca-Fillea ritengono necessario intervenire ed assumere opportuni orientamenti per una gestione e composizione unitaria delle suddette vicende.

A tal fine convengono e concordano quanto segue:

- ❖ Riconfermano la validità delle intese sottoscritte ed in particolare ribadiscono le indicazioni contenute nell'accordo del 6 aprile 2005 che regola le modalità di adesione sindacale e di gestione delle deleghe e disdette presso la Cassa Edile e ne chiedono l'applicazione diffusa e puntuale in tutti i territori;
- ❖ In caso di controversie tra le strutture territoriali dovute a segnalazioni o denunce di deleghe con firme alterate, entro dieci giorni dalla richiesta delle singole organizzazioni sarà attivato a livello regionale, tra Feneal-Filca-Fillea, un " tavolo di conciliazione Regionale " per trovare soluzioni e ricomporre unitariamente la controversia;



Handwritten signatures of the signatories, including names like Feneal, Filca, and Fillea, and various initials.

- ❖ In caso di mancato accordo a livello Regionale, entro 15 giorni, si attiverà automaticamente “ un tavolo di conciliazione Nazionale “ con la presenza delle strutture territoriali e regionali interessate;
- ❖ Le Casse Edili nello svolgere la funzione prettamente esecutrice degli accordi nazionali e del presente accordo potranno essere opportunamente attivate per le certificazioni della regolarità delle adesioni, ivi compresa l'acquisizione ex novo della firma del lavoratore, per la verifica dell'autenticità.
- ❖ Qualora dagli incontri e dalle verifiche dovessero emergere deleghe e disdette con firme non autentiche, le Federazioni interessate assumeranno gli opportuni e drastici provvedimenti disciplinari nei confronti dei dirigenti che si sono resi responsabili di tali comportamenti.

Feneal-Filca e Fillea ribadiscono la scelta di operare prioritariamente per favorire e promuovere l'adesione al sindacato dei lavoratori non iscritti, attraverso corrette e trasparenti e non esasperate azioni di proselitismo, per ampliare i livelli di sindacalizzazione tra i lavoratori del settore edile.

Alla luce della presente intesa, le Segreterie Nazionale convengono di convocare incontri specifici con le Federazioni territoriali e Regionali in cui sono presenti situazioni di controversie riconducibili a presunte alterazioni di deleghe o disdette di adesioni al sindacato.

Infine, per prevenire e scoraggiare questi fenomeni, Feneal, Filca e Fillea convengono di affidare alle casse edili il compito di chiedere conferma al lavoratore, prima di procedere ad effettuare la trattenuta per delega, attraverso l'invio di una comunicazione di conferma della disdetta pervenuta alla Cassa Edile.

*He* *est*

*Nomeda*

*fau*

*[Signature]*

*[Signature]*

## ACCORDO QUADRO NAZIONALE SUL RAPPRESENTANTE TERRITORIALE PER LA SICUREZZA NEL SETTORE EDILE

### 1. Premessa

Premesso che Feneal Uil - Filca Cisl - Fillea Cgil ritengono indispensabile sviluppare una politica per la prevenzione e per l'attuazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'istituzione diffusa delle Rappresentanze Territoriali dei lavoratori per la sicurezza ;

che il ruolo degli RLST e degli RLS va rilanciato avanzando nei prossimi rinnovi del CCNL richieste normative adeguate e finalizzate a un costante coinvolgimento dei lavoratori nei luoghi di lavoro ( ore di assemblea retribuita su sicurezza e ambiente di lavoro ) e ad un incremento dell'attività formativa ( maggior numero di ore per la formazione) .

Considerato, inoltre, che la recente Assemblea Nazionale di Feneal-Filca-Fillea ha deciso di predisporre un documento di indirizzo nazionale, che pur partendo dalla consapevolezza che a oggi esistono più di 50 intese territoriali molto diverse tra loro nei contenuti, definisca orientamenti comuni per la contrattazione territoriale in materia di RLST.

L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il suo compito è realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi (art.19 del DL 626/94).

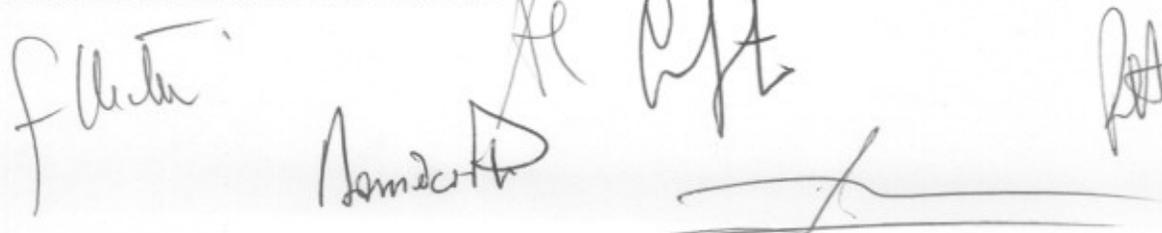
L'art. 18 del DL624/94 prevede che: " In tutte le aziende, o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza".

Nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante alla sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito delle rappresentanze sindacali così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Nelle aziende ovvero unità produttive con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Il numero le modalità di designazione o di elezione dei rappresentante per la sicurezza nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti di lavoro sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva."



Il CCNL Edili del 2004 all'art.87 prevede che "In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante alla sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale, gli accordi locali tra le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità".

Le RLST svolgeranno la propria attività di tutela e rappresentanza anche nelle imprese in cui non si è proceduto alla elezione degli RLS.

Al fine di rendere più efficace l'attività di tutela sulla sicurezza riteniamo che agli RLST siano affidati dalle OO.SS. anche compiti di coordinamento e supporto degli RLS.

## **2. Criteri di individuazione e modalità formative degli RLST**

2.1 I requisiti richiesti nell'individuazione degli RLST sono quelli dell'interesse sulle problematiche inerenti sicurezza ambiente di lavoro e prevenzione sui luoghi di lavoro, una adeguata conoscenza di queste problematiche relativamente all'unità produttiva "cantiere" e un adeguato titolo di scolarità.

2.2 La provenienza degli RLST deve essere dal settore edile e devono avere esperienza e competenze maturata nel settore preferibilmente in cantiere e nelle RSU

2.3 Gli RLST dovranno obbligatoriamente partecipare, prima dell'inizio dell'attività, ad un corso formativo della durata di almeno 120 ore, gestito ed attestato dal CPT e/o dagli Enti scuola ed a corsi periodici di aggiornamento con l'obbiettivo di incrementare la competenza professionale

## **3. Modalità di designazione, di elezione e di lavoro degli RLST**

3.1 Le organizzazioni sindacali territoriali individuano secondo i criteri sopra definiti i lavoratori disponibili a svolgere la funzione di RLST

3.2 Le organizzazioni sindacali territoriali s'impegnano prima della designazione formale a realizzare una puntuale informazione, acquisire il consenso da parte dei lavoratori interessati al possibile incarico attraverso le modalità più opportune definito a livello locale

3.3 La proposta e la designazione degli RLST sarà formalizzata dalle OO.SS territoriali e ratificata attraverso l'esercizio del voto dalle assemblee dei lavoratori.

Sullo svolgimento delle assemblee viene redatto apposito verbale, copia del verbale



viene trasmesso dalle OO.SS alle associazioni datoriali nonché al C.P.T. territoriale.

3.4 Gli RLST predispongono in autonomia un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso per conoscenza alle OO.SS

Relazionano periodicamente sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede cantiere che evidenziano le problematiche riscontrate a livello di cantiere e segnalate dai lavoratori di quel cantiere.

Le OO. SS. Concordano programmi di assemblee a cui invitare gli RLST per creare una relazione tra gli stessi RLST e lavoratori sulle problematiche relative a sicurezza e ambiente di lavoro in quel cantiere

3.5 Gli RLST possono avvalersi di strumenti informatici, pubblicazioni predisposti in particolare dai CPT favorendo sinergie operative tra gli stessi seppur nella reciproca autonomia.

3.6 Gli RLST restano in carica per tre anni rinnovabili, salvo dimissioni e attuando ogni tre anni la rotazione delle zone in cui operano i singoli RLST.

#### **4. Proposte per gli accordi locali con le associazioni imprenditoriali**

4.1 Gli accordi locali dovranno prevedere il numero degli RLST operanti a livello territoriale in misura sufficiente a garantire una adeguata operatività degli stessi in relazione ai lavoratori attivi iscritti alla Cassa Edile territoriale e al numero di notifiche preliminari .

4.2 Gli accordi dovranno prevedere la costituzione di un fondo mutualizzato per gli RLST presso la C.E. alimentato da un contributo a carico di tutte le imprese edile iscritte alla C.E. La gestione del fondo dovrà tener conto dei permessi retribuiti per gli RLS da rimborsare alle imprese, nonché del numero di ore per la formazione degli RLS.

La gestione del fondo è di competenza delle OO.SS , i rimborsi dalle C.E. avverranno previa verifica dei piani di attività. Il fondo non è destinato in alcun modo a finanziare l'attività sindacale.

4.3 Il fondo mutualizzato dovrà avere una condizione di equilibrio tra entrate ed uscite ,non sono ammissibili capitoli di spesa non inerenti le finalità istituzionali degli RLST( art 18,19,20 DL 626 /94) ,nel caso di rimborso per l'attività svolta dagli RLST alle OO.SS , ogni organizzazione sindacale ne risponderà direttamente.

4.4 Gli accordi locali dovranno prevedere che l'attività degli RLST è "esclusiva" secondo le attribuzioni definite dalla legge e dagli accordi locali e quindi prevedere delle norme di incompatibilità.

RLST non può svolgere attività sindacale , non può compiere attività di proselitismo o di propaganda e non può promuovere assemblee, ne attività di consulenza e/o collaborazione con le imprese del settore.

*file* *Nemda* *Al CPT* *Pat*

Così come dovranno prevedere l'incompatibilità tra la carica di RLST e le cariche di componente delle segreterie territoriali di categoria nonché con la carica componente di segreterie e/o funzionari - operatori confederali.

Tutte le incompatibilità elencate sono utili al fine della decadenza dell'incarico e di conseguenza dell'interruzione del rapporto di lavoro, dell' aspettativa non retribuita, ecc.

4.5 Per le piccole province in cui è presente un unico RLST sarà individuato tenendo conto dell'equilibrio tra le OO.SS, a livello Regionale e anche della rappresentanza delle tre OO.SS a livello territoriale, saranno inoltre individuate forme di collaborazione fra territori limitrofi.

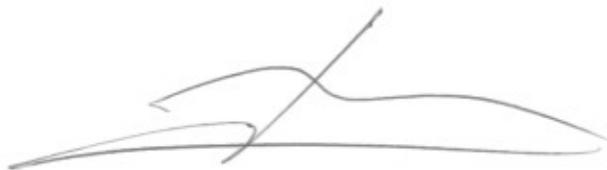
4.6 Per garantire un'effettiva operatività ed autonomia degli RLST, anche dagli organismi paritetici, si conviene che con successivo regolamento di gestione e di attuazione del presente accordo si definiranno i problemi relativi alla tipologia del rapporto di lavoro e alla sua durata.

In relazione alla costituzione di Associazioni per la gestione delle attività del RLST nel territorio, con la partecipazione di Feneal, Filca e Fillea, si ribadisce che il loro carattere è senza fini di lucro, inoltre la gestione e la trasparenza nell'impiego delle risorse.

4.7 Le situazioni in essere andranno gradualmente ricondotte alle indicazioni contenute nel presente accordo.

4.8 Le Federazioni Nazionali sono impegnate nel favorire il compito di coordinamento indirizzo e sostegno delle RLST attraverso la costituzione di un Coordinamento Nazionale Unitario.

Al  
CFT  
Nemico  
Fillea



Oltre alle incompatibilità previste dalle legge e dagli Statuti si stabilisce l'incompatibilità tra la carica di Presidente e Vice Presidente degli Enti Bilaterali e Fondi di Previdenza con la carica di Presidente del Collegio dei Sindaci revisori appartenenti alla stessa organizzazione sindacale (Associazioni lavoratori/Associazioni Imprenditoriali), a livello nazionale, regionale e territoriale.

Al fine di rendere operative tali norme un accordo tra le parti sociali dovrà definire regole e comportamenti comuni nella gestione degli Enti Bilaterali e dei Fondi di Previdenza

Alc. Aste

Nome A

Filippi

Act

## **Integrazione dell'Accordo Nazionale sulla costituzione delle R.S.U.**

All'accordo sulle RSU del 6 aprile 2005 aggiungere le seguenti integrazioni:

### **Al punto 20 lett. o (attribuzione dei seggi)**

“ Nel caso in cui una delle tra organizzazioni riporti la maggioranza assoluta dei voti essa non potrà risultare minoritaria, nella ripartizione dei delegati, alla somma dei delegati attribuiti alle altre due organizzazioni.”

Le modalità attraverso le quali tale principio dovrà essere garantito saranno oggetto di un accordo tra le organizzazioni a livello territoriale.

In assenza di tale accordo la ripartizione avverrà sulla base dei criteri previsti dall'Accordo Interconfederale del 1 dicembre 1993.

Gli effetti di tale norma saranno oggetto di una verifica annuale delle Segreterie Nazionali.

Si ribadisce la normativa secondo cui affinché le elezioni delle RSU siano valide è indispensabile che i votanti siano il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Al fine del raggiungimento di tale obiettivo Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil si adopereranno unitariamente nei confronti delle controparti di settore di portare il numero delle RSU da 3 a 4 componenti per le aziende da 1 a 100 addetti.

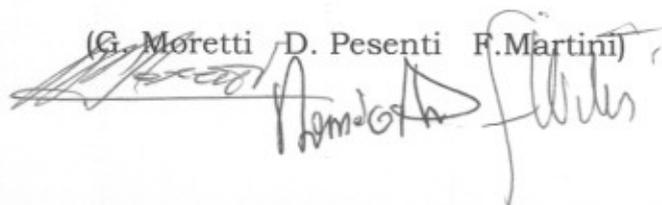
### **Al punto 10 (ruolo delle RSU) aggiungere:**

L'essere componente della RSU non è incompatibile con quello di Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza:

**Roma, 12 ottobre 2007**

I Segretari Generale  
Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil

(G. Moretti D. Pesenti F. Martini)



I Segretari Organizzativi  
Feneal-Uil Filca-Cisl Fillea-Cgil

(A. Correale A. Ceres A. Righi)

