

## **VERSO LA DEFINIZIONE DELLE PROPOSTE PER IL TETTO E IL 2° BIENNIO**

### ***“LINEE GUIDA”***

La stagione della Contrattazione Territoriale andrà affrontata in un contesto segnato dalla difficoltà economica mondiale e del settore nel nostro paese.

La contrattazione territoriale rappresenta un momento importante per implementare i contenuti contrattuali.

Con la specificità territoriale ciò sarà possibile se la fase di elaborazione delle piattaforme non viene confinata ad una mera fase burocratica, è necessario aprire una fase di discussione e di partecipazione del gruppo dirigente del sindacato e dei lavoratori.

In questo quadro per sostenere il sistema dei due livelli contrattuali è opportuno cercare di tenere ferme alcune questioni normative per dare continuità di obiettivi, per questo le strutture nazionali di Fillea CGIL – Filca CISL – Feneal UIL propongono di sviluppare le parti normative che sono state oggetto di manutenzione nella stagione della contrattazione territoriale precedente e nel contratto nazionale del 18 giugno 2008:

- il CCNL 18/6/2008 rende disponibile fra le materie della contrattazione territoriale e quindi disponibile per miglioramenti contrattuali il tema della carenza malattia, superando la fase della diminuzione del danno a cui abbiamo fatto fronte con le prestazioni della cassa edile.
- Il CCNL 18/6/2008 implementa con il punto d) dell'art. 38 la possibilità di contrattare una indennità per lo specifico disagio dei lavoratori comandati alla guida dei mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori e al punto e) dello stesso articolo alla regolamentazione della indennità di reperibilità per quei lavoratori chiamati a questa disponibilità.

- Il CCNL 18/6/2008 con l'introduzione delle 16 ore di formazione/informazione preventiva all'assunzione apre uno scenario importante nel consolidamento professionale del mercato del lavoro del settore e quindi creare un sistema informatico che serva a mantenere il lavoratore in rapporto con il sistema bilaterale territoriale con l'obiettivo di definire e garantire percorsi di formazione continua per questi lavoratori. A rafforzamento del sistema delle "16 ore" vanno ricercate soluzioni di aiuto al lavoratore per frequentare i corsi con prestazioni specifiche come: rimborsi spese viaggio, ticket mensa. Coniando una parola d'ordine "FORMATI – VESTITI – CALZATI", per sostenere questo progetto occorre prevedere dei fondi mutualizzati perché comunque, in origine, sono costi contrattuali a carico delle imprese.
  
- **SICUREZZA**, occorre rilanciare la qualità della formazione sulla sicurezza e cercare di dare piena agibilità agli RLST per poter esercitare il loro ruolo di rappresentanza previsti dalla legge e dal contratto.
  
- **MIGRANTI**, in molti territorio la presenza dei lavoratori migranti richiede una specifica assunzione delle problematiche, i punti su cui si può intervenire possono essere:
  - a. Definire un format per i corsi di informazione/formazione preventivi all'assunzione, apprendisti, formazione continua, in cui sia previsto un pacchetto di ore consistente per l'alfabetizzazione e vedano fra i formatori la presenza di un "mediatore culturale". Prevedere presso la Scuola Edile la possibilità di sostenere dei colloqui/esami per il riconoscimento dell'attestato della qualifica o crediti formativi acquisiti nel paese di origine, secondo le modalità consentite dalla legge.
  - b. Orientare le prestazioni delle Casse Edili su alcune esigenze particolari come la possibilità di concedere un contributo per sostenere i costi della "tassa di soggiorno"

magari limitandolo a quello derivante dal rinnovo per essere rimasto disoccupato. Riconoscere un contributo per la perdita di una giornata di lavoro per andare a rinnovare il permesso di soggiorno.

- Cercare di ampliare i 3 giorni di congedo parentale con un 3 x 2 di cui 2 giorni come comparto senza salario.

- Definire con il Sistema bancario un servizio che aiuti i lavoratori per le rimesse dei propri risparmi alle famiglie nei paesi di origine.

- Come è avvenuto in altre occasioni, possono essere utilizzate eventuali risorse delle Casse Edili, con le modalità della contribuzione premiale e comunque in un ambito di "scambio" in prestazioni a favore dei lavoratori. Tutto ciò tenendo conto di quanto previsto dai protocolli nazionali che prevedono un equilibrio di Bilancio senza mettere in discussione l'attività, negli anni, della stessa Cassa Edile.

- **POLITICHE DI GENERE:**

- istituzione degli Osservatori per le Pari opportunità nelle grandi imprese ed aziende, Legge 125, cercando di vedere se già ci sono, dove sono e come funzionano;
- sottoscrizione di Codici etici contro il mobbing, violenze e discriminazioni di ogni tipo, comprese quelle salariali;
- intervenire e regolamentare maggiormente l'uso del part-time, che non deve essere uno strumento ricattatorio, punitivo e a solo uso delle imprese, ma rappresenta un diritto del lavoratore/lavoratrice;

- interventi sulla formazione per le donne, attraverso l'attività delle Scuole Edili, sia al rientro da periodi di pausa dal lavoro, come elemento necessario al fine di un pieno reinserimenti, sia come strumento di crescita professionale, formazione continua. Allargamento anche al personale impiegatizio, largamente femminile, di alcune prestazioni delle Casse Edili, es. visite mediche specialistiche;
- maggiori interventi sulla sicurezza soprattutto riguardo alle figure impiegate nel comparto del restauro, che possano rispondere a criteri di prevenzione legati all'uso di materiali altamente nocivi, specie in gravidanza e sugli alloggiamenti delle lavoratrici

A sostegno delle piattaforme e dei tavoli contrattuali sarebbe utile presentare delle proposte di avviso comune da presentare alle stazioni appaltanti territoriali per dare trasparenza agli appalti sottosoglia (€ 5.150), in questo ambito può essere ripresa la questione del DURC per congruità se non altro come elemento di stimolo per la soluzione del problema nazionale.

MARZO 2009

A CURA DEL DIPARTIMENTO EDILIZIA FILLEA NAZIONALE