

EDILIZIA DI QUALITÀ

PIATTAFORMA UNITARIA PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO NAZIONALE EDILE

INNOVAZIONE
REGOLARITÀ
SICUREZZA
CONTRATTO DI
CANTIERE
PER QUALIFICARE
IL SETTORE DELLE
COSTRUZIONI
NEL SEGNO
DELL'INNOVAZIONE
E DELLA
SOSTENIBILITÀ

LE PROPOSTE DI FENEAL FILCA FILLEA PER IL RINNOVO DEL CCNL DELL'EDILIZIA

STESSO LAVORO STESSO CONTRATTO. COSA CHIEDIAMO:

- il CCNL Edilizia deve essere applicato a tutti i lavoratori che svolgono lavorazioni edili, per garantire formazione e sicurezza attraverso gli enti bilaterali ed evitare che le imprese applichino altri contratti per risparmiare sul costo del lavoro e sulle tutele.

LAVORARE IN UN CANTIERE REGOLARE. COSA CHIEDIAMO:

- obbligo della denuncia in Cassa Edile per ogni singolo cantiere, perché l'impresa deve denunciare le ore effettivamente lavorate;
- obbligo del cartellino di riconoscimento per ogni addetto in cantiere, per evitare fenomeni di lavoro nero e irregolare;
- controllo in tempo reale, attraverso la Cassa Edile, delle presenze e delle ore lavorate in cantiere;
- introduzione della clausola sociale per gli appalti, i subappalti, i consorzi per garantire che il rapporto di lavoro continui nello stesso cantiere in caso di crisi dell'azienda o di cambio di appalto.

PARTE ECONOMICA. COSA CHIEDIAMO:

- aumento salariale di **€ 100 a parametro 100**;
- **revisione** di tutte le indennità contrattuali, includendo nuove lavorazioni e prevedendo l'aumento di tutte le indennità esistenti del **3%** (turno, notturno, galleria, lavori in quota);
- aumento della contribuzione a carico dell'azienda di **0,70%** per formazione, sicurezza, welfare contrattuale territoriale, prestazioni sociali casse edili/edilcasse, congruità.

LE PAROLE CHIAVE

Formazione,
sicurezza,
benessere,
qualificazione
professionale,
trasparenza e
legalità, giusto
salario



MERCATO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO. COSA CHIEDIAMO:

- Mutualizzazione dei permessi sindacali in Cassa edile per garantire che anche nelle piccole imprese i lavoratori abbiano diritto a svolgere attività sindacale;
- ferie solidali per poter donare ferie e permessi a colleghi colpiti da gravi malattie e che rischiano di perdere il lavoro;
- smart working per gli impiegati, per regolamentare il lavoro da remoto durante e dopo la pandemia;
- qualificazione dei livelli più bassi, per accrescere le competenze dei lavoratori inquadrati in mansioni a scarso contenuto professionale;
- diritti dei lavoratori immigrati, per garantire che i diritti e le tutele riguardino tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro provenienza, prevedendo anche programmi di formazione dedicati ai rifugiati e richiedenti asilo finalizzati all'integrazione sociale e lavorativa;
- part-time per le lavoratrici madri e percorsi formativi qualificanti per le donne.

FORMAZIONE E SICUREZZA. COSA CHIEDIAMO:

- Aumento del contributo a carico delle aziende per la Formazione e la Sicurezza, per rendere il cantiere un luogo più sicuro e garantire formazione e crescita professionale;
- contrasto al sottoinquadramento professionale legando il livello all'anzianità edile;
- estensione delle 16 ore di formazione sulla sicurezza anche per gli impiegati tecnici alla loro prima assunzione e come richiamo per i lavoratori over 55;
- rafforzamento della Borsa Lavoro Nazionale Edilizia (BLEN);
- aumento delle visite tecniche di cantiere;
- sorveglianza sanitaria per tutti i lavoratori;
- istituzione dell'anagrafe degli RIs di categoria;
- si ribadisce che la contribuzione minima da versare per formazione e sicurezza non deve essere inferiore all'1% e al contempo si richiede un aumento della contribuzione destinata alla formazione dello 0,20% a carico dell'azienda, + un aumento della contribuzione destinata alla sicurezza dello 0,20% a carico dell'azienda, finalizzata all'istituzione dell'RLST (dove mancante) o all'aumento delle attività, + l'introduzione di un'aliquota nazionale minima per gli RLST pari allo 0,20% per imprimere una svolta decisiva al suo ruolo, a carico dell'azienda.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO. COSA CHIEDIAMO:

- revisione del meccanismo di calcolo dell'**Elemento Variabile della Retribuzione**, per garantire il riconoscimento degli avanzamenti salariali ed una effettiva redistribuzione del valore generato dal settore in maniera più certa ed omogenea, tramite l'erogazione attraverso le Casse Edili.

CONGRUITÀ, REGOLARITÀ, LOTTA AL DUMPING. COSA CHIEDIAMO:

- un contributo a carico delle aziende per le attività delle Casse edili per la gestione della Congruità, perché la regolarità delle imprese deve partire dalla presenza in ogni singolo cantiere del giusto numero di operai e da un numero congruo di ore retribuite e versate in Cassa Edile;
- al fine di combattere il lavoro grigio si chiede anche di prevedere il versamento alla Cassa Edile da parte delle imprese di un contributo calcolato sulle ore lavorabili del mese (articolo 29 Legge 391/95) escluse le ore di assenza per malattia, infortunio, permessi, cassa integrazione;
- **carta di identità professionale edile (CIPE)** assegnata ad ogni lavoratore iscritto in Cassa Edile/Edilcassa e richiesta per quei lavoratori cui si applicano altri CCNL che devono entrare in cantiere e certificare la formazione in materia di sicurezza. La CIPE contiene le proprie qualifiche, i corsi seguiti ed è un valido strumento per la verifica della propria posizione contributiva in Cassa Edile/Edilcassa e per le prestazioni a cui si ha diritto. La CIPE verrebbe utilizzata all'ingresso/uscita del cantiere in modo da essere 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;
- **accesso in Banca Dati Nazionale degli Irregolari** con assegnazione di un codice di accesso alle imprese iscritte al sistema bilaterale per verificare la propria posizione in merito ai versamenti contributivi. Per gli appaltatori questa facoltà si estenderebbe alle imprese in subappalto attraverso la denuncia in Cassa Edile/Edilcassa.

