



LINEE GUIDA

IPOTESI PIATTAFORMA CCNL 2010 – 2012 FEDERCASA

PREMESSA

L'edilizia residenziale sociale rappresenta uno dei grandi temi di interesse generale, che chiama in causa la politica dei redditi, la responsabilità dello Stato e delle istituzioni regionali e locali, che investe la dimensione dell'economia, dei consumi, del Welfare e dei diritti di cittadinanza.

Il processo di modernizzazione delle politiche e dei servizi sociali è chiamato ad una riforma complessa ed articolata incentrata sulla valorizzazione di un modello distintivo di welfare territoriale, sull'integrazione tra le diverse politiche pubbliche e sulla responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti, in una prospettiva capace di coniugare garanzie pubbliche, efficienza, efficacia e solidarietà sociale come valore culturale.

Il rafforzamento della politica dei servizi pubblici locali rappresenta un presupposto importante per l'efficienza del sistema economico e produttivo e per il superamento degli squilibri.

In tale contesto le Aziende per l'edilizia residenziale pubblica dovranno sempre più distinguersi come strumenti per le politiche di sostegno alle condizioni di vita delle fasce sociali più deboli e per lo sviluppo economico ed occupazionale.

Rispetto a tale processo, che si colloca all'interno di una visione dello Stato sociale rinnovata, un sistema forte di relazioni sindacali e industriali assume un ruolo fondamentale per il rafforzamento del sistema dei servizi pubblici locali, per l'incremento

dei redditi di impresa e lavoro, per la flessibilità organizzativa, per l'innovazione e per la valorizzazione professionale degli operatori di questo settore.

In coerenza con la premessa abbiamo sviluppato i temi fondamentali su cui approfondire il confronto, con la consapevolezza che il CCNL 2010-2012 si colloca nel quadro di evoluzione degli assetti contrattuali e dello sviluppo della contrattazione a tutti i livelli.

DECORRENZA E DURATA

Gli aumenti contrattuali dovranno decorrere dal 1° gennaio 2010.

La durata del contratto sia per la parte economica che normativa, dovrà essere triennale, 1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012.

ASSETTI CONTRATTUALI E SISTEMA DELLE RELAZIONI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle rispettive responsabilità delle aziende e dei sindacati, dovrà coniugare l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei lavoratori con l'interesse delle aziende ad incrementare la propria produttività in termini di efficacia ed efficienza dei servizi erogati agli utenti.

Il CCNL dovrà riconfermare il ruolo centrale della contrattazione nazionale e della contrattazione di secondo livello nella definizione degli istituti regolativi del rapporto di lavoro, dei trattamenti economici fondamentali, della distribuzione delle quote di salario legate al risultato ed alla qualità del lavoro.

Per quanto attiene la contrattazione decentrata sono necessari interventi finalizzati a renderla esigibile in ogni azienda, in funzione di una crescita della produttività e dello sviluppo professionale degli operatori.

Si rende necessario prevedere la possibilità di reperire risorse aggiuntive da destinare alla produttività aziendale ed al premio di risultato, sulla base degli elementi di compatibilità di bilancio delle aziende già previsti nel vigente CCNL.

In tale ambito va confermata e rafforzata la necessità che vengano rese strutturali ed accessibili tutte le misure volte a sostenere la contrattazione di secondo livello in termini di riduzione di tasse e contributi.

L'autonomia negoziale dovrà permettere l'individuazione di ulteriori risorse aggiuntive da destinare alla contrattazione integrativa, volte al miglioramento dei servizi, all'accrescimento delle competenze e a sostenere i processi di innovazione organizzativa.

Occorre prevedere elementi di garanzia retributiva a favore di quei lavoratori dipendenti da aziende in situazioni di difficoltà economica e di bilancio, che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quello già previsto dal CCNL.

Infine è necessario potenziare l'informazione alle OO.SS., in modo particolare su tutti gli aspetti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

DIRITTI E SOGGETTI SINDACALI

Alla luce della norma di rinvio contenuta nel CCNL vigente, occorre riesaminare la disciplina relativa alle agibilità sindacali e ai permessi sindacali, con conferma del quadro attuale e l'individuazione di precise modalità di esigibilità degli stessi ai diversi livelli.

Inoltre è necessario chiarire la titolarità dei soggetti sindacali nell'utilizzo delle prerogative connesse all'esercizio delle relazioni sindacali, con particolare riferimento alla contrattazione integrativa, che deve rimanere in capo alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Nel confermare l'impianto generale dell'attuale sistema di classificazione del personale, si ribadisce la volontà di apportare le necessarie modifiche finalizzate a valorizzare il lavoro, le competenze professionali e le specifiche responsabilità di alcuni profili, (anche con l'inserimento di nuove figure professionali emergenti e con soluzioni di reinquadramento) nell'ottica di definire un sistema ordinamentale coerente e sostenibile.

Altro tema importante è quello del diritto alla carriera che va riaffermato nel nuovo CCNL, anche attraverso l'ampliamento degli attuali livelli di inquadramento all'interno della stessa area. Il rinnovo inoltre dovrà costituire utile e proficua occasione anche per monitorare e verificare l'andamento dei percorsi di progressione professionale all'interno delle aziende. A tal fine è indispensabile prevedere appositi momenti di confronto con le OO.SS.

Incentivi Legge Merloni

Il CCNL dovrà confermare espressamente l'attribuzione degli incentivi per la progettazione e la realizzazione di lavori pubblici, stabiliti dalla legislazione nazionale per i lavoratori pubblici, anche ai lavoratori delle aziende di Federcasa che svolgono le medesime prestazioni.

COPERTURA ASSICURATIVA

Il CCNL dovrà rafforzare la copertura assicurativa per i rischi di natura professionale, in particolare per tutti quei dipendenti ai quali siano attribuiti incarichi professionali per l'esercizio di funzioni tecniche, di progettazione, direzione dei lavori e collaudo, nonché di quelle amministrative, finalizzate al regolare svolgimento del ciclo di realizzazione dei lavori pubblici.

RAPPORTI DI LAVORO

In coerenza con gli obiettivi esposti in premessa si ritiene necessario affermare che il rapporto di lavoro prevalente per la corretta realizzazione delle attività svolte in questo delicato settore è quello a tempo pieno e a tempo indeterminato, anche al fine di contenere il fenomeno delle collaborazioni esterne.

In materia di flessibilità, con particolare riferimento ad alcune tipologie di rapporto di lavoro, si rende necessario un aggiornamento della disciplina contrattuale.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nel rinnovo del contratto si dovranno individuare ulteriori modalità per rilanciare e valorizzare le adesioni volontarie alla previdenza complementare ed in particolare al fondo negoziale operante di PREVIAMBIENTE, anche con un incremento della quota percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro.

AMBIENTE E SICUREZZA

Il sindacato considera strategico un ampliamento dei canoni qualitativi e quantitativi di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

Per l'attuazione di tali obiettivi diventa fondamentale, il dispiegarsi di politiche partecipative sui luoghi di lavoro che vedano protagonisti i lavoratori ed i loro rappresentanti (RLS), a tal fine è fondamentale individuare le necessarie agibilità.

In queste dinamiche occorre sviluppare percorsi di formazione, di informazione e di contrattazione.

La materia contrattuale va aggiornata alla luce del T.U. 81/2008 che ha abrogato e sostituito tutte le precedenti normative, disciplinando tutti gli aspetti della tutela e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

PARTE ECONOMICA

Alla luce dei cambiamenti in atto e nell'auspicio di un'adeguata sintesi rispetto alle articolate sensibilità in materia di assetti contrattuali, è urgente aprire un confronto efficace sulla certezza dei tempi per il riconoscimento degli incrementi contrattuali a favore dei lavoratori e per una esigibilità concreta della contrattazione decentrata.

Gli incrementi contrattuali dovranno garantire:

- la dinamica salariale,
- il recupero salariale, anche attraverso un coordinamento con altri contratti riconducibili alla medesima area,
- la contrattazione decentrata.

Roma, 23 marzo 2010