

## **Prime linee per una contrattazione intermedia di omogeneizzazione con le realtà contrattuali delle altre Federazioni di ambito CISPEL”**

### **Premessa**

**Questo livello di Contrattazione intermedia di omogeneizzazione , si inserisce in uno scenario ponte tra la vigenza del biennio economico 2008/2009 e il rinnovo del contratto 2010/2013.**

**In questo arco temporale si dovranno individuare le coordinate di comparazione normo-economiche tra il CCNL di Federcasa e il CCNL di altra Federazioni di ambito CISPEL preso come riferimento ( Federambiente), per approcciare al nuovo contratto con posizioni definite e condivise tra le parti.**

**Il processo di omogeneizzazione, nel nuovo sistema di classificazione dovrà da subito conferire agli addetti il riscontro economico e normativo, che per accordo tra le parti contraenti potrà essere anche inteso come acconto sui futuri miglioramenti.**

**Solo a compimento di questo processo, le OO. SS. firmatarie di contratto, adotteranno tutte le necessarie iniziative per la generalizzazione del CCNL Federcasa a tutte le Aziende del Comparto.**

La situazione ad oggi è la seguente. Applicano il CCNL Federcasa: regioni:

- Liguria
- Lombardia
- Trentino
- Emilia
- Toscana
- Umbria
- Lazio

Applicano il CCNL AA.LL. le seguenti regioni:

- Piemonte
- Marche
- Campania
- Abruzzo
- Molise
- Basilicata
- Puglia
- Calabria
- Sicilia
- Sardegna
- Valle d'Aosta
- Trentino -Alto Adige
- Friuli

Regioni che applicano il CCNL Federambiente  
Veneto

## **Linee guida per una contrattazione intermedia di omogeneizzazione.**

Fermo restando il quadro ordinamentale del contratto 2006 – 2009 per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa, che dovrà essere aggiornato in sede di negoziazione ordinaria, la seguente proposta opera una necessaria equipollenza dei contenuti professionali dei due contratti ( Federambiente e Federcasa) al fine di individuare una adeguata e congrua base parametrica onde inquadrare i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa.

I punti salienti:

- a) Il Contratto Federambiente che viene individuato come Contratto di riferimento per il processo di omogeneizzazione;
- b) Aprire un tavolo con Federcasa quale livello di Contrattazione intermedia e di omogeneizzazione da inserirsi in uno “scenario ponte” tra la vigenza del biennio economico 2008/2009 ed il rinnovo del contratto 2010/2013.

Tale Contrattazione intermedia e di omogeneizzazione dovrà produrre il recupero di tutta la differenza economica, al 31/12/2009, tra il Contratto Federcasa ed il Contratto Federambiente che viene posto come Contratto di riferimento per il processo di necessaria omogeneizzazione con il mondo Cispel;

- c) Vi è necessità di un reale adeguamento delle declaratorie con l’inserimento di profili professionali previsti da alcune normative che aumentano le responsabilità, anche d’ordine penale, di alcune figure professionali.

In particolare si fa riferimento ai compiti ed alle responsabilità del Responsabile Unico del Procedimento, al progettista delle opere architettoniche o al progettista delle opere strutturali, al Direttore dei lavori, al Coordinatore della Sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione, al Direttore operativo, all’ispettore di cantiere.

Nei precedenti contratti, l’attribuzione di una categoria è avvenuta per il grado di rapporto che ogni singolo lavoratore aveva nei confronti della struttura medesima e le categorie venivano attribuite sulla base di quanti lavoratori coordinavi o dell’anzianità che avevi accumulato.

Oggi, l’entrata in vigore di specifici regolamenti (il D.P.R. 554, il 494, il d.lgs 81) precisa le responsabilità di ognuno e richiede, per ognuno, specifiche professionalità che non aumentano o si modificano sulla base di quanti lavoratori appartengono ad uno specifico ufficio. Se accade qualcosa di grave nella realizzazione di un fabbricato, non si cerca il responsabile dell’ufficio, ma si cerca il RUP, il Progettista, il Direttore dei lavori, il Responsabile della Sicurezza, il Direttore Operativo e così via; se da un sopralluogo delle autorità competenti scaturisce una ammenda, per il suo pagamento non si ricercano i componenti dell’ufficio e tra di loro si divide quanto c’è da pagare: si individua il Responsabile ed esso, e solo esso, è chiamato al pagamento del dovuto.

Tutto ciò vale per il ruolo dell’avvocato che rappresenta l’azienda in giudizio.

:

Pertanto l'appartenenza ad una fascia piuttosto che ad un'altra, non dipende solo ed esclusivamente dal ruolo che una singola figura professionale ha nei confronti dell'ufficio cui appartiene, ma della responsabilità e dei rischi cui va incontro nello svolgimento della propria mansione e nell'esplicitare la propria professione nei confronti dei terzi, in caso di grave responsabilità, anche nei confronti dell'Azienda cui appartiene.

Si ritiene pertanto necessario individuare, tali figure professionali, in categorie che permettano il remuneramento della loro attività, ciò per impedire che mansioni ad elevato contenuto di professionalità, vengano in qualche modo delegate all'esterno e tutto sommato privatizzate.

Per sintesi si propone il seguente inquadramento:

- Responsabile Unico del procedimento, Progettista architettonico o strutturale, Avvocato, Direttore dei lavori, Responsabile della sicurezza in fase progetto o fase di esecuzione: inquadramento nella categoria Q;
- Direttore Operativo: inquadramento nella categoria A1;
- Ispettore di cantiere: inquadramento nella categoria A2.

Per effetto di particolari accordi locali (vedesi ALER di Milano), si sono individuate talune figure professionali che acquistano particolare valenza di carattere sociale:

- Il Custode sociale, da inquadarsi nella categoria C;
- Il Portiere sociale, da inquadarsi nella categoria D.

Molte Aziende, negli ultimi anni, hanno operato scelte nella direzione dell'istituzione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Le figure professionali, non previste nel precedente Contratto, devono avere un inquadramento conforme al lavoro che svolgono, che richiede una conoscenza diffusa delle procedure operanti in Azienda, si propone pertanto:

- Responsabile dell'Ufficio, da inquadarsi nella categoria AS;
- Addetto, da inquadarsi nella categoria A3 o B1.

Nel corso di questi ultimi anni, ai tecnici addetti alle progettazioni, Direzioni dei lavori, Sicurezza in cantiere, Responsabile Unico del Procedimento, Direttore operativo di cantiere, veniva destinata una percentuale complessiva, pari al 2% del costo finale dell'opera (da ripartirsi sulla base delle attività svolte da ogni singola figura professionale). Per effetto del Decreto "mille proroghe" tale indennità veniva ridotta del 75%, destinando ai tecnici solo lo 0,50% ed obbligando le Aziende a versare allo Stato l'1,50%. E' una situazione che ha del grottesco, considerato che le Aziende devono comunque destinare un 2%, ma con ripartizioni diverse da quanto accadeva negli anni passati.

Si propone, per le particolari caratteristiche delle Aziende aderenti a Federcasa, di ripristinare completamente il 2% come previsto dalla Legge 163.

In caso contrario, ciò non fosse possibile in fase di contrattazione, considerato che le attività tecniche di progettazione, di Direzione e Sicurezza, devono rimanere all'interno delle Aziende, per evitare pericolosi appesantimenti dei bilanci, si propone di trasformare tale indennità in premio di risultato.

Ciò per il fatto che la progettazione, la costruzione ed il collaudo dell'opera realizzata, devono avvenire sulla base di precise scadenze da rispettare (dettate da leggi e Regolamenti regionali); il rispetto di tali scadenze può determinare maggiori o minori

entrate nelle casse delle Aziende sia per quanto previsto dalla percentuale del 18% messa a disposizione dei Quadri economici, sia per effetto della consegna o vendita degli alloggi ultimati. Il rispetto o meno di tali precise scadenze determinerà il pagamento o meno dell'indennità.

Si precisa che il mancato rispetto delle scadenze, a causa di questioni legate a fattori esterni: mancata programmazione degli organi politici e/o istituzionali, ritardi nell'approvazione dei programmi da parte degli Enti Locali, non potrà determinare l'azzeramento o la riduzione dell'indennità.

Al fine di garantire una progressione economica ed uno sviluppo della "CARRIERA PROFESSIONALE" di ogni lavoratore, appartenente alle categorie A, B, C, D si propone un avanzamento biennale (da discutere, ma richiesto da molti lavoratori).

E' necessario individuare con precisione ciò che significa rapporti industriali all'interno delle Aziende, più semplicemente elencare, con doviziosa precisione, le materie che sono oggetto di contrattazione di secondo livello e se possibile individuare i contenuti di

La legge 133/08 ha ridotto la percentuale da destinare agli uffici tecnici dal 2% allo 0,5% dopo un vero e proprio balletto con emendamenti e contro emendamenti per riportare la percentuale nelle dimensioni antecedenti alla 133.

Questo provvedimento nei fatto sta deresponsabilizzando i tecnici pubblici, incrementa a dismisura il ruolo di quelli esterni nella gestione degli appalti, con possibili conseguenze sulla trasparenza e, soprattutto in alcune aree del paese, la legalità nel delicatissimo campo degli appalti pubblici.

Inoltre il pagamento delle parcelle, computate in base alle vigenti tariffe professionali farà lievitare i costi sostenuti dagli Enti per le spese tecniche.

Per completezza di analisi però non vanno sottaciuti i limiti e le sperequazioni tra lavoratrici e lavoratori che la Merloni aveva prodotto, determinando un diffuso malcontento.

Per questo motivo riteniamo utile la definizione di una proposta che disciplini la materia, coniugando la tutela della professionalità con maggiore trasparenza e l'obiettivo di far diventare un presidio di legalità lo spazio pubblico; inoltre la proposta tende ad eliminare le sperequazioni tra lavoratrici e lavoratori che, in alcuni casi, assumono dimensioni insopportabili.

In alternativa applicare il seguente testo.

**La proposta** che facciamo è abbastanza semplice, la schematizziamo in 3 punti:

- ripristino della percentuale del 2% sul valore finale dell'appalto;
- introdurre limiti al fine di prevenire dinamiche discorsive; a nostro avviso ogni singolo lavoratore destinatario

della percentuale non può superare il 33% annuo rispetto alla retribuzione;

- le somme eccedenti confluiscono nel bilancio dell'ente per l'incentivazione alla produttività, con la finalità di migliorare la qualità del servizio da definire in contrattazione decentrata integrativa, esempio migliorare e/o estendere il funzionamento degli asilo nido e delle scuole materne, allargare gli orari di apertura degli uffici e dei servizi, intervenire sull'organizzazione del lavoro, ecc...

## Profili professionali esemplificativi

### Area A

- ⇒ Responsabile di unità organizzativa
- ⇒ Responsabile dell'Ufficio (URP)
- ⇒ Direttore lavori
- ⇒ Specialista contabile e/o gestionale
- ⇒ Analista di sistemi e/o procedure informatiche
- ⇒ Specialista software e/o hardware
- ⇒ Programmatore senior
- ⇒ Direttore Operativo;
- ⇒ Ispettore di cantiere:

### Area B

- ⇒ Addetto al coordinamento di nuclei operativi
- ⇒ Addetto ad attività esecutive di carattere gestionale, tecnico o amministrativo
- ⇒ Addetto URP
- ⇒ Esperto di area gestionale, tecnica o amministrativa e manutentiva
- ⇒ Direttore di lavori non complessi
- ⇒ Assistente di cantiere
- ⇒ Esperto software e/o hardware
- ⇒ Programmatore
- ⇒ Operaio specializzato
- ⇒ Sportellista amministrativo e/o tecnico
- ⇒ Manutentore hardware
- ⇒ Autista aggiustatore e/o capo garage

## AREA C

- ⇒ Operaio qualificato
- ⇒ Centralinista
- ⇒ Custode sociale
- ⇒ Commesso

## AREA D

- ⇒ Portiere sociale
- ⇒ Pulitore

Nell'Area Quadri vengono collocati :

- Avvocati di nuova assunzione per poi essere inseriti nel ruolo legale collocato in Area Dirigenziale a seguito di patrocini legali di notevole rilievo a nome e per conto dell'Azienda;
- Responsabile Unico del procedimento;
- Progettista architettonico o strutturale,
- Direttore dei lavori,
- Responsabile della sicurezza in fase progetto o fase di esecuzione

## COMPARAZIONE RETRIBUZIONI CCNL FEDERAMBIENTE – FEDERCASA -

LIVELLI	Parametri Federambiente 01/01/2009	Base parametratale Federcasa 01/01/2009	<b>Proposta Nuovo inquadramento Federcasa</b>	Retribuzione base Federcasa 01/03/2009	Retribuzione Base parametratale Federambiente 01/03/2009	Differenza
Quadro	230	220	<b>Q1</b>	2.864,78	2.930,30	65,52
8	204,67	190(A2)	<b>Q2</b>	2.468,04	2.607,55	139,51
7A	184,41	AS	<b>AS</b>	2.270,74	2.349,42	78,68
7B	175,36	162(A1)	<b>162(A1)</b>	2.088,97	2.234,07	145,10
6A	166,84	150(A2)	<b>150(A2)</b>	1.937,73	2.125,57	187,84
6B	159,15	138(A3)	<b>138(A3)</b>	1.782,21	2.027,60	245,39
5A	151,29	BS	<b>BS</b>	1.760,42	1.927,43	167,01
5B	144,86	135(B1)	<b>135(B1)</b>	1.708,50	1.845,52	137,02
4A	138,57	128(B2)	<b>128(B2)</b>	1.622,56	1.765,45	142,89
4B	134,36	121(B3)	<b>121(B3)</b>	1.537,16	1.711,76	174,06
3A	130,07	118(C1)	<b>118(C1)</b>	1.500,84	1.657,15	156,31
3B	124	114(C2)	<b>114(C2)</b>	1.444,90	1.579,79	134,89
2A	123,51	DS	<b>110(C3)</b>	1.400,01	1.573,57	173,56

2B	111,11	103(D1)	<b>103(D1)</b>	1.314,07	1.415,59	101,52
1	100	100(D2)	<b>100(D2)</b>	1.269,32	1.274,01	4,69

DS viene eliminato in quanto il profilo è assimilabile al C3