

Il giorno 27 giugno 2012 in Brescia

tra

- Il COLLEGIO DEI COSTRUTTORI EDILI DI BRESCIA E PROVINCIA, rappresentato dal Presidente Geom. Giuliano Campana, dal Vicepresidente addetto ai rapporti sindacali Ernesto Bruni Zani e dalla Delegazione degli imprenditori composta dai Signori Giorgio Archetti, Rag. Tiziano Pavoni, Geom. Alberto Silvioli, Geom. _____, Geom. _____

e

(in ordine alfabetico)

- il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI EDILI ED AFFINI della provincia di Brescia aderente alla Fe.N.E.A.L.-U.I.L. rappresentato dal Segretario Sig. Raffaele Merigo e dai Signori _____
- i SINDACATI TERRITORIALI DEI LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI E AFFINI aderenti alla F.I.L.C.A.-C.I.S.L. e competenti per la provincia di Brescia rappresentati dai Segretari Roberto Bocchio e Sara Piazza e dai Signori _____
- i SINDACATI TERRITORIALI DEI LAVORATORI DEL LEGNO, DELLA EDILIZIA ED INDUSTRIE AFFINI aderenti alla F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. e competenti per la provincia di Brescia rappresentati dai Segretari Signori Renzo Bortolini e Gabriele Calzaferri e dai Signori _____

visti

l'art. 38 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 18 giugno 2008 e l'Accordo nazionale 19 aprile 2010 di rinnovo del citato c.c.n.l. 18 giugno 2008, si stipula il seguente Contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del c.c.n.l. 18 giugno 2008, così come rinnovato con il richiamato verbale di accordo 19 aprile 2010, a valere per la provincia di Brescia per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel citato c.c.n.l. e per i dipendenti delle medesime, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse.



PREMESSA

Il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro rappresenta il momento privilegiato per un proficuo dialogo sindacale improntato al consolidamento di un produttivo sistema di relazioni industriali.

E' convinzione delle Parti stipulanti il presente contratto collettivo provinciale di lavoro che solo all'interno di un quadro di corretti rapporti sindacali si possano ricercare, e trovare, le soluzioni ai pressanti problemi che il mondo produttivo ed economico sta vivendo in questi anni, pur nel rispetto dell'ambito delle materie demandate dalla contrattazione nazionale.

In tale contesto le Parti ritengono che il contratto collettivo provinciale di lavoro sia uno strumento cardine per sviluppare e valorizzare le positive esperienze realizzate nell'ambito degli Organismi Bilaterali - Cassa Edile, Scuola Edile e Comitato Paritetico. Tale valorizzazione, peraltro, deve avvenire tenendo presente i vincoli di bilancio dei singoli enti e del sistema paritetico nel suo complesso.

Inoltre, il contratto collettivo provinciale di lavoro rappresenta un indispensabile strumento per politiche salariali e retributive che, in quanto concordate ad un livello prossimo alla realtà territoriale e aziendale, siano in grado di compendiare, da una parte, le legittime aspettative dei lavoratori e, dall'altra parte, le effettive risorse, anche finanziarie, che le imprese hanno a disposizione, tenendo conto dell'attuale contesto economico segnato da forti tensioni, incertezze e con una situazione di crisi e difficoltà ormai endemica.

In questa ottica, le Parti ribadiscono che il contratto collettivo provinciale di lavoro è uno strumento idoneo a sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupazione anche in virtù della capacità, insita in ogni contratto collettivo, di orientare i comportamenti dei soggetti che, nel contratto collettivo, trovano la disciplina dei reciproci rapporti.

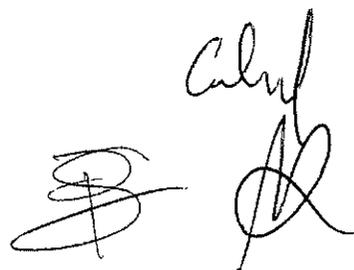
Le Parti ritengono, inoltre, che la contrattazione collettiva territoriale possa offrire mezzi e strumenti idonei per conseguire i prioritari e condivisi obiettivi di trasparenza e regolarità nell'occupazione, di incentivazione alla lotta al lavoro sommerso e a tutte le forme di lavoro irregolare, di promozione della tutela dei lavoratori, sia nell'ambito della sicurezza che in quello della garanzia della professionalità e dei diritti degli stessi. Da altra prospettiva, per certi versi simmetrica, è convinzione delle Parti che la contrattazione collettiva territoriale sia in grado di offrire anche efficienti ed efficaci strumenti di promozione delle imprese. Ciò a condizione che il doveroso contrasto ad ogni forma di irregolarità non si traduca in nuovi adempimenti formali a carico di imprese e lavoratori, ma nell'effettiva e sostanziale costruzione di un sistema di



incentivi basato sulla premialità per le imprese virtuose.

Infatti, solo per questa via del pieno rispetto delle regole, unitamente ad una efficace, e non formale, attività di verifica e di promozione delle imprese regolari, è possibile contrastare il fenomeno della concorrenza sleale, sia tra imprese che tra lavoratori, che rappresenta un elemento pericolosamente distorsivo della possibilità di operare all'interno di un mercato equilibrato e corretto.

Non ultimo, nel perseguire tali obiettivi, le Parti ritengono sia necessario uno sforzo di realismo inteso sia come capacità di leggere la situazione ed il contesto, sociale ed economico, in cui il contratto collettivo provinciale esplicherà i propri effetti, sia come capacità di attivare un dialogo costruttivo, funzionale a creare un clima positivo di consenso, a capire e condividere le esigenze reciproche, a creare premesse per scelte consapevoli e condivise.



ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE - E.V.R.

- Visto l'accordo sottoscritto dall'A.N.C.E. e dalle Organizzazioni Nazionali di FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL in data 19 aprile 2010 - in particolare gli artt. 12, 38 e 46 del citato verbale di accordo - con il quale è stato introdotto l'Elemento Variabile della Retribuzione - E.V.R. - quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore ed è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto collettivo, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- considerato che il richiamato accordo 19 aprile 2010 demanda alla contrattazione territoriale di provvedere alla determinazione dell'E.V.R. secondo i criteri indicati nell'accordo medesimo;
- considerato che, in particolare, è demandata alla contrattazione provinciale:
 - l'individuazione della percentuale dell'E.V.R. a valere per il periodo di vigenza del contratto collettivo provinciale di lavoro;
 - la determinazione di un quinto indicatore, in aggiunta ai quattro fissati a livello nazionale, rappresentativo dell'andamento del settore edile nella provincia di riferimento;
 - la valutazione dell'incidenza, sulle ore denunciate in Cassa Edile, delle ore di cassa integrazione per mancanza di lavoro;
 - la fissazione, per ciascuno dei cinque indicatori, delle specifiche incidenze ponderali in termini percentuali;
 - le modalità con le quali procedere alla verifica annuale ai fini della determinazione dell'E.V.R..

Le Parti, nel darsi atto che l'E.V.R. è un premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore ed è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, convengono quanto segue:



Misura dell'E.V.R.

Le sottoscritte Parti fissano nella misura del 6% dei minimi tabellari in vigore alla data del 1° gennaio 2010, la percentuale dell'E.V.R. a valere per il periodo di vigenza del presente contratto collettivo provinciale di lavoro, e dunque sino al 31 dicembre 2013, secondo i criteri e le modalità di seguito concordati.

Individuazione del 5° indicatore, incidenze ponderali

Le Parti individuano, quale indicatore rimesso alla determinazione della contrattazione territoriale, l'indice di bilancio EBITDA aggregato per l'intero settore edile, così come risulta dall'"*Analisi economico finanziaria delle imprese edili bresciane*" condotta e pubblicata, annualmente, con la collaborazione della Camera di Commercio di Brescia che considera le imprese con sede nella provincia di Brescia e con un "Valore della Produzione" annuo superiore ad un milione di euro.

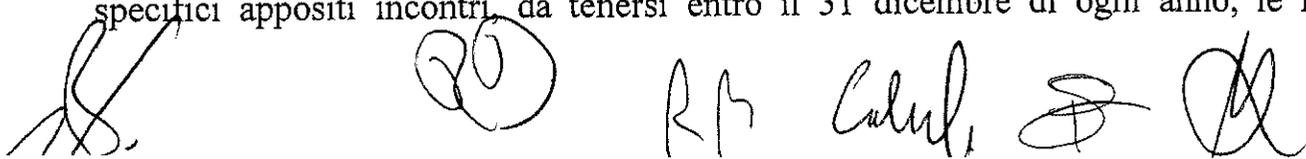
La verifica di tale parametro sarà effettuata in occasione degli incontri nei quali le Parti procederanno alla valutazione dell'andamento del settore, come più avanti specificato.

Pertanto, la determinazione degli importi dovuti a titolo di E.V.R. sarà correlata e connessa all'andamento del settore nella provincia di Brescia ed ai suoi risultati valutati sulla base dell'andamento dei cinque parametri, secondo le specifiche incidenze ponderali, in termini percentuali, di seguito indicati:

- 1) il numero degli iscritti alla Cassa Assistenziale Paritetica Edile: incidenza ponderale: 25%;
- 2) il monte salari denunciato alla Cassa Assistenziale Paritetica Edile: incidenza ponderale: 25%;
- 3) le ore denunciate alla Cassa Assistenziale Paritetica Edile, depurate dalle ore di cassa integrazione guadagni: incidenza ponderale: 25%;
- 4) il valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'ISTAT: incidenza ponderale: 10%;
- 5) l'indice di bilancio EBITDA aggregato per l'intero settore edile, così come risulta dall'"*Analisi economico finanziaria delle imprese edili bresciane*" condotta e pubblicata, annualmente, con la collaborazione della Camera di Commercio di Brescia: incidenza ponderale: 15%.

Modalità della verifica annuale a livello provinciale

Poiché l'E.V.R. ha le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità in funzione degli effettivi risultati conseguiti dal settore nel territorio, in sede di specifici appositi incontri, da tenersi entro il 31 dicembre di ogni anno, le Parti



procederanno alla valutazione dell'andamento del settore utilizzando i cinque parametri territoriali, come sopra definiti, secondo quanto previsto dall'accordo 19 aprile 2010 e dal presente contratto provinciale.

In tale occasione le Parti procederanno al raffronto dei cinque parametri territoriali effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.

Allo scopo di correlare l'E.V.R. all'effettivo andamento congiunturale del settore nel territorio, ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso, per ciascun parametro, quale ultimo anno di riferimento quello di cui siano disponibili i dati relativi al singolo parametro stesso.

In ogni caso, nell'effettuare tale raffronto, le Parti si riservano di stabilire, con riferimento ai singoli parametri, indici di tolleranza volti a consentire una più generale valutazione complessiva dell'andamento della politica industriale territoriale. Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.V.R., qualora due dei suddetti parametri dovessero risultare pari o positivi, l'E.V.R. sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% della percentuale dell'E.V.R. fissato dal presente contratto; nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30%, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma.

Nell'ipotesi di un numero superiore a due dei parametri pari o positivi, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% della percentuale dell'E.V.R. fissato dal presente contratto.

Nel caso in cui dalle verifiche della escursione dei parametri dovessero emergere valutazioni negative, le Parti procederanno a più approfondite e compiute analisi delle cause che le hanno determinate.

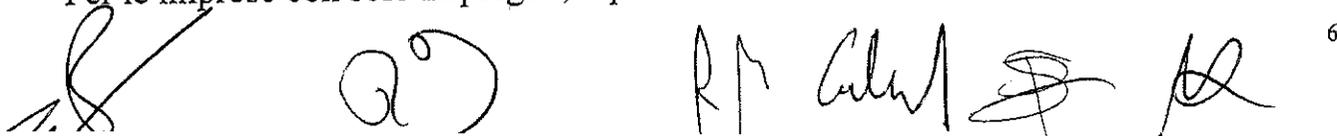
Tali analisi saranno mirate in particolare all'individuazione dei presumibili tempi entro i quali si spiegheranno gli effetti negativi riscontrati, del possibile rapporto di interdipendenza tra tali effetti e fattori distorsivi esterni al sistema nonché delle prospettive future di sviluppo.

Modalità della verifica annuale a livello aziendale

Determinata la percentuale dell'E.V.R. a livello provinciale, a livello aziendale ogni impresa procederà alla verifica dei seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni;
- volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore



denunciate in Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo provinciale.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi, rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri sopra esposti.

Qualora uno dei suddetti parametri risulti negativo - mentre l'altro risulti positivo - nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'E.V.R. esclusivamente nella misura del 30% della percentuale dell'E.V.R. fissato a livello provinciale dal presente contratto.

Tuttavia, laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di E.V.R. superiore al 30% o risultasse erogabile l'E.V.R. nella piena misura determinata a livello territoriale, l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente - un parametro negativo e l'altro positivo - erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%.

Qualora entrambi i suddetti parametri risultassero negativi nel confronto triennale, l'azienda non erogherà l'E.V.R..

L'impresa, sia nel caso previsto nel comma precedente sia nell'ipotesi in cui entrambi i parametri aziendali siano negativi, dovrà trasmettere un'autodichiarazione, redatta secondo lo schema allegato al presente contratto, sia al Collegio Costruttori che alla Cassa Edile di Brescia, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U., ove costituite.

Il Collegio Costruttori informerà con sollecitudine le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e, se da queste richiesto entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione del Collegio, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

Per le imprese associate o aderenti al Collegio, la verifica avverrà con l'assistenza di un funzionario del Collegio stesso.

L'omesso adempimento degli anzidetti obblighi di comunicazione o il rifiuto di attivare il confronto con le Organizzazioni Sindacali richiedenti comporta l'obbligo di erogare l'E.V.R. nella misura fissata a livello territoriale.

Per il periodo antecedente la presentazione dell'autodichiarazione, l'impresa erogherà l'E.V.R. nella misura prevista per la generalità delle imprese.

Decorso il termine per l'attivazione del confronto, ovvero accertata la ricorrenza dei presupposti di contratto per la riduzione, l'impresa sarà tenuta a corrispondere ai



lavoratori, fin dall'inizio del periodo di competenza, l'E.V.R. nelle misure sopra previste.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'E.V.R. nella misura fissata a livello territoriale; le imprese provenienti da altre province, per i lavoratori occupati nella provincia di Brescia, dovranno erogare l'E.V.R. nella misura fissata nella circoscrizione di provenienza; in entrambi i casi, successivamente, fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, la valutazione dei parametri aziendali sarà effettuata anno su anno e biennio su biennio e l'E.V.R. verrà erogato secondo la disciplina prevista dal presente contratto.

Determinazione dell'E.V.R. spettante e modalità di erogazione

Determinato, a livello provinciale, l'importo orario e mensile dell'E.V.R., rispettivamente per gli operai e per gli impiegati, e tenuto conto delle risultanze della verifica in sede aziendale, le imprese lo erogheranno a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto della verifica, in quote mensili.

Detto importo verrà riconosciuto ai dipendenti in forza all'impresa nell'anno oggetto della verifica in relazione alle ore lavorate, per gli operai, o ai mesi lavorati, per gli impiegati, nel medesimo anno oggetto della verifica, con le seguenti modalità.

a) Operai

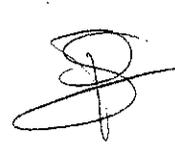
L'importo complessivo dovuto a titolo di E.V.R. è ottenuto moltiplicando le quote orarie dell'E.V.R., determinate tenendo conto della verifica in sede aziendale, per le ore per le quali vi è l'obbligo di versare gli accantonamenti in Cassa Edile di Brescia denunciate nell'anno oggetto della verifica. L'importo così ottenuto verrà erogato in quote mensili.

Nel caso di passaggio di categoria da parte dei lavoratori nel corso dell'anno di riferimento, è erogato l'E.V.R. afferente l'ultima categoria di appartenenza.

b) Impiegati

L'importo complessivo dovuto a titolo di E.V.R. è ottenuto moltiplicando le quote mensili dell'E.V.R., determinate tenendo conto della verifica in sede aziendale, per i mesi di servizio effettivo prestato presso l'impresa nell'anno oggetto della verifica. La frazione di mese non superiore a quindici giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni. L'importo così ottenuto verrà erogato in quote mensile.

Nel caso di passaggio di categoria da parte dei lavoratori nel corso dell'anno di riferimento, è erogato l'E.V.R. afferente l'ultima categoria di appartenenza.



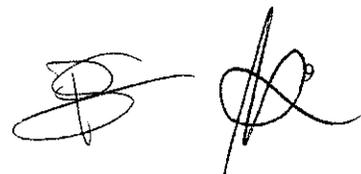
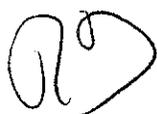
Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno oggetto della verifica, quanto dovuto a titolo di E.V.R. verrà erogato in un'unica soluzione nel mese di gennaio - con l'emissione di un apposito cedolino paga - ovvero non appena la Cassa Edile avrà trasmesso il riepilogo di cui al comma successivo; nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di erogazione dell'E.V.R. quanto dovuto a titolo di E.V.R. verrà erogato in un'unica soluzione unitamente al pagamento delle spettanze di fine rapporto. In questo caso l'importo erogato in un'unica soluzione è il saldo dell'E.V.R. dovuto.

Al fine di agevolare gli adempimenti connessi ai calcoli necessari per determinare l'E.V.R., la Cassa Edile, non appena pervenute anche le denunce delle ore relative al mese di dicembre, trasmetterà ad ogni singola impresa un riepilogo, suddiviso per dipendente, delle ore per le quali vi era l'obbligo di effettuare gli accantonamenti nel corso dell'anno di riferimento, relativamente ai dipendenti che sono stati in forza nell'impresa medesima.

Ai lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno oggetto della verifica, la Cassa Edile invierà una comunicazione per informarli della disciplina dell'E.V.R., del valore orario o mensile dell'E.V.R. fissato a livello provinciale e della conseguente eventualità della spettanza di una erogazione a tale titolo da parte dell'impresa con la quale hanno cessato il rapporto di lavoro, come sopra specificato.

Le parti si danno atto che la struttura dell'E.V.R. è coerente con quanto previsto dalla vigente legislazione in tema di decontribuzione e tassazione agevolata - e in particolare con il Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111 - in quanto il riferimento ai parametri economici di cui al presente accordo consente di valutare l'andamento del settore e di correlare l'erogazione dell'E.V.R. ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico sia nel territorio che a livello di singola impresa.

Pertanto, le Parti si danno atto che l'E.V.R., ricorrendone gli altri requisiti e presupposti, rientra tra le erogazioni, contenute nella contrattazione collettiva provinciale a valere per la provincia di Brescia, riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico e/o agli utili di impresa e/o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, in base ed ai sensi di quanto disposto dal Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111, e dalla circolare congiunta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Agenzia delle Entrate n. 3/E del 14 febbraio 2011.



Fac - simile di dichiarazione da rendersi su carta intestata dell'Impresa

- Spettabile
Collegio Costruttori Edili di Brescia e Provincia
Via Ugo Foscolo, 4
25128 Brescia

- Spettabile
Cassa Assistenziale Paritetica Edile di Brescia
Via dei Mille, 18
25122 Brescia

- Spettabile
RSA o RSU
c/o Sede dell'Impresa (*)

Data,

Oggetto: E.V.R. - Autodichiarazione per l'anno di non raggiungimento di almeno uno dei parametri aziendali.

La scrivente Impresa con sede legale in dichiara che, nel triennio di riferimento previsto dal Contratto collettivo provinciale di lavoro del _____ (triennio / / rapportato al triennio / /) non ha raggiunto il/i seguente/i parametro/i:

- ore denunciate in Cassa Edile al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni (o, per le imprese con soli impiegati ore lavorate, come registrate sul libro unico del lavoro);
- volume d'affari IVA, come rilevabile dalle dichiarazioni annuali IVA.

A comprova di quanto precede, allega copia della documentazione relativa ai trienni di riferimento.

Conseguentemente, per l'anno , l'impresa

- erogherà l'E.V.R. nella misura ridotta prevista dalla contrattazione collettiva;
- non erogherà l'E.V.R. come previsto dalla contrattazione collettiva.

La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le Organizzazioni sindacali.

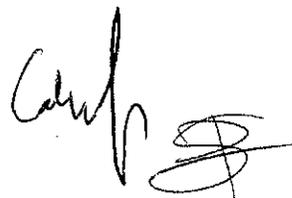
Distinti saluti.

Timbro e firma del legale rappresentante

(*) Solo nel caso siano presenti in azienda



RR



FERIE

Si conviene che il godimento delle ferie, nella misura stabilita dal c.c.n.l. e nel rispetto della vigente normativa in materia, avverrà secondo i seguenti criteri.

a) Di regola tre settimane di ferie saranno fissate nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre.

Detto periodo sarà stabilito, entro il 15 maggio, d'intesa tra impresa e lavoratore, su richiesta del lavoratore. Le imprese, unitamente alla consegna delle retribuzioni afferenti il mese di aprile, ovvero con avviso affisso in bacheca, metteranno a disposizione dei lavoratori un pro-memoria per raccogliere le richieste di ferie dei lavoratori.

E' fatta salva, comunque, la possibilità dell'impresa di fissare un periodo di ferie collettive pari a tre settimane, di cui almeno due consecutive, collocato nel medesimo periodo intercorrente dal 1° giugno al 30 settembre. In questo caso le imprese dovranno darne comunicazione ai lavoratori entro il mese di aprile.

b) Una settimana da godere in occasione delle festività di fine anno.

Per obiettive esigenze tecnico-produttive (ad esempio e a mero titolo esemplificativo: lavori di manutenzione industriale, di manutenzione straordinaria in genere, di lavori speciali e di lavori di pronto intervento) le imprese potranno derogare a quanto previsto dai commi precedenti previa comunicazione da inviarsi alle R.S.A., ove costituite, e in mancanza alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, entro il 15 maggio.

Salvo il caso di ferie collettive, previa comunicazione da parte dei lavoratori alla azienda da effettuare entro il mese di maggio, le tre settimane di cui al punto a) potranno essere ridotte a due. In questo caso la terza settimana sarà a disposizione del lavoratore che potrà goderla:

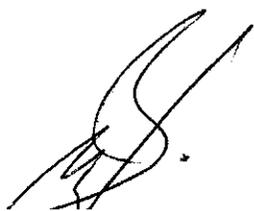
- 1) a giornate intere singole con preavviso di 72 ore;
- 2) in unica soluzione con preavviso di 30 giorni.

In caso di ferie per azienda, per cantiere o squadra, l'operaio che non ha maturato un anno di anzianità presso l'impresa parteciperà alla sospensione della prestazione dell'attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie collettive, fermo restando che per il trattamento economico valgono le norme di cui c.c.n.l. 19 aprile

2010.

In attuazione di quanto previsto dall'integrazione all'art. 15 del c.c.n.l. 19 aprile 2010, anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori di usufruire di due delle quattro settimane di ferie nell'arco di 24 mesi successivi all'anno di riferimento.

In tal caso il lavoratore ne farà richiesta all'impresa entro il mese di aprile dell'anno di maturazione. Fermo restando l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie nel corso del suddetto anno di maturazione, le parti definiranno di comune accordo le modalità per consentire il godimento differito, accumulando un periodo fino a sei settimane consecutive.



(operai)

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

Nel caso di servizio mensa l'impresa concorre al costo complessivo nella misura di 4/5 e fino ad un importo massimo di euro 14,33 con decorrenza dal 1° giugno 2012 e di euro 14,98 dal 1° gennaio 2013.

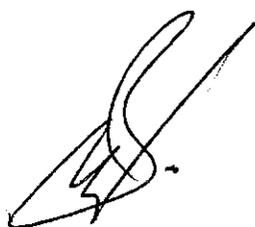
L'indennità sostitutiva di mensa è stabilita in euro 7,94 dal 1° giugno 2012 ed in euro 8,59 dal 1° gennaio 2013.

(impiegati)

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

L'indennità di mensa è fissata a decorrere dal 1° giugno 2012 in euro 7,11 giornalieri per ogni giornata di lavoro. In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese l'indennità è erogata nella misura massima di euro 156,42 mensili.

L'indennità di mensa è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2013 in euro 7,76 giornalieri per ogni giornata di lavoro. In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese l'indennità è erogata nella misura massima di euro 170,72 mensili.



(operai)

INDENNITÀ DI TRASPORTO

L'indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto è fissata nelle seguenti misure e con le indicate decorrenze:

- a) per spostamenti all'interno del comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio: euro 25,00 mensili a decorrere dal 1° giugno 2012;
- b) per spostamenti fuori dal comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio:

a decorrere dal 1° giugno 2012:

- da 0 a 7 Km euro 34,65 mensili, pari ad euro 1,57 per ogni presenza giornaliera
- da 7,01 a 16 Km euro 52,53 mensili, pari ad euro 2,38 per ogni presenza giornaliera
- da 16,01 a 28 Km euro 68,03 mensili, pari ad euro 3,09 per ogni presenza giornaliera
- da 28,01 a 41 Km euro 77,49 mensili, pari ad euro 3,52 per ogni presenza giornaliera
- oltre 41 Km euro 91,07 mensili, pari ad euro 4,13 per ogni presenza giornaliera

a decorrere dal 1° gennaio 2013:

- da 0 a 7 Km euro 44,65 mensili, pari ad euro 2,02 per ogni presenza giornaliera
- da 7,01 a 16 Km euro 62,53 mensili, pari ad euro 2,84 per ogni presenza giornaliera
- da 16,01 a 28 Km euro 78,03 mensili, pari ad euro 3,54 per ogni presenza giornaliera
- da 28,01 a 41 Km euro 87,49 mensili, pari ad euro 3,97 per ogni presenza giornaliera
- oltre 41 Km euro 101,07 mensili, pari ad euro 4,59 per ogni presenza giornaliera

L'indennità di cui al punto b), da erogare con le indicate decorrenze, non può, comunque, superare i limiti delle quote mensili surriportate.



(impiegati)

INDENNITÀ DI TRASPORTO

A decorrere dal 1° giugno 2012, l'indennità per i trasporti urbani ed extraurbani è fissata in euro 1,64 giornalieri e per ogni giornata di lavoro. In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità è erogata nella misura massima di euro 36,18 mensili.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, l'indennità per i trasporti urbani ed extraurbani è fissata in euro 2,09 giornalieri e per ogni giornata di lavoro. In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità è erogata nella misura massima di euro 46,18 mensili.



RM



PREMIO CANTIERE

A decorrere dal 1° luglio 2012, viene istituito un premio di partecipazione variabile a contenuto economico legato a parametri di presenza individuale. Tale premio, denominato "Premio di Cantiere" è introdotto con carattere sperimentale per il solo anno 2012.

Entro il mese di dicembre 2012 le parti si incontreranno per valutare congiuntamente la presente sperimentazione.

Il Premio di Cantiere è assoggettato alla normale contribuzione Inps e ai premi Inail ed è elemento utile ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Le percentuali di accantonamento e di contribuzione dovute alla Cassa edile invece non vanno computate sul Premio di Cantiere, in quanto nella determinazione degli importi del Premio di Cantiere le Parti hanno già tenuto conto dell'incidenza di tali percentuali.

Con decorrenza mensile, a partire dal mese di luglio 2012, e fino al mese di dicembre 2012, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari ad euro 14 mensili.

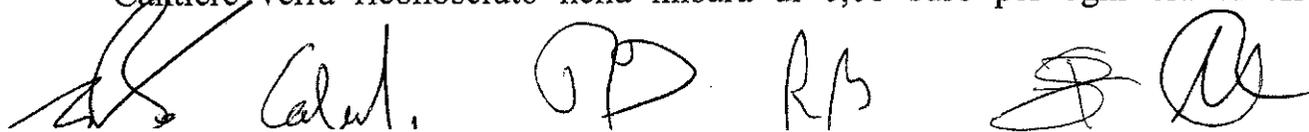
Il Premio Cantiere sarà erogato, mensilmente, nell'importo sopra fissato solo nel caso in cui il lavoratore sia stato presente per tutte le ore lavorabili del mese.

Le ore di ferie effettivamente godute, le ore di ferie godute ma non maturate utilizzate a fronte del ricorso a ferie collettive, i permessi retribuiti e le ex festività sono considerate come ore lavorabili e lavorate.

Si considerano ore valide al raggiungimento della quota di presenza:

- le ore ordinarie di lavoro effettivamente prestate;
- le ore non prestate per infortuni sul lavoro;
- le ore di assemblea sindacale retribuita ed i permessi sindacali;
- i permessi per donatori di sangue e per donatori di midollo osseo;
- i permessi per lutto così come prevede la normativa vigente;
- le ore di congedo matrimoniale;
- le ore di malattia nel caso di trattamenti emodialitici o per l'effettuazione di terapie oncologiche in regime di day hospital.

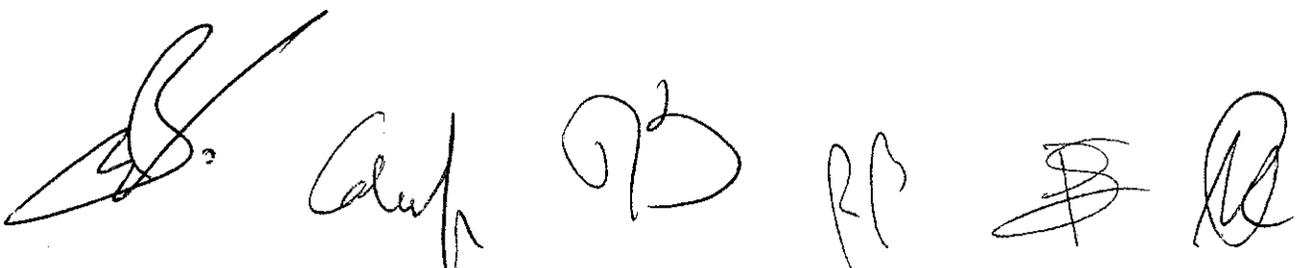
Nel caso il lavoratore non raggiunga nel mese la quota di presenza, il Premio di Cantiere verrà riconosciuto nella misura di 0,08 euro per ogni ora di effettiva



presenza, così come sopra individuate, senza comunque eccedere il limite mensile surriportato.

Le parti si danno atto che la struttura del Premio Cantiere è coerente con quanto previsto dalla vigente legislazione in tema di decontribuzione e tassazione agevolata - e in particolare con il Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111 - in quanto il riferimento alla presenza effettiva dei lavoratori consente di correlare l'erogazione del Premio Cantiere ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa.

Pertanto, le Parti si danno atto che il Premio Cantiere ricorrendone gli altri requisiti e presupposti, rientra tra le erogazioni, contenute nella contrattazione collettiva provinciale a valere per la provincia di Brescia, riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili ad elementi rilevanti ai fini del miglioramento della efficienza organizzativa, in base ed ai sensi di quanto disposto dal Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111, e dalla circolare congiunta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Agenzia delle Entrate n. 3/E del 14 febbraio 2011.



REPERIBILITÀ

La reperibilità è un istituto complementare della normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi di pubblica utilità e, in ogni caso, quando il servizio di reperibilità sia espressamente previsto nei contratti di appalto, pubblici o privati.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione, possibilmente, mensile, di norma previo preavviso di sette giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità nonché eventuali emergenze.

Fermo restando le prioritarie esigenze organizzative e produttive - tenendo conto della natura della prestazione lavorativa richiesta dall'oggetto dell'appalto - e nel rispetto della fungibilità, polifunzionalità ed intercambiabilità delle mansioni, l'impresa provvederà ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero di lavoratori, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

L'impresa, predisposti i turni di reperibilità, li comunicherà ai lavoratori interessati che ne restituiranno una copia firmata per accettazione.

Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Al lavoratore inserito in turni di reperibilità le aziende riconosceranno una specifica indennità, per ogni giorno di reperibilità richiesta, come di seguito specificato:

A) dal 1° giugno 2012

- reperibilità notturna feriale euro 5,00 giornalieri;
- reperibilità sabato e giorni festivi euro 7,00 giornalieri.





B) dal 1° luglio 2013

- reperibilità notturna feriale euro 7,00 giornalieri;
- reperibilità sabato e giorni festivi euro 9,00 giornalieri.

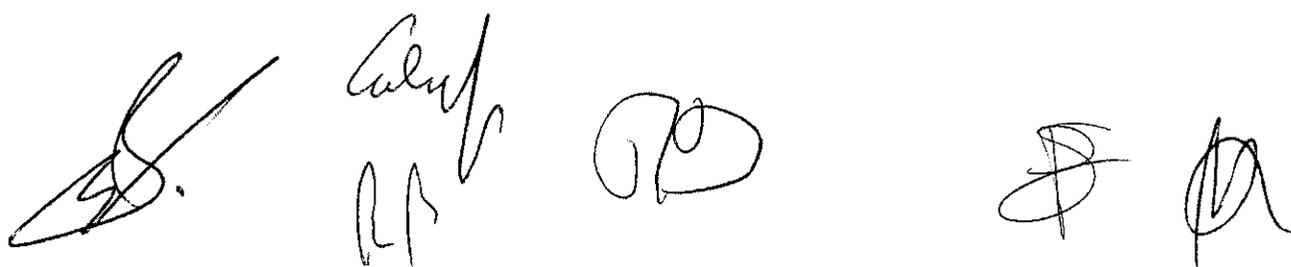
Fino a concorrenza degli importi suddetti, sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

Le Parti si attiveranno verso le stazioni appaltanti interessate per ottenere il riconoscimento di tale istituto nell'ambito dei capitolati di appalto.

Chiarimento a Verbale

Per reperibilità notturna feriale si intende la reperibilità richiesta dal termine della giornata lavorativa, dal lunedì al venerdì inclusi, e fino alla ripresa della giornata lavorativa del giorno successivo.

E' riconosciuta l'indennità feriale anche per la reperibilità richiesta dal termine della giornata lavorativa del venerdì e sino alle ore 8.00 del sabato seguente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a set of initials 'RP' with a flourish above them, a circular stamp or signature, and two more signatures on the right side.

**CONTRIBUZIONE CASSA
ASSISTENZIALE PARITETICA EDILE**

Con decorrenza dal 1° giugno 2012, la percentuale posta a carico delle imprese per il finanziamento del fondo APE è determinata nella misura del 5,00% al fine di correlare la misura del contributo in parola alle effettive e future esigenze.



AGGIORNAMENTO PRESTAZIONI ED ASSISTENZE CASSA EDILE

Con decorrenza 1° giugno 2012, restano confermate le condizioni generali per la maturazione del diritto alle assistenze salvo quanto più sotto concordato.

1) Assistenza per malattia nei giorni di carenza

Le diarie per il 1°, 2° e 3° giorno di carenza, per il caso di malattie di durata fino a 10 giorni, sono riconosciute solo nel limite di numero sei eventi per anno solare.

Il predetto limite non trova applicazione nel caso di trattamenti emodialitici o per l'effettuazione di terapie oncologiche in regime di day hospital.

2) Rimborso spese didattiche e Assegni di studio

A decorrere dal 1° giugno 2012 le assistenze "Rimborso spese didattiche" e "Assegni di Studio" verranno riconosciute, verificati gli altri requisiti previsti per la loro erogazione, solo a condizione che, per il medesimo studente, non siano erogate altre assistenze da parte di soggetti privati e/o da amministrazioni pubbliche.

Al fine di dare dimostrazione di tale requisito, il lavoratore richiedente l'assistenza dovrà esibire, in originale, alla Cassa Edile idonea certificazione, rilasciata dalla pubblica amministrazione e/o dall'Istituto Scolastico attestante che per lo studente non è stato erogato alcun sussidio come, a titolo esemplificativo, la c.d. Dote Scuola riconosciuta dalla Regione Lombardia ovvero Borse di Studio per gli studenti universitari.

Alla Commissione Intersindacale, sentita la Cassa Edile, è demandato il compito di verificare la fattibilità di quanto previsto nei commi precedenti, segnalando alle Parti eventuali problemi.

3) Sussidio visite oculistiche e acquisto protesi, Sussidio per protesi ortofoniche, ortopediche, odontoiatriche

A decorrere dal 1° giugno 2012 le assistenze "Sussidio visite oculistiche e acquisto



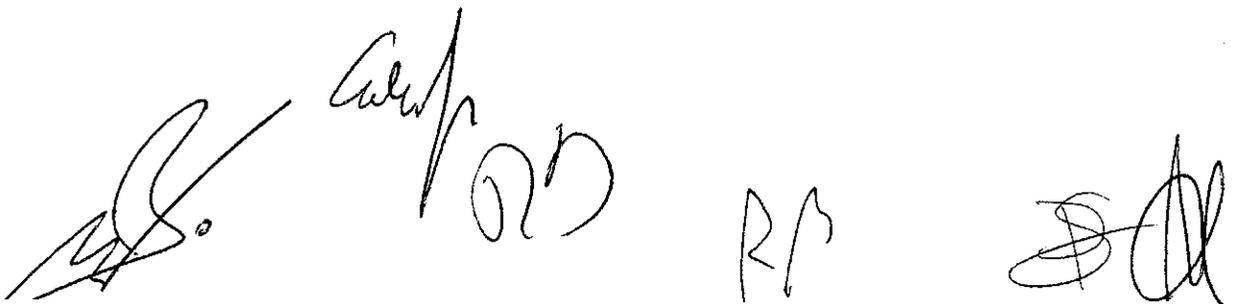



protesi" e "Sussidio per protesi ortofoniche, ortopediche, odontoiatriche" sono modificate come segue.

La Cassa Edile, sentita la Commissione Intersindacale, stipulerà apposite convenzioni con primari centri specializzati concordando, oltre a particolari sconti riservati ai lavoratori iscritti alla Cassa Edile, anche il prezzo delle prestazioni oggetto delle assistenze in parola.

Applicando i criteri già in vigore, il rimborso delle spese sostenute dai lavoratori sarà effettuato avendo come riferimento i prezzi oggetto della convenzione ovvero la minor spesa sostenuta dal lavoratore.

Sino alla stipula delle convenzioni di cui al comma precedente troverà applicazione la regolamentazione vigente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, the initials 'RB', and another large, stylized signature.

AZIONI A FAVORE DELLA CONCORRENZA LEALE

Le sottoscritte parti rivendicano con forza il proprio ruolo economico e sociale tanto più sentito quanto più la crisi economica sta fortemente segnando il comparto edile. Ruolo che non si limita alla elaborazione di regole condivise nell'ambito dei rapporti di lavoro, ma si estende fino a ricercare soluzioni che perseguano una corretta e giusta organizzazione della vita economica.

In un contesto, come l'attuale, caratterizzato da uno stato di ormai endemica difficoltà economica, le parti firmatarie ritengono sia necessario orientare la propria azione verso l'assunzione di maggiori responsabilità. Ciò non soltanto in relazione ai tradizionali meccanismi della redistribuzione salariale, ma anche nei confronti della produzione della ricchezza e della creazione di condizioni sociali, politiche e culturali che consentano alle imprese, da una parte, di svolgere la loro funzione in un contesto di leale concorrenza e ai lavoratori, dall'altra parte, di esercitare il loro diritto al lavoro, nel pieno rispetto della loro dignità di lavoratori.

In particolare le scriventi parti ritengono che sia necessario attuare politiche, non solo industriali, volte a riaffermare con forza i principi di legalità, giustizia e solidarietà ricostituendo un patto sociale che, lontano dal disconoscere la diversità di posizioni e di interessi perseguiti, riporti al centro la persona nella sua attività di imprenditore o di lavoratore.

In considerazione della centralità del ruolo dell'industria delle costruzioni per il conseguimento di un razionale ed equilibrato sviluppo economico, le parti firmatarie ritengono necessario assumersi una funzione di collaborazione con gli altri soggetti sociali che si occupano della gestione della cosa pubblica, ed in particolare con le Amministrazioni Comunali, al fine di sensibilizzare, in modo congiunto e unitario, le istanze politiche circa i problemi che la attuale situazione economica sta creando a imprese e lavoratori e per promuovere, in modo unitario, strumenti per superare l'attuale situazione.

Le parti, con convinzione, ribadiscono l'urgenza di restituire al sistema economico edile la certezza della legalità e della competizione trasparente. Un vero mercato concorrenziale e improntato alla legalità è strumento efficace per conseguire obiettivi di giustizia.

Solo per questa via principale, sono conseguibili anche gli ulteriori obiettivi, prioritari, del continuo miglioramento delle condizioni lavorative, anche sotto il

profilo retributivo, e degli standard di sicurezza.

Si tratta di una sfida impegnativa, al cui centro sta la stessa sopravvivenza di un sistema economico edile che non segua le derive della de-strutturazione ma che continui ad essere un elemento di sviluppo reale del Paese e delle persone che vi abitano.

In questa prospettiva, le parti firmatarie intendono dare avvio ad azioni congiunte e condivise volte a dare evidenza agli imprenditori che si distinguono per l'impegno nel rispetto delle leggi, che dimostrano capacità organizzativa e che orientano le proprie azioni e i propri comportamenti a principi e obiettivi etici e deontologici.

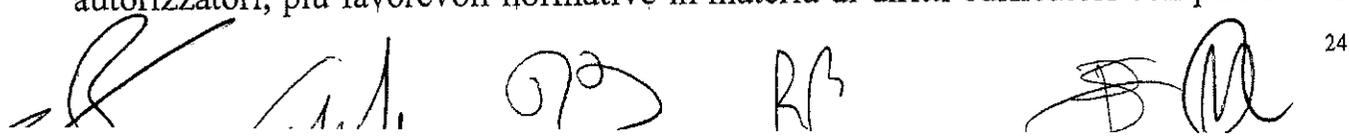
E' una sfida che si può affrontare anche attraverso efficaci interventi d'incentivazioni e di sostegno all'imprenditoria seria, distinguendola nettamente da altre forme di attività economica.

Ma non è possibile raggiungere questi obiettivi senza un progetto di reale cooperazione tra le parti sociali e le Amministrazioni Pubbliche che dovrebbero essere sensibilizzate nella consapevolezza che sostenere le imprese e garantire loro un'efficiente possibilità di azione è di interesse della collettività. Serve, dunque, un patto territoriale tra le Amministrazioni presenti sul territorio, i Comuni innanzitutto, e le scriventi parti sociali per promuovere e rilanciare il settore edile agendo ciascuno con le competenze che gli sono proprie e negli specifici ambiti.

È il tempo di promuovere una decisa svolta culturale, basata sul superamento delle logiche di contrapposizione tra imprese e lavoratori, tra imprese ed Amministrazioni Pubbliche. E' necessario "sperimentare" in tempi rapidi, senza inutili formalismi, nuove forme di pratiche operative. E la sperimentazione deve avviarsi con un decisivo coinvolgimento delle amministrazioni pubbliche.

Tale sperimentazione non può che prevedere l'introduzione di meccanismi, unitamente con le Amministrazioni Pubbliche, finalizzati ad una reale semplificazione e per un'effettiva costruzione di un sistema d'incentivi basato sulla premialità per le imprese virtuose, in coerenza con gli sforzi che Ance e Organizzazioni Sindacali nazionali stanno approfondendo nella definizione di una strategia più ampia di responsabilità sociale quale presupposto per ulteriori premialità.

Per questo motivo le sottoscritte parti convengono di demandare alla Commissione Intersindacale, di cui al contratto collettivo provinciale di lavoro 15 aprile 1998, lo studio e l'analisi di fattibilità di simili sperimentazioni che tengano prioritariamente conto della necessità di prevedere forme di collaborazione con le Pubbliche Amministrazioni che si rendano disponibili ad introdurre forme di premialità - quali, a titolo esemplificativo, corsie preferenziali per la concessione di provvedimenti autorizzatori, più favorevoli normative in materia di diritti edificatori con particolare



riguardo al recupero e alla riqualificazione dell'esistente, riduzione degli oneri di urbanizzazione - per le imprese che adottino comportamenti - anche con riferimento ai singoli cantieri - che, oltre ad essere ovviamente rispettosi della normativa vigente e delle previsioni del contratto collettivo, siano anche improntati al rispetto di nuovi standard qualitativi, al raffreddamento delle controversie con i lavoratori, alla leale applicazione del contratto collettivo di lavoro dell'edilizia, all'adesione alle iniziative predisposte dalle parti sociali.

La Commissione Intersindacale di Segreteria dovrà completare lo studio delle materie ad essa demandate entro il 31 dicembre 2012.



A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a stylized, cursive 'S'. The second is 'Cald'. The third is a large, looped 'G'. The fourth is 'RM'. The fifth is a signature with a large 'S' and a horizontal line. The sixth is a signature with a large 'M' and a horizontal line.

ENTI PARITETICI

Le sottoscritte parti ribadiscono la centralità degli Enti a conduzione paritetica che, oltre ad essere un indispensabile strumento di attuazione piena ed integrale della normativa contrattuale, si pongono anche come costante punto di riferimento per le parti sociali nello svolgimento delle relazioni industriali.

Necessitano pertanto di conseguire profonda professionalizzazione per migliorare la propria funzionalità.

Per questo eventuali future assunzioni di personale dipendente dovranno fare esclusivo riferimento ad un oggettivo criterio di professionalità. Tale prioritario obiettivo, peraltro, deve essere declinato in termini operativi tenendo conto sia delle caratteristiche del personale da assumere che delle esigenze concretamente perseguite con l'assunzione stessa.

Inoltre, tali criteri di professionalità terranno in considerazione anche la ricognizione interna agli Enti al fine di valorizzare, dove possibile, il personale già operante all'interno degli Enti.

Si conviene pertanto che future assunzioni saranno gestite su iniziativa dei Comitati di Presidenza dei singoli Enti interessati all'assunzione i quali potranno anche rivolgersi ad agenzie specializzate nella selezione del personale al fine di individuare i candidati più idonei da proporre ad un'apposita commissione costituita dalle Parti Sociali per l'individuazione del candidato da assumere.

Rimane comunque la possibilità di procedere all'assunzione attraverso una selezione da attuarsi con prove di esame ed attitudinali.

Il criterio della professionalità sarà comunque l'unico al quale ci si riferirà anche per la successiva gestione del personale dipendente.

Il presente accordo sostituisce eventuali difformi previsioni contrattuali precedenti.



Addì, 27 giugno 2012

tra

Il Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia rappresentato dal sig. Ernesto Bruni Zani, vicepresidente del Collegio delegato alle politiche sindacali, e dal rag. Tiziano Pavoni

e

(in ordine alfabetico)

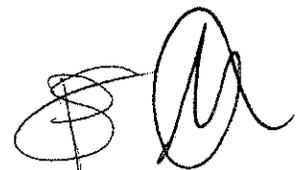
la FeNEAL-UIL, rappresentata dal Sig. Raffaele Merigo;

le FILCA-CISL competenti per la provincia di Brescia rappresentate dal Sig. Roberto Bocchio e dalla Sig.ra Sara Piazza;

le FILLEA-CGIL competenti per la provincia di Brescia rappresentate dai Sigg. Renzo Bortolini e Donato Bianchi;

Premesso che

- in data odierna con sperato accordo è stato sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro, a valere per la provincia di Brescia, integrativo del c.c.n.l. 19 aprile 2010;
- il richiamato accordo provinciale ha disciplinato per il territorio della provincia di Brescia l'applicazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) per il triennio 2011-2013, prevedendo che " *in sede di specifici appositi incontri, da tenersi entro il 31 dicembre di ogni anno, le Parti procederanno alla valutazione dell'andamento del settore utilizzando i cinque parametri territoriali, come sopra definiti, secondo quanto previsto dall'accordo 19 aprile 2010 e dal presente contratto provinciale. In tale occasione le Parti procederanno al raffronto dei cinque parametri territoriali effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Allo scopo di correlare l'E.V.R. all'effettivo andamento congiunturale del settore nel territorio, ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso, per ciascun parametro, quale ultimo anno di riferimento quello di cui siano disponibili i dati relativi al singolo parametro stesso. In ogni caso, nell'effettuare tale raffronto, le Parti si riservano di stabilire, con riferimento ai singoli parametri, indici di tolleranza volti a consentire una più generale valutazione complessiva dell'andamento della politica industriale territoriale.*"



Tutto ciò premesso tra le parti si conviene quanto segue:

- le premesse sono parte integrante del presente accordo;

a) Anno 2011

1) in data odierna, le parti hanno effettuato la verifica per l'anno 2011, secondo quanto previsto dal contratto collettivo provinciale;

2) gli esiti della verifica dell'andamento dei parametri individuati a livello territoriale, che tengono conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, sono tutti negativi, come risulta dal prospetto di calcolo allegato al presente verbale.

Pertanto, le parti stabiliscono che per l'anno 2011 l'E.V.R. non verrà erogato.

b) Anno 2012

1) in data odierna, le parti hanno effettuato la verifica per l'anno 2012, secondo quanto previsto dal contratto collettivo provinciale;

2) gli esiti della verifica dell'andamento dei parametri individuati a livello territoriale, che tengono conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, sono tutti negativi, come risulta dal prospetto di calcolo allegato al presente verbale.

Pertanto, le parti stabiliscono che per l'anno 2012 l'E.V.R. non verrà erogato.

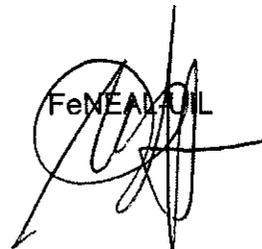
Letto, confermato e sottoscritto.

COLLEGIO COSTRUTTORI

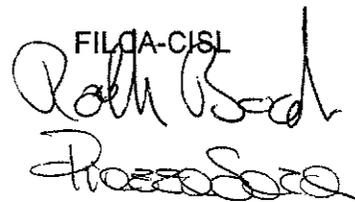
EDILI DI BRESCIA E PROVINCIA



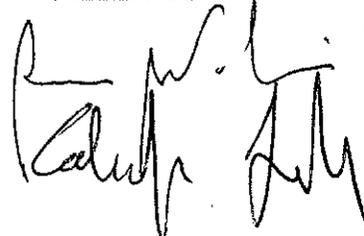
FENEALUIL



FILCA-CISL



FILLEA-CGIL





ANNO 2011

P.V.R. - Tabella valutazione parametri anno 2011

	Peso ponderale	Trienni di riferimento	Dati	Variazione percentuale	Valutazione Finale
1) numero lavoratori iscritti in Cassa Edile		2010/2009/2008 con 2009/2008/2007	76.769	-8,25%	NEGATIVO
2) monte salari denunciati in Cassa Edile		2010/2009/2008 con 2009/2008/2007	759.145.924	-4,24%	NEGATIVO
3) ore denunciate in Cassa Edile, al netto delle ore di CIG		2010/2009/2008 con 2009/2008/2007	78.572.894	-7,82%	NEGATIVO
4) valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'ISTAT		2008/2007/2006 con 2007/2006/2005		-1,50%	NEGATIVO
5) MOL aggregato di settore (media nel periodo di riferimento)		2010/2009/2008 con 2009/2008/2007	6,07%	-12,54%	NEGATIVO

BB

PRs

BB

ANNO 2012

E.V.R. - Tabella valutazione parametri anno 2012

	Peso Ponderale	Trienni di riferimento	Dati	Variazione percentuale	Valutazione Finale
1) numero lavoratori iscritti in Cassa Edile		2011/2010/2009 con 2010/2009/2008	69.209	=9,85%	NEGATIVO
2) monte salari denunciati in Cassa Edile		2011/2010/2009 con 2010/2009/2008	703.213.633	-7,37%	NEGATIVO
3) ore denunciate in Cassa Edile, al netto delle ore di CIG		2011/2010/2009 con 2010/2009/2008	70.182.726	-10,68%	NEGATIVO
4) valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'ISTAT		2008/2007/2006 con 2007/2006/2005		-1,50%	NEGATIVO
5) MOL aggregato di settore (media nel periodo di riferimento)		2010/2009/2008 con 2009/2008/2007	6,07%	-12,54%	NEGATIVO

GG

PR
Calder

30