

## IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 24/10/2006 in Reggio Emilia, tra:

tra

l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro (A.N.C.P.L.) del Settore edile di Reggio Emilia aderente alla Lega Coop. Reggio Emilia,

- il settore delle cooperative di produzione e lavoro aderente a Confcooperative Unione Provinciale di Reggio Emilia

e

la FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL di Reggio Emilia,  
le RSU delle Cooperative edili di Reggio Emilia

si è stipulata la presente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale delle imprese cooperative edili della provincia di Reggio Emilia del 20/11/2002.

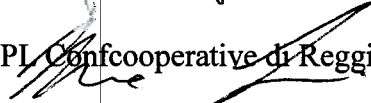
Oltre ai testi allegati che costituiscono parte integrante della presente Ipotesi di Accordo, le Parti sottoscritte si danno atto di quanto segue:

- le stesse si rendono disponibili ad istituire un tavolo congiunto con le altre Associazioni imprenditoriali del settore aderenti alla C.E.M.A. che entro tre mesi dal rinnovo dei contratti integrativi territoriali di Reggio Emilia affronti i temi riguardanti gli EE.BB. ( Cassa edile , Scuola, CTP, ASE, RLS e RLST ) le contribuzioni, il sistema di premialità, le assistenze extra-contrattuali, l'omogeneizzazione tra i sistemi delle Casse Edili della provincia di Reggio Emilia. Resta inteso che il tavolo congiunto dovrà attenersi ad una impostazione che non faccia aumentare la contribuzione complessiva a carico delle aziende e che salvaguardi l'equilibrio delle risorse economiche della C.E.M.A..
- sarà cura delle Parti redigere il Testo unico dei Contratti Collettivi Integrativi Territoriali delle cooperative edili di Reggio Emilia, coordinando i testi precedenti con le intese raggiunte con il presente rinnovo.

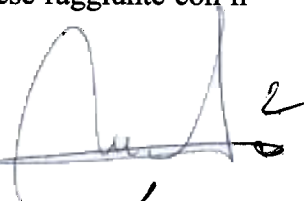
ANCPD di Reggio Emilia



PI Confcooperative di Reggio Emilia



FENEAL-UIL



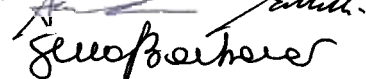
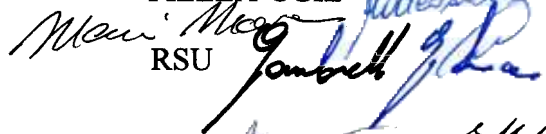
FILCA-CISL



FILLEA-CGIL



RSU



Lottoni Armando

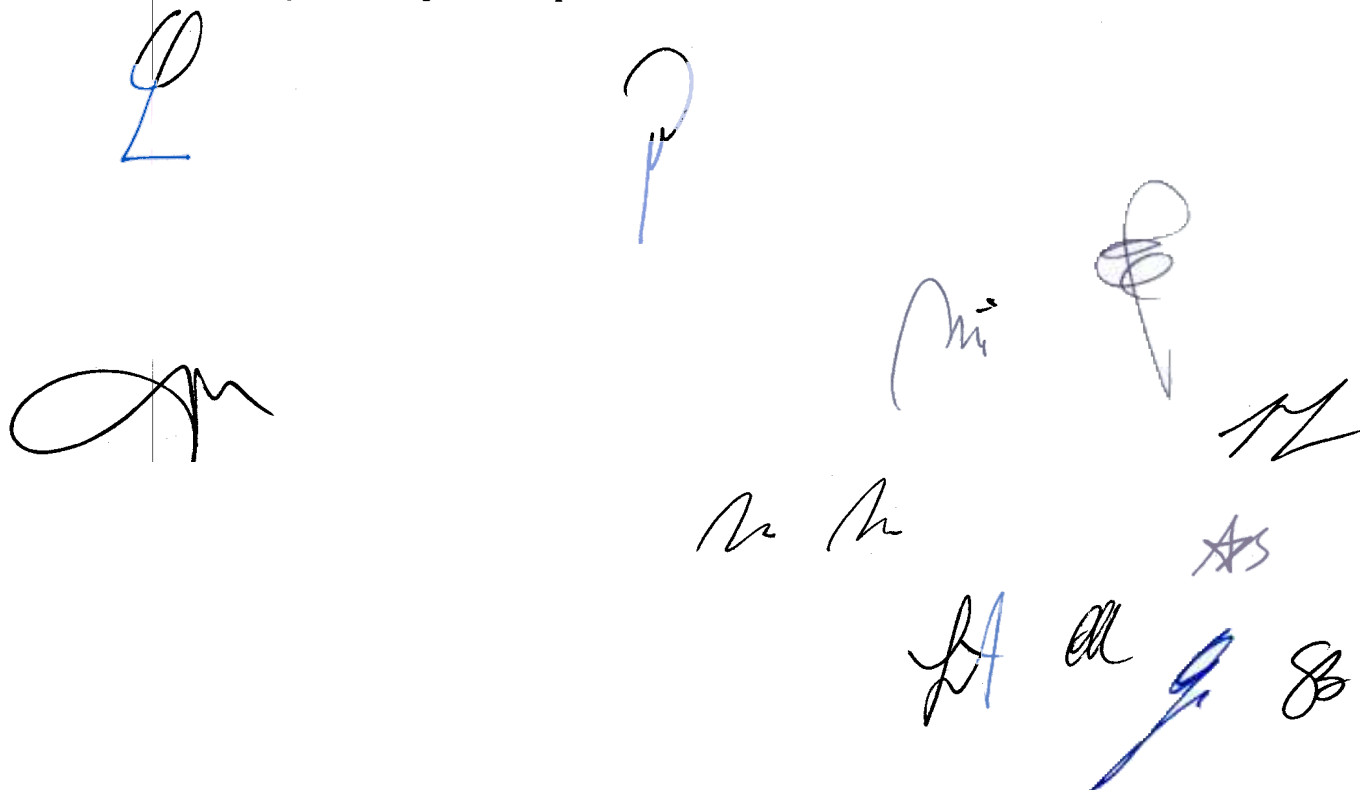
## PREMESSA

Considerando che il lavoro nero e l'evasione contributiva rischiano di diventare elemento strutturale del mercato delle costruzioni e che la logica della competizione sui meri costi di esecuzione rischia di produrre effetti degenerativi nel tessuto economico e produttivo, favorendo fenomeni d'alterazione di tale mercato e che a causa di ciò si producono pesanti effetti in materia di condizioni di lavoro, di sicurezza e di qualità dell'occupazione in edilizia, con riflessi preoccupanti sul piano sociale, sconfinando a volte anche in fenomeni malavitosi; si ritiene necessario promuovere azioni positive ed adottare intese dirette a:

- favorire una seria politica di settore che abbia al centro la selezione e la qualificazione dell'impresa di costruzioni
- incentivare l'adozione di procedure efficaci di verifica della regolarità, della sicurezza, della qualità del lavoro, dell'applicazione dei contratti collettivi e delle prestazioni effettuate nell'ambito degli appalti;
- rafforzare i processi di concertazione e condivisione tra cooperative e organizzazioni sindacali come strumento e prassi di governo del settore, anche al fine di prevenire l'insorgere di controversie in ordine ai rapporti di lavoro.

Per realizzare tutto questo si stabilisce di dare luogo ad un Protocollo di intesa con il quale le Parti intendono contribuire all'intensificazione delle iniziative per prevenire e contrastare il lavoro nero, l'evasione contributiva e la presenza d'impresе irregolari negli appalti d'opere o lavori, coordinando e rendendo omogenee le procedure di appalto di lavori da parte di tutti i committenti cooperativi.

Pertanto si conviene l'allegato Protocollo di intesa, che costituisce parte integrante del C.I.P. di Reggio Emilia per le Cooperative edili.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, arranged in a loose grid-like pattern. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. The blue ink signatures are more prominent, while the black ink ones are smaller and more scattered.

# PROTOCOLLO DI INTESA

tra

Feneal-UIL di RE  
Filca-CISL RE  
Fillea-CGIL RE

ANCPL-LEGACOOOP RE  
UNIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE DI RE – Settore Cooperative di  
P.L.

## 1) PROCEDURE DI INFORMAZIONE

A) Semestralmente, su iniziativa di una delle parti, si terranno incontri a livello provinciale nel corso dei quali le associazioni territoriali delle imprese cooperative forniranno alle organizzazioni sindacali territoriali le informazioni di cui al punto B.1) dell'articolo 3 del CCNL.

Gli incontri di cui sopra, nell'ambito delle informazioni concernenti l'andamento e il controllo del mercato del lavoro, potranno consentire, se le parti ne ravviseranno la necessità, momenti di verifica e confronto al fine di individuare e definire percorsi che consentano di ottimizzare l'applicazione delle disposizioni e delle procedure previste nell'art. 5 del CCNL e nel presente Protocollo.

B) Con cadenza semestrale e a richiesta delle rappresentanze sindacali, a livello aziendale, nell'ambito delle procedure di informazione di cui al punto B.3) dell'art. 3 del CCNL relative all'andamento economico, all'occupazione e all'organizzazione produttiva, saranno fornite alle organizzazioni sindacali territoriali di Reggio Emilia e alla RSU informazioni sulle commesse acquisite (anche se situate al di fuori del territorio provinciale di riferimento), sui programmi produttivi, sulla struttura del decentramento produttivo e sui piani e gli investimenti in materia di sicurezza del lavoro.

Per le aziende con un fatturato medio nel triennio precedente inferiore ai 26 milioni di Euro, le informazioni di cui sopra saranno fornite periodicamente, a richiesta delle organizzazioni sindacali territoriali, in appositi incontri a livello provinciale.

C) Per ogni contratto di appalto da eseguire in cantieri situati in provincia di Reggio Emilia, la cooperativa appaltante invierà, almeno 15 giorni prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa Edile e alle organizzazioni sindacali di settore del territorio, una specifica comunicazione contenente:

- denominazione e localizzazione del cantiere;
- denominazione, ragione sociale ed indirizzo dell'impresa appaltatrice, con le relative posizioni (Inps, Inail, Cassa Edile, CCIA, Albo Artigiani);
- tipologia dell'opera o dei lavori oggetto del contratto;
- tempi di esecuzione previsti (date di inizio e fine lavori);
- quantità e qualità della manodopera che sarà impiegata dall'impresa appaltatrice.

Al più tardi entro 30 giorni dall'inizio dei lavori andrà trasmessa ai medesimi soggetti di cui sopra, la dichiarazione dell'impresa appaltatrice di adesione e applicazione del CCNL e degli accordi locali di propria competenza.

- D) La suddetta comunicazione potrà formare oggetto, a richiesta delle organizzazioni sindacali territoriali, di uno specifico momento di esame sulle caratteristiche di organicità e di affidabilità imprenditoriale dell'azienda cui sono affidate lavorazioni in appalto. In tale occasione andranno esaminati specifici e comprovati elementi di problematicità che, relativamente a pregresse gestioni dell'impresa appaltatrice, dovessero essere evidenziati dalle organizzazioni sindacali.

## 2) SOPRALLUOGHI PRELIMINARI

La cooperativa avrà cura che l'impresa invitata/appaltatrice prenda completa conoscenza dei luoghi destinati all'esecuzione dei lavori e delle caratteristiche tecniche degli stessi, rilasciandone idonea dichiarazione e/o attestazione.

## 3) ADEMPIMENTI CONTRATTUALI A CARICO DELL'IMPRESA APPALTATRICE

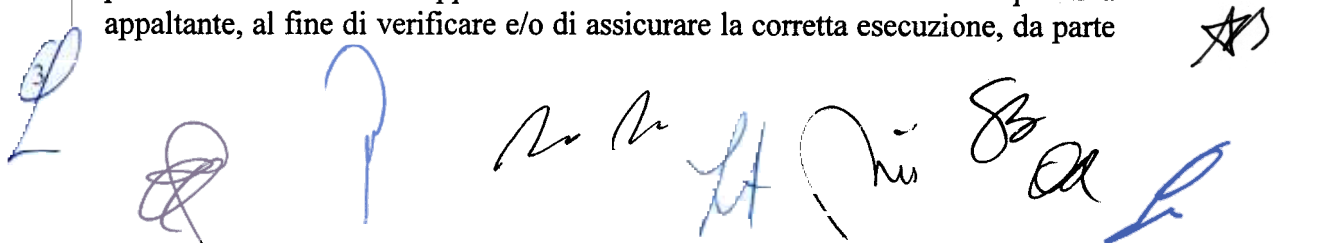
- A) L'impresa appaltatrice dovrà applicare ai propri dipendenti impegnati nell'esecuzione dell'appalto un CCNL che preveda nella sfera di applicazione le attività corrispondenti alla categoria prevalente oggetto dello specifico contratto di appalto che l'impresa stessa ha stipulato con la cooperativa. Per quanto concerne, in particolare, l'applicazione del CCNL dell'edilizia, si rinvia alle disposizioni e all'elenco delle lavorazioni stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale del settore.

- B) Qualora l'impresa appaltatrice sia tenuta, in forza di quanto indicato nel precedente punto A), ad applicare il CCNL dell'edilizia, la stessa sarà tenuta ad iscriversi (per gli operai da utilizzare nell'esecuzione dell'appalto) ad una cassa edile della provincia di Reggio Emilia, salvo che non ricorrano le condizioni previste dal CCNL e/o dagli accordi sperimentali regionali sulla trasferta per il mantenimento dell'iscrizione presso la cassa edile del luogo di provenienza. In quest'ultima ipotesi l'impresa appaltatrice sarà tenuta ad osservare, nei confronti della cassa edile di Reggio Emilia, le disposizioni stabilite dal CCNL e/o dagli accordi sperimentali sulla trasferta.

Nei casi in cui l'impresa sia tenuta ad iscriversi alla cassa edile, per i lavoratori non in trasferta l'iscrizione dovrà avvenire a partire dal primo giorno di lavoro nel cantiere.

- C) Qualora l'impresa appaltatrice sia tenuta, in forza di quanto indicato nel precedente punto A), ad applicare un CCNL dell'edilizia, la stessa sarà tenuta ad applicare agli operai da iscrivere ad una cassa edile della provincia di Reggio Emilia gli accordi territoriali locali.

- D) A richiesta delle organizzazioni sindacali territoriali di settore, potranno prodursi momenti di approfondimento e confronto con la cooperativa appaltante, al fine di verificare e/o di assicurare la corretta esecuzione, da parte



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'A' on the left, several scribbles, and a signature 'M' on the right.

dell'impresa appaltatrice, degli adempimenti di cui alle precedenti lettere. Le Parti, se lo riterranno utile, potranno richiedere all'azienda appaltatrice di presenziare a tali incontri.

#### 4) ADEMPIMENTI PRELIMINARI ALL'INIZIO DEI LAVORI

Nella vigenza dell'art. 3 del D.Lgs. n. 494/1996 e successive integrazioni e modificazioni la cooperativa appaltante esigerà dall'impresa appaltatrice:

- a) una dichiarazione dell'organico medio, distinto per qualifica;
- b) una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti;
- c) i certificati di regolarità contributiva (DURC) in corso di validità

La cooperativa appaltante si farà inoltre carico di inserire nel contratto di appalto l'impegno da parte dell'azienda appaltatrice di esibirle in visione (consentendone la relativa acquisizione) il libro matricola, il nulla osta di avviamento al lavoro e le comunicazioni di nuova assunzione relative al personale inviato in cantiere, il libro paga, le ricevute dei pagamenti effettuati agli istituti di previdenza ed assicurativi ed alla cassa edile, nonché tutti gli altri documenti che (nei limiti di ciò che è consentito dalle leggi in materia di tutela dell'autonomia e della riservatezza imprenditoriale, nonché della privacy) possono consentire un approfondito esame della regolarità da parte dell'impresa appaltatrice nella corresponsione delle retribuzioni, nel versamento dei contributi e in genere nella coerente integrale assunzione di tutti gli obblighi ed adempimenti contrattuali e di legge e nell'osservanza delle norme antinfortunistiche. Ciò anche in relazione agli adempimenti previsti dalla legge n. 248/2006.

Le imprese appaltatrici saranno altresì tenute ad attestare alla cooperativa, nei modi e con le forme previste dalla legge e dai contratti collettivi di riferimento, la formazione di base in materia antinfortunistica effettuata ai loro dipendenti presenti sul cantiere.

La cooperativa appaltante farà altresì obbligo all'azienda appaltatrice di trasmettergli l'elenco nominativo dei dipendenti inviati in cantiere, con relativi aggiornamenti nel corso dell'esecuzione dei lavori. Inoltre la cooperativa verificherà preliminarmente all'inizio dei lavori che l'azienda appaltatrice si sia organizzata per adempiere all'obbligo di rendere riconoscibili i propri dipendenti previsto dalla legge n. 248/2006 (analogamente la cooperativa provvederà per i lavoratori autonomi chiamati ad operare direttamente nel cantiere).

La cooperativa richiederà all'impresa appaltatrice l'adozione di modalità organizzative tali da limitare il turn-over dei dipendenti utilizzati nel cantiere, ferma restando la reciproca autonomia imprenditoriale e nei limiti in cui ciò sia consentito dalle diverse lavorazioni da eseguire e dalle dinamiche organizzative ed operative dell'impresa.

*Nota a verbale*





Le Parti ritengono che costituisca buona prassi la richiesta dei certificati di regolarità contributiva anche nei confronti dei lavoratori autonomi chiamati ad operare nel cantiere. In questo senso le Associazioni Cooperative si attiveranno affinché questa prassi venga adottata dalle cooperative associate.

#### 5) ADEMPIMENTI DURANTE L'ESECUZIONE DEI LAVORI

- A) La Cooperativa terrà aggiornato in cantiere l'elenco delle imprese operanti nel medesimo.
- B) Periodicamente la cooperativa, per mezzo dei propri preposti nel cantiere, procederà all'identificazione dei lavoratori dell'azienda appaltatrice presenti in cantiere, controllandone la corrispondenza con l'elenco nominativo trasmesso da quest'ultima.  
Nell'ipotesi in cui emergano delle differenze tra presenze in cantiere e nominativi comunicati, la cooperativa chiederà all'azienda appaltatrice di chiarire tempestivamente la situazione. Ove la situazione non risulti prontamente accertabile, la cooperativa richiederà all'impresa appaltatrice l'allontanamento del personale in questione, in attesa che si produca il necessario approfondimento.  
In ogni caso non saranno ammessi al lavoro in cantiere coloro che non risultino identificabili nei modi prescritti dalla legge n. 248/2006.
- C) L'impresa appaltatrice dovrà tenere nel cantiere il registro delle presenze debitamente vidimato dall'INAIL, da compilare nei modi e nei termini di legge. Dello stesso potrà prendere visione la cooperativa appaltante.
- D) La cooperativa si impegna a verificare, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, che l'impresa appaltatrice operi correttamente nell'avviamento al lavoro del personale occupato nel cantiere, nella tenuta del libro paga e del libro matricola, nonché nella coerente ed integrale assunzione di tutti gli obblighi ed adempimenti di legge e contrattuali nei confronti dei propri dipendenti impegnati nell'esecuzione dell'appalto.
- E) Nel rispetto del vigente CCNL, le norme previste dall'Art. 46 dello stesso (Orario di lavoro) valgono anche per l'impresa appaltatrice (o subappaltatrice). Di conseguenza l'orario di cantiere della cooperativa appaltante è vincolante anche per l'impresa appaltatrice (o subappaltatrice).

#### 6) SICUREZZA SUL LAVORO

Ogni impresa operante all'interno del cantiere di una cooperativa appaltante è tenuta a garantire la massima collaborazione all'attività del proprio RLS o RLST e (per gli aspetti relativi al piano di coordinamento delle misure di prevenzione e protezione) dell'RLS della cooperativa appaltante.

Inoltre, tutte le imprese e tutti i lavoratori autonomi operanti all'interno del cantiere sono tenuti a collaborare con il coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 494/1996.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'A' on the left, several smaller signatures, and a signature with 'ST' initials on the right.

La cooperativa appaltante trasmetterà all'azienda appaltatrice il piano generale di sicurezza e coordinamento e richiederà alla stessa di trasmettere al coordinatore per l'esecuzione dei lavori il proprio piano operativo di sicurezza (Pos) prima dell'inizio dei propri lavori, al fine di consentire a quest'ultimo le verifiche di idoneità previste dalla legislazione vigente.

Qualora durante l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto, si evidenzino modificazioni significative dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, l'impresa interessata, oltre ad adeguare il proprio piano operativo di sicurezza, dovrà darne tempestiva comunicazione al coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Ciò al fine di consentire a quest'ultimo di adeguare il piano (generale) di sicurezza e coordinamento e di promuovere e organizzare (riunioni, rettifiche dei Pos, ecc.) la cooperazione e il coordinamento delle attività delle diverse imprese e dei lavoratori autonomi presenti in cantiere e la loro reciproca informazione.

Sarà altresì cura del coordinatore per l'esecuzione dei lavori verificare l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento dei rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere.

Nel caso in cui il coordinatore per l'esecuzione dei lavori segnali inadempienze in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte di un'impresa appaltatrice o di un lavoratore autonomo, la cooperativa appaltante - tenuto conto delle proposte del coordinatore stesso e di concerto con il committente o il responsabile dei lavori - potrà disporre la sospensione dei lavori in corso di esecuzione da parte dell'inadempiente (in attesa della rimozione delle inadempienze), oppure l'allontanamento dello stesso dal cantiere o la risoluzione del contratto.

## 7) SUBAPPALTO

In caso di subappalto (consentito nei modi e nei limiti di legge) gli obblighi e gli adempimenti previsti nel presente Protocollo a carico dell'impresa appaltatrice, devono intendersi riferiti, in quanto compatibili con la natura di questo contratto, all'impresa subappaltatrice. Ciò fermi restando, in questi caso, i rapporti e le obbligazioni direttamente intercorrenti tra impresa appaltatrice/subappaltante e impresa subappaltatrice.

Il subappalto dev'essere sempre autorizzato preventivamente dalla cooperativa appaltante.

## 8) PROCEDURE PER LA GESTIONE DI SITUAZIONI DI INADEMPIENZA

In presenza di problemi nell'osservanza da parte dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice delle norme di legge e contrattuali in materia di lavoro, si ricercheranno soluzioni che privilegino percorsi e procedure non conflittuali e stragiudiziali.

In coerenza con l'impostazione di cui sopra, cooperativa appaltante e organizzazioni sindacali territoriali si incontreranno per una verifica della situazione di inadempienza e/o irregolarità e per definire misure e iniziative atte a gestire e risolvere i problemi accertati. Indicativamente l'incontro dovrà tenersi



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large stylized 'M' on the left, several smaller signatures, and a blue rectangular stamp with illegible text.

entro 10 giorni dalla richiesta sindacale, (salvo che l'inadempienza o l'irregolarità riguardi la materia della sicurezza sul lavoro, nel qual caso le parti si incontreranno con la massima tempestività possibile).

La cooperativa appaltante avrà cura di inserire nel contratto di appalto, pur nei limiti consentiti dalle normative vigenti, clausole sospensive dei pagamenti nei casi in cui si evidenzino irregolarità retributive, contributive e/o fiscali dell'impresa appaltatrice.

Solo in caso di oggettiva impossibilità alla regolarizzazione diretta a cura dell'impresa appaltatrice e nei limiti in cui ciò sia consentito dalla legislazione vigente, le somme trattenute potranno essere utilizzate dall'impresa cooperativa per regolarizzare le inadempienze della prima.

#### 9) CAMPO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente Protocollo si applica a tutti i contratti di appalto e di subappalto stipulati dalle imprese cooperative per cantieri situati in provincia di Reggio Emilia che inizieranno dopo la data di entrata in vigore del Protocollo stesso. Si applicherà anche, per quanto compatibile, ai cantieri in provincia di Reggio Emilia che dovessero essere già in corso alla medesima data.

L'entrata in vigore del presente Protocollo comporterà l'abrogazione delle parti dell'art. 7 del C.I.P. di Reggio Emilia per le Cooperative Edili recepite nel presente testo e di quelle con questo incompatibili.

Le Associazioni Cooperative di Reggio Emilia si impegnano a dare la massima diffusione al presente Protocollo tra le cooperative associate e ad informarne anche le cooperative di altre province che dovessero acquisire lavori in provincia di Reggio Emilia. Resta in ogni caso inteso che, a decorrere dalla data di sua entrata in vigore, tutte le cooperative (ivi comprese quelle non reggiane), i consorzi e le società consortili di cooperative che applicheranno il C.I.P. di Reggio Emilia per le Cooperative Edili saranno parimenti tenute, per i cantieri aperti in provincia di Reggio Emilia, ad osservare il presente Protocollo

Fatti salvi gli obblighi singolarmente già vigenti per norma di legge o di CCNL, il presente Protocollo entrerà in vigore a decorrere dal 1° Gennaio 2007.

Le Parti ritengono necessario, per l'effettiva qualificazione del settore, che gli impegni contenuti nel presente Protocollo vengano contrattualmente assunti anche dalle altre Associazioni Imprenditoriali reggiane firmatarie di contratti integrativi territoriali del settore edile. Qualora questa condizione non si verificasse, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione ed adottare ogni iniziativa utile al superamento delle cause ostative. In questo contesto si dovranno anche concordare clausole di graduale e progressiva applicazione delle misure contenute nel presente Protocollo, ove questo percorso venisse ritenuto idoneo a favorirne il recepimento anche sugli altri tavoli negoziali.



7





## Art. .. – Formazione professionale

- 1 Le Parti ribadiscono quanto già affermato nella contrattazione collettiva territoriale precedente circa l'importanza della formazione e dell'aggiornamento per la crescita e lo sviluppo professionale dei lavoratori edili e, per questo tramite, per la qualificazione delle stesse imprese cooperative. Gli incontri a livello aziendale previsti nel punto 2) dell'art. 6 del Testo Unico dei Contratti Collettivi Territoriali del 20/11/2002, costituiranno un'occasione per verificare la coerenza dei piani e programmi aziendali con i principi sanciti in materia di formazione professionale dalla contrattazione collettiva nazionale (art. 75) e territoriale (art. 6), anche in un'ottica che deve mirare a favorire la certezza e l'ampia diffusione tra i lavoratori dell'impresa delle iniziative e dei momenti di formazione e/o aggiornamento.

Nel contesto di cui sopra si ribadisce anche il ruolo importante che può svolgere l'Ente di Formazione Professionale Edile (EFPE) di Reggio Emilia, come già sancito nel sopra richiamato art. 6. Peraltro si ritiene che in una realtà, come quella attuale, caratterizzata da processi di forte differenziazione tra le imprese cooperative e tra queste e le altre imprese del settore delle costruzioni, l'EFPE debba accrescere la propria capacità di lettura e di interpretazione dei bisogni reali delle diverse imprese, al fine di diventare un interlocutore in grado di offrire, organizzare e realizzare non solo momenti formativi trasversali a più realtà aziendali ("corsi a catalogo"), ma anche interventi mirati, disegnati in relazione alle specifiche caratteristiche ed esigenze della singola impresa. Operando in questa direzione sarà così possibile dare risposte di livello alle imprese ed utilizzare le risorse a disposizione dell'EFPE in termini coerenti e finalizzati agli specifici bisogni delle singole realtà aziendali.

2. Per quanto concerne la formazione in materia di apprendistato, le Parti valutano positivamente l'accreditamento che l'EFPE ha ottenuto dalla Regione Emilia –Romagna quale soggetto formativo abilitato alla realizzazione della formazione degli apprendisti. Ciò anche al fine di consentire alle Cooperative, per il tramite della formazione esterna organizzata e realizzata dall'EFPE, di ottenere i finanziamenti messi a disposizione dalla Regione.

Inoltre le Parti, in coerenza ed in attuazione della normativa di legge nazionale e regionale e dell'Art. 30 del CCNL, si impegnano a definire entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto le specifiche modalità di erogazione e di articolazione della formazione, interna ed esterna alle aziende, relativa all'apprendistato professionalizzante.

3. Per quanto concerne la formazione teorica di base per i contratti di inserimento, al fine di sostanziare l'impostazione del CCNL che riconosce all'EFPE un ruolo prioritario su questa materia, si conviene (ferme restando, in attesa che il nuovo sistema entri a regime, le prassi aziendali in atto) quanto segue:

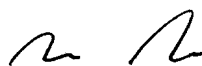
- ✓ l'EFPE è chiamato ad organizzare corsi di formazione teorica di durata complessiva pari a 16 ore. Quanto al programma dei corsi lo stesso andrà definito in coerenza con le materie previste dal CCNL (nozioni di prevenzione antinfortunistica, di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale);
- ✓ l'EFPE porterà a conoscenza delle Cooperative caratteristiche e programma dei corsi;
- ✓ per quanto concerne le Cooperative con organico superiore a 50 addetti, le stesse – come previsto dal CCNL – potranno effettuare la formazione teorica direttamente in azienda, attenendosi ai contenuti dei programmi che saranno predisposti dal EFPE e con esso coordinandosi. In tal senso l'EFPE è tenuto a stabilire modalità e forme di questo coordinamento;

An

L

✓ nell'organizzare la formazione su questa materia e compatibilmente con l'obiettivo generale del contenimento dei costi, l'EFPE deve proporsi di dare ai corsi una periodicità almeno semestrale, onde assicurare la tempestività della stessa nella fase di primo inserimento della persona nel contesto lavorativo.

4. Le imprese potranno richiedere all'EFPE l'elenco delle persone che ottengono periodicamente attestati formativi e che sono interessate a ricercare opportunità occupazionali nel settore. L'EFPE avrà cura di ottenere dagli interessati le necessarie autorizzazioni alla divulgazione di informazioni personali.
5. Al fine di agevolare l'inserimento lavorativo degli stranieri nel settore edile, le Parti invitano l'EFPE a valutare la fattibilità di inserire nel proprio catalogo, come moduli formativi ad hoc e/o come parte di percorsi formativi più articolati, corsi di alfabetizzazione alla lingua italiana per cittadini stranieri interessati ad entrare nel mercato del lavoro delle costruzioni.



## Relazioni industriali

### *Integrazione all'art. 1 del C.I.P. 20/11/2002*

In coerenza e nell'ambito del sistema di informazione di cui al punto B.3) dell'art. 3 del CCNL, le imprese cooperative, in occasione degli incontri semestrali, informeranno la RSU e/o le OO.SS.TT. in merito ai contratti a tempo parziale, a tempo determinato, di inserimento e di apprendistato attivati in provincia di Reggio Emilia nel semestre precedente (Gennaio-Giugno e Luglio-Dicembre). Analoga informazione riguarderà i contratti di somministrazione (numero di lavoratori e motivazione del ricorso) stipulati nel semestre precedente, fatte salve le comunicazioni preventive alla RSU e alle OO.SS. previste dalla legge.

Inoltre, annualmente (ed entro il 28 febbraio dell'anno successivo), l'azienda fornirà a consuntivo una comunicazione scritta dei contratti di inserimento attivati e di quelli cessati nel corso dei 18 mesi precedenti, al fine di rendere possibile la verifica di cui all'art. 54, comma 3, del D.Lgs. 276/03.

Per le imprese cooperative che nel triennio precedente hanno sviluppato mediamente un fatturato inferiore ai 26 milioni di Euro, le informazioni e la comunicazione di cui sopra saranno fornite, in coerenza e nell'ambito del sistema di informazione di cui al punto B.3) dell'art. 3 del CCNL, in sede territoriale dalla rispettiva Associazione di rappresentanza.

### *Norma transitoria*

*Le procedure informative già osservate aziendalimente sui temi di cui sopra saranno coordinate con le disposizioni del presente articolo, al fine di evitare duplicazioni e/o sovrapposizioni di momenti informativi.*

## Art. .. – Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Fermo restando che nelle imprese cooperative reggiane (in applicazione dell'art. 29, paragrafo D), 1° comma, del CCNL) i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, si concorda quanto segue:

- ✓ nei cantieri in cui siano presenti - oltre ad una Cooperativa quale impresa principale, aggiudicataria, mandataria o capofila – anche imprese in decentramento che applicano la contrattazione collettiva stipulata da altre associazioni imprenditoriali del settore edile e, ove per effetto di questa contrattazione, sia prevista ed operante, in luogo dell'RLS, la figura del rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza (RLST), la Cooperativa consentirà l'accesso al cantiere all'RLST, perché questi possa svolgere nei confronti delle imprese di riferimento le sue funzioni istituzionali.
- ✓ preventivamente al primo accesso, l'RLST sarà tenuto ad accreditarsi presso la direzione del cantiere e ad indicare l'impresa o le imprese per le quali svolge le proprie funzioni.
- ✓ in uno spirito di collaborazione finalizzato ad elevare le attenzioni in materia di sicurezza in cantiere, l'RLST, a fronte di problemi riscontrati nei confronti delle proprie imprese, prima di assumere altre iniziative ne darà informazione alla Cooperativa. Per parte sua e ferma restando la reciproca autonomia imprenditoriale, la Cooperativa si attiverà, anche nei confronti dell'impresa in decentramento, perché vengano rimossi tempestivamente i problemi riscontrati.

### Nota a verbale

Le Parti si impegnano ad affrontare congiuntamente alle altre Associazioni firmatarie di contratti territoriali del settore edile un riordino complessivo del sistema CTP-ASE-RLS (aziendali e territoriali).

Cassa Edile (C.E.M.A.)

*Integrazione all'art. 29 del C.I.P. 20/11/2002*

- ✓ In applicazione delle disposizioni vigenti del CCNL, tutte le imprese cooperative che assumano operai da adibire a cantieri o altre unità produttive situate in provincia di Reggio Emilia sono tenute, sin dalla data di assunzione, ad iscrivere questi lavoratori alla C.E.M.A. di Reggio Emilia. Parimenti si dovrà procedere nel caso di operai assunti altrove che, nel corso del loro rapporto di lavoro, siano definitivamente trasferiti (art. 62 del CCNL) in un cantiere o in altra unità produttiva situata in provincia di Reggio Emilia; in questo caso l'iscrizione dovrà decorrere dalla data del trasferimento. Per gli operai in trasferta si applicheranno le norme del CCNL, con l'integrazione dell'accordo sperimentale vigente in Emilia-Romagna.
- ✓ Nell'ambito delle iniziative per contrastare il lavoro irregolare e al fine di disincentivare comportamenti tesi ad eludere gli obblighi contributivi, la Parti firmatarie il presente contratto convengono sulla opportunità dell'introduzione di forme di riduzione dei contributi o di altre modalità premiali a favore delle imprese che adempiono tali obblighi, con ciò riducendo il differenziale di costo del lavoro tra aziende regolari ed irregolari. A questo proposito le Parti sono impegnate a verificare con le altre Associazioni imprenditoriali da cui promana la C.E.M.A., la possibilità di prevedere e/o ampliare – per quanto concerne la contribuzione agli enti bilaterali – norme premiali a favore delle imprese in regola con i versamenti dei predetti contributi.
- ✓ Le Parti sottoscritte convengono sulla opportunità che tanto la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati (DLO), quanto il versamento dei relativi contributi dovranno avvenire entro il giorno 28 del mese successivo al periodo di paga a cui si fa riferimento, salvo eventuale diverso accordo tra le organizzazioni presenti in C.E.M.A.  
Pertanto le Parti impegnano i rispettivi rappresentanti nell'organo amministrativo della C.E.M.A. affinché, di concerto con le altre Organizzazioni, si proceda alla modifica del Regolamento Esecutivo della Cassa recependo il termine di cui sopra.
- ✓ Le Parti sottoscritte convengono di verificare congiuntamente alle altre Associazioni imprenditoriali, da cui promana la C.E.M.A. di Reggio Emilia, la possibilità di consentire alle aziende con sede in altro territorio che iscrivono temporaneamente propri operai alla Cassa, di richiedere di avvalersi, in deroga alle disposizioni dei contratti collettivi territoriali di Reggio Emilia, della facoltà di accantonare presso la C.E.M.A. stessa il trattamento economico per ferie, secondo quanto disposto dal CCNL applicato. In ogni caso, questa possibilità potrà essere consentita quando le lavorazioni che determinano l'iscrizione siano destinate ad esaurirsi in un periodo di tempo limitato, da definirsi congiuntamente in C.E.M.A.



Art. .. – Grandi opere

Qualora un cantiere (tra quelli individuati nell'art. 3, lettera C del CCNL) presenti, per caratteristiche operative e/o logistiche sue intrinseche o per caratteristiche proprie delle maestranze ivi da impiegare, aspetti del tutto peculiari che lo differenziano in modo significativo dai cantieri normalmente aperti in provincia e, che per tale motivo, potrebbero non essere adeguatamente colti e disciplinati dalla contrattazione collettiva territoriale vigente, si aprirà, preliminarmente all'avvio del cantiere, una fase di confronto in sede territoriale tra le Parti firmatarie del presente contratto, con la partecipazione dell'impresa cooperativa o del consorzio aggiudicatario del lavoro.

Il confronto riguarderà i temi indicati al punto a) della lettera C dell'art. 3 del CCNL e non potrà determinare per le imprese interessate costi aggiuntivi a quelli già stabiliti, per i medesimi istituti contrattuali, dal CCNL e/o dalla contrattazione collettiva territoriale.

Indennità per lavori in alta montagna

*L'art. 23 del C.I.P. 20/11/2002 è modificato nel modo seguente:*

Per i lavori di alta montagna, oltre i 1.000 metri, verrà corrisposta una indennità corrispondente al 9% sulla paga globale qualora il lavoratore, per raggiungere il cantiere, sia costretto a percorrere a piedi almeno mezz'ora di cammino al di fuori delle strade ordinarie o debba viaggiare con un automezzo, per almeno un'ora, su strade non asfaltate oppure lavori in fondo a torrenti o canali.

## Lavori speciali

*L'art. 24 del Testo Unico dei contratti collettivi territoriali per le Imprese Cooperative di Reggio Emilia, viene così interamente modificato:*

Premesso che le Cooperative, in stretta collaborazione con gli organi sindacali della proprie aziende, faranno tutto il possibile per eliminare il disagio in cui operano gruppi di lavoratori, gli operai addetti alla stesa bitume o che lavorano all'interno delle fognature, o impegnati in attività che comportino uguale disagio, sarà corrisposta una indennità oraria di € 0.75 per tutte le ore effettivamente lavorate nell'esecuzione delle lavorazioni sopracitate.

Le Parti concordano che :

- ✓ i lavori di rimozione dell'amianto rientrino nella tipologia prevista al punto 9 dell'art. 60 del CCNL e che ai lavoratori adibiti a ciò e a patto che abbiano frequentato un corso abilitante riconosciuto da ASE, vengano riconosciute le relative maggiorazioni.
- ✓ le opere urgenti di protezione e consolidamento durante i periodi di piena dei corsi d'acqua, gli smottamenti, le frane, gli eventi sismici rientrino nella tipologia prevista al punto 14 dell'art. 60 del CCNL e che ai lavoratori destinati a ciò vengano riconosciute le relative maggiorazioni.
- ✓ i lavori in altezza su piattaforme aeree e cestelli rientrino nella tipologia prevista al punto 15 dell'art. 60 del CCNL e che di conseguenza ai lavoratori destinati a ciò vengano riconosciute le relative maggiorazioni.

Il lavoratore potrà richiedere, in caso di contestazione, il prospetto esplicativo del calcolo delle indennità ad esso corrisposte.

## Inquadramento professionale

I *All'art. 8 del C.I.P. 20/11/2002 è aggiunta la seguente parte:*

“Le parti nel comune intento di valorizzare i processi di crescita professionale convengono che, fatte salve eventuali specifiche procedure e modalità già in essere a livello di singola azienda, il confronto tra cooperativa e RSU sull'inquadramento professionale e sulle indennità contrattuali correlate alla professionalità e/o al ruolo (ivi compreso il 5S previsto dal presente articolo) si svolga secondo la seguente procedura:

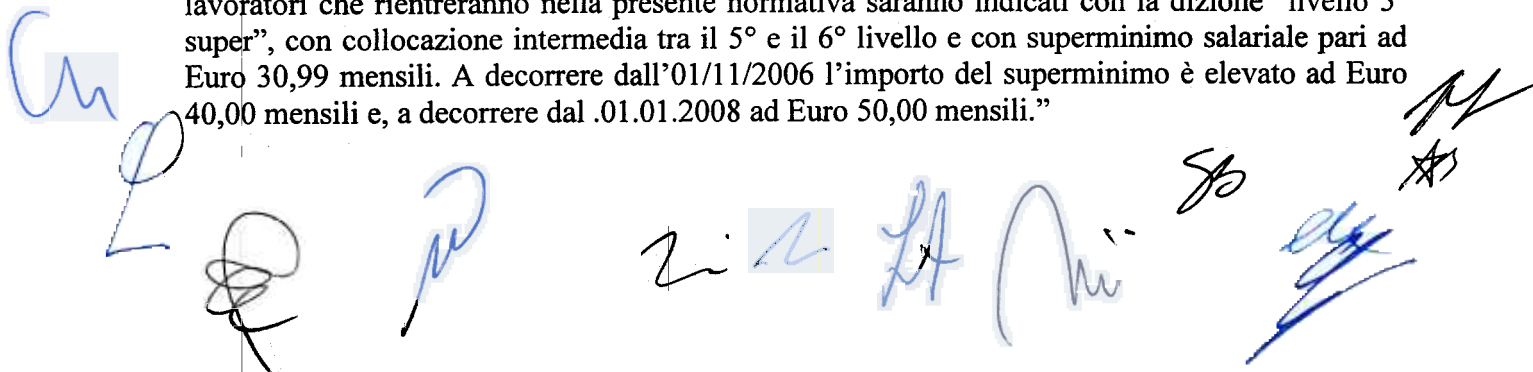
- a) la revisione generale degli inquadramenti e delle indennità contrattuali avverrà con cadenza biennale,
- b) a livello aziendale, in ragione delle condizioni organizzative e professionali presenti, cooperativa e RSU potranno accordarsi per procedere nel periodo intermedio tra due verifiche generali ad una revisione degli inquadramenti di tipo parziale, limitata all'esame della posizione di quei lavoratori che si venissero a trovare in una delle seguenti condizioni:
  1. lavoratori che al momento della revisione generale ricoprivano da poco tempo la loro posizione di lavoro, non consentendo così una adeguata valutazione della professionalità maturata ed espressa;
  2. lavoratori assunti in cooperativa in data successiva alla revisione generale;
  3. lavoratori incaricati di nuove mansioni o funzioni successivamente alla revisione generale;
  4. lavoratori per i quali, in sede di revisione generale, si è convenuto di comune accordo di rinviare la verifica ad un periodo prestabilito (intermedio rispetto alla successiva revisione generale), onde poterne più compiutamente valutare l'ulteriore necessaria crescita professionale.
- c) in previsione dei confronti di cui sopra e su richiesta della RSU la cooperativa fornirà alla prima l'elenco dei dipendenti in forza con indicazione della qualifica e del livello, oltre alla situazione di ciascuno rispetto alle indennità previste dagli accordi collettivi. Le informazioni ricevute, da intendersi come riservate, saranno utilizzate unicamente ai fini del confronto di cui al presente punto

Con riferimento al confronto di cui al presente punto, le Parti concordano sulle seguenti modalità applicative:

- ✓ le motivazioni che per ogni lavoratore interessato consentono l'attribuzione delle indennità contrattuali devono essere esplicitate nel verbale d'accordo con il quale azienda e RSU concludono il processo periodico di verifica. Le stesse devono fare riferimento alle condizioni contrattualmente previste per l'applicazione dei vari istituti;
- ✓ la cooperativa è tenuta a comunicare per iscritto al lavoratore interessato l'attribuzione concordata, facendo riferimento alle modalità del presente articolo.”

II. *L'ultimo comma dell'art. 8 del C.I.P. 20/11/2002 è sostituito dal seguente:*

“Viene istituito un superminimo salariale al 5° livello senza definizione di declaratorie e profili per l'attribuzione, demandandone l'utilizzazione e la gestione a livello delle singole aziende. I lavoratori che rientreranno nella presente normativa saranno indicati con la dizione “livello 5° super”, con collocazione intermedia tra il 5° e il 6° livello e con superminimo salariale pari ad Euro 30,99 mensili. A decorrere dall'01/11/2006 l'importo del superminimo è elevato ad Euro 40,00 mensili e, a decorrere dal .01.01.2008 ad Euro 50,00 mensili.”



III. La norma titolata "Automatismo" prevista dall'art. 8 del C.I.P. 20/11/2002 è sostituita dalla seguente:

I lavoratori assunti al 1° livello, dopo un periodo di dodici mesi di ininterrotta permanenza nello stesso passeranno al 2° livello.

Il periodo di permanenza al 1° livello è ridotto alla metà ( 6 mesi ) nel caso in cui il lavoratore dimostri di avere lavorato, con le medesime mansioni, per almeno sei mesi presso altre aziende del settore.

IV. Il primo comma del punto 3) dell'art. 9 del C.I.P. 20/11/2002 è sostituito dal seguente:

"Ai soli fini applicativi si stabilisce che il valore minimo mensile dell'indennità di ruolo eventualmente riconosciuta è di Euro 33,57. A decorrere dall'01/11/2006 questo importo minimo è elevato ad Euro 40,00 mensili.

\* \* \* \* \*

Per quanto non modificato con il presente Accordo restano immutate e confermate le disposizioni di cui agli articoli 8 e 9 del C.I.P. 20/11/2002.



## Mensa

Ad integrazione del 2° comma dell'art. 15 del C.I.P. 20/11/2002, si concorda che, in assenza di altre strutture, il servizio mensa potrà essere assicurato anche mediante convenzione dell'azienda con esercizi commerciali provvisti di licenza alla somministrazione di pasti.

*Il 3° comma dell'art. 15 del C.I.P. 20/11/2002 è sostituito dal seguente:*

“Il pasto è composto da: 1° piatto, 2° piatto e contorno, frutta, una bevanda e pane. Restano le condizioni di miglior favore. In ogni caso, in coerenza con le disposizioni di legge in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la bevanda non potrà essere alcolica.

L'onere a carico del lavoratore, nel suo valore assoluto in essere all'atto della stipula del presente accordo, rimarrà invariato sino a quando lo stesso non arrivi a corrispondere al 22% del costo complessivo del pasto sostenuto dall'azienda.

Successivamente (comunque non prima dell'01.01.2007) il valore suddetto potrà essere incrementato in relazione alla dinamica dei prezzi del servizio, fermo restando che l'onere a carico del lavoratore sarà pari al 22% del costo del pasto e a decorrere dal 01.01.2009 al 20% dello stesso.”

A fare data dal 01.11.2006, l'importo giornaliero dell'indennità sostitutiva di mensa di cui all'art. 15, 4° comma, del C.I.P. 20/11/2006, sarà pari ad € 4,50. Tale importo sarà elevato a € 5,00 a far data dall'01/01/2008. Nei casi in cui sia applicabile l'indennità sostitutiva di mensa, azienda e RSU, con valutazione congiunta, potranno decidere di sostituire il riconoscimento dell'indennità con la somministrazione di buoni-pasto del medesimo valore.

\* \* \* \* \*

*Per quanto non modificato con il presente Accordo restano immutate e confermate le disposizioni di cui all'articolo 15 del C.I.P. 20/11/2002.*

## Trasferta

L'art. 13 del C.I.P. 20/11/2002 è modificato nel modo seguente:

- 1) **TRASFERTA OPERAI** – Il secondo punto della lettera B) dell'art. 13 è sostituito dal seguente:

“All'operaio in trasferta verrà pure rimborsato a piè di lista l'intero importo del **pranzo** (ove l'azienda non vi provveda direttamente con oneri a proprio carico) consumato mediante servizio mensa o (dove tale servizio non risulti attuabile) presso trattoria o ristorante con il quale l'impresa abbia stipulato apposita convenzione.

Qualora la trasferta comporti per l'operaio il rientro oltre le ore 20.30, quanto sopra stabilito per il pranzo si applicherà anche alla cena.”

- 2) **TRASFERTA OPERAI SENZA PERNOTTO** – I valori giornalieri dell'indennità di trasferta sono quelli di seguito elencati per le diverse fasce chilometriche:

Fasce km	A decorrere dalla data di entrata in vigore del C.I.P. <b>Euro</b>	A decorrere dal 01/01/2008 <b>Euro</b>	A decorrere dal 01/01/2009 <b>Euro</b>
da 6 a 12 km	1,40	1,50	1,50
da oltre 12 a 18 km	2,20	2,30	2,30
da oltre 18 a 25 km	2,90	3,10	3,10
da oltre 25 a 45 km	4,90	5,10	5,10
da oltre 45 a 65 km	6,90	7,20	7,50
da oltre 65 a 100 km	8,70	9,10	9,50
da oltre 100 a 250 km	12,50	13,10	13,50
da oltre 250 a 500 km	13,50	14,10	14,50
oltre 500 km	14,50	15,10	15,40

- 3) **TRASFERTA OPERAI CON PERNOTTO** – A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo l'indennità giornaliera di trasferta da riconoscere all'operaio comandato in trasferta con pernottamento è pari ad Euro 16,80. A decorrere dal 01/01/2008 il valore giornaliero sarà pari ad Euro 17,60.

- 4) **TRASFERTA IMPIEGATI SENZA PERNOTTO** – I valori giornalieri dell'indennità di trasferta sono quelli di seguito elencati per le diverse fasce chilometriche:

Fasce km	A decorrere dalla data di entrata in vigore del C.I.P. <b>Euro</b>	A decorrere dal 01/01/2008 <b>Euro</b>	A decorrere dal 01/01/2009 <b>Euro</b>
da oltre 65 a 100 km	6,00	6,50	7,00
da oltre 100 a 250 km	12,50	13,10	13,50
da oltre 250 a 500 km	13,50	14,10	14,50
oltre 500 km	14,50	15,10	15,40

Qualora l'impiegato, per il protrarsi della trasferta, non possa usufruire del servizio mensa aziendale organizzato e disciplinato nei modi previsti dall'art. 15 del C.I.P. 20/11/2002, avrà diritto alla consumazione del pranzo con oneri a carico dell'impresa (che potrà provvedervi disponendo che il lavoratore usufruisca di strutture convenzionate oppure rimborsando a piè di lista (entro limiti di normalità) quanto speso da quest'ultimo.

Qualora la trasferta comporti per l'operaio il rientro oltre le ore 20.30, quanto sopra stabilito per il pranzo si applicherà anche alla cena.”

- 5) **TRASFERTA IMPIEGATI CON PERNOTTO** – A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo l'indennità giornaliera di trasferta da riconoscere all'operaio comandato in trasferta con pernottamento è pari ad Euro 16,80. A decorrere dal 01/01/2008 il valore giornaliero sarà pari ad Euro 17,60.

*Nota a verbale dell'art. 10*

Le Parti si danno atto che ai lavoratori incaricati di predisporre sui mezzi le attrezzature di lavoro, il tempo a ciò occorrente, ove pari ad almeno mezz'ora, sarà retribuito come orario di lavoro.

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'L' and several illegible signatures.

## Lavoro fuori sede e indennità di disagio

I valori giornalieri dell'indennità giornaliera di disagio di cui all'art. 4 del C.I.P. 20/11/2002 sono quelli di seguito elencati per le diverse fasce chilometriche:

Fasce km	A decorrere dalla data di entrata in vigore del C.I.P. Euro	A decorrere dal 01/01/2008 Euro
da 6 a 12 km	1,40	1,50
da oltre 12 a 18 km	2,20	2,30
da oltre 18 a 25 km	2,90	3,10
da oltre 25 a 45 km	4,90	5,10

\*\*\*\*\*

*Per quanto non modificato con il presente Accordo restano immutate e confermate le disposizioni di cui agli articoli 13 e 14 del C.I.P. 20/11/2002*