VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 04 aprile 2016 presso la sede territoriale di Confapi Aniem Toscana di Poggibonsi (si) si sono incontrati:

Per la Confapi Aniem Toscana Avisiano Pellegrini, Maurizio Doccini, Aviano Savelli, Giuseppe Sciacca

Per la Feneal UIL Toscana il Seg. Generale Ernesto D'Anna

Per la Filca CISL Toscana il Seg. Generale Ottavio De Luca

Per la Fillea CGIL Toscana il Seg. Generale Giulia Bartoli

E hanno convenuto quanto segue per il rinnovo del CCRL per le Piccole e Medie Imprese della Toscana che applicano il CCNL sottoscritto dalle stesse organizzazioni.

Contratto Collettivo Regionale Toscana 2° Livello Edilizia Piccola e Media Impresa CONFAPI ANIEM, FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL

Premessa

In un contesto di crisi strutturale che da anni sta colpendo l'intero comparto delle costruzioni del territorio con le conseguenze drammatiche sul sistema delle imprese e sulle dinamiche occupazionali, l'occasione del rinnovo del contratto di 2° Livello ci offre l'opportunità per rafforzare un confronto già in atto sulle ripercussioni sociali di questa condizione, sulle implicazioni del sistema bilaterale, sui cambiamenti necessari e sugli interventi da mettere in atto consapevoli della responsabilità che deriva dal nostro ruolo di Parti Sociali di un settore da sempre motore dello sviluppo e con l'auspicio che torni ad esserlo.
E' indubbio che dobbiamo dotarci di ulteriori regole, rendendole più aderenti alle necessità del comparto, più lungimiranti ed innovative, a reciproca garanzia di un regolare e positivo sviluppo del settore edile, oggi in stato di profonda sofferenza, aggravata anche da una crescente competizione sleale fra imprese.

Questi anni di crisi hanno messo a dura prova l'esistenza delle imprese più sane del settore, hanno evidenziato le carenze presenti nel sistema degli appalti, l'inadeguatezza dei controlli e spesso delle istituzioni, nel contrasto alle irregolarità.
L'obiettivo prioritario deve essere la difesa di quel sistema che non vuole essere inghiottito da logiche malavitose di corruzione, riciclaggio, illegalità, convinti che solo attraverso la regolarità e la trasparenza possiamo affermare la qualità del lavoro e salvaguardare questo settore. I ribassi raggiunti negli appalti, i risultati delle ispezioni e dei controlli, l'aumento della precarietà evidenziano un settore in cui la Sicurezza sul lavoro, la qualità del costruito e la formazione sono state relegate a meri principi.

Si condivide la necessità di intervenire prioritariamente attraverso la bilateralità, garantendone la sostenibilità elevando le relazioni tra le Parti Sociali in una logica che punti ad un rafforzamento del settore e degli attori che ne fanno parte, con l'obiettivo di difendere il nostro sistema produttivo, le imprese e l'occupazione, di dare risposte salariali tutelando i lavoratori e le imprese del comparto edile.

Considerando i ritardi con i quali le Istituzioni affrontano questi temi e le pesanti ripercussioni che questo comporta sull'economia e sulla tenuta occupazionale del comparto Edile nel suo complesso, si condivide un percorso di rilancio del settore, facendo perno sul grande bagaglio di conoscenze, competenze e professionalità che hanno sempre caratterizzato gli Imprenditori e le loro Maestranze.

Inoltre le Parti, considerando quanto in premessa, individuano in questi contenuti gli ambiti strategici su cui si impegnano ad elaborare proposte concrete da avanzare nelle opportune sedi ai soggetti istituzionali e alle altre Parti Sociali del settore.

La contrattazione è ritenuta infatti lo strumento più idoneo per promuovere le azioni che garantiscano l'unità del comparto, la partecipazione e la rappresentanza di tutti i soggetti.
In una fase di crisi, la tutela dei diritti e la centralità del lavoro rappresentano il punto da cui partire in questo percorso.

SISTEMA BILATERALE

Nel rispetto di quanto in premessa enunciato riconfermiamo la necessità, oggi più che mai urgente, di raggiungere l'obiettivo dell'unicità di sistema, motore del rafforzamento della rappresentatività del settore.

In Toscana l'unico concreto atto è stato quello del Coordinamento Regionale dei Comitati Paritetici, che deve vedere un suo rafforzamento ma non può considerarsi esaustivo, si rende necessario superare, celermente, alcune palesi incongruenze esistenti da tempo che non hanno ragione di essere; in particolare l'anomalia del FORMEDIL Toscana che vede esclusa la partecipazione e il contributo del sistema bilaterale regionale.

A tal fine sarebbe auspicabile la costituzione di una commissione paritetica, composta dalle parti sociali dei due sistemi, per avviare in concreto questo importante obiettivo; siamo consapevoli che per affrontare in

maniera seria questo tema esistono nodi complessi e articolati, che se affrontati e risolti consentirebbero di fare un notevole passo in avanti verso la realizzazione del sistema unico in edilizia in Toscana.
La commissione dovrà servire inoltre per consentire la piena rappresentanza di tutte le Parti Sociali.

Si rende necessaria una rivisitazione del sistema bilaterale regionale che abbia come obiettivo un suo consolidamento nel rispetto dei compiti attribuitigli dalla contrattazione, attraverso una più attenta applicazione conforme alle mutate esigenze del settore oltre che a garantire fin da subito la piena rappresentatività dei soggetti costituenti.

In un momento di riduzione consistente delle risorse questo è possibile soltanto razionalizzando le spese dell'ente con un'attenta analisi dei costi di gestione per un suo mantenimento e della sua organizzazione.

REGOLARITA' E BANCHE DATI

Al fine di ridurre, contrastare e recuperare le morosità esistenti e le violazioni contributive si rende opportuno un maggior utilizzo delle risorse umane interne.
E' comunque obbiettivo da perseguire velocemente un intervento delle Parti Sociali ad ogni livello, finalizzato alla modifica delle disposizioni di Legge vigenti che penalizzano la regolarità nel settore edile e favoriscono ulteriormente la irregolarità e la concorrenza sleale tra le imprese.

Le Parti considerano necessario definire procedure interne alle Casse Edili per la certificazione della congruità nonché promuovere protocolli con enti e stazioni appaltanti oltre al pieno utilizzo del sistema delle notifiche preliminari, utile sia per monitorare la regolarità delle imprese iscritte che per promuovere la qualità del sistema degli appalti.

Si ritiene che le Parti debbano anche favorire la regolarità riguardo al problema del distacco comunitario ed extra comunitario e dell'evidente problema dell'utilizzo di manodopera diversa dal lavoro dipendente come ad esempio le false Partite IVA.

Occorre infine intervenire per fare in modo che le imprese che svolgono lavori edili applichino uno dei contratti edili e non contratti diversi più economici.

Si ritiene necessario lo sviluppo e l'approfondimento di questi argomenti costituendo una commissione apposita entro 3 mesi dalla sottoscrizione del contratto, nel tentativo di limitare quanto possibile questi fenomeni elusivi laddove presenti.

RLST

Considerando la ormai triennale esperienza degli RLST, la sua definitiva strutturazione e il suo riconoscimento da parte di imprese e lavoratori, si rende opportuno rivedere l'organizzazione dell'attività svolta sostenendola per una più capillare supervisione del territorio, applicando definitivamente i compiti che le norme e gli accordi gli attribuiscono.

Le Parti monitoreranno l'andamento del Fondo RLST e in caso di nuova incapienza definiranno le misure contributive necessarie.

FORMAZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

La formazione professionale e la sicurezza devono essere rafforzate e potenziate anche attraverso l'utilizzo dello 0,30 destinato alla formazione continua, per la piena realizzazione dell'obiettivo della riqualificazione di imprese e lavoratori, per garantire una preparazione adeguata in termini di sicurezza al fine di ridurre/azzerare il rischio infortunistico.

Formazione che deve avere inoltre come obiettivo non solo quello legato agli obblighi sulle norme relative alla sicurezza che resta una delle missioni centrali, ma puntare ad un nuovo modello di impresa attenta all'evoluzione del mercato ed in particolare alla cosiddetta green economy.

In questa prospettiva sarà avviata la Borsa Lavoro come strumento utile per adeguare i lavoratori e i soggetti a cui è destinata (da accordo nazionale) alle mutate dinamiche del mercato così da poterli riprofessionalizzare e permettergli un rientro in un settore profondamente cambiato e in continua evoluzione.

A sostegno della partecipazione alla formazione si prevede l'attivazione di un contributo presenza a tutti i lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni: disoccupati - lavoratori in cassa integrazione straordinaria; - lavoratori in mobilità, provenienti o meno dal settore edile. Il contributo presenza sarà orario e definito in apposito regolamento entro aprile 2016.

Il contributo previsto per la partecipazione alle attività formative della BLEN, senza ulteriore carico per le imprese, è quello determinato dall'accordo delle Parti Sociali del 26 marzo 2012. L'applicazione di tale prestazione sarà oggetto di monitoraggio annuale.

Le OO.SS. svolgeranno il loro ruolo di facilitatori radicati sul tutto il territorio regionale e l'ente dovrà organizzare la presenza in base alle richieste pervenute senza ulteriori costi.

Condividono l'utilità della formazione per creare le condizioni affinchè si possa reggere e sostenere il sistema, conservare e preservare l'attività svolta ed agevolare il reinserimento nel mondo del lavoro di chi vi era stato escluso e di eventuali altri nuovi addetti, in particolare i giovani.

Viste le modifiche normative regionali, la formazione edile deve implementare i suoi rapporti con il sistema pubblico e radicarsi maggiormente sul territorio valorizzando le proprie eccellenze. E' inoltre indispensabile partire dalle scuole e con esse intraprendere le necessarie collaborazioni affinchè il valore e la cultura della sicurezza vengano recepite già dai futuri lavoratori.

Nella formazione dei nuovi assunti oltre alle 16 ore obbligatorie viene predisposto un modulo base per la green, modello che potrà essere implementato e affiancato ad altri in base alle analisi di mercato e alle esigenze formative che emergeranno dall'avvio del Blen.it

Oltre alla formazione altro pilastro messo a dura prova dalla crisi, numeri degli infortuni alla mano, è quello sulla sicurezza sul lavoro in un settore ad alto rischio. Occorre anche qui fare uno scatto in avanti, quindi tendere a sviluppare adeguatamente, con l'aumento del numero e della consistenza dei cantieri aperti, il ruolo del CTP nei sopraluoghi, implementare le collaborazioni istituzionali, sul modello di quanto fatto con INAIL Regionale e con questo ultimo particolare strutturare definitivamente il rapporto ed il confronto

Le parti sottoscrittrici del presente contratto si faranno promotrici dell'applicazione del tesserino di riconoscimento e della sua diffusione tramite la cassa edile, prevedendo la definizione di un modello informatizzato che possa contenere l'attività formativa che il lavoratore ha svolto, compresi i corsi sulla sicurezza e gli attestati o patentini per l'uso delle macchine di cantiere, percorsi professionali.

Le parti ritengono inoltre indispensabile estendere l'attività rilevante del CTP nelle visite di cantiere e di assistenza alle imprese ed ai lavoratori in stretto rapporto con gli RLST, ognuno per le proprie competenze e attribuzioni. .

LAVORATORI AUTONOMI

I lavoratori autonomi senza dipendenti del settore edile rappresentano un consistente numero di operatori economici presenti nel settore delle costruzioni; le parti, consapevoli della responsabilità attribuitagli dalla loro funzione e sempre contrastando gli abusi e i falsi utilizzi come lavoro autonomo sono convinte che è opportuno garantirgli l'accesso alla bilateralità nelle modalità e per gli scopi di seguito evidenziati.

Considerando anche l'evoluzione delle procedure del rilascio del DURC on line; si prevede l'accesso di questi lavoratori alle attività formative dal punto di vista della sicurezza sui luoghi di lavoro e della qualificazione professionale oltre ai servizi del CTP Toscana e alla fornitura dei DPI.

Per poter usufruire di tali servizi il lavoratore dovrà presentare richiesta di iscrizione al CTP Toscana e versare un contributo trimestrale pari a 100,00 Euro.

CONGEDI

Si introduce il diritto ad usufruire di 2 giorni di congedo retribuito in caso di nascita di un figlio oltre a quanto previsto dalla legge a tutti i lavoratori dipendenti subordianti, parasubordianrti e apprendisti di imprese edili artigiane. Tali giorni potranno essere usufruiti in aggiunta a quelli previsti per legge ed entro 10 giorni dalla nascita.

INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA E PASTO CALDO

Gli importi orari relativi all'indennità sostitutiva mensa e pasto caldo, concordati nell'accordo regionale del 20 settembre 2012 vengono rivalutati a decorrere dal 1 aprile 2016 secondo gli importi seguenti:

Indennità sostitutiva mensa Euro 0,47

Pasto Caldo in Cantiere Euro 6,53

Eventuali trattamenti di miglior favore concessi a livello aziendale restano in vigore; in tal caso le cifre pattuite nel presente capitolo verranno assorbite fino a concorrenza.

INDENNITA' DI TRASPORTO

Gli importi orari relativi all'indennità di trasporto, concordati nell'accordo regionale del 20 settembre 2012 vengono rivalutati a decorrere dal 1 aprile 2016

- Euro 0,19 per ogni ora di effettivo lavoro.

Nessuna indennità verrà corrisposta qualora l'azienda provveda al trasporto dei lavoratori con mezzi propri prelevandoli in prossimità delle loro abitazioni.

PRESTAZIONI EXTRACONTRATTUALI

Uno degli obiettivi delle parti è quello di rafforzare le risposte che la Cassa Edile riesce a dare ai lavoratori del settore e alle loro famiglie soprattutto in una situazione sociale sempre più complessa proprio a causa della crisi e della precarizzazione del lavoro. Per questo si rende necessario sostenere le prestazioni extracontrattuali con l'obiettivo di aumentare l'incidenza di queste rispetto ai costi di Gestione in maniera strutturale.

A partire dal 1 Aprile 2016 saranno introdotte le seguenti nuove prestazioni:

a) Estensione dei contributi per Protesi a tutti i famigliari a carico.

b) Rimborso giornate lavorative (max 3 per anno solare) non lavorate in caso di ricovero ospedaliero di familiari a carico o coniuge.

c) Rimborso del 20% del costo sostenuto e certificato per la frequentazione di asili nido

CASSA EDILE REGIONALE TOSCANA – CONTRIBUZIONE

A partire dal 1 aprile 2016 per tutte le imprese e i lavoratori iscritti alla CERT e che applicano il CCNL Edilizia Confapi, la contribuzione complessiva subirà la seguente variazione:

	Totale
GESTIONE	2,3
FORMAZIONE E SICUREZZA	0,55
APEO	3,59
VESTIARIO	0,45
RLST	0,1
QACT	0,964
QACN	0,356
LAVORI USURANTI	0,1

Le Parti condividono di incontrarsi entro gennaio 2017 per valutare la sostenibilità delle aliquote così definite con l'unico obiettivo di garantire il mantenimento di tutti i servizi e le prestazioni fornite dalla Cassa Edile a lavoratori e imprese.

RIORGANIZZAZIONE SISTEMA BILATERALE REGIONALE

Nel confermare la validità e l'importanza degli accordi e delle intese regionali sulla riorganizzazione interna degli enti (gestione del personale, software, costi ecc...), sul loro efficientamento e integrazione funzionale, le parti sono convinte che tali decisioni hanno urgenza di essere applicate così da raggiungere il livello di efficacia che si sono prefissate.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

In applicazione da quanto stabilito dall'art 12 del vigente CCNL nella Regione Toscana viene confermato l'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore alla data del 1° novembre 2014.

L'EVR in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti da norme di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Ai fini della determinazione annuale dell'EVR a livello regionale sono utilizzati i seguenti 4 parametri:

1) Numero lavoratori iscritti alla CERT che applicano il contratto CONFAPI

2) Monte Salari denunciato alla CERT delle imprese che applicano il contratto CONFAPI

3) ore dichiarate alla CERT per i lavoratori a cui è applicato il contratto CONFAPI con una tolleranza di più o meno il 5%

4) Ore di formazione pro-capite complessive

La determinazione dell'EVR avverrà secondo i criteri e le modalità di cui all'articolo 39 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini. In particolare, ai fini delle verifiche annuali, verrà effettuata la comparazione dei quattro parametri su base triennale rispetto al triennio di riferimento, individuato specificatamente in quello avente l'ultimo anno con tutti i dati consolidati dei cinque indicatori.

Ai fini della determinazione dell'EVR si conviene che i Parametri sopra indicati, se positivi, determineranno un riconoscimento nella misura massima possibile, come previsto nell'articolo 12 del CCNL e pari al 4%.

L'EVR avrà validità a partire dal mese di luglio 2015.

Considerato il permanere della congiuntura economica del settore le parti concordano che l'EVR maturerà a partire dal mese di aprile 2016.

L'EVR, determinato sulla base dei parametri sopra riportati, verrà erogato in quote mensili a decorrere dalla busta paga relativa al mese di marzo 2016 per tutti i dipendenti in forza nelle aziende a questa data.

Entro il 31 maggio di ogni anno le parti si incontreranno per verificare l'andamento dei parametri utile a definire l'EVR da erogare a partire dal 1° luglio dello stesso anno.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rinvia a quanto disciplinato nell'articolo 12 e 39 del CCNL del 12 novembre 2014.

L'EVR sarà definito come dal presente contratto fino a sottoscrizione di un nuovo integrativo regionale di settore e verificato anno per anno in base alle regole sopra condivise.

Letto, confermato e sottoscritto.

Confapi Aniem Toscana Avisiano Pellegrini _____

Maurizio Doccini _____

Aviano Savelli _____

Giuseppe Sciacca _____

FILLEA CGIL Toscana Giulia Bartoli _____

FILCA CISL Toscana Ottavio De Luca _____

FENEAL UIL Toscana Ernesto D'Anna _____

VERBALE DI ACCORDO

Verifica e determinazione annuale EVR

Il giorno 04 aprile 2016 presso la sede territoriale di Confapi Aniem Toscana di Poggibonsi (SI) si sono incontrati:

Per la **Confapi Aniem Toscana** Avisiano Pellegrini, Maurizio Doccini, Aviano Savelli, Giuseppe Sciacca

Per la **Feneal UIL Toscana** il Seg. Generale Ernesto D'Anna

Per la **Filca CISL Toscana** il Seg. Generale Ottavio De Luca

Per la **Fillea CGIL Toscana** il Seg. Generale Giulia Bartoli

Premesso che

In data odierna è stato sottoscritto l' "Integrativo Regionale per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese edili ed affini della Regione Toscana",

In base al disposto dal vigente CCNL del 12 novembre 2014 è stata prevista all'articolo 12 del su citato "Integrativo", la conferma dell'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR),

Ritenuto

Di procedere alla verifica, su base territoriale, dell'andamento degli indicatori presi a riferimento ai fini della determinazione dell'EVR che le imprese sono tenute ad erogare ad operai ed impiegati in forza nel periodo 1° luglio 2015 – 31 luglio 2016,

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

La verifica degli indicatori territoriali è stata effettuata per l'anno 2015/16 raffrontando la media del triennio 2012/2013/2014 sulla media del triennio 2011/2012/2013 ai fini delle verifiche per gli anni successivi al 2015/16, ogni triennio slitterà in avanti di un anno.

Per l'anno 2015/16, le verifiche dell'andamento degli indicatori presi a riferimento ai fini della corresponsione dell'EVR, hanno determinato questa situazione :

Parametro 1 – negativo

Parametro 2 – negativo

Parametro 3 – Positivo

Parametro 4 – Positivo

Pertanto vi è il riconoscimento dell' EVR per due dei quattro Parametri definiti pari al 60% dell'importo concordato a livello regionale, secondo quanto riportato nella Tabella 1.
Gli importi così determinati saranno corrisposti in importi mensili secondo le seguenti modalità di pagamento.
Gli importi della Tabella 1 riferiti all'EVR di competenza 2015/2016 saranno erogati mensilmente a partire dalla busta paga di aprile 2016,
Le Parti si danno atto che gli importi dell'EVR riconosciuti ai sensi del presente Accordo presentano i requisiti richiesti dalla vigente normativa ai fini del prescritto regime contributivo e fiscale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Confapi Aniem Toscana Avisiano Pellegrini _____

Maurizio Doccini _____

Aviano Savelli _____

Giuseppe Sciacca _____

FILLEA CGIL Toscana Giulia Bartoli _____

FILCA CISL Toscana Ottavio De Luca _____

FENEAL UIL Toscana Ernesto D'Anna _____

TABELLA 1) EVR – IMPORTI ANNO 2015/16	
LIVELLI	EVR – Importo mensile €
7°	40,61
6°	36,55
5°	30,46
4°	28,42
3°	26,39
2°	23,75
1°	20,3