

TESTO UNICO DEI CONTRATTI COLLETTIVI TERRITORIALI PER LE IMPRESE COOPERATIVE DI REGGIO EMILIA

2006



nani Tedeschi

In copertina disegno di Nani Tedeschi

CEMA

CASSA EDILE DI MUTUALITÀ E DI ASSISTENZA - REGGIO EMILIA

42100 Reggio Emilia - Largo Giambellino, 17/1 - Tel. 0522 302942 - Fax 0522 791923
http: www.cassaedil-cemare.it - e-mail: cema-cassaedil@comune.reggio-emilia.it

CEMA

INDICE

Art. 1 - Relazioni industriali.....	Pag. 4
Art. 2 - Osservatorio e mercato del lavoro....	» 10
Art. 3 - Occupazione	» 12
Art. 4 - Qualificazione del settore e ruolo della C.E.M.A.....	» 13
Art. 5 - Ambiente di lavoro, sicurezza e prevenzione.....	» 16
Art. 6 - Formazione professionale e ruolo della Scuola Edile	» 21
Art. 7 - Appalto e subappalto.....	» 30
Art. 8 - Inquadramento professionale.....	» 36
Art. 9 - Indennità di funzione (quadri) e di ruolo	» 39
Art. 10 - Orario di lavoro	» 42
Art. 11 - Indennità territoriale di settore e premio di produzione per gli impiegati	» 46
Art. 12 - Elemento Economico Territoriale.....	» 47
Art. 13 - Trasferta	» 52
Art. 14 - Lavoro fuori sede e indennità di disagio	» 58
Art. 15 - Mensa	» 59
Art. 16 - Trattamento economico in malattia, infortunio e malattia professionale	» 62
Art. 17 - Trattamento economico in caso di gravidanza e puerperio	» 63
Art. 18 - Ferie	» 64

Art. 19 - Trattamento economico per ferie, festività, riposi annui	»	64
Art. 20 - Accantonamento per gratifica natalizia	»	65
Art. 21 - Autisti e conduttori di mezzi aziendali	»	66
Art. 22 - Indennità attrezzi	»	67
Art. 23 - Indennità lavori in alta montagna	»	67
Art. 24 - Indennità per lavori speciali	»	68
Art.24 bis - Vestiario	»	69
Art. 25 - Diritti sindacali	»	69
Art. 26 - Riconoscimento dei patronati confederali I.N.C.A. - I.N.A.S. - I.T.A.L.	»	70
Art. 27 - Multe e trattenute	»	71
Art. 28 - Quote sindacali e di adesione contrattuale	»	71
Art. 29 - Cassa Edile (C.E.M.A.)	»	71
Art. 30 - Tossicodipendenze	»	74
Art. 31 - Familiari portatori di handicap	»	75
Art. 32 - Lavoratori stranieri	»	75
Art.32 bis - Norma Transitoria	»	76
Art. 33 - Decorrenza e durata	»	76
Art. 34 - Esclusiva di stampa	»	77
Indice allegati	»	78

TESTO UNICO DEI CONTRATTI COLLETTIVI TERRITORIALI PER LE IMPRESE COOPERATIVE DI REGGIO EMILIA

Addì 24 ottobre 2006 in Reggio Emilia

tra

- l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro (A.N.C.P.L.) del Settore edile di RE aderente alla Lega Coop Reggio Emilia rappresentata dal Presidente Ildo Cigarini e Lorenzo Giberti Responsabile Relazioni Industriali,
- il settore delle Cooperative di P.L. aderente a Confcooperative - Unione Provinciale di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Vanni Ceccardi

e

la FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, rappresentate rispettivamente dai Sigg. Marco Morisi - Rosario Cosma - Matteo Alberini - Marco Messori - Irene Velotti
le RSU: Antonio Bellelli, Gian Luca Gambarelli, Alessandro Lazzari, Denis Ligabue, Nico Rasi, Barbara Serra.

viene redatto il presente Testo Unico dei Contratti Collettivi Territoriali integrativi da valere, in tutto il territorio della provincia di Reggio Emilia, per tutte le Imprese Cooperative di Produzione e Lavoro

che svolgono le lavorazioni indicate dal C.C.N.L. cooperativo vigente e per tutti i lavoratori da esse dipendenti.

ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti ritengono si debba intervenire sulla definizione di un quadro di relazioni industriali che, introducendo un processo di reciproche informazioni, consenta di rendere agibile l'informazione preventiva sui processi di sviluppo settoriale e su quelli di ristrutturazione delle imprese Cooperative, (fermo restando che gli aspetti di merito andranno affrontati in sede aziendale).

A tal fine si rende necessaria la costituzione di un comitato territoriale consultivo paritetico, che sarà chiamato in seguito Comitato Paritetico Provinciale (C.P.P.).

Il comitato territoriale svolgerà un compito di analisi e verifica dell'informazione e non di contrattazione che rimane prerogativa delle strutture sindacali.

A) INFORMAZIONE PREVENTIVA

Sulle scelte produttive, al C.P.P. verranno fornite informazioni preventive sugli indirizzi generali (specie per le innovazioni tecnologiche), sui principali programmi di consolidamento e di espansione e sull'occupazione nel movimento cooperativo di produzione e lavoro.

A fronte di situazioni di crisi settoriale tali da configurare processi diffusi e significativi di riconversione produttiva e/o di ristrutturazione aziendale, riguardanti più imprese aderenti ad una delle Associazioni territoriali Cooperative firmatarie del presente Contratto integrativo provinciale, si darà luogo ad una informazione preventiva sulle linee di possibile intervento e sui relativi progetti con le diversificazioni produttive previste, le nuove tecnologie da immettere, i riflessi sugli addetti del settore e delle imprese coinvolte.

Le parti concordano che la fase di confronto sopra richiamata dovrà svilupparsi nei tempi compatibili con l'assunzione delle decisioni di merito da parte delle strutture competenti.

Le parti concordano che non saranno prese iniziative significative di riconversione e ristrutturazione settoriale ed aziendale senza aver prima espletato l'informazione ed il confronto sopradetto.

L'informazione preventiva ed il confronto sindacale, pertanto, intervengono nella fase successiva all'iter di approvazione formale del progetto iniziale (secondo procedure interne alla Cooperazione) e preventiva alla definizione del progetto finale e del piano di fattibilità.

B) COMPOSIZIONE DEL COMITATO

Le parti nel prendere atto delle differenze esistenti tra le strutture produttive dell'A.N.C.P.L. e UNIONE DELLE COOPERATIVE convengono di istituire (fermo restando quanto sopra concordato) distinti

comitati territoriali.

La loro composizione, che è paritetica, verrà formalizzata dalle parti entro 1 (uno) mese dalla stipula del presente accordo.

C) INFORMAZIONE TERRITORIALE

Di norma semestralmente o su richiesta di una delle parti, in appositi incontri il Comitato Paritetico Provinciale discuterà su:

- prospettive produttive, con articolazioni per i vari comparti dell'edilizia, aree geografiche e aziende;
- previsioni e programmi su investimenti o disinvestimenti complessivi in riferimento alle attuali strutture produttive, ai segmenti e tipologie di mercato;
- programmi di innovazioni tecnologiche ed organizzative con articolazioni per comparti, aree geografiche e aziende;
- programmi di ricerca e formazione, previsione di finanziamenti ad esse finalizzati e loro incidenza sul totale degli investimenti, sua finalizzazione ed entità degli addetti interessati;
- struttura occupazionale disaggregata per comparti, aree geografiche di provenienza, aziende, distinta per sesso, classi di età, qualificazione, lavoratori soci e dipendenti.

D) LIVELLO AZIENDALE

Fermo restando quanto previsto a livello aziendale e dall'art. 3 del C.C.N.L. sulla metodologia del-

l'informazione, a fronte di progetti che comportino sostanziali mutamenti dell'organizzazione del lavoro dovuti ad innovazione tecnologica, organizzativa e/o di prodotto oppure significativi processi aziendali di ristrutturazione o riconversione produttiva, si attiverà una fase di verifica congiunta sull'argomento anche con l'eventuale nomina di gruppi di lavoro bilaterali che non avranno però carattere negoziale, per produrre approfondimenti e valutazioni di merito sia su aspetti specifici che generali, secondo la seguente procedura:

- a) informazione alla RSU e alle OO.SS. di categoria territoriali;
 - b) su richiesta delle RSU e/o delle OO.SS. di categoria, attivazione di una fase di verifica congiunta sull'argomento con possibilità di approfondimento su aspetti specifici quali i riflessi sul dato occupazionale, sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro;
 - c) possibilità di coinvolgere, nella suddetta fase, lavoratori dell'azienda che non siano membri di RSU, nonché di esperti;
 - d) valutazione di eventuali ipotesi gestionali alternative ed esame di eventuali ulteriori progetti.
- La procedura sopra definita dovrà svilupparsi in tempi tali da consentire gli approfondimenti previsti e compatibili con l'assunzione delle opportune decisioni di merito da parte delle strutture competenti della

cooperativa. Pertanto, essa interverrà successivamente all'approvazione formale del progetto iniziale, secondo le procedure interne all'impresa e in ogni caso preventivamente alla definizione del progetto finale e del piano di fattibilità.

Durante questa fase istruttoria le RSU si impegnano a non promuovere iniziative di lotta sindacale e le Aziende si asterranno dall'assumere decisioni sulla materia in oggetto. Il mancato rispetto di una delle parti della procedura sopra definita, libera l'altra parte dai vincoli della procedura medesima.

Relativamente ai progetti di scorporo o trasferimento di azienda, unificazioni di imprese o cessazioni di attività, la Cooperativa, direttamente o tramite l'Associazione Territoriale alla quale aderisce, informerà, preventivamente alla decisione di merito, la RSU e le OO.SS. di categoria territoriali.

A richiesta dei suddetti organismi sindacali si attiverà una fase di confronto preventivo sui motivi che presiedono al progetto, sulle modalità e sui tempi di attuazione, nonché sui riflessi che si produrranno sull'insieme delle condizioni di lavoro del personale occupato.

Quanto previsto nei commi precedenti dovrà svolgersi in tempi coerenti con l'assunzione delle opportune decisioni di merito da parte della cooperativa e nel rispetto delle disposizioni del Decreto Legislativo 2 febbraio 2001, n. 18.

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.

– 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.

ART. 2 - OSSERVATORIO E MERCATO DEL LAVORO

Le parti, nel riaffermare l'esigenza della costituzione di un Osservatorio Nazionale e Regionale così come previsto dall'art. 2 del C.C.N.L. 24.05.2004, convengono di costituire, anche nell'ambito Provinciale, un Osservatorio al fine di migliorare la comprensione dei fenomeni che caratterizzano il

mercato del lavoro nel settore edile, sostenere i processi di mobilità ed acquisire informazioni sul mercato delle costruzioni.

Tale Osservatorio non avrà struttura propria, ma si avvarrà del contributo operativo di C.E.M.A., sarà sede di analisi e confronto, ricercando prioritariamente le relazioni con i diversi interlocutori interessati sul piano provinciale.

I compiti del predetto organismo nella prima fase, dovranno essere:

- a) mettere a punto una anagrafe generale provinciale inerente il mercato del lavoro. Tale anagrafe dovrà rilevare il numero degli addetti suddivisi per operai, impiegati, quadri, sesso, età, provenienza, qualifica e grado di formazione professionale, nonché l'orientamento di nuove leve verso il settore;
- b) consentire attraverso l'impostazione di un sistema anagrafico, la costante individuazione delle esigenze occupazionali e di mobilità all'interno e all'esterno del settore;
- c) acquisire informazioni sugli appalti pubblici assegnati, le loro modalità e condizioni nonché le motivazioni che eventualmente impediscano l'effettuazione delle gare d'appalto, l'avvio di lavori assegnati, il blocco di cantieri, oltreché informazioni sull'andamento degli investimenti privati;
- d) acquisire informazioni sulle dinamiche in atto nel sistema delle Imprese.

Le Parti individuano nell'Osservatorio la sede in cui potrà svilupparsi una riflessione ed un approfondimento circa la dinamica e le tendenze occupazionali in atto nelle imprese cooperative, nel contesto di un'analisi più generale dei fattori che caratterizzano il comparto delle costruzioni e delle dinamiche e tendenze occupazionali presenti nelle altre realtà imprenditoriali del settore.

Nello spirito di quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 20.05.2004, le Parti sottoscritte considerano di notevole importanza che le imprese osservino - con il massimo di tempestività - le procedure di informazione e/o di confronto previste dal complesso della legislazione vigente nei casi in cui si ravvisi l'esigenza di fare ricorso alla cassa integrazione guadagni (per motivi diversi dalle intemperie stagionali) o ad altri ammortizzatori sociali.

ART. 3 - OCCUPAZIONE

Le parti convengono sull'urgenza di provvedimenti indispensabili al rilancio ed alla qualificazione del settore per una nuova competizione del mercato, anche internazionale, in un sistema di regole certe e definite.

In questo contesto le parti concordano che nella gestione delle crisi e dei processi di ristrutturazione vengano utilizzati, in via prioritaria, tutti gli strumenti di legge e tutte quelle misure di sostegno al reddito e di solidarietà sociale, alternativi all'espulsione dal

lavoro quali:

- cassa integrazione straordinaria;
- contratti di solidarietà;
- mobilità da posto a posto di lavoro verso aziende cooperative e/o soluzione di continuità (passaggio diretto) verso collegate e controllate;
- distacco temporaneo, così come previsto dall'art. 8 III comma L. 236/93;
- mobilità sostenuta da percorsi formativi e/o di riqualificazione professionale.

ART. 4 - QUALIFICAZIONE DEL SETTORE E RUOLO DELLA CEMA

1) Le parti ritengono che per una più puntuale conoscenza della materia, per migliorare il governo delle dinamiche del settore e la sua qualificazione, vadano ricercate soluzioni contrattuali che permettano alle casse edili di essere anche strumento operativo per:

- raccogliere ed elaborare dati generali e disaggregati, utili ad individuare possibili fenomeni di lavoro nero, evasione delle ore lavorate e delle norme contrattuali e di legge;
- utilizzare tali dati anche per fornire informazioni alle Parti e agli Enti assistenziali ed assicurativi e preposti alla attività ispettiva;

- acquisire dati da fornire alle stazioni appaltanti pubbliche.

Le Parti convergono inoltre sulle iniziative e atti che la C.E.M.A. dovrà assumere come di seguito, fermo restando che tali iniziative dovranno valere per entrambe le casse edili e tutte le imprese operanti nella provincia di Reggio Emilia.

Pertanto:

- la C.E.M.A. dovrà integrare l'attuale modulistica di tutte le voci ed istituti contrattuali e di legge che abbiano valenza economica, anche se non utili a determinare l'imponibile per il calcolo della contribuzione alla C.E.M.A.;
- la C.E.M.A., quando sussiste una motivata ragione, ha la facoltà di acquisire dall'impresa ogni documento utile per effettuare controlli incrociati tra la denuncia alla Cassa e quelle inoltrate agli enti previdenziali e assicurativi.
Le imprese sono considerate in regola con gli obblighi derivanti dall'iscrizione alla C.E.M.A. quando hanno adempiuto a tali richieste;
- nel caso di appalti pubblici la denuncia mensile alla C.E.M.A., da parte delle imprese appaltatrici e subappaltatrici, avverrà per cantiere. In tal caso andranno denunciate anche le prestazioni dei lavoratori trasfertisti, sia pure iscritti alla cassa edile di provenienza.
- la C.E.M.A. dovrà dare corso ad una indagine per individuare le imprese non iscritte alle casse

- edili;
- le imprese aggiudicatrici devono comunicare alla C.E.M.A. i nominativi delle imprese esecutrici a cui vengono affidate opere in sub-appalto

Le certificazioni verranno rilasciate dalla C.E.M.A. come segue:

Certificati di regolarità contributiva:

- a) media delle ore denunciate nei 12 mesi precedenti;
- b) media del numero degli addetti dell'impresa nei 12 mesi precedenti;
- c) tasso di rotazione degli addetti nei 12 mesi precedenti.

Certificati liberatori (separatamente per ogni impresa esecuttrice):

- a) media delle ore denunciate nel cantiere;
- b) media dei lavoratori occupati nel cantiere;
- c) monte salari denunciato;
- d) rispetto della normativa contrattuale relativa all'informazione sui subappalti.

- 2) Le parti inoltre interverranno congiuntamente sulle stazioni appaltanti pubbliche affinché:

- sia applicata la norma di legge e contrattuale che stabilisce che le imprese operanti nei cantieri pubblici siano tenute all'iscrizione presso le casse edili della provincia ove ha sede il cantiere, comprendendo nella denuncia mensile a

solo scopo informativo, i lavoratori trasfertisti. (Sono considerati "trasfertisti" i lavoratori a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro abbia carattere continuativo con l'azienda);

- siano forniti alle casse edili i dati relativi all'importo del monte salari previsto per ogni appalto pubblico;
- sia acquisita copia della comunicazione di inizio e fine cantiere dei lavori privati da parte degli Uffici Tecnici Comunali.

Le Parti concordano, in coerenza con quanto previsto al punto VII dell'Accordo Nazionale 04.02.2002 e in attesa del Protocollo di cui alla lettera h), l'istituzione di un Tavolo provinciale con tutte le associazioni imprenditoriali, le OO.SS. del settore e gli istituti interessati per verificare forme, modalità e regole (coerenti con le disposizioni nazionali) per la realizzazione dello Sportello Unico per la provincia di Reggio Emilia di cui al punto VII/d) del sopracitato Accordo.

ART. 5 - AMBIENTE DI LAVORO, SICUREZZA E PREVENZIONE

Per ottemperare alla norma in materia di sicurezza e prevenzione sul lavoro (D. Lgs. 626/94 e successive integrazioni e modificazioni) le parti consi-

derano integrante del presente accordo l'intesa del 01.12.1997 (Allegato C) con la quale si è convenuto di costituire il Comitato Paritetico Territoriale (C.P.T.) per la prevenzione degli infortuni nelle piccole e medie imprese industriali private e nelle imprese cooperative edili della provincia di Reggio Emilia, nonché il conseguente atto costitutivo.

Per il funzionamento del suddetto C.P.T., a far tempo dal 01.05.1998, si conviene un contributo a carico delle imprese pari allo 0,30% sugli elementi di cui all'art. 64, punto 3), lettera a) del C.C.N.L. 24.05.2004 per gli operai, nonché all'art. 80 (punti 1, 2 e 3) dello stesso C.C.N.L. 24.05.2004 per gli impiegati e quadri.

Con riferimento a quanto stabilito dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive integrazioni e/o modificazioni, le parti convengono:

- 1) di prevedere per i lavoratori neoinseriti in attività di cantiere o che non abbiano mai svolto formazione di primo ingresso relativamente a tali attività, sino a 16 ore complessive di formazione in materia di sicurezza e di salute (comprehensive delle ore previste dall'art. 29 del C.C.N.L. 24.05.2004);
- 2) di destinare, in applicazione dell'Accordo Interconfederale del 05.10.1995, 32 ore alla formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

– Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
Fermo restando che nelle imprese cooperative reg-

giane (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).

Trascriviamo qui di seguito il testo dell'art. 4 del contratto integrativo provinciale edili - settore cooperative del 19/10/1989, perchè la nuova legislazione in materia di sicurezza, nel frattempo entrata in vigore dà contenuti certi a molte parti dell'articolato contrattuale, mentre in altri passaggi l'articolo stesso, pur se datato, integra e rafforza ciò che la legge impone (laddove ci si riferisce al C.d.D. si intende aggiornato in R.S.U.).

- a) *E' riconosciuto al Consiglio dei Delegati e di Cantiere in applicazione dell'art. 9 della legge n. 300 del 20.5.70 il diritto di verificare con la Direzione Aziendale le eventuali situazioni che si possono determinare in ragione della collocazione dei lavoratori nel processo produttivo, in relazione ai tempi e carichi di lavoro, ritmi ed organici ed ogni altra situazione attinente alla esecuzione del lavoro al fine di evitare ogni qualsiasi conseguenza pregiudizievole in ordine alla salute ed integrità fisica dei lavoratori.*
- b) *Al fine di rendere efficace un'azione preventiva e di difesa della salute dei lavoratori i C.d.D. e i Delegati di Cantiere, previa comunicazione alla*

Direzione Aziendale e per ogni fase del processo di costruzione, promuoveranno la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute avvalendosi di istituti specializzati delle U.S.L. (servizi di Medicina Preventiva del Lavoro).

- c) Si concorda inoltre che alle Assemblee di cantiere o di impresa potranno partecipare rappresentanti previsti alla lettera b) del presente articolo.*
- d) I risultati di tali indagini o accertamenti saranno oggetto di esame fra Direzione e C.d.D. per la ricerca e l'adozione di utili provvedimenti al fine di salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.*
- e) Gli oneri necessari per sostenere gli interventi previsti nei paragrafi precedenti sono a totale carico dell'azienda.*

Allo scopo di dare piena applicazione al presente articolo e nell'intento comune di operare positivamente per tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, le parti convengono sugli obiettivi di seguito riportati.

Sicurezza e prevenzione infortuni

- 1. Le parti concordano sul fatto che occorra avviare una politica di intervento sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro con iniziative concrete che*

consentano non soltanto il controllo sull'applicazione della normativa antinfortunistica nei cantieri e nelle unità produttive ma anche la diffusione della cultura della sicurezza ed il potenziamento degli strumenti e delle misure di prevenzione.

In ragione di quanto sopra definito, il comune obiettivo per il periodo di vigenza del presente accordo diventa quello di lavorare per determinare ulteriori miglioramenti in tema di protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, anche attraverso azioni specifiche e programmi di sicurezza relativi alle diverse unità produttive.

In sede provinciale, in sede aziendale e nelle sedi di comune presenza, andranno pertanto definiti percorsi che attraverso un articolato insieme di analisi, studio e proposta permettano di conseguire risultati positivi e duraturi nel tempo.

2. Omissis

3. Omissis

4. Omissis

ART. 6 - FORMAZIONE PROFESSIONALE E RUOLO DELLA SCUOLA EDILE

- 1) Le parti individuano nella formazione e nell'aggiornamento professionale una delle leve fondamentali della politica di crescita e di sviluppo delle*

risorse umane e in ragione di ciò convergono sulla necessità di favorire, in sede aziendale, in sede provinciale e di comune presenza, azioni ed interventi utili a favorire tale processo.

La dinamicità dei processi organizzativi, le novità in quelli produttivi, l'utilizzo di nuove tecnologie e della automazione sia nel lavoro impiegatizio che in produzione, sono fattori che rendono i tempi della durata della competenza professionale più brevi rispetto al passato e rendono pertanto essenziale accompagnare la vita professionale dei lavoratori con momenti di formazione ed aggiornamento professionale.

In tale contesto si conviene che in sede aziendale andranno ricercate soluzioni atte a favorire processi di crescita professionale dei lavoratori anche attraverso la partecipazione a specifici processi di formazione.

- 2) In coerenza con quanto definito al punto precedente, annualmente in sede aziendale andranno esaminate le politiche ed i piani aziendali in materia di formazione e aggiornamento professionale.

Sempre in sede aziendale, annualmente, le parti si incontreranno per verificare i risultati delle iniziative e dei programmi di formazione realizzati e per verificare le linee generali in materia di formazione per l'anno successivo.

In ragione dei programmi di cambiamento organizzativo, innovazione tecnologica e/o di prodotto, e/o di azioni specifiche di sviluppo di aree o

settori aziendali, e delle conseguenti specifiche esigenze di miglioramento e di crescita professionale dei lavoratori edili, le parti esamineranno eventuali fabbisogni formativi che tali programmi determinano.

- 3) Le parti riconoscono l'importante ruolo che, nel contesto sopra delineato, può esercitare l'Ente di Formazione Professionale Edile (E.F.P.E.) come momento di sintesi e raccolta di un più articolato insieme di fabbisogni di riqualificazione, aggiornamento e formazione professionale dei lavoratori edili.

Il ruolo di E.F.P.E., in un quadro caratterizzato da pluralità di istituti e momenti di formazione, potrà inoltre risultare di valido supporto alle imprese nei processi di formazione professionale per le nuove figure inserite nel processo produttivo in edilizia.

Quanto definito all'Art. 2 (dove si conviene di istituire un osservatorio provinciale sul mercato del lavoro nel settore e del ruolo che in tale osservatorio potrà giocare l'E.F.P.E. stesso), non potrà che determinare significative ricadute in termini di capacità di analisi e di lettura dei cambiamenti che interessano il settore delle costruzioni.

- 4) Le parti concordano pertanto che sia necessario:
- acquisire ogni elemento conoscitivo inerente la prevalente richiesta delle varie e differenziate figure professionali.

A tale fine occorre usufruire di un costante aggiornamento di dati e di rilevazioni almeno annuale che consenta di valutare le esigenze del settore per ciò che riguarda le figure professionali tradizionali e quelle rivolte a nuovi sistemi costruttivi e specializzazioni in genere connesse al costituirsi di imprese operanti nelle varie fasi lavorative degli appalti.

Per soddisfare tali esigenze ci si dovrà avvalere sia della banca-dati delle casse edili già operanti per la elaborazione di numerosi dati e che dovranno ampliare le proprie rilevazioni, che con quelle di provenienza cooperativa, per offrire una conoscenza dei problemi che il settore manifesta.

- valorizzare l'attuale struttura della scuola professionale per realizzare attività formative, sentiti i lavoratori e le aziende interessate, anche in sedi decentrate e all'occorrenza, con stages aziendali su progetti di ristrutturazione e riconversione soprattutto per i lavoratori posti in CIG e per le aziende che abbiano discusso e concordato con le OO.SS. i programmi di ristrutturazione;
- concordare che ai lavoratori disponibili a partecipare ai corsi predisposti dalla E.F.P.E., in intesa con l'azienda, venga data la possibilità di utilizzare quanto previsto dall'art. 27 del CCNL 24.05.2004 - Diritto allo studio, per corsi di formazione, aggiornamenti formativi ricorrenti o monografici;

- convenire e incentivare corsi specifici per l'aggiornamento di impiegati, tecnici, quadri, ricercatori, con l'onere relativo a carico delle aziende in misura proporzionale fra le stesse in rapporto al personale avviato ai corsi;
- convenire, per quanto concerne i giovani assunti con contratti di formazione e lavoro, che la formazione teorica potrà avvenire anche nell'ambito dei progetti predisposti dall'E.F.P.E., o di altri enti e organismi esistenti ed idonei.

5) Stante lo stretto collegamento tra la programmazione della formazione professionale con quella produttiva, ogni iniziativa promossa dovrà prevedere e valutare l'impegno delle imprese all'assunzione degli allievi che hanno frequentato i corsi.

L'attestato di idoneità rilasciato dalla Scuola Professionale alla conclusione dei corsi di addestramento dalla stessa organizzati, sarà riconosciuto rilevante ai fini dell'inquadramento professionale dei lavoratori interessati semprechè siano adibiti a mansioni inerenti la materia di addestramento.

6) Annualmente dovrà essere predisposto un piano di attività corredato dal relativo impegno finanziario, che dovrà essere accertato e garantito prima di avviare i programmi deliberati.
Per il relativo finanziamento le organizzazioni territoriali provvederanno secondo le modalità e

nelle misure previste dall'art. 75 del C.C.N.L. 24.05.2004. Le coperture finanziarie occorrenti, potranno essere ricercate anche attraverso contributi esterni (Regione, Comunità Europea, Provincia, ecc.).

L'attività dell'E.F.P.E. viene regolata dallo Statuto e, per quanto non previsto dal presente articolo, dall'accordo del 15.11.1968 e successive integrazioni.

- 7) Le parti, anche alla luce degli sviluppi che la trattazione della materia potrà avere con i prossimi rinnovi del C.C.N.L. concordano di mantenere aperta una sede di confronto sul tema della formazione professionale in sede provinciale.

Alla luce dell'esperienza sin qui consolidata, le associazioni cooperative dichiarano il proprio interesse a che vengano rafforzate le iniziative di collaborazione e coordinamento tra l'E.F.P.E. e la Scuola Edile, anche attraverso la predisposizione di progetti comuni.

Le parti concordano che l'E.F.P.E. organizzi corsi per la formazione teorico-pratica e di riqualificazione professionale previsti in materia di sicurezza, nonché per quella prevista dall'art. 22 del Dls. 626/94 e successive modificazioni.

Inoltre le parti convengono sulla opportunità di tenere sotto stretta osservazione gli aspetti di equilibrio nella gestione economico-finanziaria dell'E.F.P.E., tenuto conto delle prospettive di programmazione dell'attività nei prossimi anni.

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 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.

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.

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 dall'EFPE e con esso coordinandosi. In tal senso l'EFPE è tenuto a stabilire modalità e forme di questo coordinamento;
- ✓ 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.

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.

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.

ART. 7 - APPALTO E SUBAPPALTO

Partendo da quanto previsto in materia della legislazione vigente e con l'intendimento di seguire i profondi cambiamenti intervenuti nel ciclo produttivo, le parti rilevano, circa la cessione di opere o lavorazione in appalto o subappalto, l'esigenza di favorire consorzi di imprese artigiane o singole imprese, che abbiano le caratteristiche di specializzazione, qualificazione e comprovata correttezza nell'applicazione del dettato contrattuale stabilito in materia di lavoro dai C.C.N.L. e degli accordi locali.

La presenza sui cantieri di diverse dimensioni di impresa, caratterizzate per organicità e affidabilità sotto il versante imprenditoriale, è una delle condizioni per il superamento di forme deteriori di subappalto e ciò permette una migliore tutela dei lavoratori di

tutte le imprese che operano nei cantieri stessi.

Nella ricerca delle imprese esterne chiamate ad operare sui cantieri si andrà ad un approfondimento delle indagini di mercato per favorire il ricorso ad imprese caratterizzate da affidabilità ed organicità. Le imprese si faranno carico di inserire nei contratti di subappalto l'impegno di prendere in visione i libri paga, libri matricola, nulla osta di avviamento al lavoro, ricevute dei pagamenti effettuati agli istituti di previdenza ed assicurativi ed alle casse edili nonché tutti gli altri documenti occorrenti ad un approfondito esame della regolarità nella corrispondenza delle retribuzioni, nel versamento dei contributi e in genere nella coerente integrale assunzione di tutti gli obblighi ed adempimenti contrattuali e di legge e sull'osservanza delle norme antinfortunistiche.

Qualora, per effetto di eventuali subappalti, si verificassero condizioni per cui non fosse possibile la piena occupazione dei lavoratori dipendenti dell'Impresa madre, la stessa è tenuta a non attribuire in subappalto quelle lavorazioni che possono essere eseguite in proprio e ad assegnarle, sentite le RSU, a quei lavoratori che fossero in grado di eseguirle.

Nel rispetto del C.C.N.L. 24.05.2004 le norme previste all'art. 46 dello stesso (orario di lavoro), valgono anche per l'impresa subappaltatrice. Di conseguenza l'orario di cantiere dell'impresa madre è vincolante anche per l'impresa che esegue il subappalto.

E' inoltre convinzione delle parti, che l'utilizzo di forme di decentramento, mentre da un lato permette di qualificare e salvaguardare meglio l'occupazione dell'azienda madre, dall'altro lato consente sia il mantenimento di una sostanziale stabilità occupazionale nel settore che un più rapido sviluppo organizzativo e tecnologico dei modi di gestione e produzione dell'impresa.

In questo quadro, al fine di dotarsi di strumenti utili al fine di garantire un efficace controllo del decentramento produttivo si conviene quanto segue:

1) Livello provinciale

Le parti si impegnano ad attivare momenti di confronto in sede provinciale allo scopo di definire percorsi che consentano di rendere pienamente operative tutte le disposizioni contenute nell'art. 5 del C.C.N.L. 24.05.2004. Le occasioni di confronto, di cui al comma precedente, coinvolgeranno le associazioni politico-sindacali di rappresentanza e le aziende cooperative del settore.

2) Livello aziendale

Le imprese cooperative si impegnano:

- a) a dare comunicazione, 15 giorni prima dell'inizio dei lavori, alle RSU, al Sindacato Territoriale ed alla C.E.M.A, delle eventuali fasi produttive che si intendono appaltare o subappaltare, specificando i tempi di esecuzione, la

qualità e la quantità della manodopera che vi sarà impegnata, nonché la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e relativa dichiarazione dell'impresa medesima di applicazione del C.C.N.L. e degli accordi locali come da allegato A;

- b) a prevedere successivamente a quanto previsto al punto precedente ed a richiesta delle OO.SS., uno specifico momento di esame sulle caratteristiche di organicità e di affidabilità imprenditoriale delle aziende cui sono affidate lavorazioni in appalto o subappalto;
- c) a riferire in apposito incontro e a richiesta delle OO.SS. aziendali e territoriali, con di norma una cadenza comunque quadrimestrale, sui cantieri aperti nel periodo di riferimento precedente e sulle prospettive per il periodo successivo, dedicando particolare attenzione alle fasi produttive affidate e/o che si intendono affidare ad imprese esterne;
- d) ad incontrarsi con le organizzazioni sindacali, in presenza di problemi nell'osservanza da parte delle imprese esterne delle disposizioni contrattuali o di legge in materia di lavoro, per definire misure e percorsi atti a gestire le singole situazioni.

Quanto sopra per favorire un processo di qualificazione del decentramento produttivo e la cor-

retta applicazione di quanto previsto da leggi e contratti in materia di lavoro.

3) Confronto con Enti Pubblici

Le Parti intendono operare, anche congiuntamente, nei confronti degli Enti Pubblici affinché nei pubblici appalti e per gli aspetti di loro competenza, possano favorire, attraverso l'adozione di opportuni criteri selettivi, una maggiore qualificazione dei processi produttivi in edilizia.

Per tutto ciò potranno essere definiti specifici protocolli da inserire nei capitolati di appalto, con criteri che valorizzino le tecnologie applicate, i livelli occupazionali, la solidità finanziaria dell'impresa, il rispetto dei contratti di lavoro, delle leggi e delle norme in materia di sicurezza del lavoro, la certezza dei tempi di realizzo dell'opera.

Conseguentemente ai risultati del confronto con gli Enti Pubblici, le parti si impegnano ad attivare momenti di approfondimento atti a definire le modalità di riconoscimento delle imprese qualificate che operano sul decentramento produttivo. Quanto sopra al fine di verificare le possibili implicazioni gestionali in un contesto che dovrà interessare tutte le realtà imprenditoriali operanti nel settore.

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, ALLEGATO A al presente accordo, 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.

ART. 8 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

“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 rinviarne 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.”

A fronte dei significativi cambiamenti intervenuti nel

ciclo produttivo e gestionale, che hanno portato le cooperative a misurarsi con problematiche di natura tecnica, organizzativa e gestionale anche su commesse di grosse dimensioni e complessità, le parti ritengono praticabile, sulla base di verifica da compiersi in ogni singola azienda, la collocazione di lavoratori con inquadramento operaio al 7° livello. A tale scopo si individuano alcuni criteri di riferimento utili all'applicazione di tale livello (vedi profilo del Capo cantiere in 7° livello allegato "D" al presente accordo).

Il confronto fra le parti ha permesso di evidenziare la naturale contraddizione fra la dinamicità dell'organizzazione del lavoro coi relativi fabbisogni professionali e la staticità di un sistema formale di profili destinato a misurare i vari gradi di professionalità operanti in azienda.

In attesa di produrre i necessari adeguamenti in occasione del rinnovo del prossimo C.C.N.L., le parti convengono di operare in sede aziendale le necessarie verifiche e, ove comunemente lo si ritenga praticabile, introdurre modifiche nei profili professionali o integrazione degli stessi, finalizzate a meglio cogliere le singole specificità aziendali.

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."

Automatismo

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.

ART. 9 - INDENNITA' DI FUNZIONE (QUADRI) E DI RUOLO

1) Ai lavoratori inquadrati nei livelli 5° Super, 6°, 7° e 8° i quali, pur non appartenendo alla categoria quadri, ricoprono ruoli di rilevante responsabilità in funzioni gestionali, tecniche, amministrative o di produzione potranno, nelle imprese ove ciò risulti necessario, essere corrisposte indennità differenziate legate alla funzione e/o all'incarico svolto.

L'individuazione delle figure interessate andrà attuata in sede aziendale all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale della coo-

perativa; le indennità eventualmente riconosciute (che di seguito indicheremo con INDENNITA' DI RUOLO) saranno assegnate in relazione alla professionalità individuale, alle responsabilità gestionali attribuite ed espresse e sottoposte a criteri di valutazione soggettivi ed oggettivi opportunamente esplicitati.

In relazione a quanto stabilito ai commi precedenti, si conferma che non vi è corrispondenza automatica tra appartenenza ai sopra citati livelli professionali ed il riconoscimento della indennità di ruolo.

L'indennità di ruolo eventualmente riconosciuta, andrà assorbita sino a concorrenza dalla attribuzione della indennità di funzione nel caso di passaggio del lavoratore interessato nella categoria quadri e/o da indennità con le medesime finalità (comunque denominate) eventualmente definite da sedi contrattuali di livello superiore.

- 2) Il riconoscimento della indennità di ruolo, di cui al precedente punto 1) assorbe sino a concorrenza eventuali indennità, o riconoscimenti economici, comunque denominati, aziendalmente corrisposti a riconoscimento della funzione e/o incarico svolto.
- 3) Ai soli fini applicativi si stabilisce che il valore minimo mensile della indennità di ruolo eventualmente riconosciuta è di € 33,57. A decorrere dall'01/11/2006 questo importo minimo è elevato ad Euro 40,00 mensili.

Detta indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L. nonchè utilizzata ai fini del calcolo del T.F.R.

Le parti convengono che in sede aziendale, dovranno essere esplicitati i criteri soggettivi e oggettivi utili ai fini dell'applicazione di quanto definito ai punti precedenti.

- 4) Quanto previsto ai precedenti punti 1), 2) e 3) potrà trovare applicazione solo in carenza di specifica regolamentazione aziendale in materia.

Le parti si danno inoltre atto che indennità legate alla funzione e/o al ruolo rimangono di esclusiva pertinenza della sede di trattazione aziendale, (salvo quanto eventualmente definito, con carattere di generalità, in sede di C.C.N.L.).

Le parti sottoscritte si danno reciprocamente atto che il confronto in sede aziendale sulle materie della Indennità di Funzione (Quadri) e della indennità di ruolo potrà svolgersi con le modalità e nei limiti previsti dal C.C.N.L. 24.05.2004 (artt. 6, 7 e 15) e dalla contrattazione collettiva territoriale.

Le parti auspicano che la trattativa per il rinnovo del vigente C.C.N.L., nell'ambito dei propri lavori, affronti anche il tema dei Quadri e delle altre figure che ricoprono ruoli di rilevante responsabilità funzionale, aggiornando la relativa normativa e fornendo ad imprese e RSU elementi utili per lo sviluppo del confronto a livello aziendale.

ART. 10 - ORARIO DI LAVORO

A fronte dei notevoli cambiamenti che interessano il mercato delle costruzioni, cooperative e OO.SS. ritengono che il farsi soggetti attivi nella gestione dei processi complessivi permetta di creare le condizioni per il raggiungimento di più elevati livelli di produttività per le imprese e favorire migliori condizioni di lavoro, attraverso un più ragionevole utilizzo degli impianti e una più corretta corrispondenza tra le esigenze del ciclo produttivo e dei lavoratori nella gestione degli orari. Nel contempo ciò permetterebbe alle parti di praticare una politica di difesa e di possibile sviluppo dell'occupazione.

Le parti concordano di definire in 40 ore settimanali l'orario di lavoro normale per tutti i mesi dell'anno. Le parti convengono che l'applicazione dell'Art. 46 bis del C.C.N.L. 24.05.2004, superando il precedente regime di orario delle 35 ore settimanali nel periodo di 8 settimane decorrente dal 1° lunedì di dicembre, rende possibile la fruizione collettiva delle ore di riposo annuo di cui allo stesso Art. 46 bis attraverso specifica contrattazione aziendale, per la sperimentazione e gestione di nuovi regimi di orario di lavoro.

Per i lavoratori impegnati fuori provincia, a livello di singola impresa, ed in ragione dei diversi regimi di lavoro, dei problemi produttivi presenti, della distanza dei cantieri dalla sede, tra cooperativa e

RSU si verificherà la possibilità di gestire orari di lavoro che rendano meno disagiata la presenza dei lavoratori stessi su tali cantieri.

Al fine di uniformare la contrattazione su questa materia le parti concordano sui seguenti indirizzi:

- 1) Fermo restando quanto previsto dall'art. 18 - Ferie del presente accordo, le parti concordano di definire a livello aziendale, entro il primo trimestre di ogni anno, il calendario annuo di lavoro favorendo il governo delle ferie, delle ex festività, e dei permessi per riduzione di orario, e nel contempo connetterli ai fattori che caratterizzano l'impresa nel suo rapporto con il mercato nonché agli interessi dei lavoratori occupati.
- 2) In sede aziendale in occasione della definizione dei calendari annui di lavoro e/o delle sue periodiche verifiche le parti potranno definire specifiche modalità di utilizzo delle riduzioni di orario di lavoro (R.O.L.) contrattualmente previste.
Al fine di ricercare le soluzioni gestionali più opportune per i singoli contesti applicativi ed in attesa di una trattazione più completa della materia che le sedi contrattuali di livello superiore potranno definire, si conviene che le soluzioni individuate vengano applicate a titolo sperimentale.
Le modalità e le situazioni applicative, utili ai fini delle sperimentazioni di cui al comma precedenti, sono quelle definite dal vigente CCNL e dai punti 4 e 5 del presente articolo unitamente alla

scelta di favorire migliori condizioni di lavoro per i lavoratori interessati.

Quanto definito ai commi precedenti potrà essere riferito a singoli settori, aree produttive o unità organizzative, pertanto in sede aziendale potranno risultare diverse le singole modalità applicative.

- 3) A livello aziendale, in ragione delle specifiche esigenze che ne determinano il ricorso e sempre salvaguardando il pieno utilizzo degli impianti e delle potenzialità produttive dell'area organizzativa cui si riferisce la sperimentazione, le Parti potranno prevedere l'utilizzo delle ore di R.O.L. contrattuali e di ogni altra normativa occorrente a migliorare il rapporto tra prestazione flessibile della attività lavorativa ed esigenze dei lavoratori.
- 4) A livello aziendale potranno, previo accordo tra le parti, avvenire sperimentazioni (all'interno delle 40 ore settimanali) sull'ampliamento delle ore di apertura dei cantieri, degli stabilimenti e degli uffici nell'arco della giornata, attraverso l'utilizzo di orari sfalsati di presenza al lavoro rapportati alla specificità del settore.
Inoltre, a livello aziendale, previo accordo tra le parti, in stabilimenti e/o cantieri con particolari esigenze produttive, si potranno definire doppi turni di lavoro comprendenti anche il sabato.
- 5) Le parti riconoscono che nelle imprese, a fronte di esigenze connesse a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità della domanda, e/o

all'esigenza di favorire un migliore utilizzo degli impianti ed una più rapida esecuzione dei lavori, possono definirsi orari di lavoro diversificati.

Con riferimento a quanto sopra si potranno concordare in sede aziendale orari settimanali in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti o cantieri.

Ciò potrà corrispondere anche al prolungamento dell'orario settimanale di lavoro in periodi concordati tra le parti fino ad un massimo di 45 ore settimanali e comunque non superiore alle 40 ore medie nell'anno solare, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi a conguaglio nei periodi di minore intensità produttiva.

Tempi, modalità e criteri dei riposi compensativi saranno definiti consensualmente tra imprese e RSU.

Non si darà luogo ad orario flessibile al di sopra delle 40 ore settimanali in concomitanza dell'utilizzo di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, nella stessa unità produttiva.

Per un maggiore utilizzo degli impianti ed un raggiungimento di più elevati livelli di produttività è demandata alla contrattazione aziendale il conseguimento di accordi sperimentali sui regimi di orario (prevedendo l'utilizzo delle ore di R.O.L., delle festività cadenti di domenica, nonché riduzioni di orario aggiuntive e di altre forme individuate fra le parti).

- 6) Le parti, anche relativamente a quanto previsto ai punti precedenti, intendono per il periodo di vigenza del presente C.I.P. definire occasioni di

analisi, studio e approfondimento della materia mettendo a disposizione dei diversi interlocutori i risultati di analisi e ricerche eventualmente compiuti.

Nota a verbale

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.

**ART. 11 -
INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE E PREMIO DI PRODUZIONE PER GLI IMPIEGATI**

Indennità Territoriale di Settore Operai (ITS)*

Livelli	Importo mensile dal 01/07/2006	Importo mensile dal 01/09/2007
7	€ 256,74	€ 332,20
6	€ 229,43	€ 294,11
5	€ 197,52	€ 252,50
4	€ 175,07	€ 224,12
3	€ 165,46	€ 211,09
2	€ 153,04	€ 194,00
1	€ 138,71	€ 174,64

Ai lavoratori operai inquadrati al livello 5S la quota mensile dell'ITS sarà pari ad € 204,23 a decorrere dall' 01/07/2006 e ad € 259,21 a decorrere

dall'01/09/2007.

Premio di Produzione Impiegati (PPI)*

Livelli	Importo mensile dal 01/07/2006	Importo mensile dal 01/09/2007
8	€ 295,39	€ 385,22
7	€ 256,74	€ 332,20
6	€ 223,23	€ 287,91
5	€ 191,32	€ 246,30
4	€ 167,84	€ 216,89
3	€ 155,65	€ 201,28
2	€ 141,16	€ 182,12

Ai lavoratori impiegati inquadrati al livello 5S la quota mensile del PPI sarà pari ad € 198,04 a decorrere dall' 01/07/2006 e ad € 253,02 a decorrere dall' 01/09/2007.

*Nota: Le cifre contenute nella tabella sono la sommatoria del ITS e PPI congelato secondo l'art. 6 del CCNL 06.07.1995 e del consolidamento previsto successivamente dagli accordi nazionali.

**ART. 12 -
ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE**

Viene istituito, in attuazione degli articoli 6, 52, 81 del CCNL 06. 07.1995 e confermati nei successivi rinnovi, e degli accordi 23. 04.1997 e 24. 02.1998,

l'Elemento Economico Territoriale (EET), determinato, in coerenza con quanto previsto dal protocollo 23. 07. 1993 e dall'art.2 del D.L. 25.03.1997 n.67 convertito in legge n.135 del 23. 05. 1997, dall'andamento complessivo del settore edile della provincia di Reggio Emilia con particolare riferimento a quello cooperativo.

Per il periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Provinciale, l'EET sarà correlato ai seguenti indicatori:

- a. importo complessivo di aggiudicazione degli appalti pubblici e valore economico complessivo degli oneri di urbanizzazione nella provincia di Reggio Emilia (dati rilevabili da sistema informativo SITAR della Regione Emilia Romagna, dal rapporto annuale " Mercato delle Costruzioni " del CRESME, dal rapporto semestrale sugli appalti di QUASAP e dai bilanci comunali della provincia di Reggio Emilia);
- b. numero delle ore lavorate e denunciate in CEMA con particolare riferimento alle imprese cooperative;
- c. numero delle ore di Cassa Integrazione ordinaria e straordinaria riferite al settore edile, rilevabile presso l'INPS e la CEMA con particolare riferimento alle imprese cooperative.
Entro il mese di dicembre di ogni anno le parti si incontreranno per verificare i risultati degli indicatori riferiti all'anno edile (1 ottobre/30 settembre)

immediatamente precedente e per confrontarli con i valori medi che i medesimi indicatori hanno avuto nei 4 anni edili precedenti.

Verrà costituita, presso la CEMA (che avrà il compito di raccogliere i dati dalle fonti sopra indicate), una banca degli stessi che opportunamente aggiornata faciliti il compito della verifica annua di cui sopra.

Per giudicare negativo o positivo il dato complessivo dei parametri sopradescritti, si conviene di dare un peso percentuale del 70% al parametro a); del 15% al parametro b) e del 15% al parametro c).

Tenendo in considerazione che l'andamento molto positivo e costante degli ultimi anni, ha prodotto la maturazione sempre del massimo del valore del premio, si concorda quanto specificato nella tabella seguente:

Risultato degli indicatori	Valore economico dell'EET
Positivo fino ad una tolleranza negativa del 25% riferito alla media del quadriennio precedente	Misura massima stabilita dall'accordo nazionale 30.03.2006
Negativo oltre il 25% fino al 30%	80% della misura massima di cui sopra
Negativo oltre il 30%	Verifica congiunta delle cause e definizione conseguente circa l'erogabilità dell'EET o l'ammontare dello stesso

Importo dell'EET

visto quanto stabilito in materia di **Elemento Economico Territoriale (EET)** dal CCNL 30/03/2006 (punto III), si concorda quanto segue:

1) a decorrere dal *mese di Gennaio 2006* e sino a tutto il *mese di Giugno 2006*, non essendo intervenuti nuovi accordi in materia con conseguente ultrattività del Contratto Collettivo Territoriale per le imprese cooperative edili di Reggio Emilia (CIP) del 20/11/2002, si intende confermata la tabella delle somme mensili erogabili a titolo di acconto di EET già vigente e qui di seguito riportata:

Livello	€
8°	179.67
7°	150.92
6°	129.36
5°	109.96
4°	98.10
3°	91.27
2°	81.93
1°	71.87

2) a decorrere dal mese di *Luglio 2006* e sino a tutto Agosto 2007, in attesa delle verifiche annuali previste dall'art. 12 del CIP 20/11/2002, le somme mensili erogate a titolo di acconto dell'EET saranno le seguenti:

Livello	€
8°	136,01
7°	114,24
6°	97,93
5°	83,24
4°	74,26
3°	69,09
2°	62,02
1°	54,40

3) Dal mese di *Settembre 2007*, in attesa delle verifiche annuali previste dall'art. 12 del CIP 20/11/2002, le somme mensili erogate a titolo di acconto dell'EET saranno le seguenti:

Livello	€
8°	107,75
7°	90,51
6°	77,58
5°	65,94
4°	58,83
3°	54,74
2°	49,13
1°	43,10

Qualora, in sede di verifica annuale, l'EET da erogare in base al risultato raggiunto fosse inferiore

agli acconti già corrisposti nell'anno di riferimento, il relativo conguaglio sarà operato sugli acconti mensili dell'anno successivo.

Fermi restando i vincoli posti dal CCNL, la struttura dell'EET potrà essere integrata o modificata in occasione delle verifiche di fine anno in considerazione del carattere sperimentale di tale struttura di indicatori.

Norma transitoria

Tenuto conto della diversa previsione contenuta nei contratti nazionali di settore circa la definizione dell'E.E.T. ed al solo fine di garantire l'omogeneità di trattamento dei lavoratori nell'ambito territoriale, le Associazioni delle Cooperative della Provincia di Reggio Emilia, pur riaffermando il valore del principio contenuto nell'art. 6 lettera d) del CCNL 06/07/95, impegnano le proprie associate a computare detto E.E.T. come elemento utile agli effetti della determinazione dei diversi istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R., salvo intervengano diverse disposizioni contrattuali in materia.

ART. 13 - TRASFERITA

A) Disposizioni generali

- La presente disciplina è stabilita ad integrazione e in applicazione degli articoli 61 e 91

del C.C.N.L. vigente.

- E' considerato in trasferta il lavoratore comandato a prestare la propria opera al di fuori del territorio del Comune nel quale si trova la sede aziendale di riferimento (o se specificato all'atto dell'assunzione il cantiere per il quale è stato assunto) in un luogo situato ad oltre 6 km. sia dalla sede aziendale o dal cantiere predetti che dalla propria residenza o dimora abituale.
- Al lavoratore, qualora sia tenuto ad utilizzare il proprio automezzo per recarsi sul luogo di trasferta, viene riconosciuto un rimborso chilometrico determinato nella misura del 55% delle tariffe ACI in vigore dal 01.05 di ogni anno per classi di potenza fiscale dei veicoli in produzione. Detta percentuale si applica sulla tariffa dei veicoli alimentati a benzina per la fascia da 13 a 16 HP con percorrenza media annua di 20.000 Km. e da 16 a 20 HP con percorrenza media annua di 30.000 Km. per i veicoli alimentati a gasolio. Sono fatte salve le normative o consuetudini aziendali in essere di miglior favore.

B) Trasferta operai

- Il trasporto dell'operaio dalla sede aziendale al cantiere verrà di norma effettuato con mezzi aziendali. Ove ciò non sia possibile e il

viaggio avvenga con utilizzo di mezzi pubblici, verranno rimborsate a piè di lista al lavoratore le relative spese.

Quando il trasporto sul luogo della trasferta non può avvenire nei modi sopra richiamati e l'operaio sia tenuto ad utilizzare il proprio automezzo, si applicherà la norma di cui al terzo punto del precedente paragrafo A).

- 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.

Trasferta operai senza pernottamento

All'operaio comandato in trasferta è riconosciuta una indennità giornaliera di importo differenziato per fasce chilometriche (distanza tra sede aziendale di riferimento o cantiere di assunzione e luogo della trasferta). I valori giornalieri della 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.	A decorrere dal 01/01/2008	A decorrere dal 01/01/2009
	Euro	Euro	Euro
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 35 km	4,90	5,10	5,10
da oltre 35 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

La presente indennità costituisce specifica ed esauritiva applicazione di quanto previsto nel 2° comma dell'art. 61 del CCNL 24.05.2004 (diaria), rappresentando la medesima indennità (da valutarsi congiuntamente agli altri punti della presente disciplina della trasferta) un trattamento di miglior favore.

Trasferta operai con pernottamento

All'operaio comandato in trasferta con pernottamento

è riconosciuta, in luogo di quella prevista al punto precedente, una indennità giornaliera che, a decorrere dalla di entrata in vigore del presente accordo è pari a Euro 16,80. A decorrere dal 01/01/2008 il valore giornaliero sarà pari a Euro 17,60.

C) Trasferta impiegati

Trasferta impiegati senza pernotto

All'impiegato comandato a prestare la propria attività lavorativa in luogo diverso dalla sede aziendale di riferimento (o dal cantiere di assunzione se specificato all'inizio del rapporto di lavoro) è riconosciuta una indennità giornaliera come di seguito specificato. 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.	A decorrere dal 01/01/2008	A decorrere dal 01/01/2009
	Euro	Euro	Euro
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 vigente C.I.P., 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."

Trasferta impiegati con pernotto

In caso di trasferta con pernottamento l'indennità giornaliera a decorrere dalla di entrata in vigore del presente accordo è pari a € 16,80. A decorrere dal 01/01/2008 il valore giornaliero sarà pari a € 17,60.

- Con le indennità giornalieri di cui ai due punti precedenti le parti hanno inteso dare specifica ed omogenea operatività applicativa a quanto previsto nei tre alinea del 2° comma dell'art. 91 del C.C.N.L. in materia di indennità o compenso forfettario per gli impiegati in trasferta, definendo un trattamento complessivamente più favorevole e quindi sostitutivo di tali indennità o compensi forfettari.

D) Disposizioni finali

- La disciplina della trasferta contenuta nel presente articolo sostituisce integralmente quanto previsto in materia di preesistenti accordi aziendali, fatte salve le condizioni più favorevoli. Resta inteso che quanto definito nel presente articolo non è cumulabile con analoghi trattamenti in essere aziendali.
- Per quanto non previsto dal presente articolo restano immutate le disposizioni di cui agli articoli 61 e 91 del C.C.N.L. 24/05/2004.

ART. 14 - LAVORO FUORI SEDE E INDENNITA' DI DISAGIO

L'operaio comandato a prestare la propria opera in un luogo situato a più di 6 km. di distanza sia dalla propria residenza o abituale dimora che dalla sede aziendale di riferimento o dal cantiere di assunzione (se specificato al momento della stessa), il quale non è in trasferta in quanto il luogo della prestazione lavorativa è all'interno del territorio del Comune in cui si trova la sede aziendale di riferimento (o il cantiere di assunzione) ha diritto ad una indennità giornaliera di disagio nella misura sottoindicata:

Fasce km	A decorrere dalla data di entrata in vigore del C.I.P.	A decorrere dal 01/01/2008
	Euro	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

L'indennità di cui sopra non compete ai lavoratori in trasferta.

Nell'ipotesi di cui al primo comma, all'operaio che per recarsi sul luogo di lavoro sia tenuto ad utilizzare il proprio automezzo verrà riconosciuto il rimborso chilometrico delle spese sostenute, calcolato con lo stesso criterio indicato al 3° comma della lettera A) dell'art. 13 del presente accordo.

ART. 15 - MENSA

Allo scopo di promuovere e garantire il diritto al godimento del servizio mensa, viene definita la seguente normativa.

Il servizio mensa sarà realizzato attraverso l'utilizzo di strutture esistenti (in questo caso recandosi, i lavoratori, nelle mense interaziendali, comunali o

sociali poste nelle vicinanze del cantiere) o attraverso la fornitura sul cantiere del pasto caldo quando ciò sia garantito da parte di centri di confezionamento dei pasti. 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 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. Qualora venga accertata, con valutazione comune fra Direzione Aziendale e RSU l'obiettivo impossibilità di fornire il servizio di mensa (per mancanza di strutture esterne nelle vicinanze del cantiere, quando la zona in cui è stato ubicato il cantiere non venga servita da centri esterni, ecc.) sarà riconosciuta una

indennità sostitutiva di mensa che, a fare data dal 01.11.2006, 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.

Si precisa che in ogni caso l'indennità di cui sopra non deve essere corrisposta qualora i lavoratori, potendo usufruire del servizio mensa interno od esterno al cantiere, rinuncino, per qualsiasi ragione, a tale servizio.

Il pasto è a totale carico dell'azienda nei seguenti casi:

- se il cantiere di lavoro è situato ad oltre 6 km di distanza sia dall'abitazione del lavoratore che dalla sede aziendale di riferimento (anche nell'ipotesi in cui il cantiere si trovi all'interno del territorio comunale in cui è situata la sede aziendale);
- oppure se il cantiere di lavoro è situato ad una distanza di almeno 15 km. dall'abitazione del lavoratore e di almeno 3 km dalla sede aziendale.

**ART. 16 -
TRATTAMENTO ECONOMICO IN MALATTIA, INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE**

A parziale modifica di quanto previsto dagli artt. 66, 67 Disciplina Speciale P. 1° - Operai e 99, 100 Disciplina Speciale P. 2° - Impiegati e Quadri del C.C.N.L. del 12/05/2004, si conviene quanto segue:

- a) in caso di malattia, T.B.C. ed in qualsiasi condizione di ricovero ospedaliero, ai lavoratori operai, apprendisti e assunti con contratti di formazione e lavoro, l'azienda anticiperà alle normali scadenze di paga un trattamento pari al 100% della retribuzione, ciò a partire dal primo sino al 180mo giorno, per i successivi 90 giorni il 50% della retribuzione e in alternativa l'equivalente di quanto riconosciuto dall'INPS.
Oltre ai 270 giorni si farà riferimento a quanto previsto dal regolamento della C.E.M.A..
- b) Per i lavoratori impiegati assunti con contratto di formazione e lavoro o come apprendisti in caso di malattia valgono i trattamenti e le disposizioni previste all'art. 99 del C.C.N.L. 24.05.2004.
- c) In caso di infortunio o malattia professionale, in applicazione a quanto previsto all'art. 67 del C.C.N.L. del 24.05.2004, il lavoratore ha diritto alle normali scadenze di paga, all'anticipazione da parte dell'impresa dell'indennità a carico del-

l'INAIL, e ad una integrazione sino al raggiungimento del 100% della retribuzione cui avrebbe diritto in caso di normale prestazione lavorativa, al netto da ritenute di legge e contrattuali, a partire dal primo giorno e sino a guarigione clinica.

Qualora l'indennità a carico dell'INAIL copra il 100% della normale retribuzione, considerato che in tale indennità sono compresi anche istituti che non rientrano nella retribuzione corrente, l'impresa, tenuto conto di quanto previsto dal citato art. 67, erogherà al lavoratore quote salariali applicando alla retribuzione "normale teorica" il coefficiente 0,045.

La retribuzione oraria da integrare al lavoratore assente per malattia, T.B.C., infortunio o malattia professionale, è quella normalmente percepita dal lavoratore nel mese in cui si verifica o ha continuità l'evento stesso.

Le ore retribuite sono 40 settimanali (8 ore al giorno per 5 giorni dal lunedì al venerdì compresi) con esclusione delle sole festività infrasettimanali, per le quali vale la normativa di cui all'art. 19 - punto B - del presente integrativo.

**ART. 17 -
TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO**

Per tutto il periodo di astensione obbligatoria, alle lavoratrici è assicurato il 100% della retribuzione alle normali scadenze di erogazione.

ART. 18 - FERIE

Si stabilisce il diritto per i lavoratori al godimento di 3 settimane consecutive di ferie, nel periodo compreso tra il 15 giugno e il 15 settembre di ogni anno.

La data e le modalità di godimento delle ferie saranno stabilite di comune accordo, tra RSU e Azienda, di norma entro il 30 aprile di ogni anno, tenendo presenti le esigenze dei lavoratori e le esigenze produttive delle imprese cooperative.

La quarta settimana di ferie è da godere preferibilmente nel restante periodo dell'anno ed essa potrà anche essere frazionata.

ART. 19 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, FESTIVITÀ, RIPOSI ANNUI

A parziale modifica degli artt. 46 bis, 55, 57 e 58 del C.C.N.L. 24.05.2004, si concorda che il trattamento economico per le ore di ferie, festività e riposi annui, è corrisposto ai lavoratori direttamente in busta paga dall'impresa contestualmente alla retribuzione del periodo di godimento, secondo le seguenti modalità:

- a) le giornate di ferie e festività sono retribuite a 8 ore cadauna con la paga oraria globale di fatto; analogo trattamento retributivo compete per le

festività religiose ricorrenti durante le prime due settimane di Cassa Integrazione Guadagni;

- b) le festività che ricorrono durante il periodo di malattia, T.B.C., infortunio o malattia professionale sono pagate sempre ad 8 ore cadauna con la paga oraria globale di fatto in modo distinto dal trattamento dovuto per anticipazione di malattia o infortunio. Nel caso di infortunio o malattia professionale, gli importi corrisposti per retribuire le festività sono equivalenti alla differenza fra quanto corrisposto dall'INAIL ed il 100% della stessa festività;
- c) le ore dei riposi annui sono retribuite con la paga oraria globale di fatto;
- d) al fine della maturazione del periodo di ferie annuale, verrà considerato il periodo che va dal 01 settembre di ogni anno al 31 agosto dell'anno successivo.

ART. 20 - ACCANTONAMENTO PER GRATIFICA NATALIZIA

L'accantonamento presso la C.E.M.A. relativo agli importi di gratifica natalizia è del 10%. Tale percentuale sarà pertanto accantonata per tutte le ore lavorate ordinarie; per le ore contrattuali perdute dal lavoratore per malattia, T.B.C., infortunio o malattia

professionale; per le ore retribuite a titolo di ferie, festività e riposi annui.

Si precisa che l'accantonamento del 10% al lavoratore che abbia superato il 180° giorno di malattia, è da calcolarsi prendendo a riferimento il salario pieno relativo alle ore lavorabili nel mese e le eventuali festività.

La liquidazione degli importi di gratifica natalizia avverrà da parte della C.E.M.A. in una unica soluzione entro il 15 dicembre di ogni anno.

ART. 21 - AUTISTI E CONDUTTORI DI MEZZI AZIENDALI

Nel caso in cui un dipendente alla guida di un veicolo dell'impresa e nell'espletamento del proprio lavoro cagioni a terzi danni patrimoniali e/o personali, l'impresa provvederà direttamente al risarcimento del danno per la parte eventualmente non coperta dall'assicurazione obbligatoria relativa alla circolazione dei veicoli e inoltre farà fronte alle eventuali spese legali nei diversi gradi di giudizio.

Se dal fatto di cui al 1° comma derivi al dipendente la sospensione o il ritiro della patente, l'impresa garantirà allo stesso, a tempo indeterminato, il posto di lavoro, salvo che il sinistro sia stato cagionato da dolo o colpa grave del medesimo lavoratore, accertato giudizialmente.

ART. 22 - INDENNITA' ATTREZZI

Ai lavoratori che si servono di attrezzi di lavoro usuali di loro proprietà verrà corrisposta dall'azienda una indennità di € 23,75 annue.

Qualora l'azienda fornisca direttamente al lavoratore, in ragione delle diverse fasi lavorative, gli attrezzi di lavoro necessari per l'espletamento del proprio lavoro, ad esclusione degli attrezzi di durata pluriennale che il lavoratore usa a livello personale, verrà corrisposta dall'azienda un'indennità annua di € 7,13 se richiesta la custodia degli stessi.

Resta inteso che, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'indennità di cui sopra quanti sono i mesi di anzianità di servizio alle dipendenze dell'azienda. La frazione di mese superiore ai giorni 15 viene considerata a questi effetti come mese intero.

ART. 23 - INDENNITA' LAVORI IN ALTA MONTAGNA

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 oltre mezz'ora di cammino fuori dalle stra-

de ordinarie o debba viaggiare con un automezzo, per almeno un'ora, su strade non asfaltate, oppure lavori in fondo a torrenti, canali, ecc.

ART. 24 - INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI

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 cestel-

li 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.

ART. 24 bis - Vestiaro

Ferme restando le intese o le procedure aziendali già in essere, le cooperative che al momento non dispongano di apposita regolamentazione forniranno agli operai indumenti adeguati alle specifiche condizioni di lavoro.

ART. 25 - DIRITTI SINDACALI

Ad integrazione dell'art. 7 del C.C.N.L. 09/02/2000, si precisa che per l'espletamento dei propri compiti, la RSU ha a disposizione un monte ore annuo di permessi così stabilito per Cooperative:

da	1	a	70	dipendenti	288	ore annue retribuite
da	71	a	200	dipendenti	576	ore annue retribuite
da	201	a	500	dipendenti	864	ore annue retribuite
da	501	a	650	dipendenti	1.152	ore annue retribuite
oltre	650			dipendenti	1.440	ore annue retribuite

**ART. 26 -
RICONOSCIMENTO DEI PATRONATI CONFEDERALI I.N.C.A. - I.N.A.S. - I.T.A.L.**

- a) In applicazione dell'art. 12 della legge 300 del 20/05/70 si riconosce ai patronati confederali INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL il diritto di svolgere come parte integrante delle OO.SS. le attività previste dal decreto legislativo n. 804 del 29.07.1947 e dagli articoli 5-9-11 della legge 300/70, nelle imprese e nei cantieri.
- b) I patronati suddetti saranno rappresentati azien-
dalmente dalla RSU in quanto patronati delle
Confederazioni Sindacali.
La RSU potrà a sua volta nominare, al proprio
interno, Delegati dei Patronati, i quali godranno
di tutti i diritti e prerogative contrattuali e di legge
previste per la RSU.
- c) L'azienda è tenuta, nel rispetto della normativa
vigente, su richiesta della RSU o dei Delegati
preposti alla attività di patronato, a comunicare
tutte le notizie e i dati riguardanti i propri dipen-
denti, necessari allo svolgimento dell'attività dei
patronati stessi soprattutto in ordine ai problemi
previdenziali e della salute.

**ART. 27 -
MULTE E TRATTENUTE**

I proventi delle multe e trattenute, che non rappre-
sentano risarcimento di danni, saranno devoluti a
favore del fondo C.E.M.A. da destinarsi alle assi-
stenze in favore degli iscritti.

**ART. 28 -
QUOTE SINDACALI E DI ADESIONE CONTRAT-
TUALE**

Fermo restando il sistema vigente di riscossione
delle quote sindacali (trattenuta mensilmente in busta
e pagata sull'accantonamento di gratifica natalizia),
per tutto quanto concerne le quote di adesione
contrattuale, le Cooperative applicheranno quanto
concordato da specifici protocolli di intesa sottoscritti
da FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.

**ART. 29 -
CASSA EDILE (C.E.M.A.)**

Il contributo per il funzionamento della C.E.M.A., a
norma dell'art. 73 del C.C.N.L. 24/05/2004 viene
determinato nella misura deliberata dal Consiglio di
Amministrazione della C.E.M.A. in misura propor-
zionale a carico dell'impresa e a carico del lavora-
tore dipendente, da calcolarsi sugli elementi della
retribuzione soggetti al premio per l'assicurazione
contro gli infortuni.

La quota di contributo a carico degli operai deve essere trattenuta dalla Cooperativa sulla retribuzione corrisposta in ogni singolo periodo di paga.

Le aziende sono tenute a versare alla C.E.M.A. mensilmente sia la quota a loro carico, sia quella a carico degli operai.

Le parti convengono di costituire un tavolo congiunto tra le Associazioni aderenti alla C.E.M.A., finalizzato:

- all'esame nei limiti della compatibilità economica dell'Ente e comunque senza aggravii contributivi per le aziende di nuove forme di assistenza o miglioramento di quelle in essere, nonché forme di valorizzazione della esperienza e dell'anzianità professionale degli operai.

Le parti inoltre s'impegnano ad esaminare il problema dell'accantonamento presso la C.E.M.A. riferentesi a ferie, riposi annui, in relazione agli effetti dell'applicazione della normativa delle trasferte, di cui all'art. 61 del C.C.N.L. 24/05/2004.

- ✓ 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 do-

vrà 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. 30 - TOSSICODIPENDENZE

Fermo restando gli altri requisiti di legge, costituisce titolo per ottenere l'anticipazione del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120, 8° comma, lettera a) del Codice Civile, l'aspettativa concessa al lavoratore in stato di tossicodipendenza o al lavoratore che abbia un familiare in condizioni di tossicodipendenza, per la partecipazione a programmi terapeutici e di riabili-

tazione, secondo le norme della legge n. 162/90, 104/92 ed eventuali integrazioni successive.

Per il lavoratore in stato di tossicodipendenza inoltre si dovrà individuare il suo referente per la riscossione dell'anticipazione.

ART. 31 - FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

Fermo restando quanto stabilito dalla L. 08.03.2000, N° 53 e successive disposizioni applicative, costituisce titolo per ottenere l'anticipazione del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120, 8° comma lettera a) del Codice Civile, l'aspettativa concessa al lavoratore ai sensi del primo comma dell'art. 33 della legge n. 104/92 ("assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone handicappate").

Nel caso di permessi retribuiti, ai sensi del comma 2 art. 33, legge 104/2, la retribuzione verrà computata su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

ART. 32 - LAVORATORI STRANIERI

A richiesta del lavoratore straniero l'azienda si impegna a riconoscere, compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative, il godimento continuativo delle ferie, dei permessi ex-festività e ROL, se motivato dall'esigenza di rientro temporaneo nel paese di origine, fermo restando, anche per il lavoratore

straniero, l'osservanza dei periodi di ferie e di ROL collettive stabilite per l'azienda o per il cantiere.

ART. 32 bis - Norma Transitoria

Le Parti firmatarie concordano di 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 Enti Bilaterali (CEMA, EFPE, 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.

ART. 33 - DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate nei singoli articoli, il presente contratto si applica dal 1° novembre 2006 fino al 31 dicembre 2009, fatte salve diverse disposizioni dettate dalla contrattazione nazionale.

Le parti, inoltre, confermano che tutto quanto non

è stato modificato relativamente al Testo Unico dei contratti collettivi territoriali per le imprese cooperative edili di Reggio Emilia del 20.11.2002 deve intendersi confermato se compatibile con le nuove disposizioni legislative e contrattuali e pertanto il presente deve intendersi quale nuovo Testo Unico.

ART. 34 - ESCLUSIVA DI STAMPA

Le Parti concordano che il presente Testo Unico sarà edito a cura delle parti medesime, che ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti, per il tramite della C.E.M.A. che provvederà alla sua distribuzione alle cooperative a lei associate ed ai lavoratori da esse dipendenti.

Le Parti impegnano le cooperative ed i lavoratori a fare riferimento esclusivamente al testo a stampa del presente Testo Unico, edito in conformità al precedente punto, evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti o diffusi dalle stesse o per tramite della C.E.M.A..

ALLEGATI:**Protocollo di intesa lavoro nero**

- | | |
|---|----------|
| 1) Allegato A - Protocollo d'intesa lavoro nero | Pag. 79 |
| 2) Allegato B - Accordo 19/10/1989 - (Schema di comunicazione subappalto/appalto) | Pag. 93 |
| 3) Allegato C - Accordo 14/03/1996 - (APE e riduzione contributiva) | Pag. 94 |
| 4) Allegato D - Accordo 01/12/1997 - (Accordo costituzione CTP) | Pag. 97 |
| 5) Allegato E - Declaratoria 7° livello di cui all'Art. 8 | Pag. 100 |
| 6) Allegato F - Accordo 26/07/2000 (APE - APES) | Pag. 101 |
| 7) Allegato G - Accordo su Premio Fedeltà | Pag. 104 |
| 8) Allegato H - Accordo 20/11/2002 (Integrazione al regolamento C.E.M.A.: APEO orario flessibile e part-time) | Pag. 107 |

ALLEGATO A

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

PROTOCOLLO DI INTESA

tra

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

ANCPL-LEGACOOP 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 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 esibire 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 for-

me 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.

La cooperativa appaltante trasmetterà all'azienda appaltatrice il piano generale di sicurezza e coor-

dinamento 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 coordi-

natore 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 casi, 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 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.

ALLEGATO B**(Schema di comunicazione Subappalto/Appalto)**

Spett.le C.E.M.A. - Largo Giambellino, 17/1 - Reggio Emilia

In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, ai diversi livelli territoriali di contrattazione, siamo a comunicarvi l'affidamento di lavoro in appalto o subappalto.

1) CANTIERE: _____

2) IMPRESA CUI SONO AFFIDATI I LAVORI: _____

RAGIONE SOCIALE: _____ SEDE DITTA: _____

VIA _____ COMUNE _____ PROV. _____

Posizioni: - INAIL: _____
 - INPS: _____
 - C.C.I.A.A.: _____
 - ALBO ARTIGIANI: _____
 - CEMA: _____
 - CASSA EDILE: _____

3) Natura e caratteristiche lavori affidati: _____

Tempi previsti inizio/fine lavori: dal _____ al _____

Operai previsti n° _____ impiegati previsti n° _____

4) Vengono fornite attrezzature/impianti? SI NO

Se sì, quali? _____

p. Impresa
Firma e Timbro

ALLEGATO C

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 14.03.96 presso la sede della FEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE EMILIA NORD

tra

i rappresentanti della ASSOEDIL-CNA, l'ANIEM-CONFAPI, l'ANACPL-RE, l'UNIONCOOP PRODUZIONE LAVORO di Reggio Emilia rispettivamente nelle persone dei Sigg.ri Gianni Mazzi, Tiziano Tartaglia, Olindo Cervi e Lorenzo Giberti, Maurizio Rizzolo

e

FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL di Reggio Emilia rappresentate dai Sigg.ri William Leoni, Antonio Canova, Marco Morisi

si è convenuto quanto segue

1) ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE

L'operaio matura l'Anzianità Professionale Edile quando, in ciascun biennio, possa fare valere almeno 2100 ore.

Al fine del diritto vengono computate le ore retribuite di:

- lavoro ordinario prestato
- malattia indennizzata dall'INPS

- infortunio e malattia professionale indennizzata dall'INAIL
- ferie
- festività
- congedo matrimoniale
- astensione obbligatoria per maternità
- riposi compensativi o ROL
- servizio militare nei limiti stabiliti dai C.C.N.L.
- CIG speciale nei limiti di 150h annue
- CIG straordinaria
- contratto di solidarietà
- Assemblee e permessi retribuiti previsti dalla L. 300/70 dalla contrattazione collettiva

La presente intesa si applica a partire dal biennio APE utile per l'erogazione del maggio 1996.

2) RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER LE AZIENDE CHE APPLICANO IL CONTRATTO EDILIZIA ARTIGIANI

Considerato: il bilancio positivo del fondo APEO relativo all'anno 1995 e la previsione 1996; il considerevole attivo dell'APEO calcolato in relazione alle imprese che applicano il C.C.N.L. Edilizia Artigiani per l'anno 1995 e l'analoga previsione per il 1996; l'intenzione delle parti di operare introducendo meccanismi premianti per le imprese che praticano e denunciano l'orario contrattuale di lavoro, si conviene di dare mandato al Consiglio di Amministrazione della Cassa Edile C.E.M.A. di procedere alla riduzione del contributo APEO dal 7% al 4,5% per le imprese

che applicano il C.C.N.L. edilizia artigiani.

La riduzione del contributo sarà riconosciuta esclusivamente alle imprese che abbiano denunciato alla C.E.M.A., per tutti i lavoratori in forza, un monte ore mensile pari all'orario di lavoro sancito dal C.C.N.L. edilizia artigiani e dell'integrativo provinciale con esclusione di:

- giorni di assenza ingiustificata con perdita della retribuzione, sanzionati secondo le procedure di legge e della contrattazione collettiva purchè risultino alla C.E.M.A. da atti formali;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione derivanti da procedimenti disciplinari comminati in conformità alle predette procedure;
- giorni non retribuiti causa mancata prestazione lavorativa dovuti a provvedimenti restrittivi della libertà personale;
- assenze giustificate e concordate, in caso di mancata maturazione delle ferie e permessi, per chiusura dell'impresa, per ferie collettive, per ragioni di studio o familiari ed il raggiungimento del luogo di origine purchè risultino alla C.E.M.A. da atti formali.

Il presente accordo ha validità annuale e trascorso tale periodo le parti decideranno la modifica, la reiterazione o l'annullamento dell'accordo anche a seguito della verifica di bilancio.

3) (Omissis)

Reggio Emilia: 19 marzo 1996

Letto, approvato e sottoscritto

ALLEGATO D

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 1.12.97

tra

L'ANIAM/ CONFAPI di Reggio Emilia, rappresentata dal Presidente Geom. Monti Ippolito, assistita dal Geom. Tartaglia Tiziano,
l'A.N.C.P.L. di Reggio Emilia, aderente alla Federazione delle Cooperative dell'Emilia Nord, rappresentata dal Sig. Giberti Lorenzo,
Il settore delle Cooperative di Produzione e Lavoro, aderente all'Unione Provinciale delle Cooperative di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Rizzolo Maurizio,

e

La Fillea - CGIL di Reggio Emilia, rappresentata dai Sig.ri Bassoli Mirto e Beltrami James,
La Filca - Cisl di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Canova Antonio,
La Feneal - Uil di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Morisi Marco,

visti

quanto disposto dal C.C.N.L. per i lavoratori delle Piccole e Medie Industrie Edili del 21.7.95 e dal C.C.N.L. per i lavoratori delle Cooperative di P.L. del 6.7.95;

quanto precedentemente concordato nei rispettivi Contratti Integrativi Provinciali del 18.10.89 e del 19.10.89;

il Decreto Legislativo n. 626 del 19.9.94;
 il Decreto Legislativo n. 494 del 14.8.96;
 il D.M. 7.5.97, così come modificato dal D.M.
 6.8.97;

considerata

la necessità di rendere operativi strumenti specifici per il settore edile, finalizzati alla prevenzione degli infortuni sul lavoro;

l'opportunità di sviluppare appieno le indicazioni in materia di informazione e formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, così come indicato dal D.Lgs. 626/94;

l'importanza di definire uno strumento atto a fornire un supporto e collaborare con le imprese alla predisposizione dei Piani di Sicurezza previsti dal D.Lgs. 494/96 e fornire indicazioni idonee sulle misure di prevenzione da adottare nei cantieri e nei luoghi di lavoro;

la necessità di elaborare studi e ricerche sull'andamento del fenomeno infortunistico nella provincia dei Reggio Emilia e di sviluppare ogni opportuna iniziativa atta ad affrontare il fenomeno, anche in collaborazione con le istituzioni pubbliche competenti in materia di prevenzione

si conviene

di costituire a norma dell' art. 89 del C.C.N.L. per i lavoratori delle Piccole e Medie Industrie Edili del 21.7.95 e dell' art. 29 del C.C.N.L. per i lavoratori delle Cooperative di P. e L. del 6.7.95, nonché dei rispettivi Contratti Integrativi Provinciali del 18.10.89 e del 19.10.89 il Comitato Paritetico Territoriale per

la prevenzione degli infortuni (C.P.T.), a valere per i lavoratori (Operai, Impiegati, Quadri) dipendenti dalle imprese della provincia di Reggio Emilia che applicano i Contratti Nazionali su menzionati, a decorrere dall'1.12.97, sulla base dello Statuto allegato al presente verbale di accordo.

L'adesione all'Ente C.P.T. da parte delle imprese edili che rientrano nella sfera di applicazione di cui al punto precedente, già iscritte alla data del 31.12.97 alla C.E.M.A. di Reggio Emilia, anche ai fini del rilascio delle certificazioni di cui al D.M. 7.5.97, così come modificato dal D.M. 6.8.97, avverrà attraverso un atto esplicito di adesione da parte delle imprese, nonché il versamento del contributo per il funzionamento del C.P.T. per il 1997 quantificato in lire 30.000 per ogni dipendente (Operai, Impiegati, Quadri).

Il contributo per il funzionamento dell'Ente C.P.T. a partire dall'1.1.98 verrà definito dalle parti nell'ambito degli accordi per il rinnovo dei rispettivi Contratti Integrativi Provinciali di Lavoro.

Per le imprese edili industriali che a partire dal 1.1.98 si iscrivono a norma di legge e dei Contratti Collettivi alla C.E.M.A. di Reggio Emilia, l'adesione all'Ente C.P.T. ed il versamento del contributo relativo avverrà automaticamente, ritenendo le parti inscindibili le adesioni al sistema di Enti Bilaterali previsti dal C.C.N.L. (Cassa, Scuola, C.P.T.). La C.E.M.A. ne darà informazione alle imprese interessate all'atto della loro iscrizione.

Letto, approvato e sottoscritto.

ALLEGATO E

**PROFILO DEL CAPO CANTIERE
IN 7° LIVELLO
(di cui all'Art. 8 presente contratto)**

Lavoratori responsabili del governo del ciclo produttivo e dei risultati gestionali complessivi su commesse di grande dimensione e complessità che, in ragione delle diverse fasi della commessa, all'occorrenza coordinano il lavoro di altri capi-cantiere, per elevata e consolidata professionalità, per esperienza significativa e diversificata, maturata su interventi costruttivi edili ed infrastrutturali di grossa dimensione e complessità tecnico-organizzativa, operano con discrezionalità di poteri nell'attuazione dei programmi loro affidati dei cui risultati sono responsabili.

ALLEGATO F

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 26 Luglio 2000

TRA

- L'A.N.C.P.L. Settore Edile di Reggio Emilia, aderente alla Federazione delle Cooperative Emilia Nord, rappresentata dal Sig. Lorenzo Giberti;
- Il Settore delle Cooperative di P.L., aderente all'Unione Provinciale delle Cooperative di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Maurizio Rizzolo;
- Il Collegio Imprenditori Edili dell'API di Reggio Emilia, aderente all'ANIE, rappresentato dal Geom. Tiziano Tartaglia;
- L'ASSOEDILI/CNA e ANSE/CNA di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Gianni Mazzi;

E

- La FILLEA - CGIL di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Mirto Bassoli;
- La FILCA - CISL di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Rosario Cosma;
- La FENEAL - UIL di Reggio Emilia, rappresentata dal Sig. Marco Morisi;

dopo ampia ed approfondita discussione, conven-gono quanto segue e ne danno comunicazione alla C.E.M.A. di Reggio Emilia:

ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE ORDINARIA

A far data dal 1° Ottobre 2000 il contributo a carico delle imprese per il Fondo A.P.E. ordinario viene ridotta dal 7% al 6,16%.

Con la stessa decorrenza e a parziale modifica dell'art. 2 del Verbale di Accordo sottoscritto il 14.03.96, si conviene di riconoscere le seguenti riduzioni contributive:

- Imprese che applicano i CCNL
Piccola Industria e Industria: 2%
- Imprese che applicano i CCNL
Artigianato: 2%

Restano confermate le clausole indicate dall'art. 2 del citato accordo del 14.03.96, per quanto attiene il riconoscimento della riduzione contributiva.

ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE STRAORDINARIA

A far tempo dal 1° Ottobre 2000, il contributo a carico delle imprese per il fondo A.P.E. Straordinaria viene ridotta dal 2% al 1,14%. Detto contri-

buto potrà essere ulteriormente ridotto, a fronte di significativi avanzi di gestione del Fondo A.P.E.S., previo accordo tra le Parti.

In esecuzione degli impegni assunti in sede di rinnovo dei rispettivi Contratti Integrativi Provinciali, in deroga alle intese nazionali in materia, le prestazioni di A.P.E.S. fino a tutto il 2003 verranno calcolate prendendo a riferimento il coefficiente di calcolo 6.

Dopo tale periodo e fino a tutto il 2008, le Imprese continueranno a versare una aliquota contributiva pari all'1%, la cui utilizzazione verrà decisa dalle Parti, mediante apposita intesa da definire entro il 30/06/2003, con riferimento a prestazioni di Assistenza e Previdenza Integrative aggiuntive a quelle esistenti. Entro il 2006 le Parti attueranno una verifica delle intese raggiunte.

ALLEGATO G

VERBALE D'ACCORDO

Reggio Emilia, 26-11-2003

tra

A.N.C.P.L. Settore Edile di Reggio Emilia, aderente alla Legacoop Reggio Emilia, rappresentata dal sig. Lorenzo Giberti;

Il Settore Cooperative di P.L. aderente all'Unione Provinciale delle Cooperative di Reggio Emilia, rappresentata dal sig. Vanni Ceccardi

Il Collegio Imprenditori Edili dell'API di Reggio Emilia, aderente all'ANIEM, rappresentato dal sig. Tiziano Tartaglia;

l'ASSOEDIL/CNA e ANSE/CNA di Reggio Emilia, rappresentata dal sig. Gianni Mazzi;

e

La FILLEA/CGIL di RE rappresentata dal sig. Matteo Alberini;

La FILCA/CISL rappresentata dal sig. Rosario Cosma;

La FENEAL/UIL rappresentata dal sig. Marco Morisi.

Dopo ampia ed approfondita discussione, conven-gono quanto segue e ne comunicano alla C.E.M.A. di Reggio E.

1) Anzianità Professionale Edile Straordinaria

Nel confermare l'estinzione dell'Istituto APES a partire dal 01/01/2004 e quanto disposto in merito dall'accordo del 26 Luglio 2000, le parti concordano

di dare mandato alla CEMA affinché, in deroga agli accordi, ai lavoratori collocati in pensione nel mese di gennaio 2004 venga riconosciuta la prestazione APES con riferimento ai requisiti maturati entro il 2003 e al coefficiente 6.

2) Premio di fedeltà

Ai lavoratori collocati in pensione negli anni: 2004 (dal mese di febbraio); 2005; 2006; 2007; 2008 con almeno 5 erogazioni APEO maturate presso la CEMA, entro il 2003 verrà erogato un premio di fedeltà calcolato come al punto successivo

3) Calcolo del premio di fedeltà

a) Totale delle erogazioni APEO maturate presso la CEMA negli anni 1994; 95; 96; 97; 98; 99; 00; 01; 02; 03

b) a/10

c) N. Erogazioni APEO maturate al 31-12-2003

d) 4,00 coefficiente

e) Premio di fedeltà = ((b/28)*c)*4 + rivalutazione tasso TFR (o tasso di rivalutazione programmato)

Per le pensioni di anzianità (requisito INPS) il premio verrà erogato nella misura del 70%; a tutte le erogazioni verrà trattenuta la ritenuta d'acconto IRPEF

Letto, approvato e sottoscritto

p. ANCPL Sett. Edile di RE-Legacoop
Lorenzo Giberti

p. Cooperative di P.L. - Unione COOP di RE
Vanni Ceccardi
p. Collegio Imp. Edili - API di Reggio Emilia
Tiziano Tartaglia
p. UNIONE COSTRUZIONI - CNA di Reggio Emilia

p. CONFARTIGIANATO
Barbara Turini
p. IMPRESE di Reggio Emilia
Giuseppe Panciroli
FILLEA - CGIL di Reggio Emilia
Matteo Alberini
FILCA - CISL di Reggio Emilia
Rosario Cosma
FENEAL - UIL di Reggio Emilia
Marco Morisi

Il Consiglio di Amministrazione di CEMA nella riunione del 15/4/2008 accetta come interpretazione autentica del verbale di accordo tra le parti sociali del 26/11/2003 che al punto 2 (Premio di fedeltà) sia escluso il periodo (maturate presso la CEMA)

ALLEGATO H

INTEGRAZIONE AL REGOLAMENTO PRESTAZIONI CEMA

Reggio Emilia, Addì 20 novembre 2002
tra

- l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro (ANCPL) del Settore edile di Reggio Emilia
- il Settore delle Cooperative di Produzione e Lavoro aderente all'Unione Provinciale delle Cooperative di Reggio Emilia

e

FENEAL-UIL – FILCA CISL e FILLEA CGIL di Reggio Emilia

Premesso che:

- a) I riposi compensativi retribuiti a fronte di prestazione straordinaria e/o orario flessibile devono essere equiparati a tutti gli effetti, ai fini del presente regolamento, alle ore lavorate.
- b) Tutti i requisiti orari riferiti al Tempo Pieno vanno riproporzionati, nel presente regolamento, alla % dei singoli rapporti Part-Time.

Si propongono le seguenti modifiche:

Art.5

- 1) omissis

2) <l'attuale p.to 2 diventa il 4>

Ai lavoratori che abbiano raggiunto il requisito per l'APEO, la prestazione è corrisposta - ad integrazione di quanto previsto dagli appositi regolamenti allegati ai rispettivi ccnl ed a valere dalla liquidazione APEO 2002 - per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, ivi comprese le ore di riposo compensativo a seguito di prestazione in regime di flessibilità dell'orario, opportunamente evidenziate in allegato alla DLO presentata dall'azienda.

3) Per i lavoratori con rapporto di lavoro a Tempo Parziale il requisito delle 2100 ore / biennio viene proporzionalmente ridotto alla percentuale di ore di lavoro previste dall'accordo istitutivo del Tempo Parziale stipulato tra azienda e lavoratore.

Quanto sopra a decorrere dal mese di attivazione dell'accordo di Tempo Parziale nel corso dell'anno edile di riferimento, previo verifica da parte della Presidenza di CEMA in sede di liquidazione.

Tale riduzione si applica per gli accordi di lavoro a Tempo Parziale che siano:

- legalmente costituiti, controfirmati dalla R.S.U. aziendale o, in mancanza di essa, da una delle Organizzazioni Sindacali e una delle Associazioni Imprenditoriali componenti della CEMA

- trasmessi in copia alla stessa CEMA a cura della azienda titolare del rapporto di lavoro, con effetto dall'anno edile 2001/2002 per la liquidazione APEO 2002 e seguenti.

Per i part time vigenti, le aziende sono tenute a darne comunicazione alla CEMA entro il 31/12/2002, allegando fotocopia dei relativi contratti e una lettera di certificazione sottoscritta anche da un componente della RSU oppure (ove manchi la RSU) da una delle OO.SS e una delle Associazioni Imprenditoriali componenti della CEMA

Art.2 = almeno 450 ore o % del PT (pag. 5 ultima riga, colonna destra)
 = $x \ 8 \text{ o } 5 \text{ del PT (pag. 6 al denominatore della formula)}$

Art.3 = inferiore alle 450 o % del PT (pag. 8, 8^a riga, colonna destra)

Art.4 = almeno 450 ore o % del PT (pag. 10, da 3^a a 14^a riga colonna destra)
 = $x \ 8 \text{ o } \% \text{ del PT (pag. 10, al denominatore della formula)}$
 = per otto o % del PT (pag. 11, 4^a riga colonna sinistra)

Art.9 = maturato ore 900 o % del PT (pag. 15 8^a riga colonna sinistra)

Art.10 = maturato ore 900 o % del PT (pag. 16, 9^ riga colonna destra)

Art.11 = abbia maturato 900 o % del PT ore d'iscrizione (pag. 17, 17^ riga colonna sinistra)

Art.14 = abbiano maturato 900 o % del PT ore nei sei mesi consecutivi precedenti (pag. 18 6^ riga colonna sinistra)

NOTE

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

[illegible]