CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO

Integrativo del CCNL 19 aprile 2010

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI OPERANTI NEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI PARMA

PARMA 26 luglio 2012

Addì, 26 luglio 2012 in Parma, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali, Strada al Ponte Caprazucca 6/a,

tra

- **LA SEZIONE COSTRUTTORI EDILI ED AFFINI** – aderente all'Unione Parmense degli Industriali - in persona del suo Presidente dr. Enrico Schilke, assistito dal dr. Giorgio Reggi dell'Ufficio Risorse Umane e Relazioni Industriali dell'Unione stessa;

con l'intervento di una delegazione designata dalla Consulta della Sezione costruttori edili ed affini nelle persone dei Sigg.: Egidio Romitelli, Antonio Ugolotti, Alessandro Medico, Luca Ghidini, Vittorio Borgo e Andrea Santi ;

e

- **FILLEA-CGIL** di Parma, nelle persone del Segretario Generale Lisa Gattini e dei sigg.: Corrado Turilli e Antonino Leone;
- **FILCA-CISL** di Parma, nelle persone del Segretario Generale Domenico D'Antonio e del sig. Francesco Fochi ;
- **FENEAL-UIL** di Parma, nelle persone del Segretario Generale Antonio Cuppone e del sig. Federico Schifano;

premesso

- che la grave crisi in cui versa il settore dell'edilizia rende particolarmente complesso il rinnovo del contratto integrativo provinciale;

- che è, comunque, intenzione delle parti, nel comune obiettivo di consolidare il modello di contrattazione introdotto con il Protocollo del 23 luglio 1993, così come integrato dall'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, sottoscrivere un rinnovo contrattuale che, tenendo conto delle difficoltà del settore, contribuisca da un lato al mantenimento della competitività delle imprese del territorio e dall'altro al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori;

si conviene e stipula

il presente contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 aprile 2010, da valere per tutte le imprese edili ed affini e per i lavoratori da esse dipendenti, che operano nella provincia di Parma e che svolgono le lavorazioni elencate nel contratto collettivo nazionale sopraindicato, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati.

POLITICHE A SOSTEGNO DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

Le parti, vista la fase di grave e profonda crisi recessiva che già da diversi anni sta interessando il settore delle costruzioni e attesa la rilevanza che da sempre il comparto edile riveste per la crescita economica e sociale della provincia di Parma, convengono, nel rispetto delle proprie autonomie e delle rispettive responsabilità, sulla necessità di assumere iniziative concrete volte a sostenere le imprese e i lavoratori ad attraversare e superare questa difficile fase congiunturale nonché a favorire lo sviluppo e il rilancio del settore edile.

In tale contesto, le parti ribadiscono l'importanza di costituire un sistema di relazioni industriali improntato ad un confronto sistematico sui problemi del settore e finalizzato alla realizzazione di soluzioni condivise, alla creazione di condizioni di sempre maggior competitività delle imprese nonché alla valorizzazione del lavoro e dell'occupazione.

Pertanto, le parti hanno concordemente deciso di incentrare la propria comune azione principalmente sulle iniziative di seguito individuate.

******

1. <u>Azioni congiunte nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni</u>.

Il rigido rispetto del patto di stabilità da una parte e il ritardo nei tempi di pagamento degli stati di avanzamento per lavori già eseguiti dall'altra, stanno creando problemi insostenibili alle imprese, già costrette a confrontarsi con un difficile scenario economico caratterizzato da un negativo andamento congiunturale, da incerte prospettive produttive e da crescenti difficoltà di accesso al credito.

Il fenomeno dei ritardati pagamenti delle Stazioni appaltanti pubbliche, con tempi di attesa che hanno raggiunto livelli inaccettabili rispetto alle scadenze contrattualmente previste e con grave pregiudizio per la liquidità delle imprese, oltre ad impedire una corretta programmazione aziendale, limitare fortemente la capacità di crescita delle imprese, determinare, stante la difformità di comportamenti, una profonda distorsione della concorrenza, sta mettendo fortemente a rischio l'attività aziendale e la sopravvivenza stessa delle imprese del nostro territorio, con inevitabili e pesanti ripercussioni negative sull'occupazione locale e sui lavoratori.

Le parti, pertanto, oltre ad esprimere forte preoccupazione per la situazione in essere, si impegnano a svolgere un'azione comune verso le stazioni appaltanti pubbliche, chiamate, peraltro, ad assicurare condizioni ideali di crescita economica nel più generale interesse pubblico, affinché venga avviato un "percorso virtuoso" volto a garantire la puntualità nei pagamenti alle imprese o quantomeno tempi rapidi e certi di pagamento.

Le parti si impegnano, altresì, a svolgere ogni opportuno intervento nei confronti delle amministrazioni pubbliche affinché in fase di selezione, affidamento ed esecuzione degli appalti, vengano sempre perseguiti gli obiettivi della massima trasparenza, della legalità, della sicurezza sul lavoro, della congruità dei prezzi e dei costi della manodopera impiegata e della qualità delle opere da realizzare.

Si concorda, peraltro, sulla necessità che vengano sensibilizzate le amministrazioni pubbliche, nelle varie fasi di svolgimento dei lavori, a svolgere efficaci azioni di controllo sulle imprese esecutrici dei lavori, mirate a verificare la correttezza retributiva, previdenziale e assicurativa, il rispetto degli obblighi di iscrizione alla Cassa Edile, l'adozione delle misure di sicurezza prescritte dalle vigenti disposizioni normative e il rispetto degli adempimenti riguardanti l'affidamento di fasi lavorative in subappalto.

Le parti convengono, inoltre, sull'opportunità di richiamare l'attenzione degli Enti pubblici sull'esigenza che, in fase di aggiudicazione, vengano privilegiati sistemi più oculati di scelta del miglior contraente - con particolare riferimento a quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa - e venga limitato il ricorso al criterio del massimo ribasso che, senza adeguate verifiche e controlli e senza essere sostenuto da una seria politica di settore che abbia al centro la selezione e la qualificazione dell'impresa di costruzioni, produce effetti distorsivi sul tessuto economico ed imprenditoriale del nostro territorio, a danno delle imprese locali qualificate e strutturate nonché dei tempi e della qualità nella realizzazione delle opere.

Le parti, vista la costante e progressiva diminuzione di finanziamenti pubblici, ritengono, infine, opportuno favorire e potenziare l'adozione di strumenti urbanistici atti a realizzare forme di cooperazione e collaborazione tra soggetti pubblici e privati, per la realizzazione di interventi infrastrutturali e di opere d'interesse per la collettività.

2. <u>Misure di contrasto al lavoro irregolare</u>.

Nel darsi atto degli apprezzabili risultati raggiunti grazie alle misure poste in essere nel corso degli ultimi anni, le parti riaffermano il proprio comune impegno a combattere il fenomeno del lavoro abusivo e irregolare, caratterizzato dal ricorso all'evasione e all'elusione contributiva e fiscale, e dal mancato rispetto delle normative sulla sicurezza, pregiudizievole sia per le condizioni di lavoro dei dipendenti, sia per le imprese che, operando nel rispetto delle norme, subiscono condizioni di concorrenza sleale, con le conseguenti distorsioni del mercato.

Risulta, pertanto, obiettivo primario la valorizzazione delle imprese regolari, attraverso la realizzazione di un mercato edilizio, sia pubblico che privato, ove operino imprese corrette e qualificate, in grado di eseguire lavori con adeguati standard qualitativi e in possesso delle necessarie capacità tecniche e di sicurezza delle lavorazioni.

A tal fine viene confermata l'importanza dell'Osservatorio Provinciale del settore delle costruzioni, denominato "Osservatorio dei cantieri", istituito con il Protocollo d'intesa sottoscritto presso la Prefettura di Parma e operativo in Cassa Edile, che costituisce utile strumento per il monitoraggio permanente dei cantieri operanti sul territorio provinciale.

Le rilevazioni condotte dall'Osservatorio consentono, altresì, di disporre di un sistema informativo territoriale di analisi dei principali dati di andamento del settore e di supporto conoscitivo per lo sviluppo di adeguate politiche di sostegno all'edilizia.

L'Osservatorio sarà anche utile riferimento per la gestione del sistema di verifica della congruità ai fini del rilascio del DURC.

Le parti, inoltre, nel considerare il sistema della bilateralità un'effettiva risorsa per la riqualificazione industriale del settore e nell'attribuire al medesimo un ruolo centrale e di fondamentale importanza nell'attività di contrasto al lavoro irregolare, come testimoniato dalle importanti funzioni, di natura privatistica e pubblicistica, che nel corso degli ultimi anni sono state riconosciute in capo agli Enti paritetici di settore, quali il rilascio del DURC e l'inserimento delle imprese irregolari in BNI, confermano, visti i positivi risultati raggiunti, la sperimentazione del servizio, introdotto presso la locale Cassa Edile, di controllo dei cantieri attivi in provincia di Parma.

Al fine di sostenere il servizio in parola, le parti si impegnano a favorire l'applicazione dei Protocolli siglati con l'Amministrazione Provinciale, le Amministrazioni Comunali e altre Stazioni appaltanti pubbliche, con i quali è

stato previsto l'obbligo per le imprese, mediante l'inserimento di apposita clausola nei capitolati di appalto e nelle autorizzazioni ai subappalti, di consentire il libero accesso nei cantieri pubblici dei tecnici della Cassa Edile per poter svolgere le necessarie attività di verifica.

Le parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che il sistema di verifica della congruità ai fini del rilascio del DURC, come definito a livello nazionale, costituisce una risorsa fondamentale nel contrasto al lavoro irregolare, alla evasione contributiva e alla concorrenza sleale e si impegnano a promuoverne e favorirne la sperimentazione a livello territoriale.

Allo scopo di sostenere le importanti misure sopra descritte si conviene di alimentare il Fondo, istituito presso la locale Cassa Edile, denominato "Fondo per la regolarità del settore", attraverso apposita contribuzione mensile che, a decorrere dalla denuncia relativa al mese di ottobre 2012, sarà pari allo 0,15 %.

Nel contempo le parti, per controbilanciare gli oneri derivanti dalla contribuzione di cui sopra e non gravare, in considerazione del periodo recessivo in atto, le imprese di costi aggiuntivi, convengono di ridurre in uguale misura (0,15 punti percentuali) l'aliquota contributiva dovuta alla Cassa Edile a titolo di "Fondo speciale indumenti di lavoro", attualmente pari allo 0,85%.

3. <u>Qualificazione delle imprese che accedono al settore edile</u>.

Considerato che l'accesso all'attività imprenditoriale nel settore dell'edilizia non è subordinato ad alcun particolare requisito di professionalità e di organizzazione aziendale, si conviene di promuovere congiuntamente, nei confronti dei competenti Organi istituzionali, la definizione di regole efficaci per l'accesso all'attività edilizia, nel rispetto del principio costituzionale della libertà di iniziativa economica privata.

In particolare dette regole dovranno riguardare la professionalità dell'imprenditore nonché l'adeguatezza della struttura aziendale e delle risorse economiche in rapporto al tipo ed alla dimensione dell'attività esercitata.

La definizione di regole che rafforzino e valorizzino il sistema di qualificazione delle imprese edili rappresenta, infatti, un punto centrale per lo sviluppo di un mercato degli appalti fondato su logiche di corretta concorrenzialità.

Le parti si impegnano, inoltre, a svolgere un'azione comune verso le Amministrazioni pubbliche locali, affinché, tra i criteri di gara per l'aggiudicazione degli appalti, vengano considerati anche requisiti qualitativi delle imprese che devono a tal fine dimostrare di possedere le competenze professionali nonché le capacità tecniche, organizzative, produttive e finanziarie idonee per la realizzazione delle opere oggetto dell'appalto.

4. <u>Semplificazione degli adempimenti burocratici</u>.

Le parti considerano la semplificazione degli adempimenti burocratici e amministrativi che gravano sulle imprese e la riduzione dei conseguenti maggiori costi che inevitabilmente derivano dall'aggravio burocratico, obiettivi prioritari, indispensabili per eliminare vincoli e liberare risorse al fine di aumentare la competitività delle imprese e favorirne lo sviluppo.

E' indubbio che, di fronte alla crisi in atto, il peso degli oneri amministrativi e burocratici risulta essere ancora più insostenibile per le imprese.

Per il raggiungimento delle finalità sopra indicate, le Parti attribuiscono valore strategico e fondamentale importanza:

- ai progetti introdotti, in via sperimentale, in Emilia Romagna su iniziativa della Regione e delle Associazioni imprenditoriali e sindacali regionali dell'edilizia, volti a semplificare e dematerializzare, mediante sistemi informatici di acquisizione e di trasmissione dei dati, le procedure di rilascio o di ricevimento di documenti d'interesse per il settore edile, quali il DURC e la notifica preliminare (con l'ulteriore obiettivo di arrivare a definirne un modello unico regionale);

- al progetto denominato "Emersì", realizzato dalla Provincia di Parma in collaborazione con la Provincia di Piacenza nell'ambito del progetto "Labor", finanziato dal programma ELISA, che permetterà anch'esso, una volta ultimato, di semplificare le procedure amministrative per l'inoltro delle comunicazioni in edilizia (dichiarazione di inizio attività – DIA – notifica preliminare - richiesta di permesso di costruire – comunicazione di inizio attività), attraverso la gestione e l'invio telematico delle stesse.

Tali interventi di semplificazione e dematerializzazione mirano, pertanto, ad eliminare la documentazione cartacea, a ridurre i tempi di trasmissione e ricezione dei documenti, a procedere all'archiviazione digitale degli stessi, ad abbattere i relativi costi ed a monitorare i dati sull'attività edilizia e sul mercato del lavoro locale.

ENTI BILATERALI

Le parti, nel ribadire l'importanza del sistema bilaterale, quale fondamentale strumento di attuazione delle politiche contrattuali e di regolamentazione del mercato del lavoro e nel darsi reciprocamente atto dei significativi interventi che, nel corso degli ultimi anni, sono stati realizzati a favore dei lavoratori e delle imprese, per attenuare gli effetti negativi della crisi in essere, si impegnano ad operare affinché venga rafforzato e valorizzato il sistema degli enti bilaterali, che rappresentano un indubbio valore aggiunto per l'edilizia ed un'importante risorsa per la qualificazione industriale del settore.

A tal fine, le parti confermano i seguenti obiettivi:

- di promuovere sempre più il ruolo della Cassa Edile, fermo il rispetto del proprio ambito di competenza, quale organismo preposto alla legalità ed alla regolarità del lavoro in edilizia e quale soggetto in grado di monitorare le dinamiche dei cantieri operanti sul territorio provinciale;

- di consolidare e potenziare le visite effettuate direttamente sui cantieri dal CPT per la consulenza e l'assistenza tecnica alle imprese in tema di sicurezza;

- di rafforzare ed implementare le politiche attive del lavoro sulla base dei fabbisogni formativi espressi dal settore.

Le parti, inoltre, in considerazione della grave crisi in cui versa l'edilizia, che ha, inevitabilmente, avuto ricadute negative anche sugli Enti paritetici, convengono sulla necessità di adeguare l'andamento economico – finanziario degli Enti alla mutata realtà, al fine di garantire una sempre maggiore efficienza degli stessi, a servizio dei lavoratori e delle imprese ed un corretto rapporto tra costi e benefici.

A motivo di ciò, in coerenza con gli orientamenti nazionali, le parti confermano, con particolare riferimento all'Ente Cassa Edile, l'esigenza, non oltre prorogabile, di procedere, previa attenta analisi di spesa, ad una razionalizzazione dei costi e si impegnano ad adottare tutte le misure necessarie per perseguire l'obiettivo dell'equilibrio di bilancio.

Quanto sopra formerà oggetto di apposito accordo tra le parti che le stesse si impegnano di definire entro e non oltre un mese dalla sottoscrizione del presente contratto.

Le parti, inoltre, concordano di incontrarsi periodicamente, di norma con cadenza trimestrale o ogni qualvolta, comunque, se ne ravvisi la necessità, al fine di monitorare l'andamento delle entrate rispetto alle uscite e di apportare, previo accordo, in caso di disequilibrio, gli opportuni correttivi.

FORMAZIONE

Le parti confermano la propria comune volontà di continuare ad investire fortemente sulla formazione dei lavoratori edili, quale strumento fondamentale per la crescita professionale delle risorse umane e per lo sviluppo qualitativo e competitivo delle imprese e attribuiscono alla formazione un ruolo centrale per attenuare gli effetti negativi dell'attuale congiuntura economica.

A tal proposito, visto il perdurare della crisi recessiva in atto, viene confermata l'importanza dell'intervento formativo, introdotto con l'accordo del 19 marzo 2009 - a cui integralmente si rimanda per quanto non espressamente previsto nel presente contratto - con il quale si è deciso di realizzare percorsi formativi e di riqualificazione professionale a favore di quei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro per ragioni riconducibili alla crisi medesima, così da aggiornarne le competenze ed accrescerne le potenzialità occupazionali.

Le parti riconoscono, altresì, che l'informazione, la formazione e l'addestramento in materia di sicurezza e prevenzione infortuni, rivestono carattere prioritario nell'ambito delle politiche attive del lavoro e risultano essere fattori strategici indispensabili per il raggiungimento del fondamentale e comune obiettivo di migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ribadiscono, quindi, la centralità del momento formativo quale strumento idoneo a concorrere, fattivamente, al conseguimento di una corretta applicazione delle normative antinfortunistiche, di un puntuale utilizzo dei dispositivi di protezione individuale nonché di un'adeguata e concreta cultura della sicurezza.

A tal fine le parti concordano di dare continuità, potenziare e sostenere le attività di formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro per diminuire i fattori di rischio connessi alle peculiari caratteristiche delle attività edili.

Le parti concordano, altresì, sull'opportunità di procedere alla formazione e specializzazione di manodopera giovanile al fine di favorirne l'inserimento nel settore e di promuovere iniziative per diffondere la conoscenza delle nuove tecnologie, con particolare riferimento alla bioedilizia, all'utilizzo di materiali ecosostenibili, all'insonorizzazione acustica ed al risparmio energetico, per un miglioramento dell'efficacia tecnica delle imprese e dell'impatto ambientale.

Visto, inoltre, l'elevato numero di lavoratori edili stranieri operanti nel nostro territorio, spesso carenti di un'adeguata cultura in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, nonché privi di un appropriato livello di conoscenza della lingua italiana e, in particolare, della terminologia di cantiere, le Parti convengono di attivare, attraverso l'Ente Scuola Edile, corsi formativi mirati a facilitarne l'integrazione e l'inserimento lavorativo, con particolare riguardo alle tematiche dell'alfabetizzazione, della prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Le modalità e i contenuti specifici della formazione dei RLST sono affidati al CPT, in collaborazione con l'Ente Scuola Edile, secondo un percorso formativo che si articolerà, sussistendone le condizioni soggettive, nel seguente modo: 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento; 8 ore di aggiornamento annuale. Le parti, inoltre, nel darsi atto del positivo lavoro svolto nel corso di questi anni dai RLST, convengono, fermo quanto previsto nel verbale di accordo del 30 marzo 2009, di adeguare, nella misura del diciassette per cento, il costo stimato, di cui al comma 4) del verbale di accordo sopra citato, correlato all'attività dei RLST.

Le parti confermano l'importanza strategica della formazione obbligatoria preassuntiva di 16 ore, introdotta dalla contrattazione nazionale e rivolta agli operai di primo ingresso nel settore edile, quale momento determinante per l'acquisizione dei principi fondamentali relativi alla conoscenza del cantiere e del lavorare in sicurezza.

Le parti ritengono, altresì, di promuovere nel limite del reperimento delle necessarie risorse pubbliche, percorsi formativi afferenti a tematiche tecnico, amministrative e contabili, che potranno coinvolgere anche il personale femminile, secondo i limiti e le modalità che verranno all'uopo convenuti.

Il FORMEDIL Emilia – Romagna e il locale Ente Scuola Edile rappresentano le strutture operativa a cui le parti affidano il compito di promuovere, programmare e gestire l'attività formativa di settore e nel valutarne positivamente l'attività svolta, convengono sulla necessità di adoperarsi per sostenere il canale del finanziamento pubblico, essenziale per mantenere elevati standards formativi.

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione, verrà rilasciato dall'Ente Scuola Edile un apposito attestato di frequenza e di avvenuto superamento degli esami finali, con conseguente registrazione sul libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Quanto sopra è subordinato alla definizione a livello nazionale dell'apposita banca dati delle competenze. Le aziende valuteranno positivamente l'attività formativa svolta dai lavoratori inquadrati al 1° livello da almeno 24 mesi per un eventuale passaggio al livello superiore.

Le parti, infine, riconoscono nel Fondo interprofessionale per la formazione continua – FONDIMPRESA, uno strumento fondamentale per il finanziamento e la realizzazione di interventi formativi specifici e ne sollecitano l'utilizzo da parte delle imprese.

BORSA LAVORO

Le parti, considerate le forti ripercussioni negative che l'attuale crisi economica sta avendo sugli assetti occupazionali, riconosciuto il ruolo fondamentale che il fattore umano riveste nelle attività edili e appurata l'esigenza di mantenere i lavoratori edili nel circuito di settore, per non disperderne le professionalità acquisite, concordano di sostenere ogni utile iniziativa diretta a favorire, anche attraverso processi formativi di aggiornamento e accrescimento delle competenze, il rientro dei lavoratori, in cerca di occupazione, nel mercato del lavoro.

A motivo di ciò, le parti attribuiscono essenziale importanza al progetto "Borsa Lavoro", promosso da Ance e Sindacati nazionali, che si pone l'obiettivo di facilitare e promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni nonché di fornire assistenza alle imprese, in regola con la contribuzione contrattuale alla Cassa Edile, nel reperimento di manodopera.

Il progetto "Borsa Lavoro" costituisce utile strumento, non solo per la piena valorizzazione dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia, ma anche per fronteggiare tutte quelle anomalie che possono inficiare un corretto e qualificato sistema imprenditoriale, quali il lavoro sommerso, il caporalato e l'intermediazione passiva della manodopera gestita dalla criminalità organizzata, nell'ottica di incentivare logiche di mercato conformi alle regole.

Le parti, pertanto, nel sostenere e promuovere il progetto in parola e la costituzione dell'apposito portale, denominato BLEN.it, convengono di avviare la sperimentazione della Borsa Lavoro presso la locale Scuola Edile, di uniformarsi alle indicazioni progettuali ed alle linee guida che in materia verranno fornite dalle Parti nazionali e dal Formedil, di adoperarsi per il buon esito della stessa e di incontrarsi semestralmente per valutare i risultati raggiunti e per verificare eventuali criticità e margini di miglioramento.

A tal fine verrà costituito presso la locale Scuola Edile apposito sportello al servizio dei lavoratori e delle imprese.

Le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 114 del vigente CCNL, si riservano di verificare, mediante opportuno incontro da tenersi entro il corrente anno, la possibilità di istituire apposite agevolazioni contributive in favore di quelle imprese che procedano all'assunzione di lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo sopra citato.

SICUREZZA
COMITATO PARITETICO TERRITORIALE PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO - CPT

Le parti considerano impegno irrinunciabile ed elemento di qualificazione delle imprese del settore perseguire, con strumenti efficaci, il preminente interesse alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla diffusione della cultura della sicurezza, della legalità e della qualità del lavoro, favorendo la piena e più efficace applicazione ed osservanza delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per il conseguimento di tali obiettivi, le parti ribadiscono il ruolo fondamentale e strategico svolto dal Comitato Paritetico Territoriale, quale organismo di assistenza, consulenza, formazione e informazione, nei confronti delle imprese e dei lavoratori, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e riconoscono, per l'espletamento di tali funzioni, un'importanza fondamentale ai sopralluoghi effettuati dal CPT, tramite tecnici professionalmente qualificati, direttamente presso i cantieri, finalizzati a supportare le imprese nella corretta applicazione delle normative in tema di sicurezza, ad individuare e segnalare le eventuali irregolarità e a fornire le opportune indicazioni al fine di eliminare o ridurre al massimo i fattori di rischio.

A motivo di ciò le parti si impegnano a favorire la piena e più efficace applicazione del Protocollo siglato, in data 18 febbraio 2010, con il quale è stato sancito l'obbligo per le imprese, mediante l'inserimento di apposita clausola nei capitolati di appalto e nelle autorizzazioni ai subappalti, di consentire il libero accesso nei cantieri pubblici dei tecnici del CPT per poter svolgere la necessaria attività di consulenza e formazione in materia di sicurezza e prevenzione in cantiere. Analogamente le parti, data l'importanza che riveste il tema della sicurezza in un settore caratterizzato da elevata complessità organizzativa, auspicano la piena collaborazione delle imprese anche con riferimento ai lavori privati.

Inoltre, nella convinzione che la condivisione e socializzazione delle esperienze acquisite dai vari CPT territoriali e l'interscambio tecnico e organizzativo tra gli stessi possa costituire un valore aggiunto sia per il sistema degli enti paritetici di settore che per il raggiungimento di livelli sempre più crescenti di sicurezza e igiene nei cantieri e negli ambienti di lavoro, le parti si impegnano a promuovere e sostenere la costituzione del Coordinamento regionale dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro della Regione Emilia Romagna, come da accordo istitutivo e relativo disciplinare tecnico elaborati dalla CNCPT, che s'intendono qui integralmente richiamati.

Il Coordinamento regionale dei CPT dell'Emilia Romagna dovrà operare, senza alcun aggravio di costo a carico delle strutture territoriali, quale organismo bilaterale tecnico deputato a uniformare, armonizzare e potenziare le attività dei CPT territoriali in ambito regionale, allo scopo di promuovere e meglio coordinare progetti e attività comuni, nel rispetto delle autonomie territoriali e delle linee guida che saranno stabilite a livello nazionale.

Le parti, ferma l'unitarietà gestionale del Centro Servizi Edili, che riunisce al suo interno il CPT e l'Ente Scuola Edile, concordano di incontrarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto al fine di definire apposito regolamento per il funzionamento del Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT).

E', altresì, intenzione delle parti di dare attuazione sulla base di quanto definito a livello nazionale, nel modo più adeguato possibile, alle importanti novità normative previste in capo agli organismi paritetici dal Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza, con particolare riferimento alla procedura per l'asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei Sistemi di gestione per la sicurezza sul lavoro (SGSL), di cui all'art. 30 del Testo Unico sopra citato.

Le parti, infine, con riferimento alle lavorazioni che possono comportare un rischio di esposizione all'amianto, convengono, fermo il rispetto degli adempimenti previsti in materia dal Testo Unico della Sicurezza (D. Lgs. 81/2008), che, a decorrere dal 1 gennaio 2013, venga riconosciuta agli operai addetti all'attività di rimozione, smaltimento e bonifica dell'amianto un'indennità oraria nella misura del 4,5% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'articolo 24 del vigente ccnl. Sono assorbiti, fino a concorrenza i trattamenti eventualmente in atto in azienda per lo stesso titolo. Detta indennità non ha incidenza alcuna con riguardo agli istituti retributivi contrattuali e/o di legge diretti, indiretti e/o differiti (accantonamento Cassa Edile, festività, trattamento di fine rapporto, ecc...), in quanto per la sua determinazione si è già tenuto conto di tale incidenza.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA AZIENDALE - RLSA

In relazione alla necessità di disciplinare in modo organico le modalità di elezione, di formazione e di esercizio delle funzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Aziendale (RLSA), le parti hanno convenuto di approvare il regolamento allegato al presente contratto integrativo territoriale di settore (allegato 1), di cui costituisce parte integrante ed essenziale, da valere per il comparto Edile – Industria.

Al Comitato Paritetico Territoriale viene affidato il compito di istituire e successivamente aggiornare, secondo i criteri e le modalità definite dal regolamento in parola , una banca dati dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA

Le parti, nel ribadire l'importanza del DURC, quale efficace strumento di contrasto al lavoro sommerso, alla evasione contributiva e alla concorrenza sleale, confermano il proprio impegno e la propria attenzione alle politiche di sostegno alla regolarità contributiva e retributiva delle imprese, tanto nel settore dei lavori pubblici quanto in quello dei lavori privati.

Per tali ragioni si conviene di dare piena applicazione, nell'ambito della procedura di rilascio del DURC da parte della Cassa Edile, al sistema della verifica della congruità dell'incidenza del costo del lavoro sul valore dell'opera, come definito, in via sperimentale, dall'Avviso Comune sottoscritto in sede nazionale il 23 ottobre 2010 e secondo le indicazioni operative contenute nella Delibera n. 1/2011 del Comitato della Bilateralità o quelle che verranno successivamente fornite in merito dalla parti sociali nazionali.

A tal proposito le parti si danno reciprocamente atto che l'avvio del sistema di verifica della congruità ai fini del rilascio del DURC rappresenta un passaggio determinante ed una grande opportunità per la riqualificazione dell'intero settore delle costruzioni in un ottica di sempre maggiore trasparenza e di tutela delle imprese rispettose delle normative di legge e contrattuali.

In tema di congruità le parti impegnano la Cassa Edile a procedere ad una capillare campagna informativa, rivolta alle imprese iscritte ed agli altri soggetti interessati.

Si conviene, altresì, di attuare, attraverso la locale Cassa Edile, un attento e puntuale controllo in merito all'effettivo e corretto utilizzo del Documento Unico di Regolarità Contributiva, al fine di riscontare eventuali anomalie, in particolare con riferimento a quelle imprese che pur essendo iscritte alla Cassa Edile non hanno mai fatto richiesta della certificazione di regolarità contributiva.

Inoltre, al fine di proseguire nel comune obiettivo di semplificare gli adempimenti burocratici ed amministrativi a carico delle imprese, le parti si impegnano a sostenere e rendere operativo l'innovativo progetto di dematerializzazione del DURC, attivo, in via sperimentale, in Emilia Romagna grazie al Protocollo d'Intesa siglato, in data 17 gennaio 2011 dalla Regione, dalle Associazioni imprenditoriali e sindacali regionali dell'edilizia e condiviso con il Comitato nazionale per il DURC.

Il progetto si pone come finalità di raggiungere la completa informatizzazione delle procedure connesse alla richiesta e rilascio del documento unico di regolarità contributiva, con evidenti benefici in termini di riduzione dei tempi di trasmissione e ricezione dei documenti, che saranno trasmessi e scambiati non più attraverso raccomandate ma via posta elettronica certificata, di abbattimento dei costi di spedizione e dalla conseguente, sensibile diminuzione dei tempi di pagamento dei fornitori che ne deriverà.

In relazione a quanto sopra e nella logica di semplificare gli adempimenti in capo alle imprese, tutte le aziende iscritte alla Cassa Edile dovranno dotarsi,

entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo provinciale, di apposita casella di posta elettronica certificata, che sarà fornita gratuitamente dalla Cassa Edile alle imprese iscritte che ne facciano richiesta.

CONCERTAZIONE

Le parti si impegnano a promuovere, ogni qual volta si rendesse necessario e su richiesta anche di una sola di esse, appositi incontri, per esaminare singole realtà produttive, con riferimento ad interventi che attengono ad opere di particolare rilievo, per le quali si renda opportuno procedere ad un'analisi, anche in fase preventiva, in merito all'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, ai procedimenti tecnologici utilizzati, alla durata presumibile dei lavori, ai piani di sicurezza, agli orari di lavoro, all'occupazione prevista.

APPALTI - SUBAPPALTI

Le parti concordano di adoperarsi per favorire il pieno rispetto e la puntuale applicazione delle norme contrattuali e di legge sulle prestazioni lavorative, con particolare riferimento alla disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti. A tal fine le imprese che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del CCNL edile, intendano affidare lavori in appalto o in subappalto, si impegnano allo scrupoloso rispetto della disciplina di cui all'articolo 14 del predetto CCNL. Analogo impegno viene assunto per quanto attiene alla disciplina del Distacco di cui all'articolo 96 del vigente CCNL.

PREMIO DI RISULTATO
ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

Le parti, in attuazione del disposto di cui all'articolo 38, comma 3, lettera f), dell'accordo nazionale 19 aprile 2010 per il rinnovo del CCNL di settore, convengono, visti i criteri indicati dal comma 4 al comma 21 del medesimo articolo e considerate le disposizioni di cui agli articoli 12 e 46 dell'accordo sopra citato, di procedere alla determinazione, secondo quanto di seguito

indicato, dell'elemento variabile della retribuzione (EVR), introdotto dalla contrattazione nazionale in sostituzione dell'elemento economico territoriale (EET - cessato alla data del 1 gennaio 2011) e da intendersi quale premio di risultato che prevede l'erogazione di aumenti salariali per importi prestabiliti al raggiungimento di obiettivi prefissati.

Il premio (EVR), per sua natura variabile ed avente la caratteristica dell'incertezza nell'erogazione e indeterminatezza nella misura, sarà direttamente correlato, ai fini del suo riconoscimento, al raggiungimento degli indicatori, territoriali ed aziendali, oltre individuati.

******

a) **Fase territoriale.**

In sede territoriale, l'elemento variabile della retribuzione - EVR - sarà collegato all'andamento congiunturale del settore nel suo complesso a livello provinciale, come rilevato sulla base degli indicatori di produttività, qualità e competitività oltre specificati.

A tal fine, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 38 del CCNL 19 aprile 2010 e fermi gli indicatori definiti dalla contrattazione nazionale, le parti convengono di individuare quale quinto indicatore territoriale *il rapporto tra le ore effettivamente lavorate e le ore complessivamente denunciate in Cassa Edile.*

Ne consegue, pertanto, che gli indicatori da utilizzare a livello territoriale, risultano essere quelli di cui alla tabella sotto riportata, a cui le parti hanno convenuto di attribuire le seguenti incidenze ponderali in termini percentuali.

INDICATORE TERRITORIALE	INCIDENZA PONDERALE
1) Numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile	25%
2) Monte salari denunciato in Cassa Edile	25%

3) Ore denunciate in Cassa Edile	25%
4) Valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato per la provincia di Parma dall'ISTAT	5%
5) Rapporto fra le ore effettivamente lavorate e le ore complessivamente denunciate alla Cassa Edile	20%

Le parti procederanno, nel corso di apposito incontro di verifica, da tenersi nel mese di gennaio di ciascun anno di vigenza del presente contratto integrativo, al raffronto degli indicatori di cui sopra, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.

In sede di prima applicazione la verifica afferente all'anno 2011 verrà effettuata entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo, prendendo a comparazione gli indicatori medi relativi al triennio 2009, 2010, 2011, con quello immediatamente precedente.

Per la verifica relativa all'anno in corso verranno esaminati gli indicatori medi relativi al triennio 2012 – 2011 - 2010, raffrontati agli indicatori medi del triennio 2011 – 2010 - 2009. Ai fini delle successive verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

In sede di verifica annuale, il triennio di riferimento e quello immediatamente precedente su cui confrontare i relativi indicatori sono composti da anni solari.

A mero titolo esemplificativo si riporta la seguente tabella:

INDICATORE TERRITORIALE (es. numero lavoratori iscritti in Cassa Edile)					*%*
TRIENNIO	*2009*	*7.600*	*2010*	*7.500*	*-1,32*
	2010	*7.400*	*2011*	*7.000*	*-5,41*
	2011	*7.500*	*2012*	*8.000*	*6,73*
TOTALE		*22.500*		*22.500*	*0,00*

In sede di verifica annuale le parti, in relazione al parametro di cui al punto sub. 4), prenderanno a riferimento l'ultimo triennio utile (2006 – 2007 – 2008).

Le parti in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 19 aprile 2010, convengono che la misura massima annua di EVR erogabile venga stabilita entro i limiti della misura massima di cui agli articoli 12 e 46, da calcolarsi sui minimi in vigore alla data del 1 gennaio 2010.

Ai fini della determinazione dell'EVR, qualora dovessero risultare due dei suddetti indicatori territoriali pari o positivi, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'importo annuo calcolato sulla base delle percentuali sopra convenute; nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due indicatori risultasse superiore al 30%, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma.

Nell'ipotesi di un numero superiore a due degli indicatori pari o positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'importo annuo, come sopra determinato.

Le parti provvederanno ad informare le imprese, per il tramite della locale Cassa Edile, dell'esito della verifica territoriale di cui sopra, onde consentire alle stesse di procedere, sulla base dei criteri e delle modalità indicati al successivo punto sub. b), al calcolo, in sede aziendale, dell'elemento variabile della retribuzione.

b) **Fase aziendale.**

Per l'erogazione dell'EVR a livello aziendale si richiama quanto previsto in materia dalla contrattazione nazionale del 19 aprile 2010. In particolare, determinato, come sopra, l'EVR a livello territoriale, ogni impresa procederà alla verifica dei seguenti due indicatori aziendali.

INDICATORE AZIENDALE
1) Ore denunciate in Cassa Edile (per le imprese con soli dipendenti impiegati l'indicatore aziendale sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro).

2) Volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa, presentate alla scadenza prevista per legge.

In fase di verifica aziendale, l'impresa procederà al raffronto degli indicatori, di cui alla tabella sopra riportata, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.

Per la verifica relativa all'anno in corso, pertanto, verranno esaminati gli indicatori medi relativi al triennio 2012 – 2011 - 2010, raffrontati agli indicatori medi del triennio 2011 – 2010 – 2009, così come previsto per le verifiche territoriali. Ai fini delle successive verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno. Il triennio di riferimento e quello immediatamente precedente su cui confrontare i relativi indicatori sono composti da anni solari. Per la verifica relativa all'anno 2011 saranno esaminati gli indicatori medi relativi al triennio 2011 – 2010 – 2009, confrontati con gli indicatori medi del triennio 2010 – 2009 – 2008.

Qualora i suddetti due indicatori risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'impresa provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello territoriale. Qualora solo uno dei suddetti indicatori risulti negativo, nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'EVR esclusivamente nella misura del 30% di quanto stabilito a livello territoriale. Laddove a livello territoriale sia stata individuata una percentuale di EVR superiore al 30%, l'impresa che si trovi ad avere un indicatore negativo erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%. Qualora entrambi gli indicatori risultino negativi nulla è dovuto.

A mero titolo esemplificativo si riportano le seguenti tabelle:

Azienda con entrambi i parametri pari o positivi (es.)

EVR determinato territorialmente (100% = € 1000)	*EVR erogato dall'impresa*
30% = € 300	*€ 300*
50% = € 500	*€ 500*
80% = € 800	*€ 800*
100% = € 1000	*€ 1000*

Azienda con un solo parametro positivo (es.)	
EVR determinato territorialmente (100% = € 1000)	*EVR erogato dall'impresa*
a) 30% = € 300	***30% di a** (€ 90)*
b) 50% = € 500	*30% di b + 10% (b – a : 2) di b = **40% di b** (€ 200)*
c) 80% = € 800	*30% di c + 25% (c – a : 2) di c = **55% di c** (€ 440)*
d) 100% = € 1000	*30% di d + 35% (d – a : 2) di d = **65% di d** (€ 650)*

Effettuato tale calcolo, qualora uno o entrambi i parametri dovessero risultare negativi, per avvalersi della possibilità della non applicazione dell'EVR o dell'applicazione in misura ridotta dell'EVR, l'impresa, secondo quanto stabilito dall'art. 38 del CCNL 19 aprile 2010, dovrà trasmettere alla Cassa Edile di Parma, entro la data del 28 febbraio, di ogni anno, apposita autodichiarazione, redatta secondo lo schema allegato (allegato 2), dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite. In sede di prima applicazione e con riferimento all'EVR afferente all'anno 2011 detta autodichiarazione dovrà essere trasmessa entro la data del 30 novembre 2012, una volta avuto riscontro dalla Cassa Edile dell'esito della verifica territoriale di cui sopra.

La Cassa Edile provvederà, tempestivamente, a comunicare quanto sopra alle Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie il presente contratto integrativo provinciale.

Ferma la procedura di verifica prevista al comma successivo, le parti convengono di costituire, presso la Cassa Edile, apposita commissione paritetica provinciale, che avrà il compito di esaminare le autodichiarazioni inviate dalle imprese.

Entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione, le Rsu e/o le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto integrativo provinciale potranno richiedere un confronto con l'impresa per la verifica congiunta dell'autodichiarazione inviata da quest'ultima. La verifica congiunta si svolgerà esclusivamente sulla base della dichiarazioni annuali IVA dell'impresa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

L'impresa che non dovesse adempiere ai prescritti obblighi di comunicazione è tenuta all'applicazione dell'EVR nella misura territorialmente definita.

Le imprese di nuova costituzione, ovvero quelle provenienti da altre province per ciò che concerne i lavoratori occupati nella Provincia di Parma ed iscritti alla locale Cassa Edile, dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale. Successivamente, fino al raggiungimento dell'indicatore temporale del triennio, la valutazione degli indicatori aziendali sarà effettuata anno su anno e biennio su biennio.

L'EVR, ove spettante, sarà corrisposto a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione dello stesso, in forma mensilizzata, con decorrenza dal mese di marzo di ciascun anno. Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso di anno (la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero). Le parti convengono che in fase di prima applicazione l'EVR relativo all'anno 2011 sarà, ove spettante, corrisposto, fermi i criteri e le modalità di erogazione espressamente previsti nel presente contratto, unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2012.

Le parti si riservano di verificare che per i lavoratori cessati e per i lavoratori assunti con contratto a termine l'EVR possa essere liquidato mediante Cassa Edile.

L'EVR sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine (la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero).

Fermo il pieno rispetto di quanto previsto in tema di lavoro parziale, ai sensi dell'art. 78 del CCNL sopra citato, ai lavoratori con contratto di lavoro part-time, l'EVR sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Le parti riconoscono espressamente che gli importi dell'EVR derivanti dal presente accordo, per la loro natura, sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone tenuto conto in sede di quantificazione e pertanto non determinano alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro ivi compresi i versamenti in Cassa Edile.

Inoltre le parti, ai sensi del 2° comma, dell'art, 2120 del codice civile, convengono che l'EVR sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

******

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si rinvia a quanto disposto in materia dal vigente CCNL per i dipendenti delle imprese Edili ed Affini.

MENSA - TRASFERA

Ferma la disciplina della mensa attualmente applicata, si conviene che l'onere aggiuntivo a carico dell'impresa nell'ipotesi in cui non risulti possibile la fornitura da parte di aziende specializzate nella ristorazione, ma si debba far riferimento a soluzioni diverse, quali ad esempio, la fornitura dei pasti da parte di trattorie esistenti nei pressi del cantiere, a far tempo dal 1 gennaio 2013 non dovrà superare il valore di euro 5,00 (cinque/00).

Quanto alla trasferta, le parti convengono di modificare, con decorrenza 1 gennaio 2013, le fasce chilometriche come segue:

- euro 7,60 giornalieri per distanze fino a 15 Km;
- euro 8,65 giornalieri per distanze da 16 a 30 Km;
- euro 10,80 giornalieri per distanze da 31 a 50 Km;
- euro 11,90 giornalieri per distanze da 51 Km a 75 Km;
- euro 13,50 giornalieri per distanze oltre i 76 Km.

Ai fini dell'erogazione dei trattamenti di trasferta sopra previsti, le parti, anche in via di interpretazione ricognitiva della prassi consolidata,

convengono che il dipendente operaio – che è stato inizialmente assunto per tutta la durata di uno specifico cantiere ed il cui rapporto di lavoro sia poi proseguito con la stessa impresa dopo la conclusione di tale cantiere – deve intendersi trasferito presso la sede dell'Impresa successivamente alla conclusione del primo cantiere, salvo diversa decisione assunta.

TRASPORTO

A decorrere dal 1 gennaio 2013 ai lavoratori che risiedono oltre 3 Km dal luogo di lavoro o di abituale ritrovo e che siano impossibilitati ad usufruire dei servizi pubblici di trasporto per cui si renda necessario l'impiego di mezzi propri verrà corrisposta un'indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto, riparametrata sulla base degli indici inflattivi, stabilita come segue:

- fino a 3 Km nessun rimborso;
- fino a 5 Km euro 0,64 al giorno;
- fino a 10 Km euro 1,13 al giorno;
- fino a 20 Km euro 2,11 al giorno;
- fino a 30 Km euro 3,16 al giorno;
- oltre i 30 Km 3,97 al giorno.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti nel riconoscere la rilevanza ed importanza per il sistema sociale ed economico della previdenza complementare di settore – Fondo PREVEDI - che garantisce, su base volontaristica, ai lavoratori trattamenti pensionistici aggiuntivi rispetto a quelli erogati dal sistema previdenziale pubblico, convengono di impegnare la Cassa Edile a promuoverne lo sviluppo mediante azioni di sensibilizzazione ed informazione dei lavoratori, dirette ad agevolare ed incrementare le adesioni al Fondo.

NORMA FINALE

Si intendono fatte salve le disposizioni contenute nei precedenti accordi integrativi in quanto applicabili e non superate od abrogate dal presente contratto.

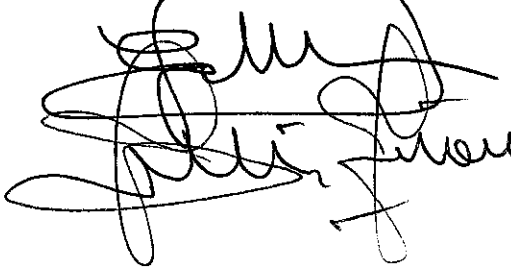
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo è valido per tutto il territorio della provincia di Parma a decorrere dalla data della sua sottoscrizione, fatte salve specifiche diverse decorrenze in esso espressamente indicate ed avrà validità fino al 31 dicembre 2013, ovvero fino ad altro termine eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

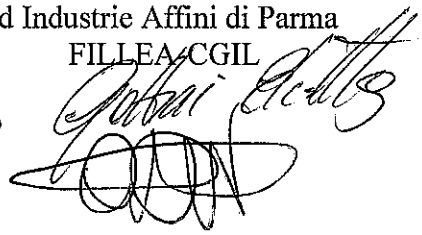
Esso s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con avviso di ricevimento almeno 3 mesi prima della scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

SEZIONE COSTRUTTORI EDILI

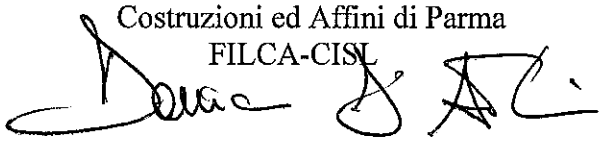


Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia ed Industrie Affini di Parma FILLEA-CGIL



UNIONE PARMENSE INDUSTRIALI

Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini di Parma FILCA-CISL



Federazione Nazionale Edili Affini e del Legno di Parma FENEAL-UIL

Allegato 1

REGOLAMENTO RELATIVO AL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA AZIENDALE DEL COMPARTO EDILE - INDUSTRIA

Premessa.

In relazione a quanto disposto dal D.lgs. 81/08 e successive modificazioni e con riferimento all'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995 nonché all'Accordo Territoriale Confederale del 6 ottobre 1995 ed al CCNL di settore, visto l'accordo provinciale del 30 marzo 2009, con il quale è stato istituito il RLST, si redige il presente regolamento in tema di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Aziendale (RLSA) da valere per il comparto Edile – Industria.

Nel presente regolamento sono esplicitate le modalità di elezione, di esercizio delle funzioni, di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, considerato che questi soggetti, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni, operano in sinergia con tutti gli altri soggetti ed organismi aziendali deputati alla organizzazione e alla gestione della salute e della sicurezza. Il principio ispiratore è quello della partecipazione ritenendo che la migliore gestione della salute e della sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise e attuabili.

Modalità per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

a) Aziende o unità produttive sino a 15 dipendenti o aziende in cui non sia stata costituita la R.S.U.

Il rappresentante per la sicurezza viene eletto dai lavoratori al loro interno, in una riunione esclusivamente dedicata a tale scopo all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro ed alla presenza di uno o più rappresentanti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti. Le modalità elettive devono tenere conto del normale funzionamento aziendale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, risultando eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti al libro unico e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il Segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale di elezione deve contenere l'indicazione del numero degli aventi diritto al voto, dei partecipanti, del risultato dello scrutinio e dev'essere inoltrato senza ritardo al datore di lavoro.

b) Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti in cui sia stata costituita la R.S.U.

All'atto della costituzione della RSU il candidato a RLS viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione delle RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU.

Nei casi in cui sia già costituita la RSU il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è designato dai componenti della RSU al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Imprese in cui *non* sia stato eletto/designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale.

a) Aziende o unità produttive sino a 15 dipendenti.

Nelle imprese sino a 15 dipendenti in cui non sia stato eletto il RLS aziendale le funzioni di rappresentante per la sicurezza sono esercitate dal RLS territoriale (RLST) e a tal fine le imprese verseranno mensilmente alla Cassa Edile di Parma la relativa contribuzione calcolata sul salario lordo, imponibile Cassa Edile, per ciascun operaio in forza.

Nel caso di elezione del RLS aziendale le imprese cesseranno il versamento del contributo dal mese successivo a quello nel quale il RLS aziendale ha completato il corso di formazione obbligatorio per legge presso il Centro Servizi Edili di Parma.

In caso di dimissioni, licenziamento, di dimissioni dal mandato di RLS aziendale o di decadenza dal medesimo l'Impresa è tenuta al versamento del contributo a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello in cui si è verificato uno dei suddetti eventi.

b) Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti.

Nelle imprese con più di 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

In caso di dimissioni dal mandato di RLS aziendale o di decadenza dal medesimo si procederà alla elezione/designazione del RLS aziendale entro il termine di 60 giorni da quello in cui si è verificato uno dei suddetti eventi.

Nelle imprese con più di 15 dipendenti su espressa e congiunta volontà di azienda e lavoratori, di non poter procedere alla nomina del RLSA, sarà operante la figura del RLST e l'impresa sarà tenuta a versare mensilmente alla Cassa Edile di Parma il relativo contributo calcolato sul salario lordo, imponibile Cassa Edile, per ciascun operaio in forza.

In quest'ultima ipotesi nel caso di elezione del RLS aziendale le imprese cesseranno il versamento del contributo dal mese successivo a quello nel quale il RLS aziendale ha completato il corso di formazione obbligatorio per legge presso il Centro Servizi Edili di Parma.

Modalità per la comunicazione del nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Ricevuto il verbale di elezione/designazione il datore di lavoro deve comunicare entro sette giorni dal momento del ricevimento del verbale, al CPT e per conoscenza al CSE e alla Cassa Edile, il nominativo del RLS eletto/designato, alla comunicazione dovrà essere allegato il relativo verbale di elezione/designazione.

Entro sette giorni dal ricevimento di detto verbale il CPT dovrà per iscritto comunicare all'impresa l'avvenuta ricezione della comunicazione sopra specificata, certificare che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stato validamente eletto/designato nel rispetto delle procedure indicate nel presente regolamento, informare l'impresa dell'obbligo di formazione ed aggiornamento annuale, specificare la durata del mandato indicandone la esatta data di scadenza ed indicare la data a decorrere dalla quale l'impresa, se tenuta, è esentata dal versamento contributivo.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al CPT e per conoscenza al CSE ed alla Cassa Edile la cessazione dal mandato di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel caso in cui questa si verifichi prima della scadenza dello stesso, entro sette giorni dall'avvenuta cessazione.

Durata della carica dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dura in carica tre anni a decorrere dalla data di elezione/designazione, dopo i previsti corsi di formazione ed è rinnovabile.

Scaduto tale periodo il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza mantiene le proprie prerogative in via provvisoria fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque per un periodo massimo di 60 giorni.

Nel caso di dimissioni della RSU, il RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

Cessazione dal mandato di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Nel caso in cui, durante il triennio il R.L.S. venga a cessare dal mandato, per qualunque causa, subentrerà nella carica il primo dei non eletti. In mancanza, si provvederà a nuove elezioni.

Rinnovo Elezioni.

Le elezioni successive devono essere indette secondo le stesse modalità almeno 60 giorni prima della scadenza del mandato.

Formazione – aggiornamento.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza aziendale è considerata un aspetto qualificante e prioritario in relazione all'operatività degli stessi.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale ha diritto ad una formazione iniziale da assolversi presso la Scuola Edile, pari a 32 ore, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

Allo scopo di rendere le competenze dei RLS aziendali sempre più sinergiche ed efficaci rispetto alle continue evoluzioni delle attività tecnico-produttive e legislative, si conviene che la durata dei corsi di aggiornamento sia pari a: 6 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 dipendenti ed a 12 ore annue per le imprese che occupano più di 50 dipendenti.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in imprese con sede in altre Province e con lavoratori in trasferta iscritti alla Cassa Edile di Parma.

Le imprese con sede in altre Province e con lavoratori in trasferta iscritti alla Cassa Edile di Parma sono tenute al versamento dell'aliquota contributiva per il

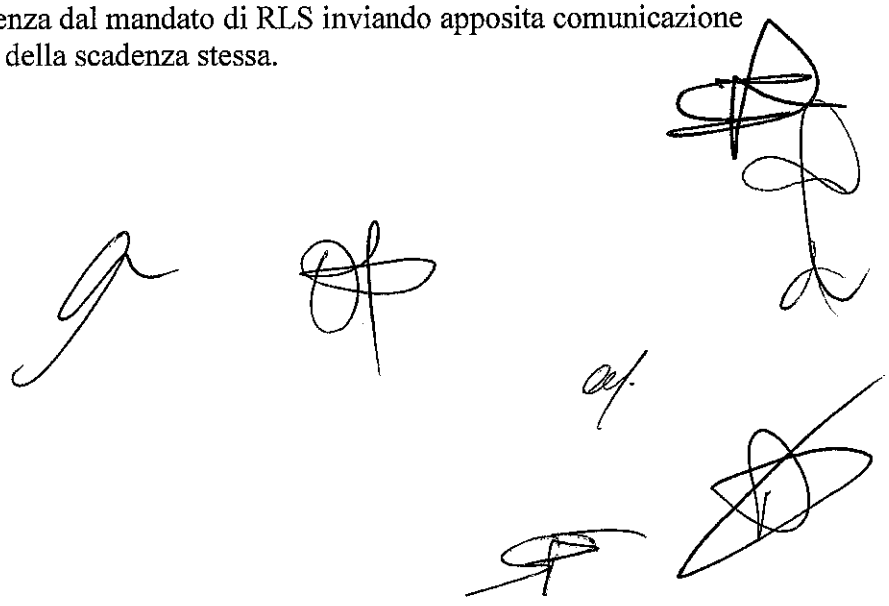
servizio dell'RLST. Per essere esentate da detto versamento le imprese dovranno dimostrare di avere un RLS validamente eletto/designato e che abbia frequentato idoneo corso di formazione presso organismi paritetici di altre province riconosciuti dal Formedil Nazionale.
E' fatta naturalmente salva la possibilità di procedere all'elezione/designazione del RLS secondo le modalità sopra indicate.

Anagrafica dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Si istituisce presso il CPT una banca dati dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Al CPT viene, pertanto, affidato il compito di tenere ed aggiornare l'anagrafica dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti o designati, secondo le modalità più sopra specificate, nelle aziende industriali iscritte alla Cassa Edile di Parma; nell'anagrafica dovranno essere specificati i dati di seguito indicati, riferiti ad ogni singolo rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e precisamente: nome e cognome, qualifica, impresa di appartenenza, data d'inizio mandato, data di frequenza dei corsi di formazione e di aggiornamento.

L'anagrafica, come sopra elaborata, dovrà essere inoltrata a cura del CPT, con cadenza annuale (entro il 31 dicembre di ogni anno), alle parti firmatarie il presente regolamento.

Il CPT è tenuto a segnalare alle imprese, mediante apposita comunicazione da inoltrarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, la necessità di frequenza da parte dei RLS dei corsi di formazione o aggiornamento nonché ad avvertire le imprese in merito alla data di scadenza dal mandato di RLS inviando apposita comunicazione almeno 60 giorni prima della scadenza stessa.



Allegato 2

EVR - MODELLO DI AUTODICHIARAZIONE AZIENDALE
(Carta intestata dell'impresa)

Luogo e Data

Spett.le
CASSA EDILE DI PARMA
Via Nobel 13/a

Spett.le
RSU o RSA
c/o Sede dell'Impresa *

Oggetto: autodichiarazione per l'anno _____ del non raggiungimento di almeno uno degli indicatori aziendali, ai sensi dell' art. 38 del CCNL 19 aprile 2010 per i dipendenti delle imprese edili ed affini e del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro di Parma del _____ 2012.

La scrivente impresa, con sede a _____, in _____, nel periodo preso a riferimento dal CCPL del _____ 2012, per l'erogazione dell'EVR per l'anno _____ (triennio _____/_____/_____ rapportato al triennio _____/_____/_____)

DICHIARA

di non avere raggiunto/i il/i seguente/i indicatore/i:

- ▫ ore denunciate in Cassa Edile:
- ▫ volume di affari IVA, come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA.

A comprova di quanto dichiarato, allega copia della documentazione relativa ai trienni di riferimento.
Conseguentemente per l'anno _____, l'importo di EVR sarà pari a _____
La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti delle disposizioni contrattuali di cui all'oggetto, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le Organizzazioni Sindacali, ivi stabilito.

Distinti saluti.

Timbro e Firma del Legale Rappresentante

_____

All. come sopra

**Solo se in azienda sono presenti la RSA o le RSU*