

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESSE COOPERATIVE EDILI E AFFINI DELLA REGIONE TOSCANA

Il giorno 28/12/2023, presso la sede di Legacoop Toscana in Firenze, si sono incontrati:

Per la AGCI TOSCANA, Federico Pericoli

Per la CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi Toscana, Lorenzo Giuntini

Per la LEGACOOP Produzione e Servizi Toscana, Ivan Ferrucci, Luca D'Addio, Olmo Gazzarri

Per la FENEALUIL Toscana il Segr. Generale Daniele Battistini

Per la FILCA CISL Toscana la Segr. Generale Simona Riccio

Per la FILLEA CGIL Toscana la Segr. Generale Alessia Gambassi

e hanno convenuto quanto segue per il rinnovo del Contratto integrativo regionale delle Imprese Cooperative edili e affini della Toscana che applicano il CCNL sottoscritto dalle stesse organizzazioni nazionali.

La fase di crisi del comparto iniziata nel 2008 ha completamente destrutturato uno dei principali gangli dell'economia del paese; il biennio 2021/2022 ha rappresentato un punto di ripartenza e i dati a nostra disposizione su lavoratori iscritti alla Bilateralità e ore lavorate rendono questo presupposto una certezza. Per consentire realmente che il 2023 e ancora di più il 2024 sia l'anno di conferma e riavvio strutturale del comparto costruzioni, occorre innanzitutto dare certezze alle imprese e ai lavoratori.

A fronte di un mercato dell'edilizia e delle attività affini che sta dando risultati di valore della produzione e di monte salari complessivo di grande rilevanza, rimangono vive le preoccupazioni riguardanti le marginalità con cui le cooperative riescono a gestire la fase a causa delle incertezze derivanti dall'implementazione delle nuove regole del codice degli appalti, dalla concorrenza sleale sul piano della corretta applicazione contrattuale e dalla scarsità o minore qualificazione della manodopera disponibile sul territorio.

Sarà importante in questa fase di avvio dell'applicazione del Nuovo Codice Appalti, che le stazioni appaltanti puntino alle qualificazioni, oggi rese obbligatorie. Questo elemento sarà determinante non solo ai fini di evitare il rallentamento nella pubblicazione dei bandi, ma anche – in prospettiva – al fine di tutelare e qualificare la concorrenza fra gli operatori e dare maggiori garanzie di legalità e correttezza anche nella disciplina del lavoro. È senz'altro positivo l'aver recuperato all'interno del Codice la procedura relativa alla verifica preventiva dell'interesse archeologico, anche tramite un apposito allegato, così come appare positivo il mantenimento a regime di taluni snellimenti procedurali introdotti, per la prima volta e in via derogatoria, dai diversi decreti-legge in materia di procedure PNRR. Preoccupa in particolar modo, tuttavia, l'eccessiva compressione dei tempi previsti per il completamento delle procedure di archeologia preventiva, la quale compressione potrebbe paradossalmente risultare controproducente rispetto all'esito auspicato di velocizzazione nella realizzazione delle opere pubbliche.

Il mondo delle costruzioni è di fronte a cambiamenti epocali che lo vedranno centrale anche nella riduzione dell'impatto ambientale. È dovere anche delle PP.SS. garantire la sostenibilità sociale rafforzando e allargando le tutele, la sicurezza dei lavoratori e la qualificazione delle imprese dell'edilizia, che resta uno dei comparti principali dell'economia nazionale. Con questo obiettivo, le Parti condividono la necessità di uno specifico confronto preventivo e approfondito, qualora le imprese siano sottoposte a procedure concorsuali o a procedure di composizione negoziata della crisi d'impresa disciplinate dal R.D. 267/1942 o dal D.Lgs. 14/2019.

Crediamo che la contrattazione di II livello in questo contesto può svolgere un ruolo importante, all'interno del perimetro che le viene affidato dal CCNL e dagli strumenti della bilateralità, associato a specifiche politiche di settore.

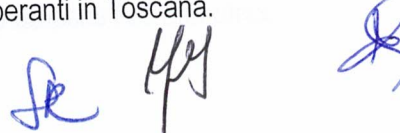
Le Parti firmatarie del settore costruzioni individuano quattro assi sui quali ritengono prioritario condividere le loro azioni:

- Economia sostenibile e transizione ecologica del comparto
- Qualificazione e sostegno della bilateralità
- Mercato dei Contratti Pubblici
- Legalità, Regolarità e Sicurezza sul Lavoro

La qualificazione e il sostegno della bilateralità edile diventano obiettivo centrale del presente contratto; la bilateralità è lo strumento principale per raggiungere le finalità che le Parti si prefiggono. In questo contesto, dal punto di vista di corrette relazioni industriali, in quanto Parti Sociali costitutive dell'ente bilaterale e in virtù del riconoscimento e dell'ascolto che alla cooperazione è stato tributato in questi anni dal sistema CERT, diventa di fondamentale importanza la valorizzazione e il rafforzamento della CERT e del CTP, quali fulcro di un'azione comune.

Tale obiettivo diventa indispensabile per raggiungere le finalità condivise nel presente contratto rafforzando ulteriormente quanto fatto negli ultimi anni; l'azione di contrasto al lavoro irregolare, e alle forme di dumping contrattuale significa applicare i contratti collettivi di settore e norme di impiego costruite per garantire regolarità e sicurezza a favore delle imprese corrette e a tutela dei lavoratori.

Gli obiettivi sinteticamente tracciati nella presente introduzione del CCRL trovano puntuale indicazione nella parte successiva del contratto divisa in tre parti, Parte Bilaterale, applicata alle imprese iscritte presso la CERT, Parte normativa e Parte economica applicate a tutte le imprese edili Cooperative operanti in Toscana.



1. al fine di rafforzare la formazione bilaterale, sarà necessario, all'interno del CTP valorizzare la formazione/SCUOLA EDILE e renderla maggiormente efficiente. Tale progetto sarà condiviso tra le Parti costituenti con un successivo protocollo.
2. la formazione sarà aperta a tutte le imprese che ne faranno richiesta iscritte e non iscritte all'Ente. Per le imprese non iscritte, il pagamento della quota di partecipazione sarà definito in un tabellario dell'Ente in base ai corsi svolti. Tale operazione non comporterà alcun vincolo di adesione alla Cassa Edile, laddove però le imprese non iscritte manifestassero la volontà di aderire all'Ente e vi permanessero per almeno 24 mesi con relative denunce e contribuzioni, si prevede il totale rimborso dei corsi eventualmente svolti nell'ultimo anno prima dell'adesione formale.
3. saranno organizzati entro il giugno 2024 corsi per disoccupati o cassintegrati residenti in Toscana, anche attraverso Blen.it, con il riconoscimento di un contributo presenza a lavoratore.
4. Le imprese iscritte in CERT che assumeranno lavoratori provenienti dai corsi di cui al punto 3, che hanno portato a termine il percorso con rilascio di attestato, potranno beneficiare, al momento della stabilizzazione con contratto a tempo pieno e indeterminato con la qualifica prevista per il tipo di formazione ricevuta, di una decontribuzione dello 0,30% (su contribuzione CTP) della massa salariale del lavoratore, per un anno continuativo.
5. Per le imprese che faranno partecipare i lavoratori (iscritti in CERT) a percorsi formativi professionali presso il CTP (ente scuola), che prevedono, alla fine del corso, il rilascio di certificazioni esterne (vedi, a mero titolo esemplificativo, il patentino per cappotti) il CTP riconoscerà all'impresa il 50% del costo della certificazione fino ad un massimo di 500 euro.

Art. 2 CONGRUITA' E REGOLARITA'

L'introduzione della certificazione di congruità come prevista dagli accordi nazionali e dalle norme rafforza l'importanza del ruolo attivo che gli enti devono assumere nel contrasto a fenomeni elusivi e distorsivi del settore che, causa la crisi, abbiamo visto crescere in questi anni, primo fra tutti quello del c.d. dumping contrattuale (circ. CNCE n.792/21).

La funzione dell'Edilcassa nel contrastare i fenomeni di illegalità e di irregolarità nelle applicazioni dei contratti riportando le imprese all'interno della bilateralità e del CCNL edilizia, è uno dei principali obiettivi del rinnovo del presente contratto regionale. A tale proposito, si promuoverà l'istituzione di un osservatorio composto dalle Parti sociali costituenti CERT Toscana, che valorizzando le competenze già presenti nell'ente e senza aumento dei costi, monitorerà il fenomeno del dumping contrattuale.

Attraverso apposito accordo delle PP.SS. della CERT, saranno definite le modalità operative del presente articolo prevedendo anche l'utilizzo di personale degli enti adeguatamente e opportunamente formato. L'obiettivo dell'osservatorio, che si riunirà ogni 6 mesi o quando se ne ravvisa la necessità e l'urgenza, è quello di monitorare, analizzare e proporre iniziative per individuare le aziende che operano nel settore edile e che oggi applicano contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative del settore, per una confluenza nel sistema della CERT Toscana, determinando così effetti positivi in tema di legalità e sicurezza.

Le Parti condividono la necessità di avviare in Edilcassa, anche tramite il lavoro dell'osservatorio di cui sopra, uno studio di fattibilità per la successiva sperimentazione tra le imprese aderenti del tesserino/pass per l'accesso al cantiere, rendendolo operativo attraverso un accordo applicativo successivo. Attraverso il tesserino/pass dovrà essere possibile il monitoraggio della vita del cantiere, con il beneficio per le imprese di rispondere in modo efficiente anche alle richieste delle stazioni appaltanti, in particolar modo relativamente al controllo della regolarità del personale presente in cantiere; a tal proposito, le Parti condividono la necessità di sensibilizzare anche le stazioni appaltanti in merito alla necessità di riconoscere alle imprese gli oneri derivanti dall'applicazione di tale sistema e, inoltre, la possibilità di stabilire una premialità da parte della Edilcassa, aggiuntiva rispetto quanto previsto dal successivo art. 4, che incentivi l'impresa all'adozione del tesserino/pass.

previsti nel regolamento nazionale.

Sarà inoltre aperta una interlocuzione regionale per definire un accordo di integrazione con le risorse destinate dalla Regione Toscana alle politiche attive, a supporto e in aggiunta alla Blen.it. Tale iniziativa dovrà essere utile anche a coinvolgere fasce di lavoratori meno giovani per un maggiore supporto alla ricollocazione e riqualificazione, attraverso la collaborazione tra il sistema pubblico e bilaterale.

Le parti condividono di implementare il fondo incentivo all'occupazione con 50.000 euro attingendo dal Fondo carenza malattia non più movimentato.

Le risorse aggiuntive, e quelle che eventualmente renderà disponibili la Regione, saranno utili a favorire la qualificazione ulteriore dei lavoratori giovani secondo i requisiti e i criteri previsti nel regolamento nazionale. Il finanziamento aggiuntivo è destinato infatti a quelle imprese che rientrano nei requisiti previsti dal regolamento nazionale ma che in aggiunta destinano i nuovi assunti a corsi di formazione professionalizzante, così come previsto presso gli Enti Bilaterali con il conseguente passaggio di qualifica almeno al 3° livello o che assumono/stabilizzano lavoratori, dal 3° livello; il contributo, in questi casi, passa da 600 (previsto dagli accordi nazionali) a 1500 euro.

Art. 6 RLST/SLC

In applicazione degli accordi sottoscritti da tutte le Parti Sociali costituenti la CERT e condiviso l'obiettivo di consolidare e valorizzare il ruolo strategico degli RLST per la diffusione della sicurezza in un settore a rischio, a partire dal 01° gennaio 2024 l'aliquota dedicata sarà dello 0,20% della massa salari versata.

Inoltre, verificato il raggiungimento degli obiettivi e degli impegni condivisi, in particolare la necessità di caratterizzare il sistema dell'Associazione Regionale SLC riconoscendo le specificità dei due sistemi dell'edilizia in Toscana, le Parti ne definiranno l'eventuale adesione.

Art. 7 NUOVE ALIQUOTE CASSA EDILE REGIONALE TOSCANA (CERT)

Le nuove aliquote per le imprese che applicano il CCNL Edilizia Cooperative a decorrere dal 01° gennaio 2024 saranno le seguenti:

GESTIONE		2,300%
FORMAZIONE	E	1,000%
SICUREZZA		
APEO		3,600%
VESTIARIO		0,500%
Q.A.C.T.		0,964%
Q.A.C.N.		0,440%
FONDO SANITARIO		0,600%
FONDO PREPENSIONAMENTI		0,200%
FONDO INCENTIVO OCCUP.		0,100%
CONTRIBUTO RLST		0,200%
TOTALE		9,904%

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

Per tutti i lavoratori distaccati, al fine della tutela della sicurezza, si stabilisce:

- prima dell'operatività in cantiere, l'obbligo di formazione delle 16 ore al primo ingresso in Edilizia presso l'ente bilaterale di riferimento;
- la trasmissione all'ente bilaterale di riferimento, di copia degli attestati di formazione per la sicurezza, con allegata la traduzione (in caso di lavoratori distaccati da imprese straniere);

Art. 11 BLEN.IT

Le parti concordando di aprire un'interlocuzione regionale per definire un accordo di integrazione con le risorse destinate dalla Regione Toscana alle politiche attive, a supporto e in aggiunta alla Blen.it. Tale iniziativa potrà essere utile per coinvolgere fasce di lavoratori meno giovani per un maggiore supporto alla ricollocazione e riqualificazione. attraverso la collaborazione tra il sistema pubblico e bilaterale.

Le parti sottoscrittrici ritengono fondamentale dare avvio alla Blen.it in maniera unitaria con tutte le PPSS regionali dell'edilizia condividendone l'avvio e lo sviluppo e in tale contesto condividere premialità per le imprese che stabilizzano o formano i propri dipendenti attingendo alle eventuali risorse suddette ed erogate tramite gli Enti Bilaterali.

Art. 12 PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti, ritenendo di prioritaria importanza lo sviluppo dei fondi di previdenza integrativa, condividono che sarà necessaria una campagna informativa tra i lavoratori per incentivare l'adesione e diffonderne la conoscenza entro il mese di giugno 2024.

Art. 13 CARENZA MALATTIA

Le parti concordano che a partire dal 01/01/2024 all'operaio non in prova e all'apprendista non in prova sarà corrisposto un trattamento economico pari al 100% della retribuzione lorda del lavoratore per i giorni di carenza, di cui alla vigente normativa sul trattamento di malattia, indipendentemente dalla durata della malattia stessa per le malattie insorte successivamente al 01/01/2024

Art. 14 INDENNITA'

Le Parti condividono che a partire dal 1° gennaio 2024 le seguenti indennità sono così stabilite:

Indennità sostitutiva di mensa e pasto caldo

- Mensa in cantiere: importo a carico azienda max € 8
- Trattoria: importo a carico azienda max € 10
- Indennità sostitutiva di mensa: € 0,725 per ogni ora di effettivo lavoro ordinario prestato

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

Indennità di trasporto

L'istituto dell'indennità di trasporto è confermato. Le Parti concordano che essa è di 0,60€ per ogni ora lavorata

Per gli anni successivi, entro il 30 novembre di ogni anno le parti si incontreranno per verificare la disponibilità e l'andamento dei parametri utile a definire l'EVR da erogare a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo. L'erogazione dell'EVR ai dipendenti con qualifica di impiegato avverrà comunque mensilmente in busta paga. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rinvia a quanto disciplinato negli articoli 12 (ex 6 coop), 38 e 46 del vigente CCNL.

L'EVR sarà definito e regolato come dal presente contratto fino a sottoscrizione di un nuovo integrativo regionale di settore ed è valido per tutte le imprese che applicano il CCNL edili cooperative sottoscritto dalle Centrali Cooperative e da Fillea, Filca e Feneal, e il presente contratto integrativo regionale.

Tabella 1 minimi retributivi ed importi EVR – Impiegati e Quadri

Tabella 2 minimi retributivi ed importi EVR – Operai

Tabella 1 - IMPIEGATI NON APPRENDISTI E QUADRI

LIVELLI	MINIMI DI PAGA BASE AL 1° LUGLIO 2023	MISURA MASSIMA E.V.R.= 4% su minimi al 1° luglio 2023 (valore mensile per un massimo di 12 mesi)
8°	2.512,99	100,52
7°	2.106,90	84,28
6°	1.809,34	72,37
5°	1.536,76	61,47
4°	1.376,29	55,05
3°	1.280,21	51,21
2°	1.149,52	45,98
1°	1.005,21	40,21

Tabella 2 - OPERAI NON APPRENDISTI

LIVELLI	MINIMI DI PAGA BASE AL 1° LUGLIO 2023	MISURA MASSIMA E.V.R.= 4% su minimi al 1° luglio 2023 (valore orario)
5°	8,88	0,36
4°	7,96	0,32
3°	7,40	0,30
2°	6,64	0,27
1°	5,81	0,23