Rimini, Forlì – Cesena , 1 agosto 2017

Norme integrative del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese industriali e cooperative che operano nel settore delle costruzioni edili ed attività affini della Provincia di Forlì - Cesena e della Provincia di Rimini.

TRA

le Associazioni:

ANCE Forlì - Cesena, rappresentata dal Sig. Domenico Nardi, con l'assistenza del Sig. Giovanni Calzolari

ANCE Romagna, sede di Rimini, rappresentata dal Sig. Ulisse Pesaresi, con l'assistenza dei Sig.ri Franco Raffi e Alessia Michienzi;

LEGACOOP Romagna rappresentata dai Sig.ri Gabriele Zelli e Antonio Zampiga;

CONFCOOPERATIVE Forlì – Cesena rappresentata dal Sig. Pierpaolo Baroni;

CONFCOOPERATIVE Rimini rappresentata dal Sig. Roberto Brolli;

AGCI Forlì – Cesena - Rimini rappresentata dal Sig. Valter Rusticali;

e

le Organizzazioni Sindacali:

FeNEAL UIL Forlì rappresentata dal Sig. Angelo Spampinato;

FeNEAL UIL Cesena rappresentata dal Sig. Giuseppe Meglio;

FeNEAL UIL Rimini rappresentata dal Sig. Francesco Lo Russo;

FILCA CISL Romagna rappresentata dai Sig.ri Carlo Bassini e Roberto Casanova;

FILLEA CGIL Forlì rappresentata dal Sig. Domenico Parigi;

FILLEA CGIL Cesena rappresentata dal Sig. Mauro Bianchi;

FILLEA CGIL Rimini rappresentata dai Sig.ri Massimo Bellini e Renzo Crociati;

PREMESSE

Con il presente Contratto collettivo, le parti firmatarie compiono un passaggio storico nella contrattazione decentrata di secondo livello in edilizia, andando all'armonizzazione ed al superamento dei contratti integrativi provinciali di Forlì-Cesena e di Rimini, realizzando così un unico Contratto Integrativo Interprovinciale.

Il settore edile è stato attraversato da una lunga crisi che ha comportato la chiusura di molte imprese e cooperative e ridotto notevolmente le possibilità occupazionali sul territorio.

In questa situazione, le materie della formazione e della sicurezza sul lavoro, sono fattori strategici per lo sviluppo e la riqualificazione delle imprese del settore, anche per contrastare il lavoro precario, irregolare e poco sicuro.

Un elemento centrale nel supporto alle imprese ed ai lavoratori è rappresentato dalla rivisitazione delle prestazioni del sistema Bilaterale, sotto il profilo del welfare destinato ai dipendenti e delle prestazioni offerte alle imprese. Ciò, allo scopo di migliorare e razionalizzare l'offerta di welfare ed indirizzare gli sforzi di adeguamento delle imprese,

con particolare riferimento ai nuovi impegni che il settore dovrà affrontare: bioedilizia, rigenerazione urbana, nuova legislazione sugli appalti pubblici.

Con questo primo Contratto Integrativo Interprovinciale, le parti hanno posto le basi per la rivisitazione del sistema di welfare per i dipendenti e di prestazioni per le imprese, processo che dovrà continuare in futuro, con l'obiettivo di farlo diventare elemento caratterizzante della contrattazione di secondo livello.

Sulla base di queste premesse le parti firmatarie convengono quanto segue:

Articolo 1

SISTEMA DI INFORMAZIONE

Le parti nell'intento di dare ulteriore impulso ai rapporti interassociativi, nel rispetto delle reciproche autonomie, assumono l'impegno di adoperarsi per rendere effettiva l'applicazione di quanto previsto nel CCNL del 1 luglio 2014 sotto il titolo "Sistema di concertazione e di informazione".

In questo ambito, fermo restando l'autonomia decisionale delle parti e dell'impresa, le Organizzazioni Sindacali, al fine di una più completa informazione, possono richiedere tramite le Associazioni delle ditte cooperative e industriali, incontri per singole imprese significative per numero di addetti e specializzazione settoriale.

Articolo 2

AZIONI PER FAVORIRE L'ACCOGLIENZA E L'INTEGRAZIONE

Le parti ritengono essenziale sviluppare in sinergia con le Provincie di Forlì-Cesena e Rimini ed i Comuni del territorio, politiche tese a favorire la soluzione dei problemi abitativi legati alla mobilità dei lavoratori, non residenti, nazionali e stranieri, fortemente presenti nei cantieri delle provincie di Forlì-Cesena e Rimini.

In questo ambito le parti concordano di valutare la sostenibilità di progetti nell'ambito dei programmi di intervento previsti per la promozione della realizzazione di servizi abitativi e alloggi da utilizzare in affitto a prezzi calmierati.

Articolo 3

REGOLARITA', SICUREZZA e MERCATO DEL LAVORO

Le parti affermano il proprio comune impegno a combattere il fenomeno del lavoro abusivo ed irregolare, con particolare attenzione all'aumento smisurato delle partite iva, 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.

A tal fine le parti si dichiarano disponibili ad aprire un confronto per istituire presso la cassa edile un servizio di controllo dei cantieri attivi nei territori interessati con il coinvolgimento dei comuni e delle prefetture in riferimento e nel rispetto dei protocolli vigenti.

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, all'evasione contributiva e alla concorrenza sleale e si impegnano a promuovere e favorire la sperimentazione a livello territoriale.

Le parti, anche in virtù degli appalti pubblici sottoscritto nelle provincie interessate, si impegnano a svolgere ogni opportuno intervento, anche di concerto, presso le stazioni appaltanti pubbliche, affinché in fase di selezione affidamento, esecuzione degli appalti vengono sempre perseguiti gli obbiettivi della massima trasparenza della legalità, della sicurezza sul lavoro, della congruità dei prezzi e della manodopera impegnata e nella qualità delle opere da realizzare.

E' fatto divieto assoluto di effettuare lavorazioni a cottimo, tranne nei casi consentiti dalle stazioni appaltanti, in base alle disposizioni normative vigenti. (attualmente art. 3 comma ggggg-undecies D.Lgs 50/2016 Codice dei Contratti Pubblici).

Le parti dichiarano non compatibili con il settore dell'edilizia le forme di lavoro di associazione in partecipazione, lavoro a chiamata e di lavoro accessori.

Le imprese industriali e cooperative di norma eseguono prevalentemente il lavoro con le proprie maestranze, retribuite a norma del vigente CCNL e del presente Contratto Integrativo Interprovinciale, nonché regolarmente iscritte a Libro Unico del Lavoro.

Dette imprese, nell'ipotesi di maestranze insufficienti o carenti per numero, al loro interno, potranno avvalersi del subappalto per lavori particolari, complementari e/o specializzati, nel rispetto delle norme vigenti.

Nel subappalto possono intervenire ditte specializzate, purché siano in regola con le norme vigenti e con il CCNL dell'edilizia.

Le imprese che intendono affidare in subappalto le lavorazioni, daranno comunicazione alle OO.SS. di categoria, alla Cassa edile ed agli RLST prima dell'entrata in cantiere, indicando il nome dell'impresa subappaltatrice e il numero dei lavoratori impiegati in tale fase lavorativa.

Per l'esecuzione di ognuna delle lavorazioni appaltate e per ogni singolo cantiere, avrà luogo un solo contratto, con l'applicazione del CCNL edilizia.

Le parti si impegnano a svolgere ogni opportuno intervento, anche di concerto, presso le stazioni appaltanti pubbliche, affinchè in fase di selezione, affidamento, esecuzione degli appalti, vengano sempre perseguiti gli obiettivi della massima trasparenza, della legalità, della sicurezza sul lavoro, della congruità dei prezzi e della manodopera impiegata e della qualità delle opere da realizzare.

Le parti concordano sulla necessità di sensibilizzare le stazioni appaltanti pubbliche e la committenza privata, affinchè svolgano nelle varie fasi degli appalti, efficaci azioni di controllo sulle imprese esecutrici dei lavori, mirate a verificare la correttezza retributiva, previdenziale, assicurativa, attraverso la richiesta del DURC e la verifica dell' incidenza della manodopera, il rispetto dell' applicazione del contratto dell' edilizia (laddove le lavorazioni siano coincidenti con quelle previste dal contratto, secondo quanto contenuto nella Nota del Ministero del Lavoro n. 14775 del 26 luglio 2016), l'iscrizione alla cassa edile, l' adozione di ogni misura di sicurezza prescritta dalle vigenti normative ed il rispetto degli adempimenti riguardanti l' affidamento di fasi lavorative in subappalto.

Le parti convengono sull' opportunità di richiamare l' attenzione delle Stazioni Appaltanti Pubbliche sull' esigenza che, in fase di aggiudicazione, vengano privilegiati sistemi "responsabili" di scelta del contraente, che tendano a limitare o ad escludere del tutto il ricorso al sistema del puro "massimo ribasso" che produce effetti distorsivi sul tessuto

economico ed imprenditoriale del territorio a danno delle imprese qualificate e strutturate, dei tempi e delle qualità delle opere realizzate.

Le parti convengono sull'opportunità che, per lavori pubblici d'importo previsto dalla legislazione vigente, le Stazioni Appaltanti invitino, senza bando e con procedura negoziata, nel rispetto dei protocolli vigenti ,prioritariamente le imprese edili del territorio di Forlì-Cesena-Rimini in possesso dei requisiti necessari per l' esecuzione dei lavori, al fine di salvaguardare le imprese del territorio e le loro professionalità.

Le parti ritengono che la valorizzazione del lavoro dipendente nell' impresa debba diventare un obiettivo da realizzare attraverso il rilancio della produttività ed il sostegno a forme contrattuali caratterizzate da stabilità.

Le parti ritengono, nell' attuale contesto, insufficienti gli interventi legislativi volti ad incentivare gli incrementi occupazionali attraverso le nuove assunzioni di giovani lavoratori, essendo il loro effetto limitato all' incremento dei rapporti di lavoro irrealizzabile vista la scarsità della domanda di lavoro. Tali provvedimenti non creano nuovi posti di lavoro e non aiutano le aziende in difficoltà a salvaguardare le professionalità presenti al proprio interno.

Si ritengono utili, al contrario, gli sgravi contributivi e fiscali collegati alla c.d, retribuzione di produttività.

Si auspica una sensibile riduzione del cuneo contributivo/fiscale che consenta alle imprese di competere nel mercato in condizioni economicamente sostenibili e ai lavoratori di incrementare il potere d'acquisto delle loro retribuzioni.

Si ritiene indispensabile che tutte le risorse dello stato, disponibili per interventi sul lavoro, siano indirizzate a tale obiettivo.

Le parti attraverso la premialità contributiva riservata alle imprese regolari radicate nel territorio , svilupperanno interventi volti a ridurre il costo del lavoro per gli operai nella contribuzione alla Cassa edile ed incentiveranno, attraverso il sistema degli Enti Paritetici, la riqualificazione professionale dei lavoratori licenziati o collocati in cassa integrazione ordinaria o straordinaria in ragione della crisi.

Le parti si impegnano anche a favorire l'attuazione sperimentale denominata "Staffetta generazionale" finalizzata a favorire l'affiancamento di lavoratori "maturi" che abbiamo i requisiti pensionistici nell' arco dei successivi 36 mesi con giovani inoccupati o disoccupati di età compresa fra i 18 ed i 32 anni, anche in attuazione di quanto previsto dalla delibera regionale in materia.

La "staffetta generazionale" riguarderà prioritariamente i giovani che hanno frequentato il corso per la qualifica professionale regionale triennale di operatore edile.

Articolo 4

FORMAZIONE

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

Le parti ribadiscono 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 comune e fondamentale obbiettivo 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 una adeguata e concreta cultura della sicurezza.

Le parti confermano l'importanza della formazione obbligatoria pre-assuntiva 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 adeguato ed ottimale l'assetto organizzativo che vede il CPT integrato all'interno di SFERA.

Le parti si impegnano a promuovere le seguenti attività e linee di intervento di Sfera/CPT:

a) Corsi seminari in materia di efficientamento energetico;

b) Corsi e seminari di antisismica;

c) Corsi e seminari in materia di sicurezza sul lavoro, confermando il progetto delle visite di cantiere, su richiesta delle imprese;

d) Percorsi formativi per ragazzi con obbligo scolastico (IeFP) e progetti sul Post Diploma e sull'IFTS (Istruzione Formazione Tecnica Superiore);

e) Attuazione del blen.it (Borsa Lavoro Edile Nazionale) per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni;

f) Partecipazione a bandi europei con l'obiettivo di sviluppare nuove attività formative in collaborazione con altre realtà formative italiane ed europee.

Le Parti si impegnano a mantenere l'equilibrio economico, patrimoniale e gestionale di SFERA/CPT valutando la possibilità di collaborazione con realtà operanti nel territorio e in territori limitrofi.

Articolo 5

INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE E PREMIO DI PRODUZIONE

Di seguito le tabelle in vigore a decorrere dal 1° agosto 2017, dell'indennità territoriale di settore per gli operai e del premio di produzione per gli impiegati, comprensive dell'E.E.T.

IMPIEGATI INDUSTRIA FC - RN

Livello 7	1^ cat. Super	€ 376,21
Livello 6	1^ cat.	€ 344,15
Livello 5	2^ cat.	€ 288,52
Livello 4	2^ cat.B (Ass. tecnico)	€ 264,49
Livello 3	3^ cat.	€ 243,80

Livello 2	4^ cat.	€ 220,79
Livello 1	primo impiego	€ 189,97

IMPIEGATI COOPERATIVE FC - RN

Livello 8		€ 510,26
Livello 7	1^ cat. Super	€ 424,64
Livello 6	1^ cat.	€ 365,41
Livello 5	2^ cat.	€ 308,13
Livello 4	2^ cat.B (Ass. tecnico)	€ 276,43
Livello 3	3^ cat.	€ 224,54
Livello 2	4^ cat.	€ 219,08
Livello 1	primo impiego	€ 193,00

OPERAI INDUSTRIA FC-RN– IMPORTI ORARI

Livello 4	Specializzato Super	€ 1,60
Livello 3	Specializzato	€ 1,49
Muratore di 1^	Intermedio Spec.- Qua.	€ 1,34 (da maggior del 3%)
Livello 2	Muratore di 2^- Qualificato	€ 1,34
Livello 1	Comune	€ 1,15

OPERAI INDUSTRIA FC-RN – IMPORTI MENSILI

Livello 4	Specializzato Super	€ 276,80
Livello 3	Specializzato	€ 257,77
Muratore di 1^	Intermedio Spec.- Qua.	€ 231,82 (da maggior 3%)
Livello 2	Muratore di 2^- Qualificato	€ 231,82
Livello 1	Comune	€ 198,95

OPERAI COOPERATIVE FC-RN – IMPORTI ORARI

Livello 6		€ 2,11
Livello 5		€ 1,78
Livello 4	Specializzato Super	€ 1,60
Livello 3	Specializzato	€ 1,49
Muratore di 1^	Intermedio Spec.- Qua.	€ 1,41

Livello 2	Muratore di 2^- Qualificato	€ 1,34
Livello 1	Comune	€ 1,18

OPERAI COOPERATIVE FC-RN - IMPORTI MENSILI

Livello 6		€ 365,03
Livello 5		€ 307,94
Livello 4	Specializzato Super	€ 276,80
Livello 3	Specializzato	€ 257,77
Muratore di 1^	Intermedio Spec.- Qua.	€ 243,93
Livello 2	Muratore di 2^- Qualificato	€ 231,82
Livello 1	Comune	€ 204,14

Articolo 6

PROCEDURE DI RICORSO DI CASSA INTEGRAZIONE

In caso di richiesta di CIG per mancanza di lavoro le imprese industriali e cooperative privilegeranno le procedure di esame congiunto sin dalla prima richiesta.

Articolo 7

MURATORE DI PRIMA CATEGORIA e CAPO CANTIERE E CAPO SQUADRA

MURATORE DI PRIMA CATEGORIA

La categoria di muratore di prima, come intermedia fra l'operaio qualificato e l'operaio specializzato, viene confermata, con validità anche per la Provincia di Rimini a decorrere dal 1° luglio 2017.

In tale categoria possono essere inquadrati i muratori capaci di eseguire almeno uno dei lavori attribuiti, per contratto nazionale, all'operaio specializzato. La partecipazione a corsi di specializzazione (esclusi comunque quelli obbligatori di Base T.U. 2012 e di Pre-Ingresso ed escludendo i corsi di aggiornamento obbligatori) riconosciuti dalle Scuole Edili, con almeno 50 crediti (ore) formativi, sarà titolo preferenziale per l'acquisizione del passaggio di categoria.

La retribuzione del muratore di prima categoria sarà composta dagli stessi identici elementi (paga base, indennità di contingenza ed indennità territoriale) che formano la retribuzione dell'operaio qualificato.

Oltre a detta retribuzione, al muratore di prima categoria verrà corrisposta una maggiorazione oraria del 3 per cento degli elementi complessivi che formano la retribuzione dell'operaio qualificato.

CAPO CANTIERE

- I trattamenti previsti per i dipendenti e soci di cooperative della provincia di Rimini sono:

le figure del capo cantiere di seconda categoria e del capo cantiere di prima categoria. Il capo cantiere di 1° categoria dovrà avere esperienza tecnica generale e capacità organizzativa che lo rendono adatto ad incarichi di lavoro di diversa caratteristica tecnica (edilizia residenziale, industriale, pubblica, ecologica, stradale, urbanistica, ecc.)

Il capo cantiere di 2° categoria dovrà avere esperienza e preparazione generale superiore al capo squadra ed una preparazione specifica limitata anche ad un solo settore di attività.

L'Inizio e la fine dell'incarico di capo cantiere debbono essere espressamente notificati all'interessato mediante comunicazione scritta.

L'assunzione dell'incarico di capo cantiere non modifica di fatto l'inquadramento professionale del dipendente destinato a tale responsabilità per la quale vengono riconosciute le seguenti indennità:

a) 23% della retribuzione globale di fatto per i capi cantiere di 2° categoria

b) 28% della retribuzione globale di fatto per i capi cantiere di 1° categoria

In sede aziendale il trattamento economico dei capi cantiere potrà, in alternativa a quanto previsto nei commi precedenti del presente articolo, essere sostituito con inquadramenti a livelli retributivi superiori rispetto a quelli in atto, con la contestuale ridefinizione, anche fino ad assorbimento, delle maggiorazioni riconosciute per l'incarico.

- I trattamenti per i dipendenti di imprese edili industriali della provincia di Rimini sono normati nel modo seguente:

sono capi cantiere quei lavoratori che oltre ad essere preposti al coordinamento di un gruppo di più operai, abbiano anche compiti operativi, per incarico della Direzione Tecnica del responsabile tecnico dell'impresa, per seguire lavori del valore minimo di 3 milioni di euro nel caso di un unico cantiere e di 4 milioni nel caso di più cantieri.

A tali dipendenti viene riconosciuta, per il periodo relativo alla funzione di capo cantiere, una indennità del 27%. Tale indennità viene elevata di un ulteriore 10% qualora il lavoratore frequenti un corso professionale di perfezionamento e aggiornamento.

- Viene riconosciuta una indennità di capo cantiere nella misura del 16 % sulla paga base del IV livello per i lavoratori delle cooperative e delle imprese industriali edili della provincia di Forli – Cesena, fatte salve condizioni di miglior favore

CAPO SQUADRA

Sono considerati capi squadra coloro che sono preposti dalla impresa a coordinare ed a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di operai di qualsiasi categoria e qualifica, partecipando loro stessi all'esecuzione dei lavori.

L'Inizio e la fine dell'incarico di capo squadra debbono essere espressamente notificati all'interessato mediante comunicazione scritta.

L'assunzione dell'incarico di capo squadra non modifica di fatto l'inquadramento professionale del dipendente destinato a tale responsabilità per la quale vengono riconosciute le seguenti indennità.

- I trattamenti previsti per i dipendenti e soci di cooperative della provincia di Rimini sono:

18 % della retribuzione globale di fatto per i capi squadra.

In sede aziendale il trattamento economico dei capi squadra potrà, in alternativa a quanto previsto nei commi precedenti del presente articolo, essere sostituito con inquadramenti a livelli retributivi superiori rispetto a quelli in atto, con la contestuale ridefinizione, anche fino ad assorbimento, delle maggiorazioni riconosciute per l'incarico.

- Per i capisquadra occupati presso imprese industriali di Forlì, Cesena e Rimini viene riconosciuta una maggiorazione del 11 % da calcolarsi sulla sua retribuzione lorda (non sotto il 3° livello d'inquadramento), fatte salve condizioni di miglior favore.

Articolo 8
TRASFERTA

8.1 TRASFERTA CON RIENTRO GIORNALIERO

- I trattamenti previsti per i dipendenti e soci di cooperative della provincia di Rimini sono:

fatte salve le condizioni di miglior favore, viene considerato lavoro in trasferta quello prestato in cantieri distanti più di 12 km dal luogo di assunzione (sede legale della Cooperativa o eventuali sedi secondarie o cantieri operativi o impianti con carattere di stabilità). Ai lavoratori in trasferta sarà garantito il consumo del pasto caldo a totale carico dell'azienda e ove questo risultasse materialmente impossibile, il pasto sarà sostituito da una diaria pari al 18% da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto dell'operaio specializzato. In aggiunta a quanto sopra ed all'eventuale rimborso di vitto e alloggio, ai lavoratori temporaneamente in trasferta, vengono corrisposte le seguenti diarie giornaliere e che costituiscono ad ogni effetto parte integrante del trattamento di trasferta.

Da 12 a 30 km	€ 3,50 giornalieri
da 30 fino a 50 km	€ 4,30 giornalieri
da 50 a 75 km	€ 6,10 giornalieri
da 75 km	€ 9,00 giornalieri

- Tutti gli altri lavoratori, interessati al presente accordo, sono considerati in trasferta quando sono inviati temporaneamente a lavorare in cantieri posti al di fuori del comune ove ha sede l'azienda e distanti oltre 12 km a partire dalla sede dell'impresa, misurati per la via più breve.

A partire da 12 km vengono istituite le seguenti fasce chilometriche e le relative indennità a carico dell'impresa:

FASCE

Da 12 a 55 km	Pasto caldo, trasporto e € 2,80 giornalieri lordi
Da 55 a 90 km	Pasto caldo, trasporto e € 5,50 giornalieri lordi
Oltre 90 Km	Pasto caldo, trasporto e € 7,00 giornalieri lordi

Ai lavoratori delle imprese industriali e cooperative di Forlì-Cesena in trasferta, con rientro giornaliero sarà garantito il consumo del pasto a totale carico dell'azienda e ove questo risultasse materialmente impossibile, questa dovrà erogare al dipendente in trasferta una "indennità di trasferta giornaliera" di 16,70 € (per trasferte fino a 55 km) e di 18,00 € (per trasferte oltre i 55 km)

Ai lavoratori delle imprese industriali di Rimini in trasferta, con rientro giornaliero sarà garantito il consumo del pasto a totale carico dell'azienda e ove questo risultasse materialmente impossibile, questa dovrà erogare al dipendente in trasferta una "indennità di trasferta giornaliera" di € 18,00.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la regolamentazione delle trasferte di cui trattasi corrisponde al dettato normativo di cui alla vigente disciplina delle Imposte sui Redditi delle Persone Fisiche.

8.2 TRASFERTA CON PERNOTTAMENTO

1. Trattamenti previsti per i dipendenti e soci di cooperative della provincia di Rimini:

ai lavoratori in trasferta sarà garantito il vitto e l'alloggio a totale carico dell'azienda ed in aggiunta a quanto sopra, vengono riconosciute le seguenti diarie giornaliere:

- rientro settimanale € 19,00
- rientro quindicinale € 31,00

2. Per i lavoratori in trasferta dipendenti e soci delle cooperative di Forlì e Cesena le indennità saranno le seguenti:

- rientro settimanale € 15,65
- rientro quindicinale € 19,80

Per i rientri oltre i 15 giorni, i compensi verranno definiti a livello aziendale, in relazione alla specificità della trasferta, tra le RSU o le OO.SS. di categoria e la direzionale aziendale.

Le diarie per i rientri periodici, non giornalieri, sono dovute per tutti i giorni di effettiva permanenza fuori sede.

Le stesse sono valide anche per gli impiegati e sostituiscono quelle previste dall'articolo 91.3 del CCNL.

Per i rientri settimanali e oltre, le ore di viaggio non fanno parte del normale orario di lavoro e dovranno essere retribuite con la retribuzione globale di fatto.

A livello aziendale, saranno regolamentati i riposi compensativi, di cui potranno beneficiare i lavoratori sottoposti a trasferta con rientro settimanale o quindicinale.

Le parti concordano sulla necessità di adottare criteri di rotazione nella individuazione di lavoratori da destinare a trasferte con rientri settimanali, quindicinali o oltre.

3. Per i dipendenti di imprese edili industriali della provincia di Rimini le indennità saranno le seguenti:

Qualora la trasferta comporti il rientro settimanale, nel caso di pernottamento in luogo,

oltre al vitto ed alloggio, al lavoratore spetta una indennità di € 14,00 giornalieri, elevata a € 23,55 giornalieri nei casi di rientro bisettimanale.

4.Per i lavoratori delle imprese industriali di Forlì-Cesena interessati dal presente accordo, qualora la trasferta comporti il rientro settimanale, nel caso di pernottamento in luogo, oltre al vitto ed alloggio, al lavoratore spetta una indennità di € 12,00 giornalieri, elevata a € 15,00 giornalieri nei casi di rientro bisettimanale ed € 18,00 nel caso di rientro mensile.

Restano salve le eventuali condizioni di miglior favore erogate nelle singole unità produttive.

Le parti contraenti si danno reciprocamente atto che la regolamentazione delle trasferte di cui trattasi corrisponde al dettato normativo di cui alle vigenti discipline delle imposte sui redditi delle persone fisiche.

8.3 CASA LAVORO

Ai lavoratori in trasferta giornaliera che per esigenze organizzative, da concordarsi con l'azienda, dovranno utilizzare il loro mezzo per recarsi sul cantiere, sarà corrisposto un rimborso chilometrico pari a 0,30 € per ogni km di strada percorso, detratta la franchigia corrispondente alla distanza chilometrica tra casa e luogo di assunzione (sede legale dell'azienda o eventuali altre sedi di assunzione).

Ai lavoratori in trasferta diversa da quella giornaliera le parti concordano che, ove l'impresa non mettesse a disposizione i mezzi necessari al rientro, la stessa rimborserà il costo del mezzo pubblico debitamente documentato.

Le parti convengono che dovrà essere privilegiato l'uso dei mezzi di trasporto messi a disposizione dalla azienda.

Si precisa che il tempo impiegato alla guida dell'automezzo non concorre in alcun modo a formare l'orario di lavoro.

8.4 BUONO PASTO

Ai lavoratori che prestino la loro opera in cantieri non in regime di trasferta (così come definita al co. 1 dell'art. 7) e, per motivi organizzativi e disposizione aziendale, siano impossibilitati a recarsi al proprio domicilio per consumare il pasto, l'azienda riconoscerà un ticket buono pasto giornaliero pari a € 3,10 (tre euro e dieci centesimi), fatte salve le condizioni di miglior favore.

8.5 INDENNITA' DI GUIDA CONDUCENTI PULMINI E MEZZI AZIENDALI

- I trattamenti previsti per i dipendenti e soci di cooperative della provincia di Rimini sono normati come segue:

Ai lavoratori comandati a condurre il mezzo di trasporto messo a disposizione dell'azienda per in trasferimenti di dipendenti al cantiere di lavoro e viceversa, il tempo di

guida sarà retribuito con la tariffa corrispondente al 3° livello.

Resta inteso che una volta definito il tempo medio necessario a effettuare il percorso, questo sarà preso a riferimento per il calcolo economico moltiplicando per le volte e per i giorni che il lavoratore espleta la mansione.

- Per tutti gli altri operai in trasferta addetti alla guida di pulmini o mezzi aziendali per trasporto degli operai dalla sede dell'impresa fino al cantiere e ritorno verrà corrisposto, per ogni chilometro di percorrenza, una indennità di € 0,085.

In caso di sospensione o ritiro della patente di guida per infrazioni commesse dal lavoratore alla guida di mezzi di trasporto aziendali, con esclusione dei casi di dolo o colpa grave del lavoratore stesso, l'azienda concorrerà al costo sostenuto dal dipendente per il recupero della patente, nella misura del 50%, con un massimale di € 150,00. In alternativa a quanto summenzionato, l'azienda può decidere se contrarre polizza assicurativa specifica per i pulmini e mezzi aziendali per il trasporto di cose e persone (con l'esclusione di autovetture private) per la copertura del danno subito dal lavoratore incaricato alla guida in caso di sospensione della patente.

In caso di sospensione o ritiro della patente di guida per infrazioni commesse dal lavoratore alla guida di mezzi di trasporto aziendali, per cause che non comportino il licenziamento del lavoratore, l'Azienda, se impossibilitata ad adibire il dipendente a mansioni diverse, anche dequalificanti, garantirà il mantenimento del rapporto di lavoro, senza corresponsione di retribuzione, fino al recupero della patente e comunque per un periodo non superiore a 9 mesi.

Articolo 9

INDENNITA' PER LAVORI DISAGIATI

Agli operai delle imprese industriali e cooperative di Rimini e Cooperative di Forlì-Cesena che, in via continuativa ovvero prevalentemente nell'arco della giornata, sono addetti alla lavorazione dell'asfalto oppure a lavori con sostanze bituminose, è dovuta una indennità nella misura del 13% per tutte le ore di lavoro prestato,

Agli operai delle imprese industriali di Forlì-Cesena che, in via continuativa ovvero prevalentemente nell'arco della giornata, sono addetti alla lavorazione dell'asfalto è dovuta una indennità nella misura del 11% per tutte le ore di lavoro prestato.

Per coloro che utilizzano guaine bituminose tale percentuale è pari al 7%.

Per i lavoratori delle imprese industriali tale maggiorazione sarà da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 del C.C.N.L. vigente.

Mentre per i lavoratori delle imprese cooperative tale maggiorazione sarà da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64 del CCNL

L'indennità viene erogata a tutti i componenti della squadra impegnata nella stesa bitume.

Articolo 10

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Il servizio di reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, in cui il lavoratore si pone a disposizione della direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti, anche collegato allo svolgimento di particolari servizi eseguiti nell'ambito di servizi di pubblica utilità, che prevedono attività con regimi di orari flessibili e continuato imposto dagli enti appaltanti con l'obbligo di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

Le ore di reperibilità non debbono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. Il lavoratore dovrà comunicare tempo per tempo l'esatto recapito telefonico, al fine di poter essere immediatamente rintracciabile, qualora non fosse in possesso di cellulare fornito dall'azienda.

Il lavoratore in reperibilità dovrà essere incaricato per iscritto, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire quando non sarà possibile (es. per la distanza del luogo di intervento). Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda. Nel caso in cui il lavoratore non risultasse di fatto reperibile non verrà corrisposta la citata indennità.

Le ore di intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal vigente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Nel caso di chiamata notturna, dopo le ore 22,00 e fino alle ore 06,00, il dipendente dovrà, il giorno seguente, usufruire di un numero di ore di riposo compensativo, pari al numero di ore lavorate la notte precedente, fatto salvo il pagamento delle maggiorazioni contrattualmente dovute.

Il lavoratore fruirà altresì di ore di permesso retribuito necessarie a coprire l'intera mattinata (qualora il computo delle ore recuperabili sia inferiore alle 4) o l'intera giornata (qualora il computo delle ore recuperabili sia maggiore di 4 ma inferiore alle 8).

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente accordo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

- I trattamenti previsti per i dipendenti e soci di cooperative della provincia di Rimini sono normati come segue:

Per il servizio di reperibilità, effettuato nei giorni feriali, al lavoratore spetta un'indennità giornaliera lorda di € 12,00, per la reperibilità dei giorni festivi, il sabato la domenica e le ferie collettive, l'indennità giornaliera lorda è pari ad € 17,00. Fatte salve le condizioni di migliore favore contrattate aziendalmente.

- Per tutti gli altri lavoratori interessati al presente accordo, si riconoscerà al lavoratore uno specifico compenso, avente natura retributiva, pari a: € 6,00 per ogni

giornata lavorativa, € 10,00 per ogni giornata prefestiva e festiva, fatte salve le condizioni di migliore favore contrattate aziendalmente.

Articolo 11

FERIE

Si conviene che le imprese, compatibilmente con le esigenze dei lavoratori contemperate con quelle tecnico-produttive sue proprie, concorderanno con le rispettive Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove queste siano presenti, o con i lavoratori, l'utilizzo delle ferie che, di norma, saranno così concesse:

- due settimane consecutive nel mese di Agosto;
- una settimana consecutiva tra il 15 e il 31 Dicembre;
- una settimana in modo continuativo o frazionato, secondo le esigenze individuali di ciascun lavoratore.

NOTA A VERBALE

Le parti, ai fini della maturazione delle ferie, si danno reciprocamente atto che, la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario, sarà considerata a questi effetti mese intero.

Articolo 12

TRATTAMENTO ECONOMICO GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITA' 4 NOVEMBRE

Il trattamento economico spettante agli operai per la gratifica natalizia è assolto dall'impresa con la corresponsione alla Cassa edile FCR di una percentuale complessiva del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione per tutte le ore come di seguito indicate.

Specificamente, detta percentuale, per le aziende aventi sede legale nella Provincia di Forlì-Cesena, è applicata alle ore di lavoro ordinarie, ferie effettivamente godute, permessi effettivamente goduti e 12 festività (1 Gennaio, Epifania, Lunedì di Pasqua, 25 Aprile, 1 Maggio, 2 Giugno, 15 Agosto, 1 Novembre, 8-25-26 Dicembre, Patrono).

Per le aziende aventi sede legale nella Provincia di Rimini, l'accantonamento del 10% è applicato sulle ore di lavoro ordinarie e sulle 12 festività di cui sopra.

La festività del 4 Novembre continuerà ad essere retribuita direttamente ai lavoratori in forza con la busta paga del mese di ricorrenza.

La percentuale dell'accantonamento del 10% spetta all'operaio anche durante l'assenza per malattia, anche professionale o per infortunio sul lavoro, nei limiti della conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità.

L'obbligo delle imprese industriali e cooperative della Provincia di Rimini, di accantonare la gratifica natalizia maturata durante l'assenza per malattia è assolto in forma mutualistica mediante il versamento alla Cassa Edile di apposito contributo; per le imprese industriali e cooperative della Provincia di Forlì-Cesena, tale obbligo è in capo all'azienda mediante accantonamento alla Cassa Edile.

La Cassa Edile provvederà a liquidare gli accantonamenti per gratifica natalizia in un'unica erogazione, che verrà effettuata nel mese di dicembre.

Tale liquidazione riguarderà gli accantonamenti effettuati dalle imprese per i mesi da ottobre a settembre dell'anno edile precedente.

E' comune volontà delle parti conseguire l'obiettivo della omogeneizzazione della base di calcolo dell'accantonamento alla CASSA EDILE FCR per gratifica natalizia, al fine di superare le differenze attualmente esistenti tra le imprese e i lavoratori della Provincia di Forlì-Cesena e le imprese e i lavoratori della Provincia di Rimini.

Le parti si impegnano pertanto a ricercare una soluzione condivisa per raggiungere tale obiettivo, in sede di rinnovo del presente contratto integrativo interprovinciale.

Articolo 13

CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E VESTIARIO

L'impresa è obbligata a fornire agli operai gli utensili e il materiale occorrente, in modo che il lavoratore sia messo in grado di eseguire il lavoro richiesto.

Articolo 14

MODIFICA TEMPORANEA DELL'ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto dai contratti e dalle norme di legge, le parti nell'ottica di una migliore gestione dell'orario di lavoro, nonché della particolare fluttuazione del lavoro in edilizia, il quale alterna periodi sempre più stringenti di consegna delle commesse, ad altri di carenza di ordini e lavori, valutano l'opportunità di una gestione aziendale dell'orario di lavoro.

Visti l'Art 5 e il paragrafo a) dell'Art. 38 del CCNL 1.7.2014, verificata la volontà delle parti di governare i processi produttivi in una fase economica eccezionale come quella attuale, si conviene di dare corso a una fase sperimentale della durata del presente contratto, di una modalità con la quale in ambito aziendale o in sede di cantiere, previo accordo sindacale, si possa temporaneamente modificare l'orario di lavoro.

Ogni eventuale accordo andrà sottoscritto dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, e nel caso di presenza di RSU anche da queste ultime e dovrà prevedere il periodo previsto di picco di lavoro in cui le ore saranno accantonate, ed il periodo in cui si prevede il recupero delle stesse.

I soggetti interessati da tale normativa sono: le imprese ed i lavoratori ai quali si applica il presente accordo, sottoscritto da ANCE e Cooperazione e FENEAL FILCA e FILLEA territoriali.

L'istituto consiste nella creazione di "conto ore individuale" di ogni lavoratore, in cui confluiranno, per un massimo di 60 ore in ragione d'anno. Le ore stesse pertanto non verranno retribuite nel mese di prestazione, ma verranno accantonate per poi essere utilizzate sia come permessi aggiuntivi a richiesta del lavoratore, sia come ore compensative per coprire eventuali cali di lavoro nel corso dell'anno, con priorità rispetto al ricorso alla cassa integrazione guadagni. Le ore accumulate ed eventualmente non godute, saranno liquidate alla cessazione del rapporto di lavoro o comunque entro la fine dell'anno solare, fatto salvo diverse condizioni aziendalmente pattuite.

In occasione delle prestazioni aggiuntive si darà corso al riconoscimento della sola maggiorazione dovuta per prestazioni straordinarie, mentre sarà accantonata la retribuzione relativa alle ore di lavoro eccedenti l'orario normale.

Art. 15

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

Per quanto concerne le prestazioni della Cassa Edile FCR per i casi di malattia, le parti convengono di attenersi alla disciplina fissata nazionalmente in sede di stipulazione del contratto nazionale 1.7.2014, disciplina che qui s'intende come integralmente riportata.

Le parti contraenti convengono che la Cassa Edile FCR, facendo esclusivamente ricorso agli avanzi ordinari a disposizione senza effettuare alcun prelevamento dai fondi di gestione destinati a specifici titoli, eroghi il 100% (cento per cento) della retribuzione (paga base, più indennità di contingenza, più indennità territoriale di settore, al netto delle ritenute di legge e contrattuali) in base all'orario di lavoro effettuato dall'azienda, durante i primi tre giorni di malattia.

Detta erogazione non compete ovviamente, per i giorni di festività nonché per i sabati e le domeniche che cadono nei tre giorni di carenza.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui agli artt. dei CCNL di riferimento è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulti moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione di fatto, costituita dalla paga base, dalla indennità territoriale di settore, dalla indennità di contingenza, per il numero delle ore corrisposte alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti.

1. per il 1°, 2° e 3° giorno, coefficiente 1,000 (100% della retribuzione al netto delle ritenute di legge e contrattuali)
2. dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,3932; (se INPS paga solo 2/5 per ricovero ospedaliero, il coefficiente diventa 0,698)
3. dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1926; (se INPS paga solo 2/5 per ricovero ospedaliero, il coefficiente diventa 0,598)
4. dal 181° al 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,4945.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per sei giorni la settimana escluse le festività di cui agli artt. dei CCNL di riferimento.

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta dall'INPS, vale, ai fini dei coefficienti da applicare, la normativa dell'INPS medesimo.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliere risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

A modifica di quanto disposto dai CCNL di riferimento, le imprese del territorio di Forlì-Cesena, durante l'assenza dal lavoro per malattia, nei limiti della conservazione del posto, sono tenute ad accantonare presso la Cassa Edile la percentuale nella misura del 10,00% lordo.

In caso di malattia, infortunio o malattia professionale intervenuti, durante il periodo di preavviso, il trattamento economico a carico dell'impresa di cui alla presente normativa è dovuto nei limiti della conservazione del posto di cui ai CCNL di riferimento.

MUTUALIZZAZIONE DELL'ONERE PER MALATTIA O INFORTUNIO E MODALITA' OPERATIVE

Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi degli artt. dei CCNL vigenti, verrà conguagliato/corrisposto all'impresa medesima dalla Cassa Edile – FCR., secondo le modalità vigenti ed il Regolamento Cassa Edile FCR.

Il rimborso spetta per l'intero trattamento corrisposto all'operaio se nel trimestre solare scaduto prima dell'evento risultino denunciate per l'operaio interessato almeno 450 ore, computate con i criteri di cui al comma successivo, proporzionalmente ridotte in caso di lavoro a tempo parziale.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati o denunciati i relativi contributi alla Cassa Edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni.

Nel caso in cui le ore come sopra computate risultino inferiori al numero indicato, il rimborso/conguaglio è proporzionalmente ridotto.

Per gli operai assunti da meno di tre mesi o in aspettativa il trattamento è restituito/conguagliato all'impresa per intero.

Inoltre l'impresa può usufruire per intero del rimborso/conguaglio anche se il lavoratore è impiegato per la prima volta in edilizia o comunque sia già stato occupato in edilizia nei sei mesi precedenti il suo rientro nel settore. In caso di non raggiungimento del quorum di 450 ore, la Cassa Edile potrà chiedere ulteriore documentazione per poter assegnare all'azienda l'intero conguaglio del trattamento senza calcolare la riduzione proporzionale.

Il conguaglio/rimborso viene effettuato da parte della Cassa Edile – FCR alle imprese in regola con la contribuzione, al ricevimento della seguente documentazione.

1) denuncia, alla scadenza di ciascun mese, alla Cassa Edile, dei nominativi e della categoria dei lavoratori che risultano ammalati o infortunati nel mese scaduto, dei relativi periodi di assenza dal lavoro e dei dati concernenti il requisito delle 450 ore per il diritto al rimborso integrale;

2) copia dell'attestato comprovante l'inizio e la durata della malattia o dell'infortunio che comporta la temporanea inidoneità al lavoro, più eventuali attestati di proroga;

3) altri eventuali documenti richiesti dalla Cassa Edile –FCR.

Le parti, al fine di facilitare i conteggi delle aziende, convengono di fissare nel presente accordo i numeri moltiplicatori giornalieri relativi alle settimane di orario normale:

Malattia

orario normale 40 ore : 6 = 6,66.

Art. 16

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O DI MALATTIA PROFESSIONALE

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui agli articoli dei CCNL di riferimento, è tenuta ad erogare all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dalla paga base, dall'indennità territoriale di settore, dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale in vigore durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

a) il primo giorno in cui si verifica l'infortunio resta a totale carico dell'azienda;

b) per il 2°, 3° e 4° giorno di assenza: coefficiente 1,000 (100% della retribuzione al netto delle ritenute di legge e contrattuali)

c) dal 5° al 90° giorno di assenza: 0,234; (se INAIL riduce di 1/3 per ricovero ospedaliero, il coefficiente passa a 0,467)

d) dal 91° giorno in poi: 0,045. (se INAIL riduce di 1/3 per ricovero ospedaliero, il coefficiente passa a 0,336)

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'INAIL, comprese le domeniche.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliere risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

– La corresponsione dell'intera retribuzione per la giornata in cui si verifica l'infortunio resta a totale carico dell'azienda.

- L'erogazione relativa al secondo, terzo e quarto giorno non compete, ovviamente, per i giorni di festività, per i sabati e le domeniche che cadono in tali giorni.

In caso di malattia, infortunio o malattia professionale intervenuti, durante il periodo di preavviso, il trattamento economico a carico dell'impresa di cui alla presente normativa è dovuto nei limiti della conservazione del posto di cui agli artt. dei CCNL di riferimento.

MUTUALIZZAZIONE DELL'ONERE PER MALATTIA PROFESSIONALE O INFORTUNIO

Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi degli artt. dei CCNL di riferimento è conguagliato/rimborsato all'impresa medesima dalla Cassa Edile FCR.

Il conguaglio/rimborso spetta per l'intero trattamento corrisposto all'operaio se nel trimestre solare scaduto prima dell'evento risultino denunciate per l'operaio interessato almeno 450 ore, computate con i criteri di cui al comma successivo, proporzionalmente ridotte in caso di lavoro a tempo parziale.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano

versati o denunciati i relativi contributi alla Cassa Edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni.

Nel caso in cui le ore come sopra computate risultino inferiori al numero indicato, il conguaglio/rimborso è proporzionalmente ridotto.

Per gli operai assunti da meno di tre mesi o in aspettativa il trattamento è restituito all'impresa per intero.

Il conguaglio/rimborso viene effettuato da parte della Cassa Edile – FCR alle imprese in regola con la contribuzione, al ricevimento della seguente documentazione.

1) denuncia, alla scadenza di ciascun mese, alla Cassa Edile, dei nominativi e della categoria dei lavoratori che risultano ammalati o infortunati nel mese scaduto, dei relativi periodi di assenza dal lavoro e dei dati concernenti il requisito delle 450 ore per il diritto al rimborso integrale;

2) copia dell'attestato comprovante l'inizio e la durata della malattia o dell'infortunio che comporta la temporanea inidoneità al lavoro, più eventuali attestati di proroga;

3) altri eventuali documenti richiesti dalla Cassa Edile –FCR.

Le parti, al fine di facilitare i conteggi delle aziende, convengono di fissare nel presente accordo i numeri moltiplicatori giornalieri relativi alle settimane di orario normale:

Infortunio o malattia professionale

orario normale 40 ore: 7 = 5,71.

Art. 17

CONTRIBUZIONI CASSA EDILE

ALIQUOTE CASSA EDILE FCR IN VIGORE DAL 1 AGOSTO 2017

Contribuzione Cassa Edile	**Forlì-Cesena**			
	Impresa	Dipendente	Totale	
Funzionamento Cassa Edile	2,500	0,500	3,000	
QUAC Territoriali	0,703	0,500	1,203	
QUAC Nazionali	0,220	0,220	0,440	
RLST	0,200		0,200	*0.10 con RLS aziendale*
Prestazioni	0,800		0,800	
FNAPE	4,300*		4,300	
Formazione e CTP	0,550		0,550	
Lavori Usuranti	0,100		0,100	
Totale generale	**9,373**	**1,220**	**10,593**	
	Per cooperative FNAPE: 4,80%			

Contribuzione Cassa Edile	**Rimini**			
	Impresa	Dipendente	Totale	
Funzionamento Cassa Edile	2,500	0,500	3,000	
QUAC Territoriali	0,432	0,494	0,926	
QUAC Nazionali	0,222	0,222	0,444	
RLST	0,200		0,200	*0.10 con RLS aziendale*
Gratifica Natalizia per malattia	0,300		0,300	
Prestazioni	0,250		0,250	
FNAPE	3,800		3,800	
Formazione e CTP	0,550		0,550	
Lavori Usuranti	0,100		0,100	
Totale generale	**8,354**	**1,216**	**9,570**	

Dette percentuali, per le aziende aventi sede legale nella Provincia di Forlì-Cesena, è applicata alle ore di lavoro ordinarie, ferie effettivamente godute, permessi effettivamente goduti e 12 festività (1 Gennaio, Epifania, Lunedì di Pasqua, 25 Aprile, 1 Maggio, 2 Giugno, 15 Agosto, 1 Novembre, 8-25-26 Dicembre, Patrono).

Per le aziende aventi sede legale nella Provincia di Rimini, la contribuzione è da calcolarsi sulle ore di lavoro ordinarie e sulle 12 festività di cui sopra.

Art. 18
PRESTAZIONI A CARICO DELLA CASSA EDILE FCR

La Cassa Edile FCR applica il nuovo Regolamento delle Assistenze erogate ai dipendenti delle imprese iscritte, di cui all'allegato 1 che decorrerà dal 1° ottobre 2017.

Le domande che siano presentate prive dei requisiti necessari o oltre i limiti temporali fissati non saranno prese in considerazione. Il Comitato di Presidenza di FCR potrà deliberare negli altri casi l'accoglimento o il mancato accoglimento della domanda; potrà, inoltre, richiedere ogni integrazione documentale ritenuta opportuna.

Le assistenze verranno erogate esclusivamente ai lavoratori dipendenti di imprese iscritte in Cassa Edile FCR, con i requisiti menzionati nell'Allegato 1. L'impresa deve essere in regola con i contributi dovuti a FCR.

Si considerano ore utili come indicate nell'All.1 le ore denunciate come lavorate, malattia, infortunio, CIG, permessi retribuiti di varia natura.

Art. 19
ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Le parti in attuazione di quanto disposto dagli articoli 12, 38 e 46 del CCNL convengono di istituire un elemento variabile della retribuzione da intendersi quale premio di risultato che prevede l'erogazione di un premio salariale per gli importi prestabiliti al raggiungimento di obiettivi prefissati.

Il premio EVR, per sua natura variabile ed avente la caratteristica di incertezza nell'erogazione ed indeterminatezza nella misura, sarà direttamente correlato, ai fini del suo riconoscimento, al raggiungimento degli indicatori territoriali ed aziendali di seguito individuati, in termini di produttività, qualità e competitività del territorio; a questo saranno applicabili gli speciali regimi di decontribuzione e detassazione previsti dalla legislazione vigente.

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 secondo comma dell'art. 2120 del c.c., convengono che l'EVR sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'EVR viene individuato sui minimi in vigore all'1/07/2014 con decorrenza dal 1.1.2017 sarà correlato all'andamento degli indicatori indicati, unitamente al loro valore ponderale nella tabella che segue:

A.	Numero Lavoratori Iscritti alla Cassa Edile FCR	Peso 22%
B.	Monte salari denunciato in FCR	Peso 22%
C.	Ore complessivamente denunciate in FCR	Peso 22%
D.	Rapporto fra ore lavorate e ore denunciate *	Peso 34%

Verifiche territoriali:

Saranno utilizzati per la verifica triennale i trienni più recenti, con tutti i dati disponibili: ad esempio per la valutazione dell'EVR di competenza anno 2017 si utilizzerà la verifica dei dati del triennio 2016/2014 con il triennio 2015/2013. La verifica sarà svolta dalle Parti firmatarie del contratto entro il mese di marzo successivo all'anno di riferimento e l'esito sarà comunicato alle imprese per il tramite della Cassa Edile FCR.

L'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma dei pesi ponderali dei suddetti parametri che risultino positivi o invariati.

La misura dell'EVR viene stabilita nei valori previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro 1° luglio 2014, corrispondente al 4% dei minimi mensili in vigore al 1° luglio 2014.

Per gli indicatori afferenti alla Cassa Edile FCR, verranno considerati gli anni edili 01/10 – 30/09. Gli indicatori saranno valutati dalle parti firmatarie entro il 31 marzo di ogni anno di corresponsione dell'EVR. Gli esiti della valutazione determineranno l'erogazione dell'EVR per il medesimo anno.

Verifiche aziendali:

Qualora la verifica territoriale abbia dato esito positivo ogni azienda procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:

- Ore denunciate in Cassa Edile (per imprese con soli impiegati il parametro d utilizzarsi è: Ore lavorate come registrate sul Libro Unico del Lavoro)
- Volume d'affari IVA

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio di riferimento secondo le modalità esposte per il calcolo territoriale.

Esito delle verifiche ed erogazione:

a) Due parametri aziendali positivi o invariati rispetto al triennio precedente: l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello territoriale.

b) Due parametri aziendali negativi: l'EVR non sarà erogato

c) Un parametro aziendale positivo o invariato ed uno negativo: l'azienda erogherà l'EVR nella misura del 30% (del 4% massimo) più il 50% della somma eccedente la misura del 30%. (Es. Se tre parametri territoriali positivi = EVR provinciale 75%. Aziendale un parametro positivo e uno negativo: l'azienda erogherà il 30% + (75-30)/2 = 52,5% sempre riferito al 4% dei minimi di paga base al 1/7/2014)

Nella valutazione dell'indicatore sub D) il relativo coefficiente verrà considerato con troncamento alla quarta cifra decimale.

Nel caso b) e c) l'impresa sarà tenuta a presentare alla Cassa Edile FCR, alle R.S.U. se costituite e alle parti firmatarie del contratto integrativo provinciale, una autodichiarazione predisposta su un modello tipo individuato dalle Parti che sarà allegato come parte integrante al Contratto Provinciale (Allegato 2) con esposizione dei valori degli indicatori oggetto di verifica.

Il premio variabile, qualora scatti, sarà corrisposto a partire dalla busta paga del mese di aprile a tutti i lavoratori in forza in tale mese e che hanno prestato attività nell'anno di riferimento. Il premio sarà erogato in 9 rate mensili.

L'EVR sarà riproporzionato in base ai dodicesimi maturati nell'anno di riferimento considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.

Ai fini della maturazione dell'EVR non saranno considerati utili le assenze per aspettativa e i permessi non retribuiti. L'EVR sarà, inoltre, riproporzionato alle ore contrattuali per il personale a part-time.

Le imprese di nuova costituzione, ovvero quelle provenienti da altre province per ciò che concerne i lavoratori occupati nel territorio di Forlì-Cesena-Rimini, 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.

Articolo 20

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo integrativo interprovinciale di Forlì-Cesena e Rimini sarà in vigore a decorrere dalla firma della presente intesa e, fermo restando la ultrattività della sua vigenza fino alla stipula del nuovo integrativo interprovinciale dell'edilizia.

Letto, approvato in ogni sua parte e sottoscritto.

ANCE Unindustria Forlì-Cesena

Ance Romagna sede di Rimini

Legacoop Romagna

Confcooperative Forlì-Cesena

Confcooperative Rimini

AGCI Forlì-Cesena-Rimini

Fillea CGIL Forlì

Fillea CGIL Cesena

Fillea CGIL Rimini

Filca CISL Romagna

Feneal UIL Forlì

Feneal UIL Cesena

Feneal UIL Rimini

Allegato 1

REGOLAMENTO ASSISTENZE EROGATE DA FCR a far data dal 1° ottobre 2017

Gli importi si intendono al lordo delle ritenute fiscali obbligatorie nei casi in cui esse sono previste. Si considerano ore utili le ore denunciate come lavorate, malattia, infortunio, CIG, permessi retribuiti, festività, ferie. Le assistenze vengono erogate a favore di lavoratori iscritti a Cassa Edile FCR.

Per 3.4.5.6 l'integrazione è estesa ai familiari a carico, previa presentazione stato di famiglia uso assegni familiari o auto-dichiarazione sostitutiva (atto di notorietà DPR 445/2000). La domanda deve essere presentata entro 90 giorni dalla data di fattura. La fattura va presentata in allegato alla domanda in copia, insieme alla certificazione/prescrizione medica. Vengono riconosciute integrabili le spese avvenute in Italia.

1. Premio giovani permanenza nel settore: erogazione di premio pari a 400,00 euro una tantum ai giovani lavoratori entrati per la prima volta nel settore (entro il compimento 30esimo anno di età), dopo 36 mesi consecutivi presso la stessa azienda. Minimo 1050 ore utili per anno. Domanda da presentare entro 12 mesi da maturazione.

2. Contributo figli studenti: requisito 600 ore utili da agosto a novembre dell'anno in cui si presenta la domanda per a) e b), e nei quattro mesi precedenti la domanda per c) e d). Documentazione necessaria: stato di famiglia e certificato di iscrizione (o di laurea).

a) Scuola media inferiore: Contributo erogato 130,00 euro
b) Scuola media superiore: contributo 200,00 euro
c) Laurea triennale : contributo erogato 400,00 euro *
d) Laurea magistrale: contributo erogato 800,00 euro *

(* premio ridotto di 25,00 euro ogni punto minore di 110, poi riproporzionato su voto 100 per 550,00 euro per laurea magistrale e per 275,00 euro per laurea triennale)

Per i ripetenti o fuori corso il premio è dimezzato.

Domanda da presentare entro il 31/12 dell'anno per cui si richiede il contributo, per a) e b), ed entro 6 mesi dalla data di esame per c) e d).

3. Contributo protesi acustiche: contributo del 50% importo indicato in fattura ad anno edile, fino a 350,00 euro / anno edile.

4. Contributo protesi oculistiche: contributo del 50% importo indicato in fattura, fino a 150,00 euro/anno edile.

5. Contributo protesi ortopediche: contributo del 50% importo indicato in fattura, fino a 400,00 euro/anno edile.

6. Contributo protesi e cure dentarie: contributo del 50% importo indicato in fattura, fino a 400,00 euro/anno edile (requisito 600 ore lavorative utili nei 4 mesi interi precedenti

la domanda). Se cure odontotecniche massimale 200,00 euro/anno edile, requisito 600 ore lavorative utili nei 4 mesi interi precedenti la domanda)

7. Contributo per centri estivi, corsi nuoto, ginnastica rieducativa e correttiva: contributo massimo 100,00 euro a figlio/anno solare, a richiesta (maggiore di 5 anni e minore di 15 anni), max 3 figli. Requisito 600 ore lavorative utili nei 4 mesi interi precedenti la domanda, presentazione stato di famiglia uso assegni familiari. Domanda entro 30.09 per centri estivi. Domanda entro 90 gg da data fattura per nuoto, ginnastica rieducativa ecc. Per ginnastica rieducativa e correttiva necessario certificato medico che attesta la necessità di tale terapia.

8. Contributo cure termali operai edili: pari a importo ticket a carico del lavoratore (Requisito 600 ore lavorative utili nei 4 mesi interi precedenti la domanda. Domanda da presentare entro 90 gg da ultimo giorno cure termali, allegando prescrizione medica, fattura del centro termale contenente data periodo e luogo e specifica del ticket)

9. Contributo spese funerarie per morte lavoratore: se non maturata alcuna erogazione APE Ordinaria, contributo 550,00 euro. Domanda da presentare entro 90 gg dalla data del decesso.

10. Contributo una tantum per ristrutturazione abitazione con ottenimento riconoscimento classe energetica A: 500,00 euro lordi una tantum (Requisito 600 ore lavorative utili nei 4 mesi interi precedenti la domanda, certificazione lavori effettuati rilasciata da Comune o idonea documentazione analoga, dichiarazione tecnico di classe energetica pre e post intervento. Domanda da presentare entro 90 gg da data fine lavori.

11. Contributo interessi su mutuo acquisto prima casa: contributo pari a tasso interesse per 5 anni fino a 5% con limite (importi lordi)
1° anno = 800,00 euro

2° anno = 640,00 euro

3° anno = 480,00 euro

4° anno = 320,00 euro

5° anno = 160,00 euro

(Requisiti: 1000 ore lavorative utili nei 12 mesi interi precedenti la data di concessione del mutuo, condizione che deve valere anche al momento di ogni successiva erogazione. Lavoratore iscritto in FCR da almeno due anni al momento della presentazione della domanda. Tali condizioni devono essere rispettate al momento di ognuno dei pagamenti. Presentazione contratto di mutuo con stipula notarile, dichiarazione da parte dell'istituto di credito che il mutuo sia stato concesso per costruzione o acquisto prima casa, certificato di costruzione rilasciato dal Comune. Domanda da presentare entro 6 mesi dalla data di stipula notarile del mutuo.

Per i punti 10 e 11 viene fissato un massimale/budget di 16.000,00 euro in un biennio per FCR, per i punti 3,4,5,6 gli importi si intendono a nucleo familiare.

Allegato 2 –

MODELLO AUTODICHIARAZIONE INDICATORI AZIENDALI EVR

(da redigere su carta intestata dell'azienda quando le verifiche aziendali diano luogo a uno o due parametri negativi)

Spett.li

Cassa Edile FCR

RSU o RSA aziendali*

Parti Sociali firmatarie del contratto integrativo interprovinciale:

(Fillea– Filca–Feneal– Ance –Legacoop – AGCI – Confcooperative)

per il tramite di Cassa Edile FCR?

Oggetto: autodichiarazione per l'anno _____ del non raggiungimento di almeno uno degli indicatori aziendali, ai sensi dell'.art. 38 del CCNL 1.7.2014 per i dipendenti delle imprese edili industriali e cooperative e del Contratto Collettivo InterProvinciale di Lavoro di Forlì-Cesena-Rimini del _____ 2017.

La scrivente impresa, con sede a _____, in _____, nel periodo preso a riferimento dal CCIPL del _____ 2017, per l'erogazione dell'EVR per l'anno _____ (triennio _____/_____/_____ rapportato al triennio _____/_____/_____)

DICHIARA

di non aver raggiunto/i il/i seguente/i indicatore/i: *f*

- Ore denunciate in Cassa Edile (Se impresa con soli impiegati Ore Lavorate come registrate sul L.U.L.); *f*
- 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.

Distinti saluti

Timbro e firma del Legale Rappresentante

All. come sopra

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