

Accordo per il rinnovo del contratto territoriale provinciale di lavoro per i dipendenti delle cooperative edili ed affini di Bologna

Il 13 luglio 2017 in Bologna tra le parti sociali:

Alleanza delle Cooperative Italiane di Bologna (in rappresentanza di **AGCI** Associazione generale delle cooperative della città metropolitana di Bologna; **Confcooperative** della città metropolitana di Bologna; **Legacoop** Bologna e **Legacoop** Imola)

e

FILLEA – CGIL della città metropolitana di Bologna

FILCA – CISL della città metropolitana di Bologna

FENEAL – UIL della città metropolitana di Bologna

Premesso che

Le organizzazioni sindacali (FILLEA-CGIL; FILCA-CISL; FENEAL-UIL) e datoriali ACI (AGCI; CONFCOOPERATIVE; LEGACOOP), della Città Metropolitana di Bologna, alla luce della situazione della filiera delle costruzioni convengono sulla opportunità di individuare ogni possibile azione volta al sostegno del settore edile in generale e con particolare attenzione alle peculiarità del territorio bolognese.

Le parti prendono atto della profonda modifica del quadro occupazionale del settore e convengono che la difesa della occupazione rappresenta in ogni caso un valore distintivo delle cooperative bolognesi.

Le parti ritengono di dovere produrre uno sforzo particolare allo scopo di definire, anche in vista del rinnovo del CCNL, un nuovo quadro di relazioni sindacali nella logica della difesa dei lavoratori a partire dalla salvaguardia delle imprese e con la consapevolezza di relazioni improntate alla chiarezza delle informazioni.

Le organizzazioni sindacali e datoriali come sopra identificate, condividono una comune e motivata preoccupazione per i continui fenomeni di imbarbarimento del mercato sia pubblico che privato; tale preoccupazione, in una fase di prolungata difficoltà del settore, diviene ogni giorno di più ragione di aggravamento della situazione.

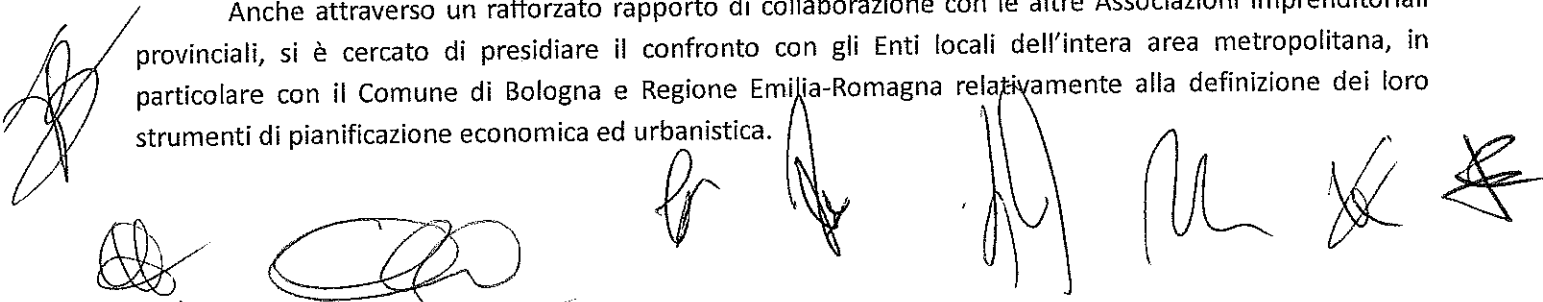
Vale la pena di evidenziare la necessità, a fronte del costante impegno delle imprese regolari di garantire una trasparenza nella filiera produttiva, del concreto sviluppo di iniziative formative in materia di sicurezza e regolarità, non sempre le stazioni appaltanti ed i committenti privati e pubblici danno adeguato valore a tali temi nei bandi di gara e nelle trattative private.

Nello scenario di crisi del settore delle costruzioni che dura da 8 anni, le Cooperative hanno tentato di resistere puntando, tra l'altro, a salvaguardare l'occupazione dei soci. L'obiettivo si è rivelato spesso impossibile e a nulla sono valsi i debolissimi segnali di ripresa degli ultimi tempi per consentire la ripresa di imprese già duramente colpite e dissanguate finanziariamente dalla crisi.

Alcuni osservatori hanno messo in evidenza come la crisi abbia raggiunto il suo culmine nel 2013, ma la ripresa, nel 2014-15-16, è stata debole e non ha prodotto effetti sulle dinamiche occupazionali. Tutte le analisi settoriali hanno documentato in modo drammatico il crollo della domanda pubblica e privata con conseguente ridimensionamento o chiusura delle imprese del settore. Nel periodo di crisi sono cresciute le liquidazioni volontarie, le procedure concorsuali volontarie e le procedure concorsuali su richiesta dei creditori, le LCA, con conseguente ricorso alla CIG straordinaria, e procedure di mobilità.

È necessario oggi più che mai che siano definite regole sempre più precise per i lavori da assegnare da parte delle pubbliche amministrazioni; è, altresì, opportuno che i nuovi strumenti urbanistici siano adeguati alle sfide del periodo post crisi.

Anche attraverso un rafforzato rapporto di collaborazione con le altre Associazioni Imprenditoriali provinciali, si è cercato di presidiare il confronto con gli Enti locali dell'intera area metropolitana, in particolare con il Comune di Bologna e Regione Emilia-Romagna relativamente alla definizione dei loro strumenti di pianificazione economica ed urbanistica.



Tale confronto conferma la propria importanza di fronte all'ulteriore evolversi delle normative di settore;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

Art. 1 PROTOCOLLO ANTICRISI - INTERVENTI FORMATIVI E PRESTAZIONI CASSE EDILI A FAVORE DEI LAVORATORI SOSPESI O ESPULSI DAL CICLO PRODUTTIVO

Le Parti, con la sottoscrizione del presente accordo, intendono rinnovare gli accordi attuativi del 17 giugno 2009 e del Protocollo d'Intesa della filiera edile della Provincia di finalizzato a concordare azioni per contrastare la crisi.

Per il periodo 01/01/2016 – 31/12/2017:

1. con riferimento ai lavoratori di cui al punto b) dell'art. 1 dell'accordo 17 giugno 2009 e s.m.i., il rinnovo opererà per i soli lavoratori che abbiano cessato il proprio rapporto di lavoro o contratto nel corso del 2017;
2. Le prestazioni extracontrattuali Cassa Edile a favore dei lavoratori che si trovano in stato di disoccupazione e che beneficiano degli interventi formativi (ivi compreso l'eventuale rimborso spese forfettario nel limite massimo di 80 ore di corso per ogni lavoratore), spetteranno fino al 31 dicembre 2017;
3. Le risorse necessarie ad erogare le prestazioni extracontrattuali della CALEC di cui al presente articolo saranno attinte dal fondo riserva prestazione e servizi.

Articolo 2 PREMIO DI PRESENZA PER GLI OPERAI E GLI IMPIEGATI

Con decorrenza dal periodo di paga successivo a quello di sottoscrizione del contratto integrativo provinciale verrà riconosciuto ai lavoratori, con qualifica di operaio, un premio di presenza orario pari a:

- Euro 0,07 lorde orarie, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata;

Con decorrenza dal periodo di paga successivo a quello di sottoscrizione del contratto integrativo provinciale, verrà riconosciuto ai lavoratori, con qualifica di impiegato, un premio che sarà pari a:

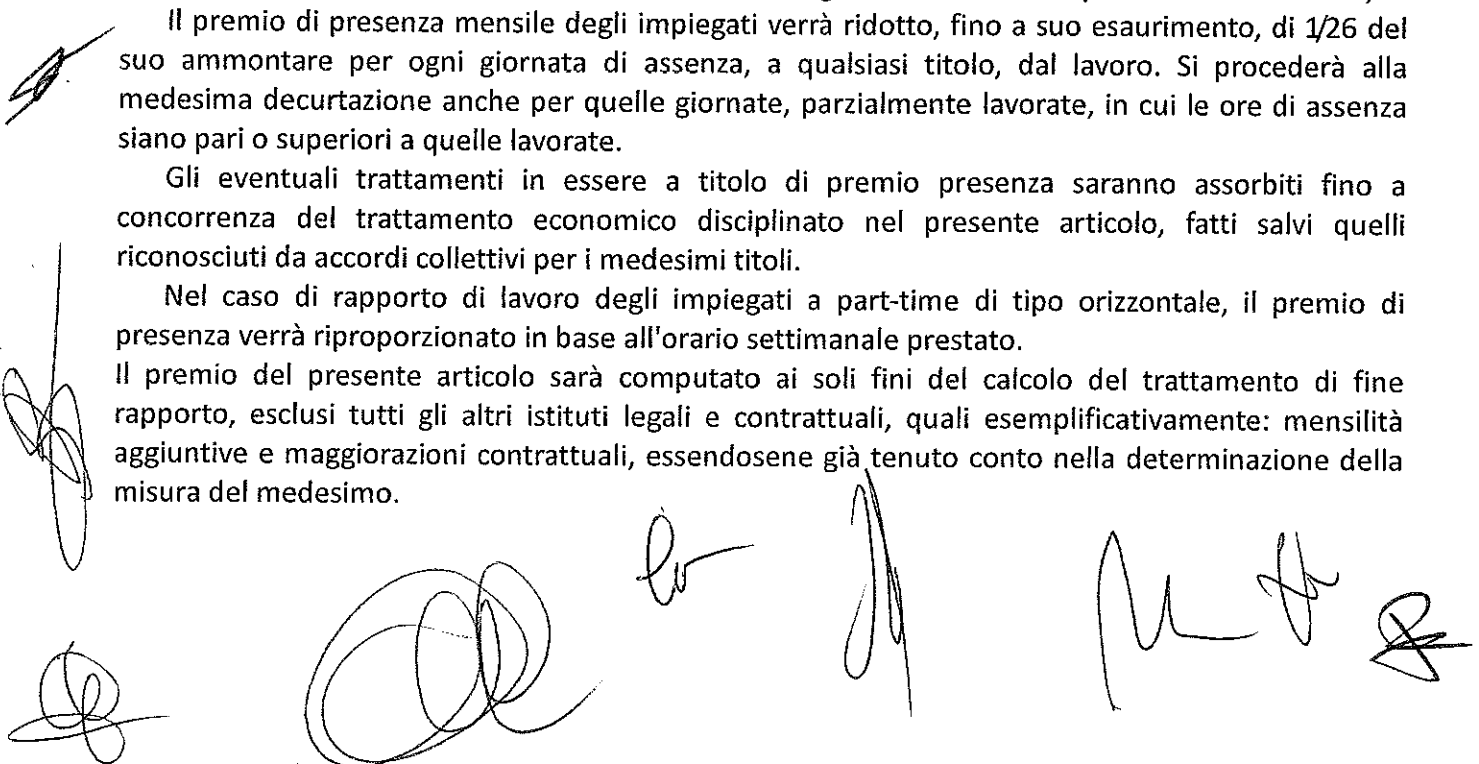
- Euro 12,00 lorde mensili, per ogni mese di svolgimento di effettiva prestazione lavorativa;

Il premio di presenza mensile degli impiegati verrà ridotto, fino a suo esaurimento, di 1/26 del suo ammontare per ogni giornata di assenza, a qualsiasi titolo, dal lavoro. Si procederà alla medesima decurtazione anche per quelle giornate, parzialmente lavorate, in cui le ore di assenza siano pari o superiori a quelle lavorate.

Gli eventuali trattamenti in essere a titolo di premio presenza saranno assorbiti fino a concorrenza del trattamento economico disciplinato nel presente articolo, fatti salvi quelli riconosciuti da accordi collettivi per i medesimi titoli.

Nel caso di rapporto di lavoro degli impiegati a part-time di tipo orizzontale, il premio di presenza verrà riproporzionato in base all'orario settimanale prestato.

Il premio del presente articolo sarà computato ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, esclusi tutti gli altri istituti legali e contrattuali, quali esemplificativamente: mensilità aggiuntive e maggiorazioni contrattuali, essendosene già tenuto conto nella determinazione della misura del medesimo.



Articolo 3 ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

L'elemento variabile della retribuzione (di seguito anche E.V.R.) ha natura di premio di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; ai fini della sua misura e corresponsione si tiene conto, dell'andamento congiunturale del settore correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio.

A. Verifica dell'andamento congiunturale del settore

L'E.V.R. sarà correlato, ai fini della sua erogazione, all'andamento degli indicatori specificati, unitamente al loro valore ponderale, nella tabella che segue.

Indicatore	Peso ponderale
a) Numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile	30%
b) Monte salari denunciato in Cassa Edile	20%
c) Ore complessivamente denunciate in Cassa Edile	30%
d) Rapporto fra ore effettivamente lavorate e complessivamente denunciate alla Cassa Edile	20%

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

Gli indicatori saranno valutati, ai fini della misurazione degli obiettivi di redditività, qualità (ecc.), dalle parti firmatarie entro il 31 gennaio di ogni anno di corresponsione dell'E.V.R., ossia entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello a cui gli stessi si riferiscono.

Gli esiti della valutazione determineranno l'erogazione dell'E.V.R. per il medesimo anno.

Gli indicatori, in fase di verifica, verranno esaminati sulla base delle loro medie triennali, triennio su triennio, da considerarsi come periodo mobile, all'intero del quale rilevare gli indicatori medesimi.

Per gli indicatori afferenti alla Cassa Edile, verranno considerati gli anni edili (1 ottobre – 30 settembre).

Pertanto

1. Per l'anno di maturazione 2016, verranno esaminati gli indicatori medi relativi al periodo dal 1 ottobre 2013 al 30 settembre 2016, raffrontati agli indicatori medi del periodo dal 1 ottobre 2012 al 30 settembre 2015;
2. per l'anno di maturazione 2017, verranno esaminati gli indicatori medi relativi al periodo dal 1 ottobre 2014 al 30 settembre 2017, confrontandoli con gli indicatori medi del periodo dal 1 ottobre 2013 al 30 settembre 2016.

Nell'ambito delle verifiche di cui ai commi precedenti, l'E.V.R. sarà riconosciuto qualora almeno due dei suddetti indicatori risultino positivi, e/o incrementali.

B. Misura dell'E.V.R.

La misura massima annua dell'E.V.R. (tetto) 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.

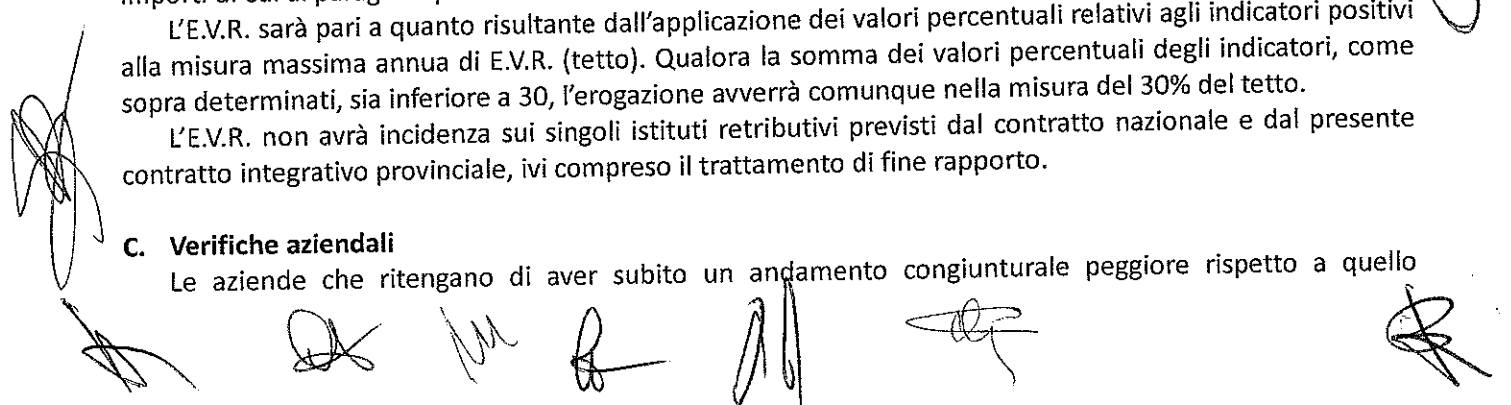
La misura massima annua dell'E.V.R. (tetto) di maturazione per l'anno 2016 sarà pari alla metà degli importi di cui al paragrafo precedente.

L'E.V.R. sarà pari a quanto risultante dall'applicazione dei valori percentuali relativi agli indicatori positivi alla misura massima annua di E.V.R. (tetto). Qualora la somma dei valori percentuali degli indicatori, come sopra determinati, sia inferiore a 30, l'erogazione avverrà comunque nella misura del 30% del tetto.

L'E.V.R. non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto nazionale e dal presente contratto integrativo provinciale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

C. Verifiche aziendali

Le aziende che ritengano di aver subito un andamento congiunturale peggiore rispetto a quello



risultante dalle verifiche dei dati provinciali, nel mese di febbraio di ogni anno di vigenza del presente contratto integrativo, potranno procedere ad una ulteriore verifica interna, sulla base dei seguenti indicatori aziendali:

Indicatore

- a) **Ore complessivamente denunciate in Cassa Edile (per le imprese con dipendenti operai)**
- b) **Volume d'affari Iva, così come risultante dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa, presentate all'amministrazione finanziaria alle scadenze di legge**
- c) **Ore lavorate così come registrate su Libro Unico del Lavoro (per le imprese con soli dipendenti impiegati)**

Gli indicatori di cui alla precedente tabella, in fase di verifica, verranno esaminati sulla base delle loro medie triennali, da intendersi quale triennio mobile.

1. Per l'anno di maturazione **2016**, verranno esaminati i valori medi relativi:

- a. al periodo dal 1 ottobre 2015 al 30 settembre 2016, confrontandoli con i valori medi del periodo dal 1 ottobre 2012 al 30 settembre 2015, con riferimento all'indicatore di cui alla lett. a);
- b. alle dichiarazioni IVA presentate negli anni 2014, 2015 e 2016, confrontandoli con i valori medi risultanti dalle dichiarazioni IVA presentate negli anni 2013, 2014 e 2015, con riferimento all'indicatore di cui alla lett. b);
- c. al periodo dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2016, confrontandoli con i valori medi del periodo dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, con riferimento all'indicatore di cui alla lett. c).

2. Per l'anno di maturazione **2017**, verranno esaminati i valori medi relativi:

- a. al periodo dal 1 ottobre 2014 al 30 settembre 2017, confrontandoli con i valori medi del periodo dal 1 ottobre 2013 al 30 settembre 2016, con riferimento all'indicatore di cui alla lett. a);
- b. alle dichiarazioni IVA presentate negli anni 2015, 2016 e 2017, confrontandoli con i valori medi risultanti dalle dichiarazioni IVA presentate negli anni 2014, 2015 e 2016, con riferimento all'indicatore di cui alla lett. b);
- c. al periodo dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017, confrontandoli con i valori medi del periodo dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2016, con riferimento all'indicatore di cui alla lett. c).

Tenuto conto delle verifiche aziendali sopra indicate, l'E.V.R. sarà erogato nelle seguenti misure:

- a) Nel caso di entrambi gli indicatori pari o positivi: nella misura prevista a livello provinciale;
- b) Nel caso di un solo indicatore pari o positivo: nella misura pari al 30% del tetto massimo definito a livello provinciale, maggiorato del 50% della eventuale differenza fra quanto stabilito a livello provinciale ed il 30% del tetto medesimo.
- c) Nel caso in cui nessun indicatore risulti pari o positivo, l'azienda non procederà all'erogazione dell'E.V.R.

Nel caso di cui alle precedenti lettere b) e c), l'impresa sarà tenuta a presentare alla Cassa Edile, alle R.S.U., se costituite, ed alle parti firmatarie del presente contratto integrativo provinciale, una dichiarazione redatta secondo lo schema che verrà successivamente concordato fra le parti, con esposizione dei valori degli indicatori oggetto di verifica.

Entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione, le R.S.U. e/o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto integrativo provinciale potranno richiedere un confronto con l'impresa per la verifica congiunta dell'autodichiarazione inviata da quest'ultima. Detta verifica si svolgerà sulla base della dichiarazione annuale Iva dell'impresa e, nel caso di impresa con dipendenti:

- operai, dell'attestazione che la Cassa Edile rilascerà all'impresa stessa, relativa alla corrispondenza fra le ore dichiarate e quelle effettivamente denunciate da quest'ultima;
- impiegati, la verifica della dichiarazione avverrà con riferimento al LUL.

La verifica dovrà concludersi entro i successivi 10 giorni.

In caso di mancato invio della dichiarazione entro il mese di marzo, o entro 60 giorni dalla sottoscrizione del contratto integrativo provinciale limitatamente all'erogazione per il 2017~~5~~, nonché nel caso di rinuncia dell'impresa alla verifica congiunta, l'impresa erogherà l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale.

D. Erogazione dell'E.V.R.

L'E.V.R., se dovuto, sarà erogato, in quote mensili di pari importo:

1. Maturazione 2016: nei mesi da aprile a dicembre del 2017 per i lavoratori in forza al 1 giugno del 2017.
2. Maturazione 2017: nei mesi da aprile e dicembre del 2018, per i lavoratori in forza al 1 aprile del 2018;

Esso sarà proporzionalmente ridotto di quote mensili per quei lavoratori che non possono vantare 12 mesi di effettivo lavoro nell'anno di maturazione.

Ai fini del presente articolo si considerano di effettivo lavoro, o comunque assimilate, le frazioni di mese superiori ai 15 giorni di presenza al lavoro, anche per parte della giornata, nonché, in ogni caso, ogni periodo in cui il lavoratore abbia percepito una retribuzione a carico del datore di lavoro.

L'E.V.R. sarà inoltre riproporzionato, sulla base dell'orario svolto, per i lavoratori a tempo parziale.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel periodo da giugno a dicembre (o nel periodo da gennaio a marzo per l'erogazione di competenza del 2017), le quote di E.V.R. non ancora erogate saranno pagate unitamente alle competenze di fine rapporto in un'unica soluzione.

E. Altre disposizioni

Le imprese di nuova costituzione, nonché quelle provenienti da altre province, limitatamente ai lavoratori assunti in loco per i quali si applica il presente contratto integrativo, per il primo anno di attività nella provincia di Bologna dovranno erogare l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale. Successivamente, ai fini della verifica aziendale di cui al paragrafo C, e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

Le Parti, qualora dovessero intervenire modifiche alla disciplina dell'E.V.R. stabilite dal livello nazionale finalizzate all'ottenimento di vantaggi fiscali a favore dei lavoratori, oppure contributivi in favore di lavoratori e imprese, si riservano la facoltà di modificare la regolamentazione di cui al presente articolo anche antecedentemente alla scadenza del contratto integrativo provinciale.

Articolo 4 ACCORDI QUADRO PER I GRANDI CANTIERI E CONTRATTO DI CANTIERE

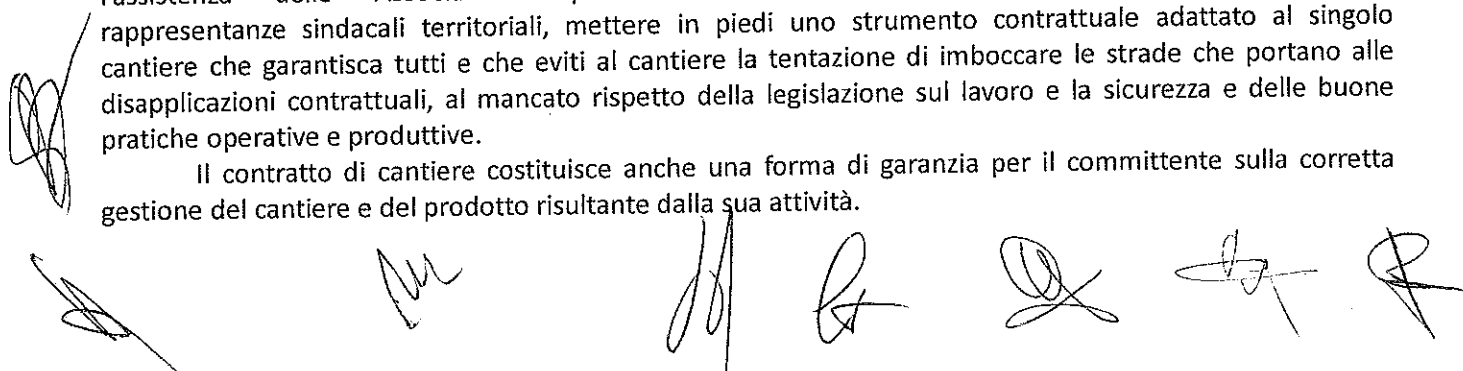
Nel cantiere si deve ricomporre la frammentazione che caratterizza il settore e, nel cantiere si debbono realizzare le sintesi e le collaborazioni fra le imprese sul piano della legalità, della regolarità contrattuale, della sicurezza del lavoro.

Nel cantiere dobbiamo regolare e gestire meglio la co-presenza di numerosi soggetti imprenditoriali nella loro veste di fornitori di componenti da porre in opera, di esecutori di lavorazioni specialistiche o parziali. Da queste valutazioni emerge la necessità di operare per condividere il "contratto di cantiere".

Le parti sociali territoriali sono pronte a sperimentare "il contratto di cantiere", per prevedere norme di relazione fra diversi operatori che operano nel cantiere e buone prassi condivise finalizzate a promuovere il rispetto delle regole contrattuali, di sicurezza e di processo/prodotto attinenti alle diverse lavorazioni presenti nel cantiere.

In sintesi una regia complessiva nel singolo cantiere che deve vedere le imprese di costruzioni, con l'assistenza delle Associazioni imprenditoriali di riferimento, i lavoratori, con l'assistenza delle rappresentanze sindacali territoriali, mettere in piedi uno strumento contrattuale adattato al singolo cantiere che garantisca tutti e che eviti al cantiere la tentazione di imboccare le strade che portano alle disapplicazioni contrattuali, al mancato rispetto della legislazione sul lavoro e la sicurezza e delle buone pratiche operative e produttive.

Il contratto di cantiere costituisce anche una forma di garanzia per il committente sulla corretta gestione del cantiere e del prodotto risultante dalla sua attività.



Le parti sociali territoriali di Bologna condividono tale impostazione e convengono sulla opportunità di ricercare modalità per sperimentarlo nei cantieri pubblici e privati di importo superiore ai 5 milioni di euro anche nell'ambito delle linee guida che potranno essere definite dalle parti sociali nazionali.

Le parti inoltre convengono sulla opportunità che per i cantieri di opere pubbliche, anche in concessione, relativi a lavori di importo superiore a 10 milioni di Euro, le parti firmatarie del presente accordo e le imprese aggiudicatarie definiscano un accordo quadro prima dell'apertura del cantiere. Saranno oggetto di tale accordo le problematiche relative alla sicurezza, al controllo degli accessi ai cantieri, alle condizioni e all'ambiente di lavoro, nonché i particolari disagi di lavoro, di trasporto e di trasporto in galleria, le modalità di alloggiamento degli operai dell'impresa aggiudicataria e delle imprese subappaltatrici e la formazione erogata dall'IIPLE eventualmente necessaria alle maestranze impegnate nell'opera. Tali accordi potranno riguardare anche le grandi opere già aggiudicate ed avviate.

Articolo 5 PASTO GIORNALIERO

Le imprese provvederanno affinché i dipendenti operai e impiegati che intendano usufruirne, possano consumare nei luoghi di lavoro o nelle immediate vicinanze un pasto al giorno.

La composizione ed il costo complessivo del pasto sono predeterminati tra la direzione dell'impresa e la rappresentanza sindacale aziendale.

Con decorrenza dal 1 gennaio 2017, il valore complessivo del pasto giornaliero, sarà pari ad Euro 5,87.

Dal 1 gennaio 2017, fermo restando il valore complessivo del pasto giornaliero, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari all'85%, corrispondente ad euro 4,99.

Dal 1 gennaio 2018, fermo restando il valore complessivo del pasto giornaliero, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari all'90%, corrispondente ad euro 5,28.

Qualora il lavoro giornaliero sia inferiore alle 4 ore non spetta il pasto.

Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese.

Qualora non possano realizzarsi le condizioni per l'attuazione del pasto giornaliero verranno concordate in sede aziendale modalità per una prestazione alternativa.

ENTI BILATERALI

Le parti si attiveranno per ricercare le possibili convergenze utili alla razionalizzazione degli enti paritetici del settore della Città Metropolitana di Bologna

DECORRENZA E DURATA. DISPOSIZIONI FINALI. VERIFICHE PREVISIONI CONTRATTUALI.

Il contratto integrativo della città Metropolitana di Bologna non potrà essere rinnovato prima del 31 dicembre 2017, fatte salve diverse determinazioni che potranno essere assunte a livello nazionale dalle parti sociali.

Per tutto quanto non espressamente modificato o integrato con il presente accordo si farà riferimento alla precedente contrattazione territoriale.

Letto, confermato e sottoscritto

AGCI

Confcooperative Legacoop FILLEA - CGIL FILCA - CISL FENEAL - UIL

