

Verbale di Accordo

Il giorno 3 dicembre 2021 presso la sede di Confapi Aniem Toscana a Pisa si sono incontrati:

Per la Confapi Toscana il Presidente Luigi Pino

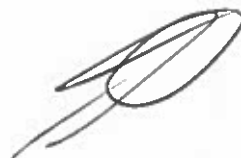
Per la Confapi Aniem Toscana il Presidente Andrea Bottai

Per la Feneal UIL Toscana il Segretario Generale Roberto Colangelo

Per la Filca CISL Toscana il Segretario Generale Simona Riccio

Per la Fillea CGIL Toscana il Segretario Generale Giulia Bartoli

E hanno convenuto quanto segue per il rinnovo del CCRL per le Piccole e Medie Imprese Edilizia della Toscana che applicano il CCNL sottoscritto dalle stesse organizzazioni.



**Contratto Collettivo Regionale Toscana 2° Livello Edilizia Piccola e Media Impresa Edilizia CONFAPI
ANIEM TOSCANA, FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL del 3 dicembre 2021**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop at the top and a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, featuring a complex, overlapping scribble of lines.A handwritten signature in black ink, showing a large loop followed by a long horizontal stroke.A small, stylized handwritten signature in black ink, resembling the letters 'SR'.A small, stylized handwritten signature in black ink, resembling the letters 'PB'.

PREMESSA

La trattativa del rinnovo del CCRL edili PMI si inserisce in una fase complessa. La pandemia legata alla diffusione del Coronavirus-2 (SARS-CoV-2) ha generato nel corso degli ultimi due anni una crisi sanitaria che si è trasformata rapidamente in una crisi socio-economica di portata storica che ha toccato tutti i paesi del mondo.

Le incertezze, le paure e le criticità di questa fase hanno generato una contrazione dell'economia mondiale che nel 2020 ha prodotto la più consistente riduzione del PIL mondiale dal dopoguerra (-3,5%); il dato riferito al nostro paese è del -8,9% .

La risposta che l'Europa ha fornito alla crisi economica è stata straordinaria in quanto il pacchetto globale per la ripresa dell'UE ammonta a 2364,3 miliardi di EUR; queste misure accanto agli interventi posti in essere dal Governo nell'ultimo anno hanno fortemente aumentato la fiducia e le prospettive del settore Costruzioni.

La fase di crisi del comparto iniziata nel 2008 ha completamente destrutturato uno dei principali settori cardine dell'economia del paese e il 2021 può e deve rappresentare un punto di ripartenza. I dati a nostra disposizione su lavoratori iscritti alla Bilateralità e ore lavorate rendono questo presupposto una certezza.

Per consentire realmente che il 2021 sia l'anno di riavvio del comparto costruzioni, occorre innanzitutto dare certezze alle imprese e ai lavoratori.

Il mondo delle costruzioni è di fronte a cambiamenti epocali che lo vedranno centrale anche nella riduzione dell'impatto ambientale. È dovere anche delle parti sociali 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.

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

Le Parti firmatarie individuano per il comparto edilizio della PMI i seguenti 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

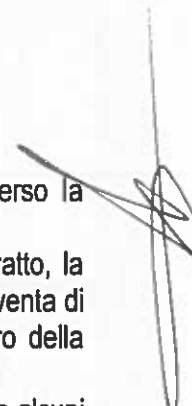
Il sistema delle Piccole e medie imprese in edilizia si riconosce nella bilateralità costruita attraverso la Edilcassa regionale.

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; per questo diventa di fondamentale importanza la valorizzazione e il rafforzamento della CERT e del CTP , quali fulcro della azione comune.

Le ottime intese raggiunte nei contratti passati sono state solo in parte attuate dalle Parti sottoscrittrici e alcuni degli obiettivi definiti e di cui tutt'oggi ne è riconosciuta la validità devono essere ancora realizzati, pertanto questo ci obbliga ad intervenire assumendo le dovute responsabilità.

Le Parti metteranno in campo un forte impegno sulla riqualificazione del personale degli Enti, anche attraverso una formazione mirata, puntando a rafforzare le competenze esistenti ed implementando la loro attività anche in funzione dei nuovi istituti e compiti che il CCNL attribuisce alla Bilateralità; il raggiungimento dei principali obiettivi degli accordi delle parti sociali del 10 dicembre 2014 e del 20 febbraio 2015, devono essere portati a completo compimento, questo impone immediatamente una revisione e attuazione di quanto sottoscritto nel pieno rispetto dei dettami contrattuali nazionali, con la necessità di un processo reale di riorganizzazione degli Enti, che parta dalla completa ridefinizione dell'organigramma e della governance delle strutture con l'obiettivo ultimo di rendere gli Enti più efficienti e capaci di dare risposte maggiori e qualificate a lavoratori e imprese.

Tale obiettivo diventa indispensabile per raggiungere le finalità che le parti sociali condividono nel presente contratto, rafforzando ulteriormente quanto fatto negli ultimi anni. L'azione di contrasto al lavoro irregolare e alle varie forme di dumping contrattuale significa applicare i contratti collettivi maggiormente rappresentativi e



norme costruite per garantire regolarità, favorendo le imprese corrette e virtuose anche a tutela dei diritti e della sicurezza dei lavoratori.

Gli obiettivi sinteticamente tracciati nella presente introduzione del CCRL trovano puntuale indicazione nella parte successiva del contratto.

Art 1. FORMAZIONE

Il settore delle costruzioni sta vivendo vari processi di innovazione alla luce di alcune misure di incentivazione come il sisma bonus e il c.d. super bonus del 110% e pertanto le Parti concordano sulla necessità di rafforzare e rilanciare l'attività del CTP in materia di formazione professionale e sicurezza in linea con le nuove tecniche di lavorazione, sulla bioedilizia (in particolare rivolto al settore del legno), rischio sismico, recupero ed efficientamento energetico. Per fare questo è necessario mettere in campo azioni mirate di ricerca sui fabbisogni territoriali, di analisi e studio dei bandi a disposizione e delle opportunità che le politiche regionali, nazionali ed europee offrono oltre che quelle dei fondi interprofessionali.

Questo non può essere supportato dall'attuale contribuzione del CTP pertanto, all'interno della contribuzione della Edilcassa, dal 1 dicembre 2021 la contribuzione di riferimento passerà allo 0,8% e dal 1 ottobre 2022 al 1% della massa salari, questo anche al fine di lavorare ad un progetto di efficientamento dell'Ente stesso.

Per permettere un nuovo percorso formativo e promuoverlo tra imprese e lavoratori, saranno comunque intraprese le seguenti azioni supportate da fondi propri del CTP definiti in un accordo fra le parti entro gennaio 2022.

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 2022, 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 ricevuto, 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 patentino per cappotti) il CTP riconoscerà all'impresa il 50% del costo della certificazione fino ad un massimo di 500 Euro.

Art. 2 REGOLARITA' E LEGALITA'

Le Parti condividono la necessità di avere in edilizia, regole chiare che valorizzino la qualità e la professionalità; per questo è indispensabile che il criterio utilizzato negli appalti sia quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, che sia dato un peso importante al progetto e all'offerta tecnica piuttosto che al costo, che sia tutelato il lavoro in tutta la filiera, dall'appaltatore al subappaltatore, al subcontraente, oltre che qualificare le stazioni appaltanti pubbliche anche attraverso una loro riduzione.

Importante quanto previsto dal DL 77/2021 che ha introdotto modifiche alla regolamentazione del subappalto e la circ. INL del 6/10/21.

Sulla base di quanto condiviso, le parti promuoveranno protocolli con enti e stazioni appaltanti, valorizzeranno a pieno l'utilizzo del sistema delle notifiche preliminari, con l'obiettivo di monitorare la regolarità delle imprese



iscritte e promuovere la qualità del sistema degli appalti.

È obiettivo da perseguire velocemente la piena applicazione della certificazione di congruità come prevista dagli accordi nazionali e dalle norme; consideriamo in tal senso 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 dumping contrattuale (circ. CNCE n.792/21).

Il Dumping Contrattuale determinato dall'applicazione di contratti firmati da organizzazioni datoriali e sindacali non maggiormente rappresentative sul piano nazionale, o dall'utilizzo di CCNL non edili a lavoratori che svolgono lavori edili, rappresenta un rischio reale per il mondo edile, penalizza le imprese, contrae i diritti e il costo del lavoro determinando una concorrenza sleale, a danno anche della sicurezza nei cantieri. Le parti ritengono, che la notevole diffusione di situazioni di dumping contrattuale, la conseguente situazione di distorsione, la compressione al ribasso delle condizioni di lavoro e la relativa concorrenza sleale minino la crescita complessiva della qualità del lavoro nel settore dell'edilizia Toscana. Questa deriva penalizza le imprese più serie e strutturate che rappresentano la forza della filiera.

Per queste ragioni, vanno aggiornati gli strumenti della bilateralità per un controllo sociale del territorio di pertinenza, impedendo che le imprese che tentano di sopravvivere non rispettando le regole, mettano fuori mercato le imprese più serie e strutturate. Nel contempo è necessario provare a riordinare l'interna filiera dell'edilizia con un coinvolgimento anche dei lavoratori autonomi, provando anche per queste vie a generare una ricomposizione di qualità dell'organizzazione del lavoro nel cantiere.

Il DURC e la congruità, i protocolli di sinergia con altri Enti come gli ITL, INPS, INAIL e ASL per lo scambio di informazioni, sono una parte importante come consolidamento di buone pratiche. Un altro mezzo per rendere concreto il controllo del territorio è rappresentato dal potenziamento del CPT e delle funzioni dei R.L.S.T., al fine di garantire nel territorio cantieri sicuri e di qualità.

La funzione della 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 CCRL. A tale proposito si promuoverà l'istituzione di un osservatorio composto dalle Parti sociali costituenti la CERT Toscana, che, valorizzando le competenze già presenti nell'ente e senza aumento delle spese di personale, possa monitorare il fenomeno del Dumping Contrattuale. In particolare, attraverso l'utilizzo di personale dipendente della Bilateralità toscana, individuato e formato per il nuovo ruolo da svolgere, sarà attivata un'azione volta a realizzare i principi sopra enunciati anche con una presenza sui cantieri. 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 recuperare 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 nei CCNL edilizia e nel sistema della CERT Toscana, determinando così effetti positivi in tema di legalità e sicurezza.

Riteniamo inoltre importante la sperimentazione avviata in Toscana sul DURC di congruità e, alla luce delle novità nazionali, auspichiamo che tale risultato possa essere normato ed esteso.

Legalità, regolarità e sicurezza

Le Parti condividono la necessità di avviare in Edilcassa una sperimentazione e una sensibilizzazione 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.

Le Parti promuoveranno la definizione di accordi quadro territoriali/aziendali che dovranno puntare a rafforzare in maniera significativa le condizioni contrattuali e quelle inerenti la salute e sicurezza e la formazione professionale dei lavoratori coinvolti, inoltre le Parti si adopereranno per promuovere accordi sulla qualificazione degli appalti in settori chiave come la geotermia.



Art 3. LAVORATORI AUTONOMI

In applicazione di quanto previsto dal CCRL del 2016 si concorda di favorire l'applicazione e la gestione nella Edilcassa/CTP prevedendo, a fronte del contributo già stabilito, la fornitura di DPI e vestiario, una formazione ad hoc anche a catalogo, modalità di verifica del compenso pattuito (che non dovrà essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai CCNL comprensivi delle maggiorazioni per cottimo), la corretta applicazione del contratto individuale (dovrà essere previsto un modello di contratto tipo da utilizzare nel settore); si concorda inoltre che, per mantenere il diritto ai servizi sopra riportati, il lavoratore autonomo dovrà indicare i cantieri ove opera alla Edilcassa che predisporrà un sistema informatizzato di gestione. Entro dicembre 2021 congiuntamente Edilcassa e CTP organizzeranno momenti di promozione di questa opportunità con iniziative territoriali.

Art. 4 BILATERALITA' - prestazioni extracontrattuali

Al fine di migliorare e qualificare ulteriormente le risposte che la CERT riesce ad erogare agli operai iscritti, si condivide di inserire nuove prestazioni a favore dei lavoratori.

Le parti condividono i seguenti ambiti di intervento su cui la CERT dovrà definire regolamenti e modalità:

- rimborso del 730/dichiarazione a fronte della presentazione di una fattura fino ad un massimo di 30 euro, tale contributo sarà garantito per servizi prestati presso CAF di CGIL, CISL e UIL attraverso un'apposita convenzione con la CERT.
- Premio giovani/premio inserimento già in essere: riconosciuto ai lavoratori di età compresa tra i 15 ed il compimento del 30° anno di età sarà portato a 900 euro.
- Contributo per nascita o adozione figlio/a, il lavoratore avrà diritto ad un contributo di 500 euro da richiedersi entro 6 mesi dalla nascita/adozione del figlio/a.
- Si condivide inoltre il riconoscimento delle ore versate in altre casse edili della toscana per il raggiungimento del diritto alle prestazioni che prevedono tale condizione, compreso il conteggio sulla maturazione del diritto al vestiario.
- Prestazioni sanitarie: si conferma l'accordo delle Parti Sociali che integra le prestazioni sanitarie di Sanedil con quelle previste in CERT e sarà prorogato per la durata del CCRL. Le Parti dovranno riformulare il regolamento, in assenza di accordo sarà prorogato quello in essere.
- A supporto di quanto condiviso, il Fondo Prestazioni Aggiuntive sarà incrementato con l'aggiunta di 50.000 attingendo dalle riserve APES. Tale fondo sarà utilizzato a copertura delle prestazioni sanitarie, del rimborso 730 e del premio giovani fino a concorrenza.

Nel caso di mancanza di copertura, le Parti si troveranno per trovare le dovute soluzioni.

Ad eventuale esaurimento del Fondo, le prestazioni non sanitarie rientreranno nella copertura prevista per le Prestazioni Extracontrattuali nel contributo Edilcassa.

Art. 5 PREMIALITA' ALLE IMPRESE

Le Parti sociali territoriali condividono la necessità che la CERT intervenga con una misura allo scopo di valorizzare quelle Imprese che rispettano e investono sulla legalità, regolarità, sicurezza, hanno certificazioni di qualità e ambientali, per questo stabiliscono un "Bonus Premialità", a favore delle imprese, da imputare anche all'1,05 del contributo come previsto dal CCNL. Il vantaggio consiste nell'abbattimento del contributo alla CERT fino allo 0,50%. Le Parti sociali, entro e non oltre il 31 dicembre 2021, costruiranno un regolamento per dare attuazione al "Bonus Premialità".

Art. 6 FONDO GIOVANI

Le Parti, condividendo lo spirito che ha portato alla sottoscrizione dell'accordo nazionale di costituzione del Fondo Incentivo all'Occupazione e convinti della necessità di qualificare e nobilitare il settore perchè possa attrarre nuove competenze e giovani lavoratori, condividono di implementare il fondo incentivo all'occupazione. Le risorse aggiuntive saranno utili a favorire la qualificazione ulteriore dei lavoratori giovani

secondo i requisiti e i criteri previsti nel regolamento nazionale. Le parti si incontreranno per definire le modalità.

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.

Art. 7 VESTIARIO

Dal 1 dicembre 2021 l'aliquota del vestiario passerà allo 0,50%.

A partire dalla determinazione della prossima fornitura del vestiario, verrà costituita una commissione di valutazione sulla qualità del prodotto ordinato trovando il giusto equilibrio tra qualità e costo. Nella commissione faranno parte membri nominati dalle parti costituenti la CERT. Tale Commissione Qualità si dovrà riunire obbligatoriamente almeno due volte l'anno per valutare la qualità dei prodotti consegnati ad imprese e lavoratori, verbalizzando gli esiti di tale valutazione. In caso di valutazione negativa, le Parti dovranno prendere i dovuti provvedimenti.

Art. 8 INDENNITA'

Mensa

Gli importi per ogni ora di effettivo lavoro relativi all'indennità sostitutiva mensa e pasto caldo, concordati nell'accordo regionale del 4 Aprile 2016 vengono rivalutati a decorrere dal 1 marzo 2022 secondo gli importi seguenti:

Indennità sostitutiva mensa Euro 0,60

Concorso aziendale per Pasto Caldo in Cantiere Euro 7,14

Concorso aziendale per Pasto in Trattoria Euro 10,00

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

Trasporto

Gli importi orari relativi all'indennità di trasporto, concordati nell'accordo regionale del 4 Aprile 2016 vengono rivalutati a decorrere dal 1 marzo 2022 come segue:

- Euro 0,23 per ogni ora di effettivo lavoro.

Stessa indennità è prevista per coloro che, per recarsi sul posto di lavoro utilizzano il mezzo pubblico.

Nessuna indennità verrà corrisposta qualora l'azienda provveda al trasporto dei lavoratori con mezzi propri prelevandoli in prossimità delle loro abitazioni.

Lavoro Straordinario e festivo

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL in materia di straordinario notturno e festivo, le Parti concordano che per quanto riguarda il lavoro straordinario, sia diurno, sia notturno, che festivo e di sabato, il lavoratore che nel proprio nucleo familiare ha figli di età inferiore agli 8 anni, ha la possibilità di non acconsentire anche in casi di necessità urgenti indifferibili ed occasionali.



Reperibilità e indennità di pronto intervento

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore, è a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le parti definiranno in apposito accordo l'utilizzo dell'istituto della reperibilità come previsto dal CCNL art 78 comma 13 lettera a), e l'istituto della disponibilità.

Nel caso il lavoratore venga chiamato dall'Azienda fuori dall'orario di lavoro allo svolgimento di determinate attività o per l'erogazione di un determinato servizio per esigenze non programmate di lavoro gli sarà riconosciuta, in aggiunta alla retribuzione contrattualmente prevista e con le relative maggiorazioni, un'indennità di pronto intervento pari a 15 euro giornalieri.

Restano fatte salve condizioni in essere di miglior favore contrattate in azienda con le OOSS.

Art. 9 EVR (Elemento variabile della retribuzione)

In applicazione a quanto stabilito dagli artt. 47, 39 e 12 del vigente c.c.n.l., in forza del presente c.c.r.l. si corrisponderà ai dipendenti delle imprese edili operanti in regione Toscana e che applichino il c.c.n.l. ANIEM-CONFAPI, un elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 4% dei minimi in vigore alla data del 1 settembre 2020 (come da tabella di seguito indicata)

L'E.v.r., per la sua specificità, non rientra tra gli elementi della retribuzione di cui agli artt. 24 e 45 del c.c.n.l. e, pertanto, non costituisce base di calcolo per nessun altro istituto contrattuale e retributivo, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Al fine del calcolo saranno utilizzati i seguenti quattro indicatori:

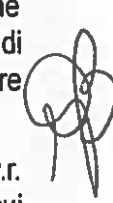
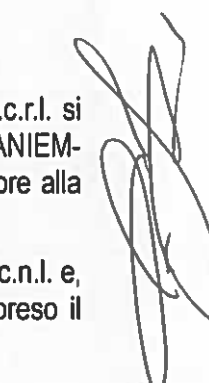
- numero lavoratori iscritti alla CERT delle imprese che applicano il contratto CONFAPI;
- monte salari denunciato alla CERT dalle imprese che applicano il contratto CONFAPI;
- ore dichiarate alla CERT, le ore di C.i.g. per mancanza di lavoro saranno considerate al 50%;
- numero ed importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati, l'incidenza delle grandi opere sarà oggetto di confronto al momento della verifica annuale.

Non saranno considerate variazioni significative quelle minori o uguale al 7%

Le parti firmatarie provvederanno al raffronto dei parametri, su base media triennale effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Per la verifica dei parametri dovranno essere definite tabelle comparative indicanti i dati relativi agli indicatori ed evidenziati i parametri raggiunti; questi dati faranno parte integrale dell'accordo di verifica.

Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno. Le verifiche verranno effettuate entro giugno di ogni anno con eventuale decorrenza dell'erogazione dell'E.v.r. dal mese di luglio dell'anno in corso. La verifica, quale condizione necessaria per l'erogazione dell'EVR, dovrà essere effettuata annualmente.

Ai fini della determinazione dell'E.v.r., qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri positivo, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato nella misura del 30% di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi in cui dovessero risultare due dei suddetti parametri positivi, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato a livello locale nella misura del 60% di quanto definito a livello nazionale; nel caso di tre indicatori positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura dell'85% di quanto definito a livello nazionale; nel caso della totalità degli indicatori positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nell'interezza di quanto stabilito a livello nazionale.



Nelle imprese che hanno in corso procedure di C.i.g.s. (comunicate alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori e agli Organismi territoriali riconosciuti da CONFAPI ANIEM per un esame congiunto, nonché all'EDILCASSA territoriale, in modo da permetterne la verifica) l'E.v.r., qualsiasi sia la valutazione degli indici, verrà riconosciuto per il 25% di quanto stabilito a livello territoriale e potranno, inoltre, essere stabiliti periodi diversi per l'erogazione dell'E.v.r. (sempre che ne ricorrano le condizioni riportate ai commi precedenti).

L'E.v.r. in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività e competitività e presenta i requisiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia di tassazione agevolata.

L'E.v.r. sarà riconosciuto dalle imprese a tutti i lavoratori in forza e, per gli operai, versato mensilmente alla Cert. L'importo sarà corrisposto dalla CERT ai lavoratori in forza in due quote annuali che saranno liquidate in occasione degli accantonamenti a luglio e dicembre. Per gli impiegati l'E.V.R. continuerà ad essere corrisposto mensilmente direttamente dall'impresa contestualmente al pagamento agli stessi della retribuzione.

Le parti definiranno con regolamento successivo il funzionamento del nuovo adempimento della CERT, identificando metodi di versamento e liquidazione della quota E.v.r., fino alla definizione del regolamento specifico. L'E.v.r. sarà riconosciuto in quote mensili dell'importo e riparametrato in seguito alla verifica annuale direttamente nella busta paga del lavoratore.

Per i mesi precedenti l'E.v.r. sarà secondo quanto regolato dal CCRL precedentemente vigente, la cui efficacia cesserà con l'attuazione del presente accordo.

L'erogazione dell'EVR ai dipendenti con qualifica di impiegato avverrà comunque mensilmente in busta paga.

Per le imprese che applicano il CCNL edilizia CONFAPI non iscritte in CERT, l'importo dell'E.v.r. continuerà ad essere riconosciuto mensilmente ai lavoratori nelle buste paga.

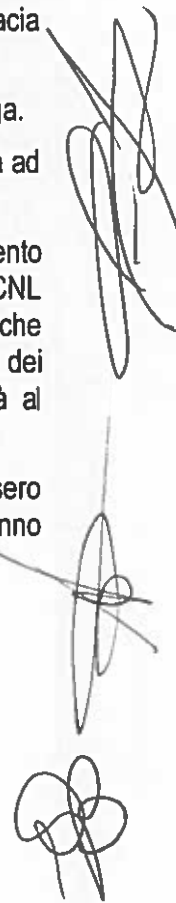
Le parti condividono la necessità di prevedere una clausola di salvaguardia per le imprese il cui andamento non sia in linea con quanto definito territorialmente. Per questo, nel rispetto di quanto previsto nel CCNL edilizia Confapi, si adopereranno affinché, in sede di rinnovo nazionale, sia previsto un meccanismo che permetta alle imprese di riparametrare l'erogazione dell'EVR definito territorialmente in base all'andamento dei risultati aziendali. In termini di competitività, l'inserimento di una clausola di salvaguardia permetterà al contratto Confapi Edilizia un allineamento in tema di EVR ai principali CCNL del comparto edile.

La disciplina dell'E.v.r. prevista in questo articolo avrà validità a partire da Luglio 2022 e, nel caso fossero introdotte eventuali modifiche dal rinnovo del CCNL edilizia Confapi sul tema di EVR, le parti si incontreranno per adeguare il presente articolato.

TABELLA 1

LIVELLI Imp/Operai	Paga Base dal 1 settembre 2020
7°	1791,46
6°	1612,46
5°	1343,98
4° - op 4°	1254,37
3° - op. spec	1164,78
2° - op. qual	1048,3
1° - op comune	895,99

Prima dell'entrata in vigore del presente articolato l'E.v.r. sarà calcolato secondo le modalità previste dal CCRL precedentemente vigente, la cui efficacia cesserà con l'attuazione del presente accordo.



10 NUOVE ALIQUOTE EDILCASSA

Le nuove aliquote per le imprese che applicano il CCNL Edilizia PMI Confapi a decorrere dal 1 Dicembre 2021 saranno le seguenti:

GESTIONE	2,30
FORMAZIONE E SICUREZZA	0,80
APEO	3,61
VESTIARIO	0,50
RLST	0,10
QACT	0,96
QACN	0,36
FONDO SANITARIO	0,60
FONDO PREPENSION.	0,20
FONDO INCEN. OCCUP.	0,10

Le nuove aliquote per le imprese che applicano il CCNL Edilizia PMI Confapi a decorrere dal 1 Gennaio 2022 saranno le seguenti:

GESTIONE	2,30
FORMAZIONE E SICUREZZA	0,80
APEO	3,61
VESTIARIO	0,50
RLST	0,20
QACT	0,96
QACN	0,36
FONDO SANITARIO	0,60
FONDO PREPENSION.	0,20
FONDO INCEN. OCCUP.	0,10

Le nuove aliquote per le imprese che applicano il CCNL Edilizia Confapi a decorrere dal 1 Ottobre 2022 saranno le seguenti:

GESTIONE	2,30
FORMAZIONE E SICUREZZA	1,00
APEO	3,61
VESTIARIO	0,50
RLST	0,20
QACT	0,96
QACN	0,36
FONDO SANITARIO	0,60
FONDO PREPENSION.	0,20
FONDO INCEN. OCCUP.	0,10

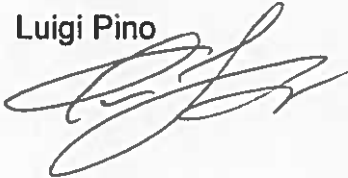


Letto, confermato e sottoscritto

Pisa, li 03/12/2021

CONFAPI TOSCANA

Luigi Pino



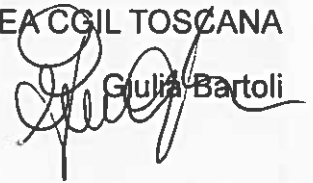
CONFAPI ANIEM TOSCANA

Andrea Bottai



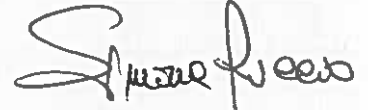
FILLEA CGIL TOSCANA

Giulia Bartoli



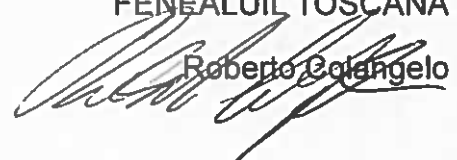
FILCA CISL TOSCANA

Simona Riccio



FENEALUIL TOSCANA

Roberto Colangelo



VERBALE DI ACCORDO

Verifica e determinazione annuale EVR

Il giorno 3/11/21 presso la sede Confapi Aniem Toscana si sono incontrati :

CONFAPI Toscana, rappresentata dal Presidente Luigi Pino

CONFAPI ANIEM Toscana, rappresentata dal Presidente Andrea Bottai

e

FILLEA CGIL Toscana, rappresentata dal Segretario Generale Giulia Bartoli

FILCA CISL Toscana, rappresentata dal Segretario Generale Simona Riccio

FENEAL UIL Toscana, rappresentata dal Segretario Generale Roberto Colangelo



Visto

l'Integrativo Regionale per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese edili ed affini della Regione Toscana" firmato il 4 Aprile 2016,

il disposto del vigente CCNL che ha previsto all'articolo 12 la conferma dell'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR),

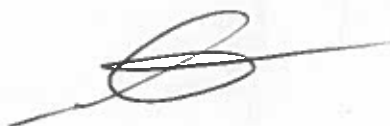
Ritenuto

Di procedere alla verifica, su base territoriale, dell'andamento degli indicatori presi a riferimento ai fini della determinazione dell'EVR che le imprese sono tenute ad erogare ad operai ed impiegati in forza nel periodo 1° luglio 2021 – 31 giugno 2022,

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

La verifica degli indicatori territoriali è stata effettuata per l'anno 2021/22 raffrontando la media del triennio 2018/2019/2020 sulla media del triennio 2017/2018/2019.

Le verifiche dell'andamento degli indicatori presi a riferimento ai fini della corresponsione dell'EVR, hanno determinato questa situazione :



Parametro 1 – positivo

Parametro 2 – positivo

Parametro 3 – Negativo

Parametro 4 – Negativo

Pertanto vi è il riconoscimento dell'EVR per due dei quattro Parametri definiti pari al 60% dell'importo concordato a livello regionale, secondo quanto riportato nella Tabella 1), tali importi saranno erogati a partire dal mese di novembre.

Gli arretrati, in aggiunta agli importi di cui al paragrafo precedente, maturati da luglio 2021 a ottobre 2021 saranno corrisposti in nove quote mensili di pari importo a partire dal mese di novembre 2021 (Tabella 2)).

TABELLA 1)
EVR – IMPORTI ANNO 2021/22 da corrispondere mensilmente da Novembre 2021

LIVELLI Imp/Operai	EVR – Importo mensile da luglio 2021
7°	43,0
6°	38,7
5°	32,3
4° - op 4°	30,1
3° - op. spec	28,0
2° - op. qual	25,2
1° - op comune	21,5

TABELLA 2)
EVR – ARRETRATI da corrispondere mensilmente a partire da Novembre 2021

LIVELLI Imp/Operai	EVR – Importo mensile maturati da luglio a ottobre 2021
7°	21,50
6°	19,35
5°	16,13
4° - op 4°	15,05
3° - op. spec	14,00
2° - op. qual	12,58
1° - op comune	10,75

Le Parti si danno atto che gli importi dell'EVR riconosciuti ai sensi del presente Accordo presentano i requisiti richiesti dalla vigente normativa ai fini del prescritto regime contributivo e fiscale.

Letto, confermato e sottoscritto

Pisa, 3/11/2021

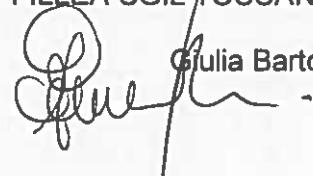
CONFAPI TOSCANA

Luigi Pino



FILLEA CGIL TOSCANA

Giulia Bartoli



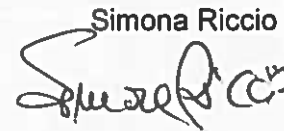
CONFAPI ANIEM TOSCANA

Andrea Bottai



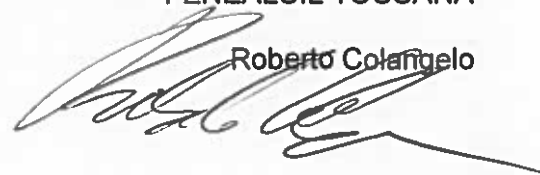
FILCA CISL TOSCANA

Simona Riccio



FENEALUIL TOSCANA

Roberto Colangelo



Il giorno 16/12/2021 presso la sede di Confapi Aniem Toscana a Pisa si sono incontrati:

Per la Confapi Toscana il Presidente Luigi Pino

Per la Confapi Aniem Toscana il Presidente Andrea Bottai

Per la Feneal UIL Toscana il Segretario Generale Roberto Colangelo

Per la Filca CISL Toscana il Segretario Generale Simona Riccio

Per la Fillea CGIL Toscana il Segretario Generale Giulia Bartoli

E hanno convenuto quanto segue in relazione ai seguenti temi:



FONDO GIOVANI

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 saranno utili a favorire la qualificazione ulteriore dei lavoratori giovani secondo i requisiti e i criteri previsti nel regolamento nazionale. Il finanziamento aggiuntivo e' 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 professionale 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 1000 Euro.

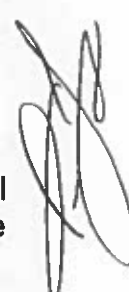
CONTRATTAZIONE

In assenza di accordi quadro e/o aziendali di terzo livello, negli appalti pubblici di importo superiore a € 2 milioni, le PPSS potranno promuovere verso le imprese appaltatrici l'attivazione, in seguito all'aggiudicazione e prima dell'avvio del cantiere, un confronto sindacale per la contrattazione di anticipo. Per monitorare l'attuazione di tale iniziativa le parti si incontreranno periodicamente.

DISTACCO

L'azienda che distacca lavoratori presso altra impresa, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, è obbligata a dare comunicazione alle OO.SS. Regionali Firmatarie del presente CCRL.

Inoltre in caso di distacchi da imprese straniere, al fine della verifica della regolarità delle si stabilisce l'obbligo per l'impresa distaccante, nel caso di versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi nel paese dove ha sede l'impresa, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, di trasmissione mensile alla Cassa Edile della copia di denuncia e versamento dei contributi per ogni lavoratore.



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

1. prima dell'operatività in cantiere, l'obbligo di formazione delle 16 ore al primo ingresso in Edilizia come previsto dal CCNL e dalle relative intese nazionali.
2. la trasmissione al CTP di copia degli attestati di formazione per la sicurezza.

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 1 gennaio 2022 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.

CARENZA MALATTIA

Le Parti, al fine di evitare contenziosi, evidenziano che il superamento per via contrattuale della carenza malattia, senza limiti di eventi è già previsto dal 1 gennaio 2014 come condiviso nel CCRL 2013.

PREVIDENZA

Le Parti concordano di incrementare a partire da gennaio 2022 la quota a carico delle imprese per i lavoratori aderenti al Fondo FondApi di 0,10. Tale contributo sarà assorbito da eventuali aumenti nazionali fino a concorrenza, il pagamento avverrà nelle modalità già previste.

Per i lavoratori iscritti al Fondo, la quota mensile fissa prevista nella tabella al punto 2 dell'Accordo del 16 ottobre 2014 è incrementata di 3 Euro ad ogni livello a partire dal mese di gennaio 2022.

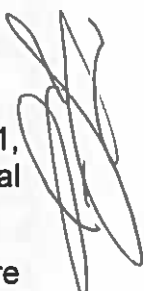
Tale previsione contrattuale a carico delle imprese, sarà coperta fino a concorrenza, per le imprese iscritte in CERT, per il periodo in cui restano iscritte e solo per i lavoratori attivi, col Fondo Riserva Prevedi/Fondapi presente in CERT.

Sarà inoltre necessaria una campagna informativa tra i lavoratori per incentivare l'adesione e diffonderne la conoscenza entro il 31 dicembre 2021

CONGEDI PARENTALI

Si introduce, per i congedi di maternità/paternità di cui all'art 32 dlgs 26 marzo 2001 n.151, richiesti dal 1 ottobre 2021 un'integrazione aggiuntiva a quanto previsto dalla legge fino al raggiungimento del 70% della retribuzione globale di fatto per i primi 6 mesi.

Per il padre lavoratore oltre quanto già previsto per legge e dal CCRL del 21 dicembre 2015, si riconosce 1 ulteriore giorno di congedo retribuito in caso di nascita o adozione, per ogni figlio nato o adottato, si estende il riconoscimento dei 3 giorni definiti nel CCRL 4 Aprile 2016 anche in caso di adozione, da fruire entro 3 mesi dall'evento, a totale carico dell'impresa.



PART-TIME

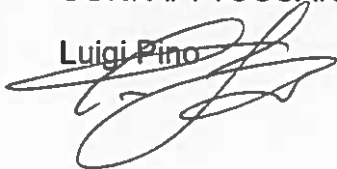
Si condivide la necessità di disincentivare l'utilizzo del Part-Time da parte delle Aziende relativamente al personale con qualifica di operaio di 4* livello (no impiegati) con penalizzazione contributiva. In particolare per tutti i lavoratori assunti Part-time al 4 livello, fermo restando quanto previsto dal CCNL art 97, le imprese dovranno corrispondere una contribuzione incrementata del 20% da calcolarsi sulla massa salari dello stesso dipendente o più dipendenti part-time. Tale contribuzione aggiuntiva sarà attribuito ad un fondo ad hoc destinato alla lotta all'illegalità e alla irregolarità. Tale contribuzione aggiuntiva non sarà prevista nel caso di lavoratore full-time che, per motivi di conciliazione tempi di vita e di lavoro, con richiesta scritta da allegare alla prima denuncia mensile, chiede il passaggio al part-time reversibile.

Letto, confermato e sottoscritto

Pisa, li 16/12/2021

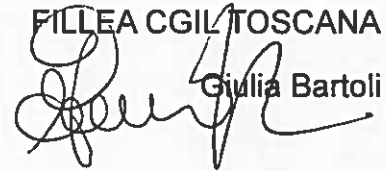
CONFAPI TOSCANA

Luigi Pino



FILLEA CGIL TOSCANA

Giulia Bartoli



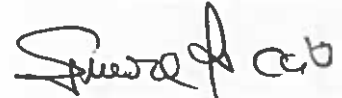
CONFAPI ANIEM TOSCANA

Andrea Bottai



FILCA CISL TOSCANA

Simona Riccio



FENEALUIL TOSCANA

Roberto Colangelo

