

**IPOTESI DI ACCORDO
IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PROVINCIALE
DA VALERE PER LE IMPRESE DELL'EDILIZIA ED AFFINI
DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA IMPRESA INDUSTRIALE**

Addì 24 settembre 2013 in Parma presso la sede della Confartigianato Imprese APLA

tra

- **CONFARTIGIANATO IMPRESE APLA** rappresentata dal Dr. Clementino Gabbi
- **GRUPPO IMPRESE ARTIGIANE** rappresentato dal Dr. Giovanni Balocchi
- **CNA Provinciale di Parma** rappresentata dal Dr. Gianmario Venturini

e

- **FILLEA CGIL** di Parma, nella persona del Segretario Generale Sig. Antonino Leone e del Dr. Corrado Turilli
- **FILCA CISL** di Parma, nella persona del Segretario Generale Sig. Domenico D'Antonio
- **FENEAL UIL** di Parma, nella persona del Segretario Generale Sig. Federico Schifano

premess

che complessivamente il settore delle costruzioni versa in uno stato di grave crisi e che è comunque intenzione delle Parti sottoscrivere il rinnovo del Contratto Provinciale Edilizia Artigianato e PMI valevole per tutte le imprese di tale settore che operano nella Provincia di Parma, con l'obiettivo di consolidare i risultati fino ad ora raggiunti per il mantenimento della competitività delle imprese ed il miglioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori

si conviene e stipula

il presente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro, integrativo del Contratto Nazionale siglato in data 16/12/2010, da valere per tutte le imprese edili ed affini che operano nella Provincia di Parma e che applicano il CCNL Edilizia Artigianato e P.m.i.

POLITICHE A SOSTEGNO DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI

Nel contesto della attuale crisi di settore le Parti individuano nelle buone prassi delle relazioni industriali improntate ad un confronto sistematico e finalizzate a soluzioni condivise per la crescita uno strumento importante per cogliere gli obiettivi, non esclusivi ed esaustivi, di seguito individuati:

- Interventi presso le Stazioni Appaltanti per trovare soluzioni alle rigidità imposte dal patto di stabilità e al gravoso problema per imprese e lavoratori dei mancati e/o ritardati pagamenti per le lavorazioni effettuate da parte delle medesime. Tali interventi, in particolare quelli diretti al superamento delle morosità, possono prevedere lettere congiunte con richieste di incontro e sollecito dei pagamenti delle Parti Sociali firmatarie alle Stazioni Appaltanti .
- Interventi presso le Amministrazioni Pubbliche per la adozione di criteri stringenti in merito alla selezione delle Imprese in fase di affidamento lavori e di controllo della regolarità contributiva, retributiva e di sicurezza del lavoro .
- Interventi presso le Amministrazioni Pubbliche affinché in fase di aggiudicazione venga

privilegiato il criterio della offerta economicamente più vantaggiosa, mediante la sigla di un Protocollo che definisca i criteri per la valutazione delle offerte.

- Interventi presso gli Organi Prefettizi affinché continuino con maggior vigore l'attività di monitoraggio e controllo dei cantieri operanti nella Provincia di Parma.

Al fine di cogliere l'obiettivo primario del controllo della regolarità di settore le Parti ribadiscono l'importanza dell'Osservatorio Provinciale del Settore delle Costruzioni istituito con il Protocollo di intesa sottoscritto presso la Prefettura di Parma nel 2006 e operativo in Cassa Edile.

Tale Osservatorio consente la messa a disposizione di un sistema informativo utile ad orientare le politiche a sostegno del settore edile in Provincia, consente la gestione della verifica della "congruità" e anche attraverso le figure degli Ispettori di Cassa Edile un efficace contrasto al lavoro irregolare.

Allo scopo di sostenere le importanti misure sopra descritte si conviene di alimentare il Fondo, istituito presso la locale Cassa Edile, denominato "Fondo per la regolarità di settore" attraverso apposita contribuzione mensile pari allo 0,15%.

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

ENTI BILATERALI

Le Parti si impegnano alla valorizzazione del Sistema Bilaterale quale strumento di attuazione delle politiche contrattuali e di qualificazione del settore. Per garantirne la funzionalità e il raggiungimento degli obiettivi statuari le Parti, stante la crisi che ha inevitabili ripercussioni sull'andamento economico del Sistema, convengono sulla necessità di adeguare l'andamento economico e di procedere ad una attenta analisi della spesa, ad una conseguente razionalizzazione dei costi per pervenire ad un equilibrio di bilancio che metta in sicurezza l'operatività degli Enti con particolare riferimento all'Ente Cassa Edile.

FORMAZIONE

Le parti confermano l'importanza strategica della formazione obbligatoria di 16 ore prima dell'ingresso in cantiere introdotta dalla contrattazione nazionale e rivolta agli operai di primo ingresso nel settore edile.

Le parti ritengono importante prevedere nel limite del reperimento delle necessarie risorse pubbliche percorsi formativi afferenti a tematiche tecnico-amministrative che coinvolgano personale femminile.

Ai lavoratori che per espressa volontà dell'Impresa di appartenenza abbiano frequentato con esito favorevole corsi di formazione verrà rilasciato dal Centro Servizi Edili un apposito attestato di frequenza nonché - eventualmente - di avvenuto superamento degli esami finali con conseguente registrazione nel libretto personale dei crediti formativi.

Le Parti riconoscono in Fondartigianato uno strumento fondamentale per il finanziamento e la realizzazione di interventi formativi specifici sia per le Maestranze impiegate nelle imprese edili che per l'aggiornamento formativo di RLSA e RLST.

FORMAZIONE DEI RLSA

Con riferimento al punto 9 dell'Accordo 11 aprile 2011 con il quale le parti firmatarie hanno regolamentato la figura del RLSA eletto nelle Imprese che applicano la presente contrattazione, si conviene che la formazione di aggiornamento annuale per quanti ricoprono tale incarico sarà pari a 4 ore per le Imprese che occupano complessivamente fino a 15 dipendenti, 6 ore per le imprese che occupano da 16 a 50 dipendenti e 12 ore per le imprese che occupano oltre 50 dipendenti.

Le imprese con sede in altre Province e con lavoratori in trasferta iscritti alla Cassa Edile di Parma sono tenute al versamento dell'aliquota contributiva per il servizio del RLST. Per essere esentate da tale versamento dovranno dimostrare di avere un RLSA validamente eletto che abbia frequentato idoneo corso di formazione e di aggiornamento annuale presso Organismi Paritetici anche di altre Province riconosciuti dal Formedil Nazionale o dai Formedil Regionali.

SICUREZZA e CPT

Le Parti ribadiscono quale impegno irrinunciabile il perseguire con strumenti idonei la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, la diffusione della cultura della sicurezza favorendo la più efficace applicazione ed osservanza delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia.

Le Parti per il conseguimento di tali obiettivi confermano il ruolo svolto dal Comitato Paritetico Territoriale quale organismo di assistenza, consulenza, formazione ed informazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Le Parti ferma l'unitarietà gestionale del Centro Servizi Edili concordano di incontrarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto al fine di definire apposito regolamento per il funzionamento del Comitato Paritetico Territoriale.

RLST

Le parti nel darsi atto del lavoro positivamente svolto dai RLST, convengono, fermo quanto previsto dal verbale di accordo 30 Marzo 2009, di adeguare nella misura del diciassette per cento (17%) il costo stimato, di cui al comma 4) del verbale di accordo sopra citato, correlato all'attività dei RLST. Le risorse relative a tale adeguamento verranno attinte dal Fondo di Garanzia RLST alimentato dal Fondo assegni non riscossi istituito presso la Cassa Edile.

CONCERTAZIONE

Le parti si impegnano a promuovere su richiesta anche di una sola di esse appositi incontri per esaminare singole realtà produttive in appalto pubblico o a partecipazione pubblica del valore complessivo delle opere di 1 mln di Euro con riferimento ad interventi che attengono ad opere di particolare rilievo, anche in subappalto, per le quali si renda opportuno procedere ad un'analisi delle lavorazioni appaltate o subappaltate, alla durata dei lavori, ai piani di sicurezza, agli orari di lavoro, alla occupazione prevista.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE EVR

Le parti in attuazione del dispositivo di cui all'art. 42, comma 3, lettera b) dell'Accordo Nazionale 16 Dicembre 2010 per il rinnovo del CCNL di settore, convengono di procedere alla determinazione secondo quanto di seguito indicato dell'elemento variabile della retribuzione (EVR) introdotto dalla contrattazione nazionale in sostituzione dell'elemento economico territoriale EET (cessato il

30/06/2011) e da intendersi quale premio di risultato che prevede la erogazione di aumenti salariali per importi prestabiliti al raggiungimento di obiettivi prefissati.

Il premio EVR per sua natura variabile ed avente la caratteristica della incertezza nella erogazione e indeterminatezza nella sua misura sarà direttamente correlato, ai fini del suo riconoscimento, al raggiungimento degli indicatori specificatamente riferiti al settore artigianato oltre individuati:

- 1) Numero dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile di Parma dipendenti da imprese che applicano il CCNL Artigianato / PII.
- 2) Monte salari denunciato alla Cassa Edile di Parma riferito alle medesime imprese.
- 3) Numero ore denunciate alla Cassa Edile di Parma dalle medesime imprese inclusive delle ore non lavorate a seguito di richiesta di cassa integrazione guadagni all'INPS o alla Cassa Edile sia per maltempo che per mancanza lavoro.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 42 del CCNL 16/12/2010 e fermi gli indicatori di cui sopra definiti dalla contrattazione nazionale le parti convengono di individuare i seguenti due indicatori territoriali:

- 4) Numero ore denunciate alla Cassa Edile di Parma dalle medesime imprese depurate delle ore non lavorate a seguito di richiesta di cassa integrazione guadagni all'INPS o alla Cassa Edile sia per maltempo che per mancanza lavoro.
- 5) Ore di infortunio sul lavoro denunciate dalle medesime imprese alla Cassa Edile di Parma rapportate alle ore ordinarie denunciate dalle stesse.

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

In sede di prima applicazione la verifica afferente all'anno 2011 viene effettuata prendendo a comparazione gli indicatori medi relativi al triennio 2009, 2010, 2011 con quello immediatamente precedente 2008 – 2009 – 2010.

Per la verifica dell'anno 2012 verranno esaminati gli indicatori medi relativi al triennio 2010/2011/2012 raffrontati agli indicatori medi 2009/2010/2011.

Per la verifica dell'anno 2013 verranno esaminati gli indicatori medi relativi al triennio 2011/2012/2013 raffrontati agli indicatori medi 2010/2011/2012. Per anno si intende anno civile (01/01- 31/12).

Le parti in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 16/12/2010 convengono che la misura massima annua di EVR erogabile venga stabilita entro i limiti della misura massima di cui agli articoli 15 e 42 del medesimo CCNL da calcolarsi sui minimi tabellari in vigore alla data del 1 Gennaio 2010.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'EVR, questo sarà riconosciuto nella misura seguente :



1 parametro pari o positivo	10%	Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale
2 parametri pari o positivi	30%	Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale
3 parametri pari o positivi	50%	Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale
4 parametri pari o positivi	80%	Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale
5 parametri pari o positivi	100%	Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale

L'EVR potrà essere erogato in quote mensili al personale in forza a decorrere dalla retribuzione relativa al mese di agosto dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per quanto concerne l'anno di competenza 2013 l'EVR, ove spettante, sarà erogato con la retribuzione di ottobre 2014.

Esso competerà in misura intera ai lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e sarà riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno (la frazione di mese superiore ai 15 gg sarà computata come mese intero).

Le parti convengono che per quanto concerne gli anni 2011 e 2012 l'EVR ove spettante sarà corrisposto cumulativamente unitamente alla retribuzione del mese di marzo 2014.

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

Ai lavoratori con contratto part-time l'EVR sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato. Per quanto concerne gli apprendisti l'EVR verrà loro corrisposto con la percentuale in atto al momento dell'erogazione.

Assenze dal lavoro dovute ad aspettativa non retribuita non daranno diritto alla maturazione dell'EVR limitatamente ai periodi in cui non vi è erogazione di retribuzione.

Le parti riconoscono espressamente che gli importi dell'EVR derivanti dal presente accordo, per 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 altro riflesso su qualsiasi elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti diretti, differiti e quant'altro compresi i versamenti in Cassa Edile e sul Trattamento di fine rapporto.

Al personale con cui sia intervenuta una risoluzione del rapporto il premio verrà corrisposto con l'ultima retribuzione proporzionalmente ai periodi di effettiva prestazione nell'anno di riferimento sulla base del 90 % dell'importo di EVR maturato e riferito al precedente anno. A tal fine si concorda che relativamente al periodo iniziale da prendere in considerazione per l'erogazione di competenza 2011 il premio lordo di riferimento viene definito convenzionalmente in € 50,00.

TRASFERITA OPERAI

All'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre 4 km dai confini territoriali del comune di assunzione sarà corrisposta – in aggiunta al rimborso di eventuali spese vive necessarie e documentate inerenti lo

spostamento e (nel caso di utilizzo del proprio mezzo) il rimborso Kilometrico secondo le tariffe ACI – un'indennità giornaliera a titolo di diaria - che si intende comprensiva di quella prevista dal vigente CCNL - nella seguente misura a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo:

- € 7,02 giornalieri per distanze da 4,1 a 20 km;
- € 8,64 giornalieri per distanze da 21 a 50 km;
- € 10,80 giornalieri per distanze da 51 a 70 km
- € 12,00 giornalieri per distanze da 71 a 90 km
- € 13,50 giornalieri per distanze da 91 a 120 km

Il kilometraggio massimo giornaliero per recarsi sul cantiere dalla sede dell'impresa non potrà superare i 240 km tra andata e ritorno.

La diaria di cui al comma precedente non è dovuta nel caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio e quando questi sia favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

Si intende realizzata la condizione di effettivo vantaggio quando il lavoratore consegua un avvicinamento tale che la distanza fra la propria abitazione ed il cantiere sia pari o inferiore ai 12 km misurati nel percorso più breve e comunque quando il cantiere sia posto entro 4 (quattro) km dai confini territoriali del comune di residenza o abituale dimora.

TRASFERTA IMPIEGATI

All'impiegato occasionalmente o temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate entro i limiti della normalità a piè di lista le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto e alloggio. Inoltre all'impiegato deve essere corrisposto: nel caso di pernottamento fuori sede un' indennità giornaliera del 25% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio); nel caso di mancato pernottamento fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, un' indennità del 25% sull'ammontare delle spese di vitto. Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 25% di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

TRASPORTO

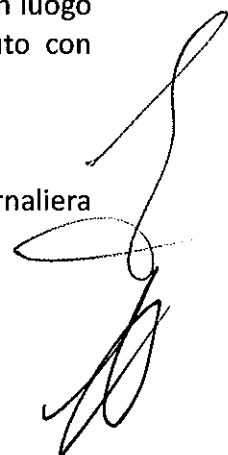
Ai Lavoratori che risiedano oltre 5 km dal luogo di lavoro verrà corrisposta un' indennità giornaliera a titolo di concorso nelle spese di trasporto stabilita come segue:

1. Fino a 5 (cinque) km nessun rimborso ;
2. Fino a 20 (venti) km € 1,69 giornalieri;
3. Oltre 20 (venti) km € 3,72 giornalieri.

L'indennità verrà erogata per ogni giornata di effettiva percorrenza della distanza da parte del lavoratore per recarsi al posto di lavoro.

L'indennità non sarà dovuta nel caso in cui l'Impresa provveda al trasporto del Lavoratore con mezzi propri mediante prelievo direttamente al domicilio dello stesso o mediante concessione di mezzi aziendali per il tragitto come pure nel caso in cui il lavoratore utilizzi mezzi pubblici di trasporto avendo in tal caso diritto al rimborso dell'abbonamento al mezzo pubblico.

Sono assorbiti sino a concorrenza eventuali trattamenti in atto per lo stesso titolo da parte delle singole imprese.



L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con il rimborso delle spese di viaggio previste in caso di trasferta. Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nei confronti del personale impiegatizio.

Al personale di cantiere incaricato di provvedere con i veicoli aziendali al trasporto degli operai sul luogo di lavoro le ore di viaggio non considerate lavorate agli effetti della disciplina sull'orario di lavoro verranno compensate con la normale retribuzione contrattuale.

MENSA

Le Imprese Edili sono tenute a mettere a disposizione dei propri dipendenti un pasto caldo composto da primo piatto, secondo piatto con contorno e pane e una bevanda non alcoolica utilizzando i servizi di imprese specializzate in ristorazione aziendale operanti nella provincia di Parma, con le quali si è stipulata apposita convenzione.

Il prezzo del pasto convenzionato praticato dalle principali imprese del settore (attualmente pari a 12,00 €) viene ripartito in ragione di un terzo a carico dei lavoratori e due terzi a carico dell'impresa. I pasti devono essere messi a disposizione direttamente nei cantieri che occupino almeno 9 (nove) dipendenti (sia propri o insieme ad altre imprese operanti nel cantiere e tenute all'applicazione del presente Accordo) e per i quali sia prevista la durata di almeno due mesi.

Qualora non possano realizzarsi le condizioni di cui sopra si ricercheranno idonee soluzioni che potranno essere individuate, a titolo esemplificativo, nella fornitura dei pasti in comune a più cantieri limitrofi occupanti ciascuno meno di 9 (nove) dipendenti usufruendo di impianti fissi di mensa facenti capo alle imprese specializzate sopra indicate (che comunque consentano di ottenere analogo servizio al medesimo costo per i singoli e, in particolare, per gli impiegati). Eventuali diverse soluzioni, quali ad esempio la fornitura dei pasti da parte di trattorie esistenti nei pressi del cantiere, potranno essere individuate qualora non risulti possibile attuare alcuna delle condizioni di cui sopra, mantenendo tuttavia il criterio secondo il quale a carico dell'impresa non vi siano costi superiori rispetto a quelli che derivano dalla attuazione del servizio tramite le aziende specializzate sopra citate.

In relazione a ciò si conviene che l'onere aggiuntivo a carico dell'Impresa rispetto al suo onere per il costo base del pasto praticato da dette aziende specializzate non dovrà, in ogni caso, superare il valore di € 3,42.

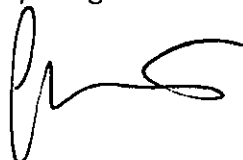
INDUMENTI

Le parti confermano il reciproco impegno ad adoperarsi per il rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla normativa contrattuale in materia di antinfortunistica ed igiene del lavoro e per la promozione degli obiettivi dalle stesse prefigurati miranti a garantire migliori e più sicure condizioni di lavoro.

In tale ottica si conviene che le imprese iscritte alla Cassa Edile di Parma dovranno fornire al personale operaio i seguenti indumenti di lavoro:

- 1) due paia di scarpe (un invernale e un estivo);
- 2) due paia di pantaloni estivi;
- 3) un paio di pantaloni invernali;
- 4) due magliette;
- 5) un giubbino invernale o una felpa o un pile;
- 6) un casco e un paio di guanti da lavoro qualora le mansioni lo impongano.

Gli oneri economici per la fornitura degli indumenti di cui sopra saranno mutualizzati presso la Cassa Edile, mediante il versamento di un'aliquota contributiva di ammontare pari allo 0,70% rispetto al precedente 0,85%. Tale aliquota viene ulteriormente ridotta dello 0,30% (attestandosi quindi al complessivo 0,40%) a seguito dell'Accordo parti Sociali del 19/6/2013 con cui



si devolve tale contribuzione dello 0,30% al Fondo APEO istituito presso la Cassa Edile di Parma. La decorrenza di quanto precede si avrà a partire dalla denuncia relativa alle retribuzioni corrisposte nel mese di ottobre 2013.

La Cassa Edile rimborserà alle imprese la fattura di acquisto dei d.p.i. al netto di i.v.a. secondo il vigente suo Regolamento.

REPERIBILITA'

L'Impresa che intenda utilizzare la reperibilità esaminerà in apposito incontro con la RSU (ove presente) e/o con le OO.SS. territoriali le modalità applicative, il numero di lavoratori che intende coinvolgere, la loro professionalità e la rotazione degli stessi. L'incontro si dovrà tenere entro e non oltre 4 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della richiesta dell'Impresa. Fermo restando la volontarietà dei lavoratori coinvolti nella reperibilità, verrà ricercata la più ampia adesione ed il coinvolgimento del maggior numero di lavoratori in possesso dei necessari requisiti tecnici.

Verranno fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive di dimostrato impedimento dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità. Il lavoratore che subentra in sostituzione verrà inserito nei turni di reperibilità definiti secondo una programmazione mensile previa preavviso di 7 giorni.

Le ore di reperibilità non si considereranno ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

In caso di chiamata il lavoratore in reperibilità sarà tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in tempo congruo – comunque non oltre 45 minuti - e dovrà informare l'Impresa del prevedibile tempo necessario per raggiungere il luogo dell'intervento.

Per l'effettivo svolgimento della reperibilità verrà riconosciuto al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo e non cumulandolo con quello dovuto per l'intervento. Tale compenso non potrà essere inferiore ai seguenti valori :

COMPENSO GIORNALIERO			COMPENSO SETTIMANALE		
16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
€ 7,00	€11,00	€15,00	€42,0	€50,00	€70,00

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'Impresa.

Per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento (partendo dalla propria abitazione) e quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazione alcuna.

Le ore di intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il ricorso ai riposi compensativi, e saranno retribuite con la maggiorazione prevista dal vigente CCNL per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti e le condizioni di miglior favore che già regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

DIRITTO ALLO STUDIO

In aggiunta a quanto già normato dall'articolo 86 del CCNL e successive modifiche CCNL 16/12/2010 alla lavoratrice / lavoratore verranno riconosciute 50 ore di permesso non retribuito compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'Impresa. Tali ore si sommano alle 40

ore annue di permessi non retribuiti precedentemente concordate a livello di Parti sociali con accordo del 24 novembre 2011 e rientranti nella disponibilità delle singole Imprese. Tale normativa troverà attuazione solo nel momento in cui le Parti Firmatarie avranno concluso e approvato uno studio di fattibilità da effettuarsi congiuntamente a Cassa Edile.

FERIE

In aggiunta agli artt. 18 e 62 del CCNL e successive modifiche derivanti dal CCNL 16/12/2010 al fine di favorire il rientro delle lavoratrici / lavoratori nei paesi di origine i medesimi, compatibilmente alle esigenze tecnico organizzative dell'impresa, potranno accorpate alle ferie i permessi retribuiti.

BUSTA PAGA

Nei cedolini paga degli operai dovrà essere evidenziata la provincia nella quale vengono effettuati gli accantonamenti alla Cassa Edile.

PART - TIME

Ferme restando le agibilità consentite dal TU 151/2001 in tema di congedo per maternità e congedo parentale a tutela della maternità, le lavoratrici a partire dal compimento del primo anno e fino al compimento del 3 anno di età del bambino potranno inoltrare per iscritto richiesta di part time della durata massima di 12 mesi non frazionabili e con decorrenza dal primo giorno del mese.

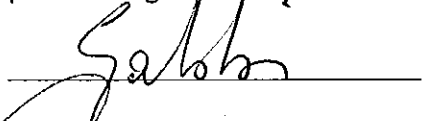
La richiesta verrà valutata positivamente dall'Impresa che in caso di non accettazione comunicherà all'interessata le motivazioni, esaminando quindi con la stessa soluzioni alternative percorribili.

DURATA DEL CONTRATTO

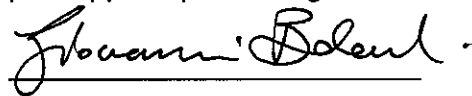
Il presente contratto provinciale avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione e scadenza il 31/12/2013. Esso si intenderà rinnovato di anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con avviso di ricevimento almeno 3 mesi prima della scadenza. Si intendono fatte salve le disposizioni contenute nei precedenti Accordi Integrativi Territoriali in quanto applicabili e non superate o in contrasto con il presente Accordo.

Letto, approvato e sottoscritto subordinatamente all'approvazione dei contenuti da parte dei competenti Organi Politici delle Parti Sociali firmatarie

p. Confartigianato Imprese APLA



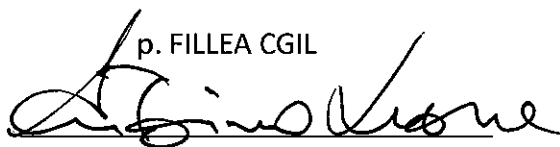
p. Gruppo Imprese Artigiane Parma



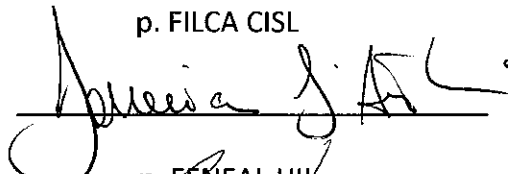
p. CNA Provinciale di Parma



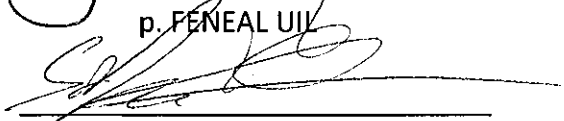
p. FILLEA CGIL



p. FILCA CISL



p. FENEAL UIL

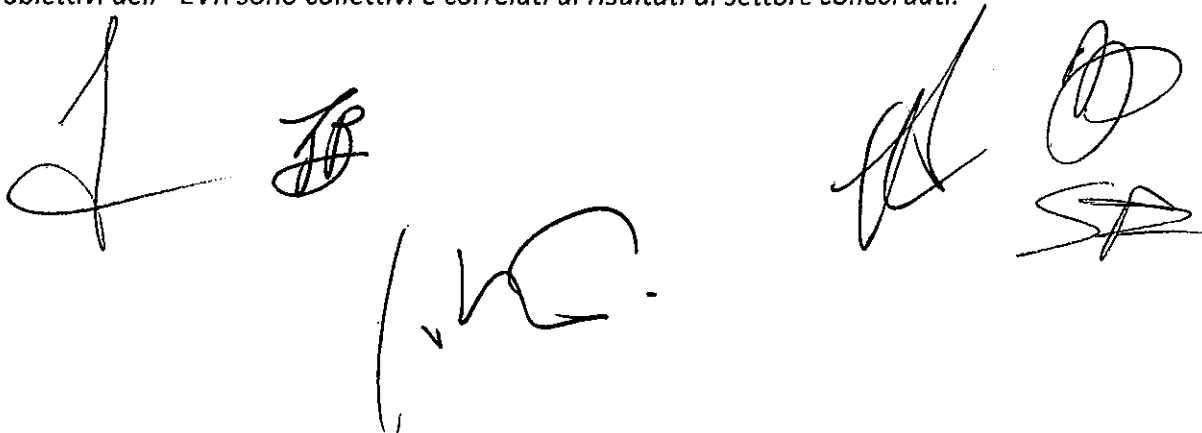


NOTA A VERBALE :

La Confartigianato Imprese Apla - pur impegnandosi all'integrale rispetto del testo soprariportato - ritiene che le assenze dovute a congedo per maternità/paternità e congedo parentale non dovrebbero comportare la maturazione dell'EVR, essendo quest'ultimo per definizione collegato a indicatori che necessariamente implicano la presenza attiva del lavoratore in Azienda.

NOTA A VERBALE :

FILLEA FILCA e FENEAL non concordano su quanto dichiarato da Confartigianato APLA in quanto gli obiettivi dell ' EVR sono collettivi e correlati ai risultati di settore concordati.

The image shows five handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that looks like a capital 'L' with a loop. Next to it is a smaller, more compact signature. Below these two is a long, horizontal signature that appears to be 'M.C.'. To the right of the 'M.C.' signature, there are two more signatures stacked vertically. The top one is a cursive signature, and the bottom one is a more stylized, possibly 'S' or 'P' based signature.



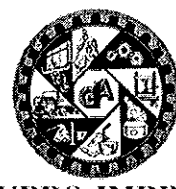
Confartigianato
IMPRESE E PERSONE A PARMA

APLA Confartigianato



CNA
Associazione Provinciale di Parma

CNA



GRUPPO IMPRESE
ARTIGIANE

GIA

Parma 24 settembre 2013

Spett.li
FILLEA CGIL
Antonino Leone

FILCA CISL
Domenico D'Antonio

FENEAL UIL
Federico Schifano

Ad integrazione di quanto previsto nel CCIPL sottoscritto in data odierna e in ottemperanza a quanto previsto in materia dalla vigente contrattazione nazionale siamo a comunicarVi che la misura massima di EVR potenzialmente erogabile é da intendersi individuata nella percentuale del 2% (due per cento) relativamente agli anni 2011, 2012, 2013.

Distinti saluti

p. Confartigianato Imprese APLA

p. CNA Parma

p. GIA Parma

per ricevuta ed accettazione della percentuale sopraindicata

FILLEA CGIL

FILCA CISL

FENEAL UIL