

VERBALE DI ACCORDO

Bologna, 25 maggio 2023

Tra

Agci Bologna

Confcooperative Terre d'Emilia

Legacoop Bologna

Legacoop Imola

e

FILLEA – CGIL dell'area metropolitana di Bologna

FILCA – CISL dell'area metropolitana di Bologna

FeNEAL – UIL dell'area metropolitana di Bologna-Modena-Ferrara

Si conviene che gli elementi di seguito riportati costituiscono i nuovi riferimenti per il CIPL delle cooperative dell'edilizia e affini

1) ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITÀ – CICLO CONTINUO

Premesso che per quanto riguarda l'orario di lavoro valgono le indicazioni contenute nel CCNL in vigore, viene stabilito che la ripartizione su cinque giorni per settimana dell'orario normale contrattuale di lavoro avverrà esonerando i lavoratori dal prestare la loro opera nella giornata del sabato, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% (otto per cento, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64 del C.C.N.L. 24/06/2008.

Con riferimento a specifiche esigenze tecnico produttive manifestate da singole imprese, le parti convengono sulla possibilità di stipulare in sede territoriale specifici accordi che definiscano forme di utilizzo flessibile dell'orario di lavoro con le relative modalità e trattamenti retributivi.

Saranno considerate prioritarie le esigenze formulate dalle imprese che negli ultimi dodici mesi non abbiano proceduto a riduzioni di personale e prevedano un piano di sviluppo occupazionale.

Qualora l'impresa si avvalga di un orario di lavoro strutturato su turni a ciclo continuo senza soluzione di continuità, comprensivo del turno notturno e delle giornate di sabato e domenica, in aggiunta alle maggiorazioni contrattuali di cui all'art. 19, p.to 6 del contratto collettivo nazionale 18 luglio 2018, verranno erogate le seguenti indennità di presenza riferite ai seguenti specifici disagi: turno notturno € 3,32; sabato € 8,84; domenica € 10,50.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le attività svolte ad inizio della giornata e propedeutiche all'esecuzione dell'attività lavorativa principale, nonché quelle svolte al termine del normale orario di lavoro, se svolte in ottemperanza a direttive aziendali o comunque eterodirette, costituiscono ad ogni effetto attività lavorativa e come tale retribuita.

Il tempo di viaggio per recarsi al luogo di lavoro o rientrare da esso ricadente al di fuori del normale orario di lavoro è escluso dal calcolo della retribuzione e dal computo da ogni istituto contrattuale e/o di legge.

Il tempo di viaggio ricadente nel normale orario di lavoro, per spostamenti autorizzati o richiesti dall'azienda fra diversi luoghi di lavoro è retribuito con la retribuzione ordinaria.

2) REPERIBILITÀ

La reperibilità è una modalità complementare di svolgimento della prestazione lavorativa che si aggiunge a quella ordinaria, per un periodo prefissato, per far fronte ad esigenze della produzione non programmabili.

Per l'attuazione dell'istituto, il datore di lavoro invierà apposita comunicazione alle parti sociali firmatarie del contratto integrativo provinciale e provvederà a regolamentare le condizioni di applicazioni con accordo avente perimetro di applicazione aziendale, sulla base dei seguenti principi:

- 1) Le ore in cui il lavoratore è a disposizione in regime di reperibilità non sono da considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. Il lavoratore dovrà comunicare tempo per tempo l'esatto recapito telefonico, al fine di poter essere immediatamente rintracciabile, qualora non fosse in possesso di cellulare fornito dall'azienda;
- 2) La reperibilità potrà essere organizzata secondo le seguenti articolazioni:
 - a) Giornaliera
 - b) Settimanale

Nel caso di organizzazione settimanale, i turni di reperibilità non supereranno, di regola, i 14 giorni consecutivi (due settimane) per singolo dipendente interessato, per non più di due sabati e due domeniche in media nel corso di ogni mese;

- 3) Il lavoratore in reperibilità dovrà essere incaricato per iscritto. Nessun lavoratore può rifiutarsi di adempiere al servizio di reperibilità, salvo giustificato e comprovato motivo di impedimento;
- 4) In caso di chiamata, il lavoratore è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove non sia possibile rispettare il termine ordinario per ragioni oggettive (a titolo esemplificativo: distanza dal luogo di intervento, parziale impraticabilità delle strade, etc.);
- 5) Al lavoratore che non risponde alla chiamata o che non prende servizio in seguito ad essa, verrà decurtata l'indennità di reperibilità per l'intera giornata. In tal caso il lavoratore sarà altresì tenuto, anche ai fini disciplinari, a documentare l'oggettiva impossibilità di rispondere alla chiamata o di presentarsi nel luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- 6) Resta inteso che il lavoro afferente agli interventi a seguito di chiamata sarà retribuito con le maggiorazioni relative al lavoro notturno e/o festivo, ricorrendone i casi, così come previsto dal CCNL;
- 7) Alle ore di lavoro effettivamente svolte eccedenti le 40, verranno applicate le maggiorazioni per lavoro straordinario;
- 8) Per le prestazioni lavorative in seguito a chiamata comprese fra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino successivo, il lavoratore avrà diritto ad un riposo di 8 ore che decorrerà dalla conclusione dell'intervento. Le ore di lavoro svolte in seguito a chiamata successivamente alle 0.00 del mattino vengono sommate a quelle svolte in regime di normale orario di lavoro nella medesima giornata, ciò anche ai fini della disciplina dell'orario di lavoro;
- 9) In caso di interventi di breve durata (fino a 2 ore), qualora gli stessi abbiano termine in prossimità dell'inizio dell'orario normale di lavoro giornaliero, al lavoratore potrà essere richiesto di prestare la propria attività fino al termine dell'orario normale di lavoro;



- 10) Qualora al termine della giornata lavorativa, sommando le ore di lavoro relative all'intervento in seguito a chiamata e quelle svolte nell'ambito del normale orario di lavoro, non sia raggiunto l'orario normale giornaliero, la differenza verrà coperta con permessi individuali retribuiti;
- 11) Resta salva la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di concordare riposi compensativi da effettuare in altre giornate della settimana, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero continuativo di 11 ore;
- 12) L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente accordo sono stati già quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 c.c. le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto;
- 13) I trattamenti previsti per i dipendenti della provincia di Bologna sono normati come segue:
- a) Per i giorni feriali, dal lunedì al venerdì, al lavoratore spetta un'indennità lorda di € 10 (dieci) per ogni giornata di effettiva reperibilità;
 - b) Per i giorni festivi, per il sabato e per la domenica, al lavoratore spetta un'indennità lorda di € 15 (quindici) per ogni giornata di effettiva reperibilità;
- 14) Restano immutate le condizioni eventualmente già praticate nelle singole aziende se più favorevoli.
- 15) Situazioni/condizioni non previste dal presente accordo saranno oggetto di tempestivo confronto tra la cooperativa e le OOSS per definire la puntuale applicazione del presente articolo

3) 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 entro i limiti della normalità.

Con decorrenza dal 01/06/2023 l'impresa provvederà a fornire il pasto giornaliero con un costo massimo a proprio carico di € 6,28 per ciascun pasto consumato.

Ove non sia possibile fornire il pasto giornaliero direttamente o attraverso convenzioni con pubblici esercizi e/o servizi di ristorazione, l'impresa potrà, in sua sostituzione, corrispondere al lavoratore un buono pasto giornaliero del valore nominale di euro 6,28, o, in alternativa, un'indennità sostitutiva giornaliera pari ad euro 5,50.

Il buono pasto e l'indennità sostitutiva non competono ai lavoratori che, potendo fruire del pasto giornaliero fornito dall'impresa direttamente o in convenzione con pubblici esercizi e/o servizi di ristorazione, vi rinuncino per qualsivoglia ragione

Il pasto giornaliero e la sua eventuale prestazione sostitutiva non spettano inoltre ai lavoratori che non possano far valere, nella singola giornata, almeno 4 ore di lavoro effettivo

Il valore della prestazione sostitutiva del pasto resa attraverso buono pasto o indennità sostitutiva sarà computato ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, esclusi tutti gli altri istituti, percentuali e maggiorazioni contrattuali, essendosene già tenuto conto nella determinazione della misura del medesimo.

Le parti convengono che le prestazioni di cui al presente articolo non trovano applicazione qualora ricorrano i presupposti contrattuali per l'applicazione della disciplina della trasferta



4) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER LE IMPRESE REGOLARI

Definizione di "impresa regolare": l'impresa che, per l'intero anno edile di riferimento abbia effettuato i pagamenti contributivi dovuti alle scadenze mensili in vigore, fatta salva una tolleranza di 30 giorni;

Ambito di applicazione

La riduzione contributiva è dovuta alle imprese regolari:

a) continuativamente iscritte alla CALEC per almeno tre anni edili, incluso l'ultimo anno edile concluso alla data di applicazione della riduzione contributiva;

b) che abbiano mantenuto attiva la posizione CALEC, provvedendo ai relativi versamenti, per almeno sei mesi, anche non continuativi, nel corso dell'ultimo anno edile concluso alla data di applicazione della riduzione contributiva;

c) che risultino correntemente iscritte alla CALEC alla data di applicazione della riduzione contributiva

d) non sia incorsa in violazioni di obblighi derivanti dal contratto nazionale e/o integrativo territoriale che abbiano ad effetto la decadenza dalle premialità di natura contrattuale.

Le imprese edili che si iscriveranno alla CALEC potranno far valere, ai soli fini della lett. a), anche i pregressi periodi di iscrizione ad altra Cassa Edile operante nella Provincia di Bologna e costituita in ottemperanza a contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

A tal fine le imprese, all'atto dell'iscrizione alla CALEC, presenteranno una certificazione, rilasciata dalla Cassa Edile di provenienza, attestante il periodo di iscrizione a quest'ultima, nonché la situazione di regolarità contributiva

Qualora la Cassa Edile di provenienza non rilasci la certificazione di cui al paragrafo precedente, entro 30 giorni dalla richiesta da parte dell'impresa richiedente, quest'ultima dovrà produrre, in sua sostituzione, un'autocertificazione attestante il possesso dei requisiti di anzianità di iscrizione di cui al presente articolo e di regolarità contributiva. CALEC verificherà la conformità alla realtà di quanto autocertificato dall'impresa.

Misura della riduzione contributiva. La riduzione contributiva è stabilita come segue:

a) 0,20% della massa salari, per le imprese in possesso dei requisiti di regolarità di cui al paragrafo 4.1, e con un'anzianità di iscrizione in Cassa Edile di almeno tre anni e inferiore a cinque, incluso l'ultimo anno edile concluso alla data di erogazione della riduzione contributiva,

b) 0,30% della massa salari, per le imprese in possesso dei requisiti di regolarità di cui al paragrafo 4.1, e con un'anzianità di iscrizione in Cassa Edile di almeno cinque anni e inferiore a otto, incluso l'ultimo anno edile concluso alla data di erogazione della riduzione contributiva.

c) 0,40% della massa salari, per le imprese in possesso dei requisiti di regolarità di cui al paragrafo 4.1, e con un'anzianità di iscrizione in Cassa Edile di almeno otto anni, incluso l'ultimo anno edile concluso alla data di erogazione della riduzione contributiva.

Alle imprese di cui alle lettere b) e c) con un numero complessivo di operai a tempo indeterminato, esclusi gli apprendisti, pari o superiore a 5, di cui almeno il 60% inquadrati al secondo livello o superiore, è riconosciuta, limitatamente agli anni edili 2022-2023 e 2023-2024, un'ulteriore riduzione contributiva pari allo 0,20% della massa salari. Ai fini della determinazione della condizione di spettanza della riduzione contributiva di cui al presente comma, la Cassa Edile farà riferimento al numero degli operai risultanti dalle denunce relative ai mesi di settembre degli anni di applicazione.

Nel corso dell'anno edile il pagamento della contribuzione alla CALEC avverrà nella misura piena. Al termine dell'anno edile, la CALEC verificherà la sussistenza delle condizioni per l'applicazione della riduzione contributiva, nonché la misura effettiva spettante, ed entro la fine dell'anno solare provvederà all'effettuazione del rimborso in favore delle imprese regolari.

Gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al paragrafo Precedente, vengono posti a carico del Fondo Premialità e Servizi di cui al paragrafo successivo

Le parti sottoscrittrici, previa verifica di capienza e sostenibilità del Fondo Premialità e Servizi (F.P.S.) e del F.N.P., con specifici accordi, determineranno il finanziamento della premialità per le imprese regolari.

Gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al paragrafo precedente vengono posti a carico del fondo premialità e servizi (F.P.S.) di cui all'articolo successivo.

Le parti sottoscrittrici, previa verifica di capienza e sostenibilità del Fondo Premialità e Servizi (F.P.S.) e del fondo nuove prestazioni (F.N.P.), con specifici accordi determineranno il finanziamento delle premialità per le imprese regolari.

5) FONDO PER LE PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DEI LAVORATORI OPERAI E FONDO PER LE PRESTAZIONI INTEGRATIVE DEI LAVORATORI OPERAI.

Fondo Premialità e Servizi a favore delle imprese regolari. Viene costituito in via strutturale il Fondo Premialità e Servizi (F.P.S.) in favore delle imprese regolari. Il fondo sarà finanziato con modalità stabilite da specifici accordi.

Fondo per le prestazioni aggiuntive dei lavoratori operai Le Parti convengono di rendere strutturale il fondo per le prestazioni aggiuntive in favore dei lavoratori operai (0,20%), costituito con accordo di filiera dell'11 dicembre 2020, finalizzato al finanziamento di prestazioni aggiuntive in favore degli operai e dei loro familiari.

A partire dall'anno edile 2020-2021, e al termine di ciascun anno edile successivo, CALEC determinerà l'ammontare complessivo delle prestazioni in favore degli operai e dei loro familiari.

Qualora l'ammontare delle già menzionate prestazioni risulti inferiore allo 0,45% della massa salari relativa al medesimo anno edile, si provvederà a creare un fondo di riserva con la somma equivalente alla differenza fra lo 0,45% della massa salari, e l'ammontare complessivo delle prestazioni in favore degli operai come sopra determinato.

Ai fini dei due capoversi precedenti non si dovrà tenere conto delle prestazioni in favore degli operai e/o dei loro familiari il cui costo sia a carico del Fondo Nuove Prestazioni.

Con successivo accordo sindacale verranno stabilite le norme di dettaglio per la piena operatività dei citati fondi.

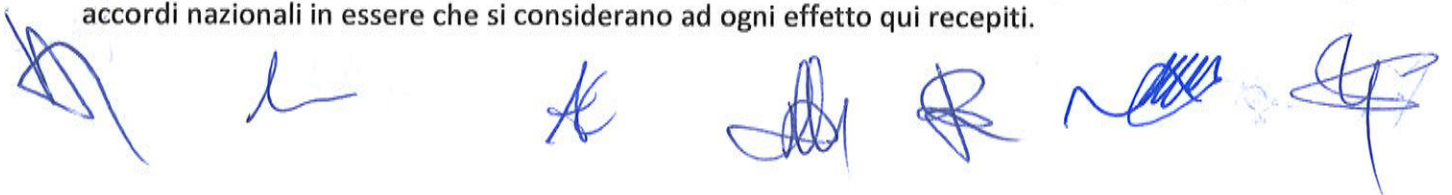
6) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRIBUTIONI CASSA EDILE CONTRIBUTO ISTITUZIONALE CASSA EDILE, FONDO NUOVE PRESTAZIONI-FNP, APE ORDINARIA.

Il contributo Cassa Edile è determinato nella misura del 2,25% (1,875% a carico del datore di lavoro 0,375% a carico del lavoratore operaio).

Il contributo al Fondo Nuove Prestazioni-FNP è fissato allo 4,52%

Il contributo FNAPE è fissato nella misura del 3,43%

Limitatamente alle aliquote contributive per il PREVEDI, per il finanziamento del Fondo SANEDIL, del Fondo Prepensionamenti e del Fondo per l'incentivo dell'occupazione giovanile, si applicano gli accordi nazionali in essere che si considerano ad ogni effetto qui recepiti.



7) TRASFERTA OPERAI

(art 61 CCNL cooperazione) Al dipendente operaio temporaneamente comandato a prestare il proprio lavoro in un luogo diverso da quello ove lo presta normalmente, è dovuto, entro il limite della normalità, il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto sostenute. Nel caso l'operaio utilizzi il proprio mezzo privato di trasporto, la distanza presa a riferimento per il calcolo del rimborso ai sensi della normativa fiscale vigente non potrà eccedere quella fra il luogo abituale di lavoro ed il luogo di trasferta. Le parti convengono che qualora il trasporto avvenga con mezzi aziendali nessun rimborso sarà dovuto.

Fermo restando quanto previsto dal primo comma del presente articolo, al lavoratore temporaneamente comandato a prestare la propria opera in un comune diverso da quello abituale di lavoro, è inoltre corrisposta un'indennità giornaliera (diaria) nelle cifre risultanti dall'applicazione delle sotto indicate percentuali, da calcolarsi sui seguenti elementi della retribuzione di un giorno di lavoro riferiti all'operaio qualificato: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore e, per gli operai che lavorano a cottimo, utile minimo contrattuale di cottimo riferite al 2° livello contrattuale.

- a) per le distanze fino a 10 chilometri: diaria del 8% pari ad € 0,86 per ogni ora
- b) per le distanze superiori a 10 e fino a 25 chilometri: diaria del 16% pari ad € 1,71 per ogni ora
- c) per le distanze superiori a 25 chilometri e fino a 50 chilometri: diaria del 25% pari ad € 2,68 per ogni ora
- d) per le distanze superiori a 50 chilometri: diaria del 30%; pari ad € 3,21 per ogni ora

L'operaio che percepisce la diaria di cui ai commi precedenti ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio dei lavori.

Ove non sia possibile fornire il pasto giornaliero direttamente o attraverso convenzioni con pubblici esercizi e/o servizi di ristorazione, o tramite buono pasto, il datore di lavoro riconoscerà al dipendente, entro i limiti della normalità, il rimborso delle spese da questi sostenute per il vitto, subordinatamente alla consegna al datore di lavoro del relativo scontrino, della ricevuta fiscale o di altro documento equipollente.

Qualora fossero presenti particolari condizioni connesse alla trasferta la cooperativa, entro il 30/09/2023, comunicherà alle OOSS la necessità di un approfondimento utile a definire la puntuale applicazione del presente articolo

DISCIPLINA DI DETTAGLIO

(I) Ai fini del presente articolo, per "luogo abituale di lavoro" si intende la sede aziendale o l'unità produttiva o l'unità locale o produttiva presso cui il lavoratore è stato assunto, o, ricorrendone il caso, presso cui è stato successivamente trasferito in via non temporanea, o il luogo ove di fatto lavora abitualmente

(II) Ai fini della determinazione della misura della diaria di trasferta si fa riferimento alla distanza fra il confine territoriale del comune in cui è compreso il luogo abituale di lavoro e il cantiere di trasferta.

(III) Nel caso di orario di lavoro a tempo parziale, la diaria di trasferta viene ridotta in misura proporzionale alla minore entità della prestazione lavorativa.

(IV) Qualora il viaggio verso il cantiere di trasferta avvenga in orario di lavoro, la diaria di trasferta non è dovuta. Eventuali spostamenti da un cantiere all'altro avvenuti successivamente all'inizio e/o in costanza dell'orario di lavoro non comportano effetti né sul diritto alla corresponsione della diaria di trasferta, né sulla sua misura.

(V) In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio e a provvedere per l'alloggio ed il vitto, o al rimborso delle spese relative, entro i limiti della normalità, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

(VI) La diaria di trasferta non è dovuta nel caso il cantiere di trasferta si trovi nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio, o quando egli sia favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora rispetto al luogo abituale di lavoro, che comporti per lui un effettivo vantaggio,

(VII) Agli operai già comandati a prestare la loro opera in trasferta alla data del 30/04/2023 e limitatamente alla durata delle già menzionate trasferte, continueranno ad applicarsi, in materia di trasferta e rimborso delle spese di trasporto, le precedenti disposizioni.

(VIII) L'eventuale corresponsione dell'indennità di trasferta non comporta deroga alla disciplina dell'orario di lavoro.

8) TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA, INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE PER I DIPENDENTI OPERAI

Malattia Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui all'art. 66 del CCNL 24/06/2008, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione di fatto, costituita dalla paga di fatto (minimo contrattuale più eventuale superminimo), dalla indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza, per il numero delle ore corrispondenti alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

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

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno: 1,000
- b) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'Inps: 0,398
- c) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'Inps: 0,198
- d) dal 181° giorno alla scadenza del periodo di comporto, per le sole giornate non indennizzate dall'Inps: 0,500

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta dall'Inps, vale, ai fini dei coefficienti da applicare, la normativa applicata dall'Inps medesimo. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliere risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

Infortunio e malattia professionale Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto, è tenuta ad erogare all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione di fatto, costituita dalla paga base di fatto (minimo contrattuale più eventuale superminimo), dall'indennità territoriale di settore e



dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.

Dal 1° marzo 2005 le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti (art 67 CCNL):

a) dal 1° al 90° giorno di assenza: 0,2538

b) dal 91° in poi: 0,0574

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'Inail comprese le domeniche, nonché per le giornate di carenza. Il trattamento economico di cui alla precedente lett. a) è dovuto in aggiunta a quello obbligatorio a carico dell'impresa così come previsto dalla normativa vigente per le giornate di carenza nell'intervento dell'INAIL.

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

Norme comuni In caso di malattia, infortunio o malattia professionale intervenuti durante il periodo di preavviso, il trattamento economico a carico dell'impresa di cui alla presente normativa è dovuto nei limiti della conservazione del posto conformemente al CCNL attualmente in vigore.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio – soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 31 del CCNL 24/06/2008 – nel mese di calendario precedente l'inizio di malattia, dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Norma generale Si intendono decadute tutte le eventuali pattuizioni aziendali che direttamente o indirettamente siano riferibili al riconoscimento di erogazioni per i giorni di carenza di malattia, di infortunio o di malattia professionale.

Mutualizzazione dell'onere per malattia o infortunio. Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio, ai sensi del CCNL e del presente articolo è rimborsato all'impresa medesima da CALEC Bologna

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

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

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

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

Il rimborso viene effettuato da parte di CALEC entro 30 giorni dal ricevimento della seguente documentazione:

- a) denuncia, alla scadenza di ciascun mese, alla CALEC dei nominativi e della categoria dei lavoratori che risultano ammalati o infortunati nel mese scaduto, dei relativi periodi di assenza dal lavoro e dei dati concernenti il requisito delle 450 ore per il diritto al rimborso integrale;
- b) copia dell'attestato comprovante l'inizio e la durata della malattia o dell'infortunio che comporta la temporanea inidoneità al lavoro, più eventuali attestati di proroga o, nei casi prescritti dalla L.183/2010 art. 25 e delle norme ad esso collegate, gli estremi del numero di protocollo dell'attestazione telematica di malattia ed il codice fiscale del lavoratore interessato;
- c) copia del modulo di liquidazione dell'indennità di malattia predisposto dall'Inps per il rimborso delle indennità anticipate dall'impresa stessa al lavoratore interessato. In tale modulo devono risultare anche distintamente per i diversi periodi di assenza le giornate indennizzate dall'impresa e, per ciascun periodo, i relativi importi anticipati per i quali viene richiesto il rimborso a CALEC;
- d) estratto del LUL (Libro Unico del Lavoro) relativo al periodo di paga in cui è avvenuta l'erogazione dell'indennità di malattia.

Ai fini dell'ottenimento del rimborso di cui al presente paragrafo le imprese dovranno far pervenire alla CALEC la denuncia di malattia, infortunio o malattia professionale, corredata dalla documentazione di cui al precedente capoverso, con cadenza mensile, con riferimento agli eventi intervenuti nel mese precedente. Le imprese decadranno dal diritto al rimborso qualora la denuncia, corredata dalla documentazione di cui al precedente capoverso, pervenga oltre il termine di un anno dalla fine del mese successivo a quello in cui è intervenuto l'evento.

Gli effetti della "mutualizzazione dell'onere per malattia e infortunio" decorrono dal 01/10/2023.

9) DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto decorre dalla data di sottoscrizione, salve le diverse decorrenze e scadenze specificatamente previste in singoli articolati e accordi, non potrà essere rinnovato, fatto salvo quanto previsto in materia da accordi territoriali, nazionali e dal CCNL in vigore, prima del 31/12/2024.

Per quanto non specificatamente modificato o integrato nel presente accordo si farà riferimento alla precedente contrattazione territoriale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Agci Bologna

Confcooperative Terre d'Emilia

Legacoop Bologna

Legacoop Imola

FILLEA – CGIL dell'area metropolitana di Bologna

FILCA – CISL dell'area metropolitana di Bologna

FENEAL UIL dell'area metropolitana di Bologna-Modena-Ferrara

