

ACCORDO INTEGRATIVO CCPL Firenze

Integrativo del CCNL del 03.03.2022 per i dipendenti delle imprese edili ed affini nella provincia di Firenze

Tra

ANCE di Firenze rappresentato dalla Commissione Sindacale composta da Pierluigi Banchetti, Riccardo Spagnoli, Boris Baldini, Fabio Falciani, Stefano Baluardi, Giovanni Calamandrei, Francesca Viviani, Adriano Del Bubba

E

la FeNEALUIL Toscana territoriale di Firenze – Prato rappresentata da Laura Zucchini, Giovanni Ciampi, Luca Vomero

la FILCA CISL Toscana territoriale di Firenze rappresentata da Stefano Tesi, Delia Bertani, Marco Biagini, Luigi Mazziotti, Stefano Tubita, Matteo Vacca

la FILLEA CGIL di Firenze rappresentata da Marco Carletti quale segretario Generale, Giulia Masini e Francesco Guiducci quali segretari, Erica Giugni quale presidente dell'assemblea Generale e Damiano Foutsias, Marco Matteini, Tamara Terzi, Gabriele Mirabelli, Gabriele Spadini, Alberto Vezzosi, Angelo Raimondo, Stefano Procopio, Beniamini Izzo,

Sommario

PREMESSA	2
FORMAZIONE	5
SALUTE E SICUREZZA	5
OSSERVATORIO TECNICO DELLA SICUREZZA	5
ANAGRAFE RLS	5
RLST	5
E.V.R. (elemento variabile della retribuzione)	6
DISTACCO DI LAVORATORI DA IMPRESE STRANIERE	7
INDENNITA' DI TRASPORTO	8
MENSA	8
INDENNITA' DI TRASFERTA E/O DIARIA	8
INDENNITA' DI GUIDA	10
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	10
INDENNITA' LAVORI SCAVO TBM E LAVORAZIONI COMPLEMENTARI	10
PREMIALITA' DELLE IMPRESE	11
QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE	12
PRESTAZIONI EXTRA CONTRATTUALI	13
DURATA CONTRATTUALE	14
ALLEGATO A -- Accordo Quadro sulla gestione dei progetti formativi inerenti i fondi interprofessionali nazionali	15
ALLEGATO B – AVVISO COMUNE	17

Mg


PREMESSA

Il settore edile si trova in questo periodo in una condizione nuova rispetto al passato alla quale è necessario porre la debita attenzione. Dopo anni di crisi che avevano compromesso l'attività e perfino l'esistenza stessa di gran parte delle imprese edili, e dopo la pandemia sanitaria da Coronavirus che ha destato ulteriore sgomento nel 2020, il settore ha ricevuto consistenti sostegni attraverso l'istituzione dei "bonus fiscali" cui si affidano concrete speranze di miglioramento per l'intero comparto delle costruzioni, senza dimenticare il miglioramento di un sistema dell'edilizia nazionale che necessitava da tempo di opportuni provvedimenti di adeguamento a standard di stabilità e sicurezza dei fabbricati.

L'andamento economico della prima parte dell'anno 2021 è stato favorevolmente caratterizzato dalla congiuntura appena descritta che ha registrato un sensibile incremento di attività edilizia in tutto il Paese. Purtroppo però, già da diversi mesi si registrano problemi crescenti legati agli incrementi del prezzo dei materiali con percentuali difficilmente sostenibili, quando addirittura non si verificano difficili reperibilità dei materiali stessi con ovvi rallentamenti dell'attività. Si aggiunga a questo un aumento dei prezzi dell'energia per il quale al momento non si hanno segni di rallentamento. Il risultato di questo mix è un aggravamento sensibile della situazione economica e finanziaria delle imprese.

Le Parti Sociali della Provincia di Firenze hanno da tempo dimostrato sensibilità e attenzione a tutti i fenomeni che interessavano il Settore Edile. Oggi si trovano a condividere prospettive economiche e sociali che il Contratto Provinciale di Lavoro dovrà portare ai lavoratori ma anche alle imprese avendo cura di salvaguardare nel tempo condizioni di stabilità. Per fare questo ANCE FIRENZE e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori edili hanno ritenuto di agire su quattro temi particolari quali Formazione, Salute e Sicurezza, Qualificazione e Salario, con la consapevolezza che tali temi siano tra loro profondamente interconnessi.

La formazione rappresenta attività di particolare sensibilità per tutto il mondo dell'edilizia, costituisce la forma più importante di introduzione e mantenimento del lavoratore alle mansioni da svolgere specialmente nei cantieri e riflette essa stessa la possibilità di generare l'attenzione necessaria dell'impresa e del lavoratore nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

Per avere un giusto abbinamento tra formazione e sicurezza occorre impegnare azioni formative che, in un sistema virtuoso, contribuiscano a migliorare continuamente la percezione dei rischi al fine di ridurre gli incidenti dovuti alla approssimativa percezione del pericolo.

La formazione non può essere intesa solo come professionalizzazione costruita all'interno del settore, essa deve trovare terreno fertile in tutte le realtà che seguono la formazione della persona, in primis nel sistema scolastico. L'edilizia non può e non deve rappresentare la scelta residuale del mondo del lavoro, né per i lavoratori né per coloro che decideranno di fare impresa, e per fare questo è fondamentale il ruolo e il messaggio che dal sistema verrà diffuso attraverso gli organi preposti della Scuola Edile, ma anche delle Parti Sociali stesse che se ne devono far carico in un'ottica di impulso e promozione.

E' necessario che l'ente unico si doti di una opportuna infrastruttura formativa e che sia idonea alla formazione edile per il nuovo cantiere, in termini di spazi e attrezzature e che qualifichi in essa e attraverso essa, il proprio personale e quindi la propria proposta formativa

Dovranno essere potenziate le attività formative dirette a lavoratori occupati, inoccupati e ai giovani e nel contempo si dovrà impegnare perché venga istituito un sistema virtuoso di qualificazione delle imprese anche nel settore privato.

Si deve ripensare tutto il sistema formativo e non possono ritenersi sufficienti poche ore di scuola per definire la formazione di un addetto in edilizia. Alle ore di aula devono integrarsi ore di pratica controllata, seguita da tutor, che contribuiscano a far comprendere all'addetto una visione quanto

più completa possibile delle sue mansioni e che si implementi con il cambiare negli anni delle mansioni, delle tecnologie, dei fabbisogni di produzione. In questo senso la proposta di integrare le 16 ore pre-assuntive previste contrattualmente con un'integrazione di ulteriori 16 ore di tutoraggio ed integrazione tecnico-pratica deve essere interpretato come un contributo a favorire le migliori condizioni di conoscenza e avviamento al lavoro edile ma non può e non deve costituire un punto di arrivo. Nella consapevolezza che saper lavorare in cantiere presuppone ben altro che 32 ore di obbligo formativo e di tutoraggio, le Parti Sociali devono impegnare aziende e lavoratori ad una disposizione continua a migliorare le prestazioni favorendo allo stesso tempo una sempre più accentuata attenzione alla sicurezza.

Il fascicolo formativo del dipendente dovrà diventare una sorta di patente che possa dare al lavoratore una diversa possibilità di inquadramento e di riconoscimento economico in base alla responsabilità del ruolo ricoperto che ne implementi la consapevolezza e condivisione di assunzione di responsabilità in campo di sicurezza sul lavoro

Le Parti Sociali devono attribuire alla Formazione, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, il carattere essenziale ch'essa ha per un equilibrato sviluppo del settore e per allontanare dallo stesso gli illeciti che fino ad oggi hanno fortemente penalizzato chi lavora con serietà, etica e rispetto delle norme e al contempo hanno esposto a rischi manodopera non adeguatamente formata.

Il tema della Sicurezza sui luoghi di lavoro, come si evince già parlando di Formazione, necessita di un esame adeguato, dell'istituzione di concrete iniziative e di prese di posizione condivise dalle Parti Sociali.

È riconosciuto da tutti che l'Ente Unico SPE/CPT di Firenze racchiude in sé le caratteristiche e potenzialità che possono produrre gli auspici migliori.

Si ritiene pertanto opportuno promuovere le attività del CPT valutando una idonea quantità di visite di cantiere, e ipotizzando un tavolo tecnico all'interno del CdA dell'Ente Unico che, con cadenza temporale da definire, e tramite appositi report, dia evidenza dell'attività svolta ed esprima indirizzi per il periodo successivo. Si deve tener in dovuto conto l'aspetto preventivo e di tutoraggio che il CPT ha in sé.

Per questo si potrebbe ipotizzare una forma di premialità per le aziende che ricorrono frequentemente alle attività del CPT (asseverazione, tutoraggio e affiancamento).

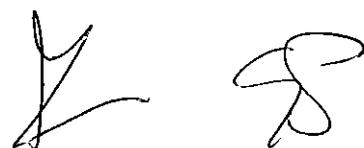
Per quanto concerne invece la sorveglianza sanitaria, essa resta una materia normativamente parlando di carattere nazionale (D. Lgs. 81/2008).

Si devono potenziare come già detto le azioni attive di formazione e informazione per imprese e lavoratori, in special modo in campo di sicurezza e prevenzione e ripensare al sistema edilizia incentivando la responsabilizzazione delle imprese (qualificazione delle imprese nei lavori privati e pubblici) e dei lavoratori (fascicolo formativo). In proposito potrebbe rappresentare un rafforzamento delle misure finora adottate una campagna di sensibilizzazione che favorisca opportuni adeguamenti formativi e di conoscenza da parte del CPT verso gli RLS.

Il report periodico di tutte le varie attività poste in atto a questo fine potrebbe costituire un importante momento di verifica e di orientamento delle attività da parte delle Parti Sociali.

Vogliamo poi concludere con un appello alle Parti sociali su il "Cantiere Trasparente". Questo valido strumento ha evidenziato criticità dovute alla sua inapplicabilità alle aziende extra provinciali, dando luogo così ad un discrimine tra aziende partecipanti agli stessi appalti. Così anche per chi applica il Contratto di Lavoro delle Imprese Artigiane. A questo proposito, chiediamo di rivalutare il "Cantiere Trasparente", sottolineandone l'importanza nell'ambito normativo del CCPL, invitando le Parti Sociali a rafforzare con il massimo impegno la sua efficace e diffusa applicazione come elemento politico di interesse dell'intero settore Edile, attraverso azioni congiunte di inserimento dello stesso nei bandi di gara (per Appalti Pubblici) e rilascio del titolo autorizzativo (per Lavori Privati), per lavori superiori a 5 milioni di Euro, mediante la creazione di idonei e necessari protocolli con le PA provinciali che ne sanciscano tali obblighi.

Nello spirito proprio di questo contratto, le parti intendono farsi portatrici presso la locale prefettura per la sottoscrizione di un protocollo di legalità, anche per prevenire eventuali e possibili irregolarità e condividere un testo che veda tutte le parti coinvolte per affermare il principio di un lavoro di qualità e di imprese di qualità, anche utilizzando le indicazioni della delibera CIPE N°62/2020, pubblicata in gazzetta ufficiale 29/01/2021.



FORMAZIONE

Con il presente accordo le Parti Sociali ritengono determinante valorizzare e implementare tutti i tipi di formazione attinenti il settore, facendo riferimento agli EE.BB., alla Scuola Edile e agli enti formativi di settore (come l'ITS).

A tale scopo le parti hanno sottoscritto uno specifico accordo per la formazione erogata tramite i fondi interprofessionali (Allegato A).

SALUTE E SICUREZZA

Le azioni sino ad oggi messe in campo dalla bilateralità fiorentina in merito al tema della SALUTE E SICUREZZA sono di primaria qualità e riconosciute come tali a livello nazionale. Nonostante questo, le parti in uno spirito di miglioramento ed efficientamento dello status quo, concordano quanto segue:

OSSERVATORIO TECNICO DELLA SICUREZZA

Le parti si impegnano ad attivare presso l'ente Unico SPE /CPT della provincia di Firenze, la commissione d'Area Sicurezza e salute di cui all'art.16 dello statuto dell'Ente SPE CPT di Firenze, che riporterà alle Parti Sociali periodicamente, coinvolgendole per eventuali azioni necessarie sul territorio in materia di Salute e Sicurezza;

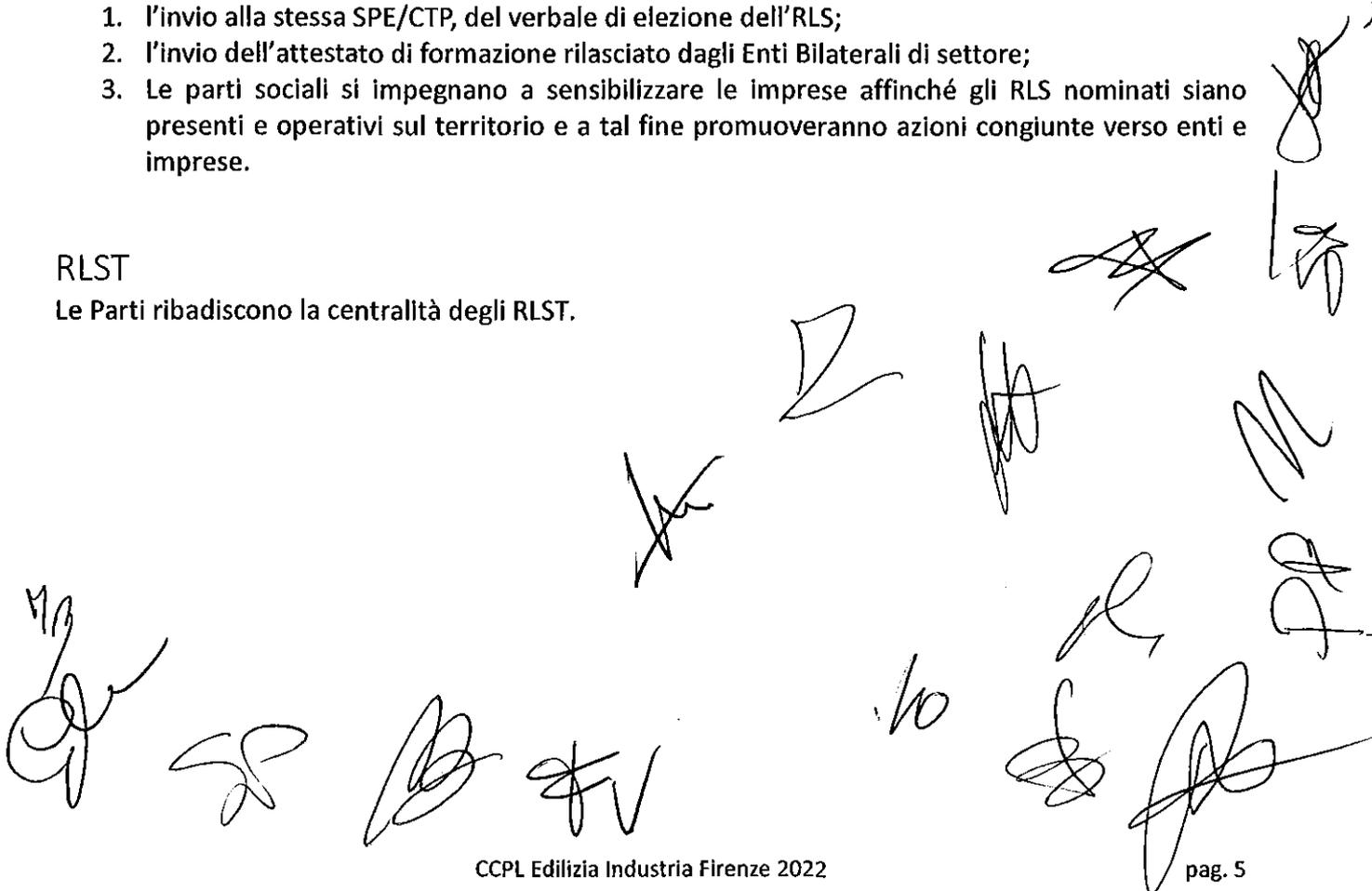
ANAGRAFE RLS

Si conferma all'interno della SPE/CTP l'ANAGRAFE degli RLS, con lo scopo di verificare la corretta formazione, funzionalità, scadenza ed esercizio concreto della funzione. Per tali motivi si rende obbligatorio:

1. l'invio alla stessa SPE/CTP, del verbale di elezione dell'RLS;
2. l'invio dell'attestato di formazione rilasciato dagli Enti Bilaterali di settore;
3. Le parti sociali si impegnano a sensibilizzare le imprese affinché gli RLS nominati siano presenti e operativi sul territorio e a tal fine promuoveranno azioni congiunte verso enti e imprese.

RLST

Le Parti ribadiscono la centralità degli RLST.



E.V.R. (elemento variabile della retribuzione)

Apposito estratto sarà oggetto di deposito presso il competente ITL

In applicazione di quanto stabilito dagli art. 38 del CCNL del 01/07/2018 nella città metropolitana di Firenze viene confermato l'istituto dell' EVR riconosciuto nella misura del 4% da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore dal 3/3/22 L'EVR, in quanto salario variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli Istituti retributivi previsti da norme di Legge e di Contratto, ivi compreso il TFR.

Al fine della determinazione annuale dell'EVR sono utilizzati i seguenti parametri :

- Numero dei Lavoratori iscritti alla Cassa Edile : 25%
- Monte salari denunciato in Cassa Edile di Firenze : 25%
- Ore denunciate alla Cassa Edile di Firenze : 25%
- Numero di ore – allievo "16 ore" primo ingresso 25%

Le PP.SS. si incontreranno entro il 31 Gennaio di ogni anno per la verifica dei parametri su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento (2022,2021,2020) con quello immediatamente precedente (2021,2020,2019).

Al fine della determinazione dell'EVR, qualora dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dello stesso, nella misura del 4%; nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30%, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma. Nell'ipotesi di almeno tre parametri positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'EVR.

Determinata la percentuale a livello territoriale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali :

- Ore denunciate in Cassa Edile di Firenze, secondo le modalità di cui sopra;
- Volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

In tale calcolo si dovrà tenere conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive eventualmente dislocate nei territori.

Qualora gli indicatori aziendali risultino pari o positivi, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale.

Qualora entrambi i parametri a livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato.

Qualora solo uno dei suddetti parametri aziendali risulti negativo, l'azienda dovrà erogare l'EVR secondo quanto previsto dal CCNL vigente.

Nei casi previsti negli ultimi due capoversi, l'azienda dovrà attivare entro il mese di Gennaio la procedura prevista dal CCNL:

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura del 6%.

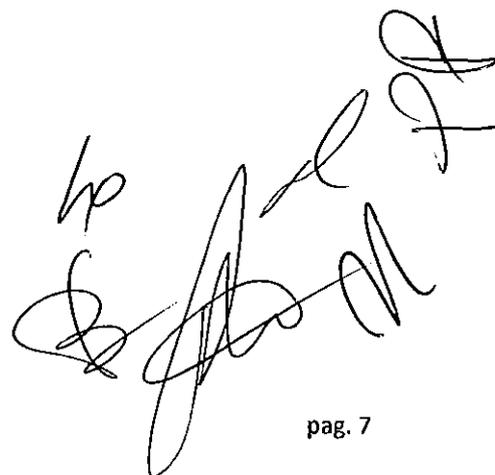
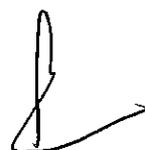
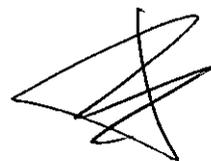
L'erogazione dell'EVR per impiegati e operai sarà mensile, per periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato per un massimo di 12 mesi.



DISTACCO DI LAVORATORI DA IMPRESE STRANIERE

OMISSIS..

Punto 3. obbligo della trasmissione alla cassa edile, tramite denuncia MUT, la specifica di lavoratore in distacco internazionale, l'indicazione del cantiere, indipendentemente dal valore dell'appalto o dei lavori



INDENNITA' DI TRASPORTO

Ai fini dell'indennità trasporto, le parti concordano di riconoscere € 0,35 per ogni ora lavorata agli operai e € 60,00 per ogni mese lavorato per gli impiegati.

Tale indennità, considerata come indennità di disagio sarà riconosciuta indipendentemente dalla distanza casa-lavoro.

L'indennità di trasporto non è dovuta qualora si utilizzi per lo spostamento un mezzo aziendale per il tragitto casa-lavoro..

MENSA

È diritto di tutti i lavoratori (operai e impiegati) avere il servizio di pasto caldo, indipendentemente dalle peculiarità del luogo di lavoro, nelle seguenti modalità:

1. mensa in cantiere o catering, con locale mensa adeguato come previsto dalla normativa vigente per un importo a carico dell'azienda max di € 8,00;
2. In trattoria per un importo a carico dell'azienda per un max di € 10,00;
3. in caso di giustificata impossibilità a fornire quanto previsto nei punti precedenti è riconosciuta l'indennità sostitutiva di mensa pari a € 0,70 per ora lavorata. La suddetta indennità non spetta agli operai che non si avvalgono del servizio di pasto caldo predisposto dall'azienda salvo il caso degli operai impossibilitati ad usufruire del servizio, anche per problemi alimentari, in dipendenza dell'organizzazione del cantiere e delle esigenze dell'azienda.
Tale importo per gli impiegati è pari a € 120 per ogni mese lavorato.

INDENNITA' DI TRASFERTA E/O DIARIA

Al dipendente che temporaneamente presta la propria opera fuori dal territorio comunale ove ha sede l'azienda o il luogo di assunzione, purché lo spostamento non comporti un ravvicinamento alla residenza del lavoratore, allo stesso spetta una diaria, calcolata sulla retribuzione tabellare, nelle seguenti misure di maggiorazione:

- 15% per spostamenti da 21 a 40 Km
- 19% per spostamenti da 41 a 80 Km
- 22% per spostamenti oltre i 81 Km

- 1) Corresponsione della misura del 15% per tutti gli operai che, comandati a prestare la propria opera in un cantiere, debbono percorrere una distanza maggiore ai 21 Km. ma non superiore ai 40 Km. dal confine comunale computati su andata e ritorno.
- 2) Corresponsione della misura del 19% per tutti gli operai che, comandati a prestare la propria opera in un cantiere, debbono percorrere una distanza maggiore ai 41 Km. ma non superiore ai 80 Km. dal confine comunale computati su andata e ritorno.
- 3) Corresponsione della misura del 22% per tutti gli operai che, comandati a prestare la propria opera in un cantiere, debbono percorrere una distanza maggiore a 80 Km dal confine comunale computati su andata e ritorno.

Nei casi previsti ai punti 1), 2), 3), verranno inoltre rimborsate ai lavoratori le spese di viaggio per recarsi sul lavoro:

- con mezzo proprio il rimborso verrà corrisposto secondo le tabelle ACI riferite alla tipologia di mezzo usato per tale scopo;
- con mezzo pubblico verrà corrisposto il rimborso dell'abbonamento di viaggio per i mezzi pubblici sia urbani che extraurbani oltre un incentivo green pari a 0.20 orario.

La diaria di cui ai punti 1), 2), 3), non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora, che comporti per lui un effettivo vantaggio.

Nel caso di utilizzo da parte dei lavoratori di mezzi di trasporto, messi a disposizione dall'azienda, questi dovranno essere coperti con polizze assicurative Kasko e comunque in caso di diversa copertura assicurativa non è attribuita al lavoratore la responsabilità per danni al mezzo in caso di sinistro, fatto salvo il caso di colpa grave o dolo accertata da organi competenti

Computo della diaria

Le percentuali di cui al presente articolo sono da calcolarsi sui seguenti elementi della retribuzione:

- a. paga base di fatto, comprensiva dell'indennità territoriale di settore;
- b. indennità di contingenza.

Le percentuali in parola devono essere corrisposte per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate. Vengono assorbite sino a concorrenza tutte le condizioni di miglior favore che in sede aziendale sono state concesse sulla stessa materia.

Trasferta

In caso di pernottamento fuori sede, l'impresa deve nel rispetto del CCNL Edilizia industria :

1. rimborsare all'operaio le spese di viaggio;
2. provvedere per l'alloggio ed il vitto, o a rimborsare a piè di lista tali spese relative ove queste non siano state precedentemente concordate in misura forfettaria.

In tale ipotesi l'operaio non ha diritto alla diaria di cui sopra, fatto salvo le ore di viaggio. Se la durata del lavoro fuori sede supera i tre mesi, spetterà al lavoratore, oltre quanto previsto al paragrafo precedente dal 1 luglio 2002, rientrare a casa ogni 15 giorni di calendario, di assenza dalla sua residenza. I viaggi, previa dimostrazione del rientro effettivo alla propria abitazione, saranno a spese della azienda (in caso di utilizzo di mezzi pubblici, il rimborso dei biglietti viaggio, in caso di utilizzo dell'auto propria il calcolo Km previsto da tabelle ACI) .

INDENNITA' DI GUIDA

Per i conduttori di automezzi aziendali per il trasporto delle maestranze dell'impresa nei cantieri, con riferimento all'art.38 lettera d) del CCNL, viene riconosciuta una indennità di guida pari a:

- per spostamenti da 20 a 40 km di € 1.50 al giorno;
- per spostamenti da 41 a 80 km di € 2.50 al giorno;
- per spostamento oltre gli 80 km di € 3.50 al giorno;

per ogni giorno di guida, computati su andata e ritorno dal magazzino al cantiere.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Per REPERIBILITA' s'intende la richiesta con il quale l'azienda per iscritto chiede al dipendente di voler essere a disposizione dell'azienda fuori dal suo normale orario di lavoro, per poter tempestivamente tornare al lavoro, fatto salvo quanto previsto dal D.Lgs 66/2003 e s.m.i.

Le parti firmatarie trattandosi di nuova indennità, vista la storicità da salvaguardare sul territorio e la specificità delle lavorazioni a cui si applica detta indennità (lavori di massima urgenza su sottoservizi di pubblica utilità e ripristini urgenti stradali e autostradali), raccomandano che le reperibilità siano oggetto di contrattazione con la RSU aziendale o in sua assenza con le OO.SS. territoriali.

In caso di REPERIBILITA' adottata con scrupoloso rispetto della rotazione tra figure professionali fungibili, ad ogni singolo dipendente coinvolto sarà riconosciuta:

- in caso di reperibilità strutturale e organizzata settimanalmente (es. da lunedì a lunedì), si concorda di riconoscere al lavoratore un importo minimo settimanale di €80,00; resta inteso che le ore lavorate in reperibilità saranno maggiorate della percentuale di straordinario, sia esso diurno, notturno, festivo.
- in caso di reperibilità occasionale e non organizzata settimanalmente sarà riconosciuta una indennità giornaliera di Euro 12,00 oltre alla maggiorazione dello straordinario previsto dal vigente CCNL Edile Industria.

Inoltre, sempre per quelle lavorazioni relative agli interventi urgenti di manutenzioni dei sottoservizi di pubblica utilità e/o pavimentazioni stradali, in caso di richiesta di spostamento non programmato dal luogo di lavoro al luogo dell'intervento, verrà riconosciuta al lavoratore a titolo di indennità di DISPONIBILITA', una indennità giornaliera pari a Euro 12,00.

INDENNITA' LAVORI SCAVO TBM E LAVORAZIONI COMPLEMENTARI

Alla luce di quanto previsto dalla contrattazione nazionale, si concorda per tutti i dipendenti coinvolti nelle lavorazioni esterne collegate, complementari e di servizio alle lavorazioni effettuate dalla macchina TBM (nastri, conchi e piazzale ecc.), sarà riconosciuta una indennità pari al 15% calcolata sulla retribuzione tabellare, di ogni ora lavorata.

QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE

Da tempo si è cercato un criterio che qualificasse le imprese edili al fine di selezionare per ogni lavoro aziende dotate di caratteristiche oggettive di requisiti tecnici, organizzativi, finanziari e di correttezza etica che offrissero garanzie di qualità strutturali per l'oggetto del lavoro e morali per evitare coinvolgimenti con organizzazioni malavitose.

Le ragioni della qualificazione sono facilmente comprensibili e pongono l'accento una volta di più sugli adempimenti necessari in edilizia piuttosto che in altri settori. L'impresa edile è ancora oggi vista come una forma non sicura di attività economica precaria e ampiamente coinvolta da interessi criminali. Ma, per il paradosso della burocrazia, è ancora il settore dove si continua a consentire di costituire una impresa in pochi giorni, con garanzie scarse o nulle, mentre si richiedono innumerevoli adempimenti alle aziende ordinariamente corrette e consolidate.

Per interpretare al meglio la qualificazione delle imprese è essenziale che le Parti Sociali si adoperino per la percezione degli adempimenti oggi necessari per lavorare.

Così ANCE e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI devono attivarsi con gli organi preposti per favorire un circolo virtuoso che porti ogni azienda a concepire la propria organizzazione rivolta al rispetto di normative di Legge e di Contratto per la sicurezza sul lavoro, la correttezza retributiva e contributiva per il proprio personale, la salvaguardia e il controllo della filiera produttiva di appalti e subappalti, le garanzie organizzative, tecniche e morali per concorrere all'assegnazione di lavori.

Trattando in proposito per la Provincia di Firenze il tema del "Cantiere Trasparente" si ripete che sarà determinante l'azione congiunta delle Parti Sociali verso le Autorità e le Pubbliche Amministrazioni per intensificare l'inserimento di tale istituto contrattuale nei bandi di gara raggiungendo attività finora escluse e favorire le buone pratiche che ne derivano.

La "Patente a Punti" costituisce uno strumento fondamentale di una cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che punta alla prevenzione e premialità di quanti operano nel rispetto delle regole. La "patente" porterà vantaggi a tutti: agli imprenditori virtuosi che non subiranno più la concorrenza sleale, ai lavoratori per i quali saranno garantiti i diritti e la sicurezza, ai cittadini che avranno garanzie sulla qualità dei lavori. La normativa dovrà considerare gli aspetti, in parte già trattati, in ordine alle qualifiche tecniche-organizzative d'impresa (es: SOA), alla formazione del personale e alla conseguente documentazione per ciascun dipendente, alla sicurezza del lavoro per i cantieri e le mansioni svolte, la correttezza contributiva (DURC), le certificazioni etiche (es: Certificazione Antimafia e SA 8000). La copiosa raccolta normativa di provvedimenti dovrà essere raccolta, dovranno essere adeguate le iniziative all'effettivo andamento del lavoro, puntualizzati gli adempimenti e poste in atto azioni che possano consentire risparmi economici e di tempo.

Le aziende che rispondano positivamente alle prescrizioni di adeguamento, correttezza ed integrità, potranno essere sostenute dalle premialità delle imprese previste in seno agli Enti Bilaterali con forme di agevolazione contributiva in Cassa Edile e di incentivazioni apposite in SPE/CPT.

PRESTAZIONI EXTRACONTRATTUALI

Nell'ambito del contributo istituzionale alla Cassa Edile, lo 0,45 % è destinato a finanziare l'erogazione delle prestazioni straordinarie, ai sensi del CCNL Industria Edile del 18 luglio 2018, rinnovato il 3 marzo 2022.

Le parti concordano di aggiornare, con decorrenza dall'emissione del relativo regolamento, un sistema di prestazioni straordinarie rivolte ai lavoratori dipendenti delle imprese iscritte presso la Cassa Edile di Firenze, secondo il seguente schema indicativo, che tiene conto della tipologia generale della prestazione e del relativo valore economico della singola prestazione stessa:

INABILITA' PERMANENTE	INVARIATA
MORTE PER INFORTUNIO PROFESSIONALE	INVARIATA
OSPEDALITA' E MALATTIA OLTRE 270 gg	€ 21/gg dal 271° al 360° gg
INDENNITA' PER I FIGLI DEI LAVORATORI/ICI DECEDUTI/E	€ 500
ASSISTENZA ASILI NIDO	€ 100 + rit d'acc
ASSISTENZA SCUOLE ELEMENTARI	€ 60 + rit. d'acc
ASSISTENZA SCUOLE MEDIE INFERIORI	€ 20 per tasse € 108 per acq.to libri + rit. acc.to
ASSISTENZA SCUOLE MEDIE SUPERIORI	€ 60 per tasse €150 per acquisto libri €215 profitto + rit. acc.to
ASSISTENZA UNIVERSITA'	€ 400 tasse € 950 profitto + rit. d'acc.to
PREMIO AI GIOVANI	€ 700
BONUS NASCITA O ADOZIONE	€ 200
DONAZIONE SANGUE	€ 25
CONTRIBUTO UNA TANTUM PER AFFITTO CASA	€ 200
UNA TANTUM PER DISOCCUPATI PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTI DEL SETTORE	€ 150
CONTRIBUTO PER FIGLI PORTATORI DI HANDICAP	€ 400
CONTRIBUTO PER INSINUAZIONE ALLO STATO PASSIVO DELLE PROCEDURE CONCORSUALI	€ 150
UNA TANTUM POST LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO	€ 1000
CONTRIBUTO PER SPESE DI COMPILAZIONE DEL MODELLO FISCALE 730	€ 30 + IVA
RIMBORSO SPESE SANITARIE PER INFORTUNIO EXTRAPROFESSIONALE	€ 250
MORTE PER MALATTIA	INVARIATA
ASSISTENZA PER MALATTIA E RELATIVA INABILITA'	€ 21/gg dal 271° al 360° gg
CONTRIBUTO STRAORDINARIO DAL 91° AL 360° GIORNO DI INABILITA' PER INFORTUNIO SUL LAVORO	INVARIATA

Il Comitato di gestione della Cassa Edile definirà i meccanismi applicativi del sistema delle prestazioni straordinarie in base ai criteri oggi concordati e il relativo regolamento. Lo stesso Comitato di Gestione verificherà con cadenza semestrale, l'andamento delle prestazioni e la loro sostenibilità finanziaria, previa idonea e opportuna istruttoria del Comitato di Presidenza.

DURATA CONTRATTUALE

Il presente accordo avrà validità dalla data della sottoscrizione fino al 31.12.2023, fatte salve le disposizioni diverse che potranno derivare dalla contrattazione nazionale.

Resta inteso che tutte le indennità decoreranno dal 01.7.2022, mentre la premialità e le prestazioni extra-contrattuali decoreranno secondo quanto previsto nei relativi regolamenti

Restano confermati gli istituti contrattuali contenuti nei precedenti accordi provinciali e non modificati dal presente accordo

Firenze, 22.06.2022

ANCE FIRENZE

FENEA UIL

FILLEA CGIL

FILCA CSL

CGIL FILLEA CGIL FIRENZE
IL SEGRETARIO GENERALE
Marco Carletti

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three signatures under the ANCE FIRENZE label. In the center, there are two signatures under the FENEA UIL label. On the right side, there are several signatures under the FILLEA CGIL and FILCA CSL labels. One signature is clearly legible as 'Marco Carletti'.

ALLEGATO A-- Accordo Quadro sulla gestione dei progetti formativi inerenti i fondi interprofessionali nazionali

Il giorno 22.06.22 si sono riunite le Parti Sociali dell'Edilizia della Provincia di Firenze, composte da:
ANCE FIRENZE rappresentata dal Presidente Pierluigi Banchetti
Feneal UIL rappresentata dalla Responsabile Territoriale Laura Zucchini
Filca CISL rappresenta dal Responsabile Territoriale Stefano Tesi
Fillea CGIL rappresentata dal Segretario Generale Marco Carletti
Al fine di definire le linee guida per la gestione e la sottoscrizione delle richieste di finanziamento delle imprese facenti parti del settore dell'edilizia, relative ai bandi di formazione professionale riguardanti i fondi paritetici interprofessionali nazionali (di seguito Fondi Interprofessionali) istituiti con la Legge 388/2000

PREMESSA

I Fondi Interprofessionali nazionali per la formazione continua, sono organismi di natura associativa, promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali e hanno la finalità di raccogliere e stanziare fondi per la formazione dei dipendenti aziendali.

Al fine di assolvere come soggetti promotori alla verifica di un corretto utilizzo dei fondi e al monitoraggio sulle attività formative finanziate, le parti, dopo ampia e articolata discussione, hanno convenuto quanto segue:

- A partire dalla data del presente accordo le richieste di presentazione dei progetti per l'accesso ai finanziamenti dei Fondi Interprofessionali finalizzati al finanziamento dei piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, che le imprese edili in forma singola o associata decideranno di realizzare per i propri dipendenti tramite presentazione diretta o attraverso l'intervento di enti terzi accreditati, saranno supportati soltanto se verranno soddisfatti i seguenti requisiti minimi:
 - **IN RIFERIMENTO AL PIANO FORMATIVO E ALLE PROCEDURE DI PRESENTAZIONE ALLE PARTI SOCIALI**
 - Per ciascun piano formativo sarà necessario inviare alle parti sociali firmatarie un abstract del progetto ove siano specificati: la descrizione dell'intervento formativo, i fabbisogni professionali dell'azienda/e richiedente/i, gli obiettivi dell'intervento formativo, il personale presumibilmente coinvolto in formazione, l'indicazione dell'anzianità professionale, della qualifica professionale con la suddivisione per genere;
 - Ogni richiesta di firma dei progetti andrà consegnata e ricevuta dalle parti almeno sette giorni lavorativi prima del termine previsto per la presentazione.
 - **IN RIFERIMENTO AL SOGGETTO RICHIEDENTE IMPRESA**
 - Ciascuna impresa, che faccia richiesta di attivare il finanziamento della formazione al proprio personale dipendente, attraverso l'utilizzo nelle diverse modalità dei fondi interprofessionali (sia piani settoriali come quelli aziendali, sia tramite il conto di sistema e sia tramite il conto formazione), dovrà rilasciare alle parti una dichiarazione attestante la situazione occupazionale dell'azienda, contenente:
 - La composizione del personale dipendente (numero di impiegati, di operai, di apprendisti, di contratti atipici)
 - La dichiarazione di adesione ad un CCNL del settore Edilizia Industria
 - L'indicazione di eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali negli ultimi 12 mesi, corredata di periodi e dipendenti coinvolti, il numero dei licenziamenti se effettuati nei sei mesi precedente

ALLEGATO B – AVVISO COMUNE

Le Parti convengono sulla necessità di sensibilizzare Imprese, Lavoratori, Committenti ed enti preposti affinché la figura del RLS non rappresenti un mero adempimento, ma costituisca e rappresenti, un riferimento presente e fattivo nella organizzazione e sorveglianza della Sicurezza del Cantiere.

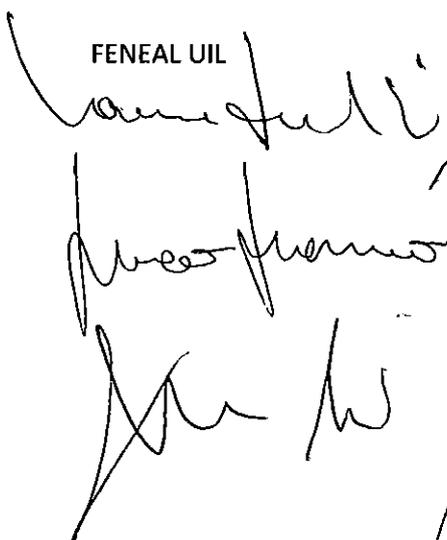
A questo scopo le Parti presenteranno congiuntamente azioni in tal senso presso gli enti preposti (Inail, Prefettura, Itl) e presso le Presidenze degli enti Bilaterali al fine di una capillare divulgazione.

Firenze 22.06.2022

ANCE FIRENZE



FENEAL UIL

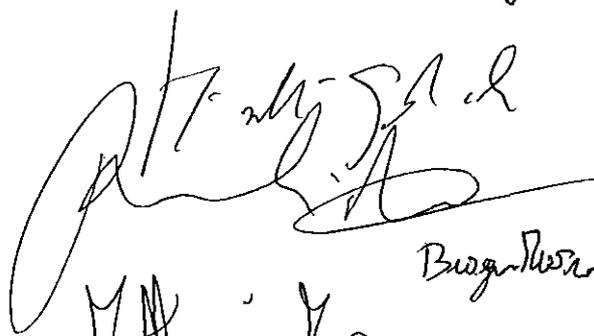
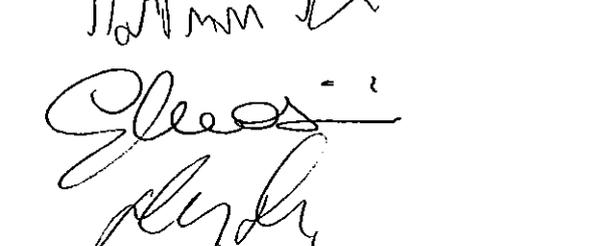
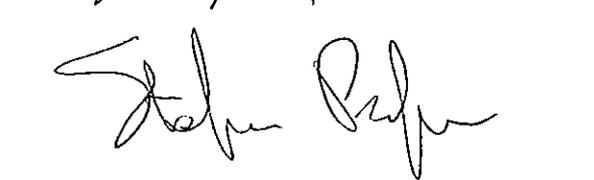


FILLEA/CGIL

CGIL FILLEA - CGIL FIRENZE
IL SEGRETARIO GENERALE
Marco Carletti

FILCA CISL



Borghese

Francesca Vignani