

IPOSTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

TRA

La **Società Cooperativa Braccianti Riminese**, con sede in Rimini Via Emilia 113 rappresentata dal Presidente e Legale Rappresentante sig. Valerio Brighi con l'assistenza di Legacoop Romagna nella persona dei sigg Giampiero Boschetti e Andrea Denicolò,

E

la **FILLEA CGIL** di Rimini, rappresentata dai sigg. Massimo Bellini e Renzo Crociati ;
la **FILCA CISL** Romagna rappresentata dal sig. Roberto Casanova;
la **FENEAL UIL** di Rimini rappresentata dal sig. Francesco Lo Russo.

Si conviene quanto segue:

1) RELAZIONI SINDACALI

Semestralmente, nel corso di appositi incontri, la Direzione Aziendale illustrerà alle OO.SS. il piano industriale a medio e lungo termine e nello specifico informerà sull'andamento aziendale relativamente :

- alle prospettive economiche/produttive e loro riflessi sulla situazione occupazionale;
- alle condizioni e ai criteri degli appalti;
- ai programmi di investimento e innovazioni tecnologiche;
- alla struttura occupazionale divisa per sesso, livello d'inquadramento, classi di età;
- informazioni inerenti i risultati raggiunti nell'anno edile precedente, consegna di copia del bilancio aziendale, non appena disponibile.

Per i lavori pluriennali, che si svolgono nell'area delle province di Rimini, Forlì-Cesena e Ravenna, dove la Cooperativa risulti capogruppo, le OO.SS. potranno richiedere incontri congiunti con tutte le imprese partecipanti all'ATI, e la Cooperativa si farà parte diligente affinché tutte le imprese partecipino a detti incontri.

2) SICUREZZA, MERCATO DEL LAVORO, REGOLARITA'

Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni, si prende atto di quanto già la Cooperativa ha predisposto e predisporre per il rispetto e la corretta applicazione della normativa.

Le Parti convengono che la prevenzione in materia di sicurezza riveste carattere di assoluta priorità nella Cooperativa. Rilevante deve apparire il coinvolgimento degli RLS e il loro approccio proattivo nella condivisione, attuazione e monitoraggio delle misure necessarie a prevenire infortuni in cantiere.

Al fine di promuovere la cultura della sicurezza e delle prevenzione nei luoghi di lavoro, viene istituito, con cadenza annuale, un apposito incontro. Tale incontro vedrà la



Handwritten signatures of the representatives of the Cooperative and the unions.

partecipazione dei funzionari della Cooperativa, degli RLS e dell'RLST per analizzare l'andamento degli infortuni sul lavoro e le iniziative da intraprendere al fine di evitarli.

La Cooperativa nel momento in cui intenderà affidare specifiche lavorazioni in subappalto verificherà che le imprese affidatarie applichino i medesimi standard della Cooperativa in materia di sicurezza sul lavoro.

La Cooperativa, per gli affidamenti in subappalto, verificherà che le imprese affidatarie di lavorazioni rientranti nell'ambito edile e affini, applichino il CCNL del settore edile e che i loro dipendenti siano iscritti ad una delle Casse Edili del territorio, aderenti al CNCE, il tutto come previsto dal già citato CCNL e dagli ulteriori Accordi Territoriali.

La Cooperativa dichiara che non sta utilizzando e non utilizzerà forme di lavoro accessorio, nei propri cantieri.

3) PART-TIME

La Cooperativa si impegna a valutare eventuali richieste di trasformazione, anche temporanee, del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time per quei lavoratori con comprovate esigenze personali e/o di assistenza ai familiari entro il primo grado anche di fatto, anche se non conviventi.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà essere concesso alle lavoratrici madri fino al compimento del secondo anno di vita del bambino.

4) TRASFERITA

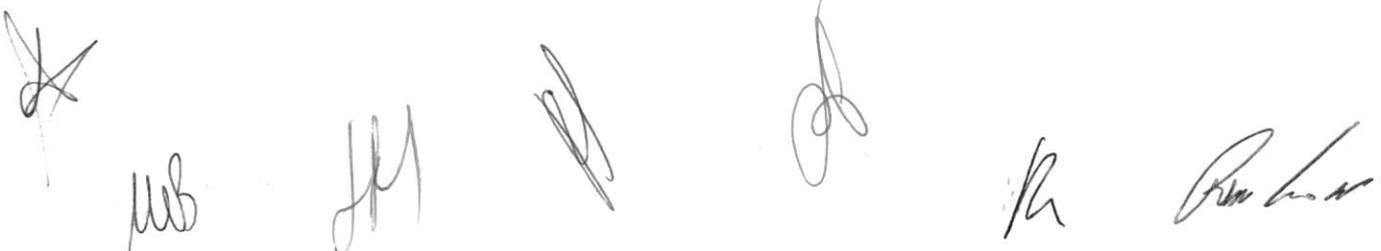
Ad integrazione dell'articolo 8 del contratto integrativo delle province di Forlì-Cesena e Rimini del 01/08/2017 si stabilisce un'ulteriore fascia per le trasferte con rientro giornaliero oltre i 110 km che prevede un'indennità giornaliera di 12 euro oltre al pasto caldo.

5) CONGEDO RETRIBUITO NASCITA FIGLIO

In occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito in aggiunta al congedo obbligatorio stabilito dalla legge; il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione al riguardo entro i 10 giorni lavorativi successivi. Tale congedo potrà essere richiesto anche in caso di affidamento e adozione.

6) PROCEDURE DI RICORSO A CASSA INTEGRAZIONE

In caso di ricorso alla Cassa Integrazioni Guadagni Ordinaria anche per le prime 13 settimane annue, dovuto a mancanza di lavoro, la Cooperativa informerà le OO.SS.

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

7) ASPETTATIVA PER GRAVI MALATTIE

In caso di patologie gravi accertate (tumoriali, leucemiche, cardiologiche, deficienza immunitaria conclamata e trapianti di organi) che comportino terapie salvavita, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per la Cooperativa, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario.

L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno 1 mese di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro stabilito dal CCNL e dagli Accordi Territoriali.

8) VESTIARIO

La Cooperativa si impegna a porre a disposizione dei propri dipendenti abbigliamento adeguato alle norme antinfortunistiche in quantità e qualità adeguate, tenuto conto della stagionalità e delle specifiche lavorazioni alle quali il singolo è addetto. La sostituzione dell'abbigliamento, e in particolare delle scarpe, avverrà per motivi di usura.

9) PASTO CALDO

Ad integrazione del contratto integrativo territoriale edile la Cooperativa garantirà il consumo del pasto caldo, in ristoranti convenzionati, a tutti gli operai che lavorano in cantiere, compresi quei lavoratori che non si trovano in regime di trasferta.

10) REPERIBILITA'

In relazione agli impegni degli operai sulla reperibilità, così come indicata nel CCNL e accordo integrativo territoriale delle province di Forlì-Cesena e Rimini, la Cooperativa riconosce le seguenti indennità:

- € 14,20 giornalieri per i giorni che vanno dal lunedì al venerdì
- € 19,40 giornalieri per i giorni di sabato, domenica e ferie collettive

Le ore lavorate durante il periodo di reperibilità verranno retribuite secondo le tariffe previste dalla contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

11) SANITA' INTEGRATIVA

Premesso che sia il CCNL Cooperative Edili e gli Accordi a livello territoriale non prevedono forme di adesione alla Sanità Integrativa, le Parti concordano di aderire ad un fondo per la Sanità Integrativa per tutti i dipendenti con la qualifica di operaio, impiegato e quadro, con contratto a tempo indeterminato. Il fondo individuato è il Fondo ALTEA costituito tra Fillea Cgil, Feneal Uil e Filca Cisl.



L'adesione sarà volontaria, e la contribuzione viene fissata a carico della Cooperativa, in € 11,00 mensili, e in € 2,00 mensili a carico del lavoratore e quindi per complessivi € 13,00, per dodici mensilità. Nel caso in cui i lavoratori volessero inserire familiari a carico, la Cooperativa effettuerà le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa presentazione di idonea documentazione.

Nel caso in cui i prossimi rinnovi del CCNL dovessero normare la sanità integrativa per i lavoratori in forma migliorativa rispetto al presente accordo o individuare fondi diversi, la Cooperativa applicherà quanto previsto dal CCNL inoltre le Parti valuteranno congiuntamente eventuali modifiche migliorative.

12) COPERTURA INFORTUNI EXTRAPROFESSIONALE

La Cooperativa stipulerà, con primaria Compagnia Assicurativa, a favore di tutti i dipendenti operai, impiegati e quadri, una polizza per infortuni occorsi fuori dall'orario di lavoro; detta polizza avrà un massimale, per ogni singolo dipendente, di € 50.000,00 per invalidità permanente e € 50.000,00 per causa morte.

13) PREMIO DI RISULTATO

Visto l'art. 1, comma da 182 a 191 della legge 28/12/2015, n. 208, l'art. 51 del D.Lgs 15/06/2015 n. 81, l'art. 14 del D.Lgs 14/09/2015 n. 151 e successive modifiche; premesso che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25/03/2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28/12/2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015 e successive modifiche.

La Cooperativa riconoscerà un "premio di risultato" definito sulla base dei seguenti punti principali:

- il premio viene riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno di competenza ed in forza al 30 aprile dell'anno successivo (anno di erogazione) e sarà calcolato in base ai mesi interi di assunzione, con esclusione dei periodi di assenza per aspettativa non retribuita;
- il premio non sarà utile ai fini della maturazione di alcun altro istituto contrattuale e di legge compreso il TFR;
- il premio sarà erogato in presenza contemporanea di due parametri rilevabili dai Bilanci d'Esercizio, e precisamente:
 1. la presenza della chiusura in Utile Netto del Bilancio d'esercizio
 2. la presenza di un Reddito Operativo (calcolato dalla differenza tra la Voce A e la Voce B del conto economico) positivo e incrementale rispetto alla media aritmetica



del Reddito Operativo dei bilanci dei tre esercizi precedenti; quest'ultimo punto ad attestazione dell'incremento qualitativo della redditività aziendale.

Il "premio di risultato" sarà erogato, di norma con le competenze di giugno, nei seguenti importi, uguali per tutti i dipendenti:

- € 150,00 al realizzo di un Utile di Bilancio compreso tra i 100.000 e 500.000 €;
- € 300,00 al realizzo di un Utile di Bilancio compreso tra i 500.001 e 1.000.000 €;
- € 400,00 al realizzo di un Utile di Bilancio compreso tra i 1.000.001 e 1.250.000 €;
- € 500,00 al realizzo di un Utile di Bilancio compreso tra i 1.250.001 e 1.500.000 €;
- € 600,00 al realizzo di un Utile di Bilancio superiore a € 1.500.000.

14) DURATA E VALIDITA' DELL'ACCORDO

Il presente accordo valido dall'1.1.2018 al 31.12.2020, si intenderà rinnovato di anno in anno fino a quando non intervenga disdetta da una delle Parti entro il 31 ottobre di ciascun anno. Per quanto attiene il "premio di risultato" previsto al punto 13, la decorrenza sarà operativa già nel 2018 tenendo conto dei risultati dell'esercizio 2017. I trattamenti sono da considerarsi ad integrazione di quelli previsti nel CCNL e nel Contratto Integrativo delle Prov. di Forlì-Cesena e Rimini vigenti, quali più vantaggiosi per i dipendenti medesimi e assorbono e sostituiscono ogni altro accordo precedente con la Cooperativa.

Rimini 5 dicembre 2017

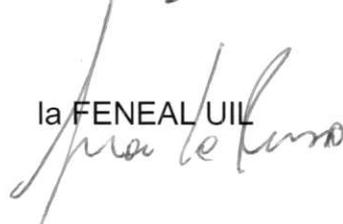
p. Coop Braccianti Riminese




p. FILLEA CGIL



la FENEAL UIL



per Legacoop Romagna

FILCA CISL





