ANCEBOLOGNA
Collegio Costruttori Edili

FENEALUIL

FILCA CISL

CGIL FILLEA BOLOGNA

Contratto di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle imprese edili ed affini della provincia di Bologna

29 settembre 2016

INTEGRATIVO DEL C.C.N.L. 1 luglio 2014

Testo coordinato sottoscritto il 5 aprile 2017

Indice

PROTOCOLLO D'INTESA PER LO SVILUPPO E LA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI EDILI NEL TERRITORIO DI BOLOGNA 2
Art. 1 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI 7
Art. 2 ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITÀ – CICLO CONTINUO 7
Art. 3 SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI LAVORO 7
Art. 4 PASTO GIORNALIERO 7
Art. 5 PREMIO DI PRESENZA PER GLI OPERAI E GLI IMPIEGATI 8
Art. 6 VESTIARIO 8
Art. 7 ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (E.V.R.) 9
Art. 8 ANTICIPAZIONE TFR 11
Art. 9 APPALTI E SUBAPPALTI 12
Art. 10 FERIE OPERAI 12
Art. 11 FESTIVITÀ 12
Art. 12 RIPOSI ANNUI E RIDUZIONE DI ORARIO NEI MESI INVERNALI 12
Art. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO PER GRATIFICA NATALIZIA E MODALITÀ DI ATTUAZIONE –ACCANTONAMENTO PRESSO LA CASSA EDILE – CASSA MUTUA EDILE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA. CONTRIBUTO ISTITUZIONALE CASSA EDILE – FNAPE (EX APE ORDINARIA) – F.A.N.S. – CONTRIBUTO SICUREZZA. MODALITÀ E TERMINI DI VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI 14
Art. 14 TRASFERTA OPERAI 15
Art. 15 LAVORI IN ALTA MONTAGNA – LAVORI IN GALLERIA – INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI ECCEZIONALE DISAGIO IN GALLERIA 16
Art. 16 TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA, INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE 17
Art. 17 IGIENE E AMBIENTE DI LAVORO 19
Art. 18 COMITATO PARITETICO TERRITORIALE PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – MISURE A FAVORE DELL'ADOZIONE DI "BUONE PRATICHE" DA PARTE DELLA FILIERA PRODUTTIVA DELL'EDILIZIA. RUOLO DEL C.T.P.O. 19
Art. 19 ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE – CONTRIBUTI FORMAZIONE E SICUREZZA - MISURE A FAVORE DELL'INCONTRO E DELLA DOMANDA DI LAVORO PER IL SETTORE NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA – VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE DELLA FILIERA PRODUTTIVA DELL'EDILIZIA 20
Art. 20 TRASFERIMENTO DI PROFESSIONALITÀ - TUTOR AZIENDALE 21
Art. 21 QUOTE DI ADESIONE CONTRATTUALE 21
Art. 22 QUOTE SINDACALI 21
Art. 23 ASSEMBLEE 22
Art. 24 AZIONI PER FAVORIRE L'ACCOGLIENZA E L'INTEGRAZIONE 22
Art. 25 MERCATO DEL LAVORO E FORMAZIONE 22
Art. 26 ACCORDI QUADRO PER I GRANDI CANTIERI 23
Art. 27 MISURE A FAVORE DELLA RESIDENZIALITÀ DELLA MANODOPERA STRANIERA ED EXTRA-REGIONALE 23
Art. 28 CONTRASTO ALLA CONCORRENZA SLEALE E AL LAVORO ABUSIVO E IRREGOLARE - MISURE A SOSTEGNO DELLA QUALITÀ DELLA FILIERA PRODUTTIVA DELL'EDILIZIA. TESSERA DI RICONOSCIMENTO DEL LAVORATORE EDILE. 24
Art. 29 INSCINDIBILITÀ E CORRELATIVITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI 24
Art. 30 DECORRENZA E DURATA 24
ALLEGATI AL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE 25

Contratto collettivo di lavoro, integrativo del C.C.N.L. 1 luglio 2014, per i lavoratori dipendenti dalle imprese edili ed affini della Provincia di Bologna

In Bologna, addì 5 aprile 2017

fra

- **ANCEBOLOGNA - Collegio Costruttori Edili,** rappresentato dal Presidente Giancarlo Raggi, con l'intervento della Commissione Problemi Sindacali presieduta da Mauro Vignoli e da Stefano Borghi, e dei componenti della medesima, assistito dal direttore Carmine Preziosi, da Lorenzo Desole e Gianluigi Laus,

e

- **F.I.L.L.E.A. – C.G.I.L. della provincia di Bologna,** rappresentata da Paolo Mancini, Sonia Bracone, Alessandra Consolini, Marco Zaghi, Marco Caselli;
- **F.I.L.C.A. – C.I.S.L. della provincia di Bologna,** rappresentata da Cristina Raghitta, Gaetano Lombardo, Francesca Cocco;
- **Fe.N.E.A.L. – U.I.L. della provincia di Bologna,** rappresentata da Riccardo Galasso, Laura Brambilla, Cristian Valenas

premesso

che in data 1 luglio 2014 è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini ;

si stipula

il presente contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro 1 luglio 2014 da valere nella provincia di Bologna, per le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro e per i lavoratori da esse dipendenti.

PROTOCOLLO D'INTESA PER LO SVILUPPO E LA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI EDILI NEL TERRITORIO DI BOLOGNA

1. LA STRUTTURA PRODUTTIVA DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI E GLI EFFETTI DELLA CRISI SULLE IMPRESE

- *LA STRUTTURA PRODUTTIVA*

In Italia, il tessuto produttivo industriale del **settore delle costruzioni conta 549.846 imprese, pari al 12,5% del totale dei settori industriali e dei servizi, e occupa circa 1,4 milioni di addetti.** Sul complesso delle imprese, l'industria in senso stretto incide per il 9,8%, mentre il settore del commercio, trasporti e alberghi e altri servizi hanno quote rispettivamente pari al 36,4% e al 41,3%.

Confrontando il numero di imprese in base al numero di addetti, emerge una struttura del sistema produttivo italiano caratterizzata da una generalizzata ed elevata frammentazione, con un numero medio di 3,7 addetti per impresa. **Per le costruzioni la dimensione media è addirittura inferiore (2,6 addetti per impresa), con il 96,2% delle imprese con meno di 10 addetti.**

Nelle **costruzioni, il 60% delle imprese, pari a circa 330mila, risulta avere un solo addetto, mentre nella fascia 2-9 addetti si concentra il 36,2% delle imprese del settore** (completano il quadro la classe dimensionali 10-49 addetti e quella con più di 50 addetti, che rappresentano, rispettivamente, il 3,6% e lo 0,2% del totale).

Bologna riproduce fedelmente queste proporzioni su una platea di circa 14.000 imprese iscritte ai Codici ATECO a cui ci si riferisce.

- *LA RIDUZIONE DEL NUMERO DI IMPRESE NEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI.*

Con riferimento al calo del numero di imprese, nel periodo 2008 – 2013, il settore delle costruzioni mostra una fuoriuscita dal sistema di quasi 80.000 imprese, che corrisponde ad un calo in termini percentuali del 12,7%. I dati ISTAT riferiti all'anno 2014

indicano una diminuzione ulteriore **di circa 14.000 imprese**. In sintesi, in 6 anni sono uscite dal sistema 94.000 imprese.

In un contesto generale di crisi settoriale, la significativa contrazione del numero di imprese con più di un addetto appare particolarmente preoccupante, in quanto testimonia la perdita di molte delle realtà imprenditoriali più strutturate e dotate di un know-how specifico e consolidato nel tempo.

Alla flessione del numero delle imprese nel settore si continua ad associare una progressiva riduzione della dimensione media d'impresa, che passa dai 3 addetti per impresa nel 2008 ai 2,6 nel 2013.

Il calo nel numero di imprese di costruzioni nel periodo 2008-2013 è generalizzato a tutto il territorio nazionale, con tassi di flessione che oscillano tra il 4,9% della Puglia e il 18,2% della Toscana.

Questi dati sono riproducibili a livello territoriale bolognese e dimostrano una dinamica economica ed imprenditoriale sulla quale le parti sociali territoriali debbono sviluppare la propria iniziativa.

Sintetizziamo di seguito le dinamiche economiche sul piano nazionale e locale che hanno completamente ridefinito l'assetto produttivo del settore a Bologna e nel Paese:

- **lavori pubblici: calo del 55% in 4 anni (2011-2015).** Per i lavori pubblici la flessione è in atto dal 2005 e nell'arco degli ultimi quattro anni (2011-2015) gli investimenti risultano diminuiti del 55%. Sono gli effetti perversi di un Patto di Stabilità nel quale sono state inserite anche le spese per gli investimenti in infrastrutture degli Enti locali anche se hanno disponibilità di risorse e di finanziamento bancario.

  Sul piano locale permane la rarefazione del mercato, c'è stata un'interpretazione troppo rigorosa del Patto di Stabilità che ha portato la Città Metropolitana di Bologna ad un calo di 2/3 dei lavori banditi negli ultimi anni, da una media di 300 milioni di euro/anno si è passati ad una media di 100 milioni di euro/anno;

  in 4 anni (2011-2015) si sono persi 60 miliardi di euro di investimenti. A livello nazionale il settore ha perso 600.000 posti di lavoro diretti e 400.000 considerando l'indotto. A livello locale il settore ha perso 11.000 posti di lavoro diretti e 20.000 considerando l'indotto.

  Le imprese per reggere un mercato "conto terzi pubblico e privato" così ridimensionato hanno dovuto ridurre la loro capacità produttiva e le parti sociali hanno gestito questo imponente processo di riorganizzazione promuovendo il massimo ricorso agli ammortizzatori sociali prima di procedere agli inevitabili provvedimenti di risoluzione dei rapporti di lavoro;

- **realizzazione di nuove abitazioni/edifici: si è perso il 60% degli investimenti.** A soffrire di più il comparto delle nuove abitazioni che, nei quattro anni considerati (2011-2015), che ha perso il 60% degli investimenti. A mitigare questo effetto di riduzione degli investimenti c'è il risultato degli investimenti nel recupero abitativo, che sono aumentati dello 0,4%. La riqualificazione degli immobili esistenti ha giocato un ruolo importante, grazie anche alle agevolazioni fiscali (36% e 55%) previste per tali interventi, che hanno influito in maniera positiva sulla tenuta dei livelli di attività. Gli investimenti privati in costruzioni non residenziali registrano una riduzione dei livelli produttivi pari al 70% nonostante alcuni importanti investimenti industriali che si sono sviluppati nel territorio, purtroppo attraverso imprese provenienti da altri territori.

  Queste dinamiche economiche e di mercato hanno sostanzialmente ridimensionato l'assetto produttivo delle imprese cd "in conto proprio" che tradizionalmente gestivano in proprio la produzione di edifici ed immobili che immettevano direttamente sul mercato.

2. L'EDILIZIA NELL'ECONOMIA DELLA PROVINCIA. UN NUOVO MODELLO DI MERCATO, DI IMPRESA, DI RELAZIONI INDUSTRIALI

I settori economici legati all'edilizia pesano sul PIL provinciale per circa il 15%.

In Italia, il settore effettua acquisti di beni e servizi dall'88% dei settori economici - 31 settori su 36 sono fornitori delle costruzioni - rivolgendosi quasi esclusivamente alla produzione interna.

Rilevanti anche gli effetti moltiplicativi innescati dalle costruzioni: una domanda aggiunta di un miliardo di euro nel settore genera una ricaduta complessiva nell'intero sistema economico di oltre 3 miliardi e mezzo di euro e quasi sedicimila nuovi posti di lavoro.

Senza la ripresa dell'edilizia non può riprendersi l'intera economia del territorio.

Per continuare a svolgere questo formidabile ruolo di volano, le costruzioni devono essere messe in condizione di affrontare un mercato profondamente cambiato nelle logiche interne e nei moventi che spingono la domanda dei cittadini.

Una nuova domanda che oggi non può prescindere dalla sostenibilità ambientale ed economica del prodotto edile e da una funzionalità e vivibilità direttamente proporzionali alle esigenze di benessere, sicurezza e qualità della vita dei cittadini.

Rispondere a questa richiesta impone un cambiamento radicale del modello di business del settore e, insieme, un profondo cambiamento nell'organizzazione della filiera produttiva che deve trovare una sua ricomposizione e sintesi nel cantiere.

Deve affermarsi un nuovo modello d'impresa più competente, più professionale, più strutturato ma, soprattutto, inserito in "reti di imprese" specializzate e coordinate in modo continuativo e stabile tra di loro, con una spiccata propensione alla ricerca ed

all'innovazione dei prodotti e dei servizi da fornire alle committenze nello sviluppo dell'intero processo produttivo dalla progettazione all'esecuzione e gestione/manutenzione del sistema infrastrutture/edifici/impianti.

La prima grande sfida che ci chiama a rivedere i paradigmi organizzativi e produttivi del settore è il progetto "Industria 4.0", che mira ad introdurre e sperimentare sistemi tecnologici innovativi, anche basati sulla digitalizzazione e l'informatizzazione, in tutti i processi produttivi, anche in quelli dell'edilizia e dello sviluppo del territorio.

Anche la nuova urbanistica, più attenta all'esistente ed alla rigenerazione urbana, deve contribuire ad affermare questo nuovo modello di impresa nel settore edile/immobiliare fortemente dipendente dai modelli di pianificazione che debbono essere sempre più innovativi, anche attraverso l'innovazione digitale e l'informatizzazione, per essere condivisi con tutti gli operatori della filiera edile/immobiliare che intervengono a valle della pianificazione.

- **NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI: IL CONTRATTO DI CANTIERE.**

Nel cantiere si deve ricomporre la frammentazione che caratterizza il settore e, nel cantiere si debbono realizzare le sintesi e le collaborazioni fra le imprese sul piano della legalità, della regolarità contrattuale, della sicurezza del lavoro.

Nel cantiere dobbiamo regolare e gestire meglio la co-presenza di numerosi soggetti imprenditoriali nella loro veste di fornitori di componenti da porre in opera, di esecutori di lavorazioni specialistiche o parziali.

Da queste valutazioni emerge la necessità di operare per condividere il **"contratto di cantiere".**

Le parti sociali territoriali sono pronte a sperimentare "Il contratto di cantiere", per prevedere norme di relazione fra diversi operatori che operano nel cantiere e buone prassi condivise finalizzate a promuovere il rispetto delle regole contrattuali, di sicurezza e di processo/prodotto attinenti alle diverse lavorazioni presenti nel cantiere.

In sintesi una regia complessiva nel singolo cantiere che deve vedere le imprese di costruzioni, con l'assistenza di ANCEBOLOGNA e delle altre Associazioni imprenditoriali di riferimento, i lavoratori, con l'assistenza delle rappresentanze sindacali territoriali, mettere in piedi uno strumento contrattuale adattato al singolo cantiere che garantisca tutti e che eviti al cantiere la tentazione di imboccare le strade che portano alle disapplicazioni contrattuali, al mancato rispetto della legislazione sul lavoro e la sicurezza e delle buone pratiche operative e produttive.

Il contratto di cantiere costituisce anche una forma di garanzia per il committente sulla corretta gestione del cantiere e del prodotto risultante dalla sua attività.

Le parti sociali territoriali di Bologna condividono tale impostazione e si dichiarano fin d'ora pronte a sperimentarla nei cantieri pubblici e privati di importo superiore ai 5 milioni di euro anche nell'ambito delle linee guida che potranno essere definite dalle parti sociali nazionali.

PROTOCOLLO D'INTESA SULLA CONTRATTAZIONE, SULLE PROSPETTIVE DEGLI ENTI BILATERALI E LA REGOLARITA' DEL LAVORO EDILE NEL TERRITORIO DI BOLOGNA

- **COORDINAMENTO CONTRATTUALE E CASSE EDILI.**

Le Parti, per quanto di propria competenza, si impegnano a promuovere l'armonizzazione ed il coordinamento delle disposizioni fra i diversi sistemi contrattuali dell'edilizia in vigore nel territorio di Bologna e a favorire la collaborazione e l'integrazione fra le casse edili promosse e amministrate dalle diverse parti in attuazione dei rispettivi contratti, sulla base dell'esperienza paritetica positiva già maturata in materia di formazione professionale e sicurezza del settore edile attraverso IIPLE / CPTO.

Le Parti, perciò, concordano di procedere a proporre intese funzionali con le parti amministratrici delle altre casse edili operanti sul territorio bolognese, al fine di promuovere, nell'immediato, sinergie fra casse edili e, nel breve periodo, un percorso di unificazione delle predette casse edili da conseguire in tempi compatibili con l'andamento del settore e, comunque, non superiore ad 1 anno, coerentemente con le intese già sottoscritte dalle parti firmatarie. La tempistica indicata per l'unificazione / fusione potrà essere adattata alle esigenze delle diverse parti contrattuali coinvolte.

Le Parti convengono pertanto di avviare un tavolo di confronto con le organizzazioni del territorio di Bologna della cooperazione e dell'artigianato finalizzato a definire intese interassociative, nelle quali concordare modi e tempi per il raggiungimento degli obiettivi sopra delineati.

Con riferimento agli indirizzi di attuazione nel territorio regionale del protocollo nazionale 1 luglio 2014 sugli enti bilaterali, le parti firmatarie convengono che la molteplicità delle condizioni di operatività degli enti paritetici, in parte gestiti in maniera interassociativa, in parte inseriti in contesti concorrenziali con analoghi enti di altri sistemi contrattuali, impongano la promozione di enti bilaterali interassociativi di livello provinciale o interprovinciale/regionale e, nel breve periodo, l'avvio di percorsi di sinergie per la condivisione di specifici servizi fra le casse edili, le scuole edili / CPT dei diversi territori.

Le parti firmatarie proporranno forme di sinergie sui seguenti temi:

a) Sistemi informatici
b) Rapporti con gli istituti di credito

c) Servizi ricorrenti: telefonia, connettività dati (internet), energia elettrica, manutenzione e hosting siti casse edili, servizi postali
d) Revisione contabile
e) Coordinamento della gestione del personale.
f) Gestione rilascio del DURC
g) Gestione trasferta regionale

La sinergie realizzate a livello territoriale sui temi esposti potranno essere estese a livello interprovinciale e regionale sulla base di intese che vengano definite dal livello competente.

- **FORMAZIONE PROFESSIONALE E SICUREZZA – IIPLE /CPTO.**

Le parti riconoscono che l'informazione, la formazione e l'addestramento in materia di sicurezza e prevenzione infortuni, rivestono carattere prioritario nell'ambito delle politiche attive del lavoro e risultano essere fattori strategici indispensabili per il raggiungimento del comune e fondamentale obiettivo di migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ribadiscono, quindi, la centralità del momento formativo quale strumento idoneo a concorrere, fattivamente, al conseguimento di una corretta applicazione delle normative antinfortunistiche, di un puntuale utilizzo dei dispositivi di protezione individuale nonché di una adeguata e concreta cultura della sicurezza.

Le parti ritengono adeguato ed ottimale l'assetto organizzativo che vede il CPTO integrato all'interno dell'IIPLE.

Le Parti si impegnano a promuovere le seguenti attività e linee di intervento dell'IIPLE / CPTO:

a) Corsi e seminari in materia di efficientamento energetico.
b) Corsi e seminari in materia di antisismica.
c) Digitalizzazione del cantiere attraverso il lancio ed il consolidamento della BAB (Bim-Accademy-Bologna).
d) Corsi e seminari in materia di sicurezza sul lavoro, confermando il progetto delle visite di cantiere, su richiesta delle imprese, con le modalità e alle condizioni di cui all'allegato C del contratto integrativo provinciale 26 settembre 2013.
e) Percorsi formativi per ragazzi con obbligo scolastico (IeFP) e progetti sul Post Diploma e sull'IFTS (Istruzione Formazione Tecnica Superiore).
f) Attuazione del blen.it (Borsa Lavoro Edile Nazionale) per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni.
g) Continuare la partecipazione a bandi europei con l'obiettivo di sviluppare nuove attività formative in collaborazione con altre realtà formative italiane ed europee.

Le Parti si impegnano a mantenere l'equilibrio economico, patrimoniale, e gestionale di IIPLE / CPTO valutando la possibilità di collaborazioni con realtà operanti nei territori limitrofi.

- **TRASPARENZA, LEGALITÀ, SICUREZZA SUL LAVORO. SELEZIONE IMPRESE DA PARTE DI COMMITTENTI PUBBLICI E PRIVATI. FAR CRESCERE UN MERCATO ATTENTO ALLE IMPRESE DEL TERRITORIO**

Le parti si impegnano a svolgere ogni opportuno intervento, anche di concerto, presso le stazioni appaltanti pubbliche, affinché in fase di selezione, affidamento, esecuzione degli appalti, vengano sempre perseguiti gli obiettivi della massima trasparenza, della legalità, della sicurezza sul lavoro, della congruità dei prezzi e della manodopera impiegata e della qualità delle opere da realizzare.

Le parti concordano sulla necessità di sensibilizzare le stazioni appaltanti pubbliche e la committenza privata, affinché svolgano nelle varie fasi degli appalti, efficaci azioni di controllo sulle imprese esecutrici dei lavori, mirate a verificare la correttezza retributiva, previdenziale, assicurativa, attraverso la richiesta del DURC e la verifica dell'incidenza della manodopera, il rispetto dell'applicazione del contratto dell'edilizia (laddove le lavorazioni siano coincidenti con quelle previste dal contratto, secondo quanto contenuto nella Nota del Ministero del Lavoro n. 14775 del 26 luglio 2016), l'iscrizione alla Cassa Edile, l'adozione di ogni misura di sicurezza prescritta dalle vigenti normative ed il rispetto degli adempimenti riguardanti l'affidamento di fasi lavorative in subappalto.

Le parti convengono sull'opportunità di richiamare l'attenzione delle Stazioni Appaltanti Pubbliche sull'esigenza che, in fase di aggiudicazione, vengano privilegiati sistemi "responsabili" di scelta del contraente, con particolare riferimento a quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, contribuendo a limitare o ad escludere del tutto il ricorso al sistema del "massimo ribasso" che produce effetti distorsivi sul tessuto economico ed imprenditoriale del territorio a danno delle imprese qualificate e strutturate, dei tempi e della qualità delle opere realizzate.

Le parti convengono sull'opportunità che, per lavori pubblici d'importo previsto dalla legislazione vigente, le Stazioni Appaltanti invitino, senza bando e con procedura negoziata, prioritariamente le imprese edili del territorio di Bologna in possesso dei requisiti necessari per l'esecuzione dei lavori, al fine di salvaguardare le imprese del territorio e le loro professionalità.

- **VALORIZZAZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO IN EDILIZIA**

Le parti ritengono che la valorizzazione del lavoro dipendente nell'impresa debba diventare un obiettivo da realizzare attraverso il rilancio della produttività ed il sostegno a forme contrattuali caratterizzate da stabilità.

Le parti ritengono, nell'attuale contesto, insufficienti gli interventi legislativi volti ad incentivare gli incrementi occupazionali attraverso

le nuove assunzioni di giovani lavoratori, essendo il loro effetto limitato all'incremento dei rapporti di lavoro irrealizzabile vista la scarsità della domanda di lavoro. Tali provvedimenti non creano nuovi posti di lavoro e non aiutano le aziende in difficoltà a salvaguardare le professionalità presenti al proprio interno.

Si ritengono utili, al contrario, gli sgravi contributivi e fiscali collegati alla c.d. retribuzione di produttività.

Si auspica una sensibile riduzione del cuneo contributivo/fiscale che consenta alle imprese di competere nel mercato in condizioni economicamente sostenibili e ai lavoratori di incrementare il potere di acquisto delle loro retribuzioni.

Si ritiene indispensabile che tutte le risorse dello Stato, disponibili per interventi sul lavoro, siano indirizzate a tale obiettivo.

Le parti, attraverso la premialità contributiva riservata alle imprese regolari radicate nel territorio, svilupperanno interventi volti a ridurre il costo del lavoro per gli operai dell'edilizia nella contribuzione alla Cassa Mutua Edile ed incentiveranno, attraverso il sistema degli Enti Paritetici, la riqualificazione professionale dei lavoratori licenziati o collocati in cassa integrazione ordinaria o straordinaria in ragione della crisi.

Le parti si impegnano anche a favorire l'attuazione sperimentale denominata "staffetta generazionale" finalizzata a favorire l'affiancamento di lavoratori "maturi" che abbiano i requisiti pensionistici nell'arco dei successivi 36 mesi con giovani inoccupati o disoccupati di età compresa fra i 18 ed i 32 anni, anche in attuazione di quanto previsto dalle deliberazioni regionali in materia.

La "staffetta generazionale" riguarderà prioritariamente i giovani che hanno frequentato il corso per la "qualifica professionale regionale triennale di operatore edile" presso l'IIPLE Bologna.

- **BANCA ORE/MODIFICA TEMPORANEA DELL'ORARIO DI LAVORO**

Le parti concordano di promuovere il ricorso a livello aziendale/di "cantiere significativo" della banca delle ore/modifica temporanea dell'orario di lavoro con l'obiettivo di migliorare la flessibilità della durata temporale della prestazione lavorativa nel corso dell'anno, potendola meglio tarare sui picchi ed i cali di produzione, consentendo al lavoratore di usufruire di un numero maggiore di permessi qualora ne dovesse avere necessità.

Essa consiste nella creazione di un "conto ore individuale" di ogni lavoratore, in cui confluiranno, per un massimo di 80 ore in ragione d'anno (12 mesi), le ore prestate eccedenti il normale orario settimanale di lavoro. Esse pertanto non verranno retribuite nel mese di prestazione, ma verranno accantonate per poi essere utilizzate sia come permessi aggiuntivi a richiesta del lavoratore, sia come ore compensative per coprire eventuali cali di lavoro nel corso dell'anno, con priorità rispetto al ricorso alla cassa integrazione guadagni. Le ore accumulate ed eventualmente non godute, saranno liquidate alla cessazione del rapporto di lavoro o, comunque, entro un tempo predefinito da concordare (es. 12 mesi).

In occasione delle prestazioni aggiuntive si darà corso al riconoscimento della sola maggiorazione dovuta per prestazioni straordinarie, mentre sarà accantonata la retribuzione relativa alle ore di lavoro eccedenti l'orario normale.

Si propone di introdurre la banca ore/modifica temporanea dell'orario di lavoro come facoltativa, limitandosi all'elaborazione di un regolamento dell'istituto che le aziende/cantieri significativi potranno, se interessate, decidere di adottare, anche in alternativa alla riduzione dell'orario di lavoro nei mesi invernali già prevista (anch'essa in modo facoltativo) dal contratto integrativo provinciale vigente, subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo che veda la partecipazione delle RSU e delle parti sociali a livello provinciale.

- **APPALTI E SUBAPPALTI**

Le parti concordano di adoperarsi per favorire il pieno rispetto e la puntuale applicazione delle norme contrattuali e di legge sulle prestazioni lavorative, con particolare riferimento alla disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti.

A tal fine le imprese che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione dei contratti dell'edilizia, intendano affidare lavori in appalto o in subappalto, si impegnano allo scrupoloso rispetto della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL edilizia – industria, nonché alla verifica dell'iscrizione dei subappaltatori, se dovuta in base all'articolo citato, alla Cassa Mutua Edile.

- **CRISI AZIENDALI, MONITORAGGIO DEL MERCATO PER GRANDI E MEDIE OPERE**

Ciascuna delle parti potrà promuovere appositi incontri per esaminare singole realtà produttive, con riferimento ad interventi che attengono ad opere di particolare rilievo e/o all'esame situazioni di crisi aziendale.

Le parti si danno reciprocamente atto di voler privilegiare il ricorso agli ammortizzatori sociali conservativi, se compatibili con le singole situazioni contingenti, nella gestione delle crisi aziendali, come strumento utile a salvaguardare le professionalità presenti nelle aziende della provincia.

Le parti si impegnano ad un monitoraggio costante delle gare bandite, aggiudicate ed in corso di esecuzione nella provincia di Bologna con particolare riferimento ad opere pubbliche di grandi (il cui importo di aggiudicazione sia pari o superiore a cinquanta milioni di euro) e medie (il cui importo di aggiudicazione sia pari o superiore a quindici milioni di euro) dimensioni.

Art. 1
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Per quanto riguarda le categorie e le qualifiche si fa riferimento all'articolo 77 del c.c.n.l. 1 luglio 2014.

Art. 2
ORARIO DI LAVORO – FLESSIBILITÀ – CICLO CONTINUO

Per quanto riguarda l'orario di lavoro vale quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 salvo quanto previsto per i riposi annui dall'art. 12 del presente contratto.
In relazione al sesto comma dell'art. 5, lett. A) del c.c.n.l. 1 luglio 2014 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. 24 del c.c.n.l. 1 luglio 2014.
Per le ore di lavoro prestate oltre l'orario previsto dagli artt. 5, lettera A), e 6 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 vale quanto stabilito dal terzultimo capoverso dell'art. 1 del contratto collettivo integrativo provinciale di lavoro 20 luglio 1970[1].
Con riferimento a specifiche esigenze tecnico produttive manifestate da singole imprese, le parti firmatarie del presente accordo 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.
Tali accordi saranno promossi dalle singole imprese attraverso il Collegio Costruttori Edili ed Imprenditori Affini della Provincia di Bologna; 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 1 luglio 2014, verranno erogate le seguenti indennità di presenza riferite ai seguenti specifici disagi:

Con decorrenza 1 luglio 2006		**Con decorrenza 1 settembre 2007**	
– Turno notturno:	€ 3,19 al giorno lorde	– Turno notturno:	€ 3,32
– Sabato:	€ 8,51 al giorno lorde	– Sabato:	€ 8,84
– Domenica:	€ 10,10 al giorno lorde	– Domenica:	€ 10,50

Restano salve, in materia di orario di lavoro, le altre norme previste dagli artt. 5 lettera A, 6, 8, 10 del c.c.n.l. 1 luglio 2014.

Art. 3
SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI LAVORO

Per la disciplina dell'anticipo del trattamento di integrazione salariale ordinaria, si rimanda integralmente a quanto previsto dalla legge.

Art. 4
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 1 ottobre 2013, l'impresa concorrerà al pagamento del costo complessivo del pasto giornaliero, pari ad Euro 5,87, con un contributo pari a quattro quinti del costo stesso, con un massimo di Euro 4,70 per ciascun pasto consumato. Il lavoratore che usufruisce del servizio concorrerà al suddetto pagamento con un contributo equivalente ad un quinto del costo del pasto.

[1] Il terzultimo comma dell'art. 1 del ccipl 20 luglio 1970 prevede che le ore di lavoro prestate in seguito ad una differente distribuzione dell'orario settimanale (es. passaggio da 6 a 5 giorni con incremento quindi dell'orario giornaliero, o da 5 a 6 con lavoro nella giornata di Sabato) non sono di per sé da considerare come lavoro straordinario se non viene superato il normale orario contrattuale di lavoro (40 per la generalità dei dipendenti, 48 per i lavoratori di cui all'art. 6 del CCNL).

Dal 1 gennaio 2017, fermo restando il valore complessivo del pasto giornaliero, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari all'85%, corrispondente ad euro 4,99.
Dal 1 gennaio 2018, fermo restando il valore complessivo del pasto giornaliero, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari all'90%, corrispondente ad euro 5,28.
Qualora il lavoro giornaliero sia inferiore alle 4 ore non spetta il pasto.
Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese.
Ai fini del computo del pasto sugli istituti contrattuali di cui all'accordo interconfederale 20 aprile 1956[2] verranno considerati utili gli importi stabiliti per la provincia di Bologna dal Decreto Ministeriale 28 maggio 1982 per le prestazioni in natura agli effetti dei contributi previdenziali.
Qualora non possano realizzarsi le condizioni per l'attuazione del pasto giornaliero verranno concordate in sede aziendale modalità per una prestazione alternativa.

Art. 5
PREMIO DI PRESENZA PER GLI OPERAI E GLI IMPIEGATI

Con decorrenza dal periodo di paga successivo a quello di sottoscrizione del contratto integrativo provinciale, il premio di presenza orario per gli operai, sarà pari a:
- per gli operai di produzione: Euro 0,36 orarie per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata;
- per custodi, guardiani, portinai, uscieri ed inservienti (art. 6 lett. b) c.c.n.l. 1 luglio 2014 e successivi aggiornamenti): Euro 0,32 orarie per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata;
- per custodi, guardiani, portinai con alloggio (art. 6 lett. c) c.c.n.l. 1 luglio 2014 e successivi aggiornamenti): Euro 0,29 orarie per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata.

Il premio di presenza per gli impiegati, che con decorrenza dal periodo di paga successivo a quello di sottoscrizione del contratto integrativo provinciale le imprese erogheranno per ciascuna delle 12 mensilità di effettivo lavoro, sarà pari ad Euro 38,00.
Il premio di presenza mensile degli impiegati verrà ridotto, fino a suo esaurimento, di 1/26 del suo ammontare per ogni giornata di assenza, a qualsiasi titolo, dal lavoro. Si procederà alla medesima decurtazione anche per quelle giornate, parzialmente lavorate, in cui le ore di assenza siano pari o superiori a quelle lavorate.
Gli eventuali trattamenti in essere a titolo di premio presenza saranno assorbiti fino a concorrenza del trattamento economico disciplinato nel presente articolo, fatti salvi quelli riconosciuti da accordi collettivi per i medesimi titoli.
Nel caso di rapporto di lavoro degli impiegati a part-time di tipo orizzontale, il premio di presenza verrà riproporzionato in base all'orario settimanale prestato.
Il premio del presente articolo sarà computato ai soli fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva di preavviso, esclusi tutti gli altri istituti, percentuali e maggiorazioni contrattuali, essendosene già tenuto conto nella determinazione della misura del medesimo.

Art. 6
VESTIARIO

A decorrere dal 1° gennaio 1998, le imprese, fermo restando l'obbligo di fornire al lavoratore i dispositivi antinfortunistici di protezione individuale previsti da norme di legge, forniranno due tute di lavoro ogni anno agli operai che abbiano maturato presso la medesima impresa un'anzianità di servizio di almeno sei settimane.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

---

[2] L'accordo interconfederale 20 aprile 1956 prevede che "*ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso e di anzianità (dal 1 giugno 1982 trattamento di fine rapporto, n.d.r.), del trattamento di festività e di quello di ferie nonché della gratifica natalizia e della tredicesima mensilità*", il valore da computare con riferimento alla mensa è:
- Nel caso di mensa in natura, qualora sia stato definito a livello territoriale o aziendale anche l'importo dell'indennità sostitutiva, il valore di quest'ultima.
- Nel caso di mensa in natura, senza che sia stato definito l'importo dell'indennità sostitutiva, un valore convenzionale definito, per la provincia di Bologna, in Euro 0,155 al giorno.
- Nel caso venga erogata l'indennità sostitutiva, il valore di quest'ultima.

Il riferimento al Decreto Ministeriale 28 maggio 1982 va inteso esclusivamente ai fini del calcolo degli istituti contrattuali differiti sopra indicati, in quanto non è più vigente ai fini della determinazione della contribuzione previdenziale.

Art. 7

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (E.V.R.)

L'elemento variabile della retribuzione (di seguito anche E.V.R.) ha natura di premio variabile che tiene conto, ai fini della sua misura e corresponsione, dell'andamento congiunturale del settore correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio.

A. Verifica dell'andamento congiunturale del settore

L'E.V.R. sarà correlato, ai fini della sua erogazione, all'andamento degli indicatori indicati, unitamente al loro valore ponderale e alla percentuale di tolleranza, nella tabella che segue.

Indicatore	Peso ponderale
a) **Numero lavoratori iscritti alla Cassa Mutua Edile**	30%
b) **Monte salari denunciato in Cassa Mutua Edile**	20%
c) **Ore complessivamente denunciate in Cassa Mutua Edile**	30%
d) **Rapporto fra ore effettivamente lavorate e complessivamente denunciate alla Cassa Mutua Edile**	20%

Nella valutazione dell'indicatore sub d), il relativo coefficiente verrà considerato con troncamento alla quarta cifra decimale.
Gli indicatori saranno valutati dalle parti firmatarie entro il 31 gennaio di ogni anno di corresponsione dell'E.V.R.. Gli esiti della valutazione determineranno l'erogazione dell'E.V.R. per il medesimo anno. In sede di prima applicazione ed in relazione all'E.V.R. da corrispondere in relazione all'anno 2015, la verifica verrà effettuata entro 15 giorni dalla sottoscrizione del contratto integrativo.
Gli indicatori, in fase di verifica, verranno esaminati sulla base delle loro medie triennali, triennio su triennio, nell'ambito di un quadriennio complessivo.
Per gli indicatori afferenti alla Cassa Mutua Edile, verranno considerati gli anni edili (1 ottobre – 30 settembre).
Pertanto:

1. Per l'anno di maturazione 2015, verranno esaminati gli indicatori medi relativi al periodo dal 1 ottobre 2012 al 30 settembre 2015, raffrontati agli indicatori medi del periodo dal 1 ottobre 2011 al 30 settembre 2014;
2. Per l'anno di maturazione 2016, verranno esaminati gli indicatori medi relativi al periodo dal 1 ottobre 2013 al 30 settembre 2016, raffrontati agli indicatori medi del periodo dal 1 ottobre 2012 al 30 settembre 2015;
3. Per l'anno di maturazione 2017, verranno esaminati gli indicatori medi relativi al periodo dal 1 ottobre 2014 al 30 settembre 2017 raffrontati agli indicatori medi del periodo dal 1 ottobre 2013 al 30 settembre 2016.

Nell'ambito delle verifiche di cui ai commi precedenti, l'E.V.R. sarà riconosciuto qualora almeno due dei suddetti indicatori risultino positivi, o comunque invariati.

B. Misura dell'E.V.R.

La misura massima annua dell'E.V.R. (tetto) viene stabilita nei valori previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro 1 luglio 2014, corrispondente al 4% dei minimi mensili in vigore al 1 luglio 2014.
La misura massima annua dell'E.V.R. (tetto) di maturazione per l'anno 2015 sarà pari alla metà degli importi di cui al paragrafo precedente.
L'E.V.R. sarà pari a quanto risultante dall'applicazione dei valori percentuali relativi agli indicatori positivi alla misura massima annua di E.V.R. (tetto). Qualora la somma dei valori percentuali degli indicatori, come sopra determinati, sia inferiore a 30, l'erogazione avverrà comunque nella misura del 30% del tetto.
L'E.V.R. non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto nazionale e dal presente contratto integrativo provinciale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

C. Verifiche aziendali

Le aziende che ritengano di aver subito un andamento congiunturale più negativo rispetto a quello risultante dalle verifiche provinciali, nel mese di febbraio di ogni anno di vigenza del presente contratto integrativo, potranno procedere ad una ulteriore verifica interna, sulla base dei seguenti indicatori aziendali:

Indicatore	
a)	**Ore complessivamente denunciate in Cassa Edile (per le imprese con dipendenti operai)**
b)	**Volume d'affari Iva, così come risultante dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa, presentate all'amministrazione finanziaria alle scadenze di legge**
c)	**Ore lavorate così come registrate su Libro Unico del Lavoro (per le imprese con soli dipendenti impiegati)**

L'indicatore di cui alla lett. a) dovrà essere utilizzato da tutte le imprese con dipendenti operai nell'anno precedente a quello di erogazione.
L'indicatore di cui alla lett. c) dovrà essere utilizzato esclusivamente dalle imprese non rientranti nelle condizioni di cui al precedente paragrafo.
Gli indicatori, in fase di verifica, verranno esaminati sulla base delle loro medie triennali, triennio su triennio, nell'ambito di un quadriennio complessivo.

1. Per l'anno di maturazione 2015, verranno esaminati i valori medi relativi:
    a. Per l'indicatore di cui alla lett. a): al periodo dal 1 ottobre 2012 al 30 settembre 2015, raffrontato al valore medio del periodo dal 1 ottobre 2011 al 30 settembre 2014;
    b. Per l'indicatore di cui alla lett. b): alle denunce presentate negli anni 2013, 2014 e 2015, raffrontato al valore medio risultante dalle denunce presentate negli anni 2012, 2013 e 2014;
    c. Per l'indicatore di cui alla lett. c): al periodo dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, raffrontato al valore medio del periodo dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2014.
2. Per l'anno di maturazione 2016, verranno esaminati i valori medi relativi:
    a. Per l'indicatore di cui alla lett. a): al periodo dal 1 ottobre 2013 al 30 settembre 2016, raffrontato al valore medio del periodo dal 1 ottobre 2012 al 30 settembre 2015;
    b. Per l'indicatore di cui alla lett. b): alle denunce presentate negli anni 2014, 2015 e 2016, raffrontato al valore medio risultante dalle denunce presentate negli anni 2013, 2014 e 2015;
    c. Per l'indicatore di cui alla lett. c): al periodo dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2016, raffrontato al valore medio del periodo dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015.
3. Per l'anno di maturazione 2017, verranno esaminati i valori medi relativi:
    a. Per l'indicatore di cui alla lett. a): al periodo dal 1 ottobre 2014 al 30 settembre 2017, raffrontato al valore medio del periodo dal 1 ottobre 2013 al 30 settembre 2016;
    b. Per l'indicatore di cui alla lett. b): alle denunce presentate negli anni 2015, 2016 e 2017, raffrontato al valore medio risultante dalle denunce presentate negli anni 2014, 2015 e 2016;
    c. Per l'indicatore di cui alla lett. c): al periodo dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017, raffrontato al valore medio del periodo dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2016.

In base alle verifiche aziendali, l'E.V.R. sarà erogato nelle seguenti misure:

a) Nel caso di entrambi gli indicatori pari o positivi: nella misura prevista a livello provinciale
b) Nel caso di un solo indicatore pari o positivo: nella misura pari al 30% del tetto massimo definito a livello provinciale, più il 50% della eventuale differenza fra quanto stabilito a livello provinciale ed il 30% del tetto medesimo.
c) Nel caso di nessun indicatore pari o positivo, l'azienda non procederà all'erogazione dell'E.V.R.

Nel caso delle lett. b) e c) l'impresa sarà tenuta a presentare alla Cassa Mutua Edile, alle R.S.U., se costituite, e alle parti firmatarie del presente contratto integrativo provinciale, una dichiarazione redatta secondo lo schema che verrà successivamente concordato fra le parti, con esposizione dei valori degli indicatori oggetto di verifica.
Entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione, le R.S.U. e/o le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto integrativo provinciale potranno richiedere un confronto con l'impresa per la verifica congiunta dell'autodichiarazione inviata da quest'ultima. La verifica congiunta si svolgerà esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale Iva dell'impresa e, nel caso di impresa con dipendenti operai, dell'attestazione, che in tale fase la Cassa Mutua Edile rilascerà all'impresa stessa, relativa alla corrispondenza fra le ore dichiarate e quelle effettivamente denunciate da quest'ultima. Per le imprese con soli dipendenti impiegati, la verifica della dichiarazione potrà avvenire con riferimento al LUL.

La verifica dovrà concludersi entro i successivi 10 giorni e, nel caso di imprese associate o aderenti ad ANCEBOLOGNA – Collegio Costruttori Edili o comunque iscritte alla Cassa Mutua Edile, la stessa potrà avvenire con l'assistenza tecnica di un funzionario dell'Associazione.
In caso di mancato invio della dichiarazione entro il mese di marzo, o entro 60 giorni dalla sottoscrizione del contratto integrativo provinciale limitatamente all'erogazione per il 2015, nonché nel caso di rinuncia dell'impresa alla verifica congiunta, l'impresa erogherà l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale.

D. Erogazione dell'E.V.R.
L'E.V.R., se dovuto, sarà erogato, in quote mensili di pari importo:

1. Maturazione 2015: nei mesi da gennaio a marzo del 2017 per i lavoratori in forza al 1 gennaio 2017.
2. Maturazione 2016: nei mesi da aprile a dicembre del 2017 per i lavoratori in forza al 1 aprile del 2017.
3. Maturazione 2017: nei mesi da aprile e dicembre del 2018 per i lavoratori in forza al 1 aprile del 2018.

Esso sarà proporzionalmente ridotto di quote mensili per quei lavoratori che non possono vantare 12 mesi di effettivo lavoro nell'anno di maturazione. Ai fini del presente articolo si considerano di effettivo lavoro, o comunque assimilate, le frazioni di mese superiori ai 15 giorni di presenza al lavoro, anche per parte della giornata, nonché, in ogni caso, ogni periodo in cui il lavoratore abbia percepito una retribuzione a carico del datore di lavoro.
L'E.V.R. sarà inoltre riproporzionato, sulla base dell'orario svolto, per i lavoratori a tempo parziale.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel periodo da aprile a dicembre (o nel periodo da gennaio a marzo per l'erogazione di competenza del 2015), le quote di E.V.R. non ancora erogate saranno pagate unitamente alle competenze di fine rapporto in un'unica soluzione.

E. Altre disposizioni
Le imprese di nuova costituzione, nonché quelle provenienti da altre province limitatamente ai lavoratori assunti in loco per i quali si applica il presente contratto integrativo, per il primo anno di attività nella provincia di Bologna dovranno erogare l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale. Successivamente, ai fini della verifica aziendale di cui al capitolo C, e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.
La presente regolamentazione vale per i dipendenti operai ed impiegati a cui si applica il presente contratto integrativo provinciale, indipendentemente dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa.
Le Parti, qualora dovessero intervenire modifiche alla disciplina dell'E.V.R. stabilite dal livello nazionale finalizzate all'ottenimento di vantaggi fiscali a favore dei lavoratori, oppure contributivi in favore di lavoratori e imprese, si riservano la facoltà di modificare la regolamentazione di cui al presente articolo anche antecedentemente alla scadenza del contratto integrativo provinciale.

Art. 8
ANTICIPAZIONE TFR

Nelle aziende con più di 20 dipendenti il lavoratore con almeno cinque anni di servizio può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. maturato, per le causali previste nel citato art. 2120 c.c. e nell'art. 7 della Legge 8 marzo 2000, n° 53. [3]
L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto.
Le richieste sono soddisfatte annualmente nei limiti del 10% degli aventi titolo, e del 4% del numero complessivo dei dipendenti; qualora l'applicazione di tali percentuali dia come risultato un numero inferiore ad una unità, l'azienda è comunque tenuta ad accogliere annualmente la richiesta di un avente titolo.
Per la documentazione comprovante la sussistenza dei motivi alla base della richiesta di anticipazione, si applicano le disposizioni previste dalla normativa vigente.
Il presente articolo non si applica ai dipendenti che abbiano aderito a forme di previdenza integrativa, finanziate anche mediante la destinazione parziale o totale alle stesse del trattamento di fine rapporto.

[3] Le causali di cui all'art. 2120 del codice civile sono:
a) Eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) Acquisto della prima casa di abitazione per il richiedente o per i figli.

L'art. 7 della Legge 8 marzo 2000, n° 53 prevede inoltre che il trattamento di fine rapporto possa essere anticipato per le spese sostenute dal richiedente per
a) i periodi di assenza dal lavoro per astensione facoltativa (ora congedo parentale);
b) i periodi di congedo per la formazione autorizzati dal datore di lavoro;
c) le iniziative di formazione continua, anche aziendali.

Le parti, nel corso della vigenza del presente contratto integrativo, potranno, con specifico accordo, prevedere un ulteriore abbassamento del limite minimo di anzianità necessario per l'ottenimento dell'anticipazione del TFR, ferme restando le ulteriori condizioni stabilite nel presente articolo

Art. 9
APPALTI E SUBAPPALTI

L'impresa appaltante o subappaltante fornirà ai dirigenti della rappresentanza sindacale aziendale le informazioni previste dall'art. 14 del c.c.n.l. 1 luglio 2014. Oltre alla natura delle opere, l'impresa, in quanto possibile, darà notizia della presumibile durata dei lavori inerenti.
L'impresa limiterà, per quanto possibile, anche in relazione alla disponibilità di mano d'opera idonea e qualificata, l'affidamento a imprese subappaltatrici delle opere prettamente edili. Per opere prettamente edili si intendono: strutture portanti, fondamenta, muro, tamponamento e tramezzi, copertura, intonaco civile.

Art. 10
FERIE OPERAI

Si concorda che nel periodo 1° luglio - 15 settembre agli operai verrà di norma concesso di godere di un periodo di ferie collettive di tre settimane. Le ferie residue spettanti al singolo operaio saranno godute in periodi concordati tra datore di lavoro e lavoratori.
Con riferimento all'art. 15 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 (4 settimane di calendario annuali, pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), per ciascuna giornata delle ferie maturate e godute, l'impresa, in occasione dell'effettivo godimento da parte del lavoratore, corrisponderà la normale retribuzione di fatto di cui al punto 4) dell'art. 24 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 unitamente alla retribuzione del periodo di paga in cui le ferie sono fruite. Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità presso l'impresa spetta il godimento delle ferie in ragione di 1/12 del periodo feriale annuale per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa.
Qualora entro il primo semestre successivo all'anno di maturazione il lavoratore non abbia goduto della quantità delle ferie prevista dal secondo comma del presente articolo, l'impresa provvederà, limitatamente alle ferie maturate prima del 29 aprile 2003, su richiesta del dipendente, a corrispondere un'indennità pari alla retribuzione che sarebbe spettata all'operaio se avesse goduto del periodo di ferie, calcolata sugli elementi di cui al punto 4) dell'art. 24 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 e vigente al momento della corresponsione.
In caso di risoluzione del rapporto al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati e non goduti, sulla base della retribuzione di cui al comma precedente.

Art. 11
FESTIVITÀ

Per il pagamento delle festività valgono le norme dell'art. 17 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 e dell'art. 12 del presente contratto, la cui regolamentazione assorbe anche quella relativa alle rimanenti festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977 n. 54 salvo il seguente trattamento per la festività del 4 novembre.
A decorrere dal 1° gennaio 1981 il trattamento economico della festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, è corrisposto dall'impresa all'operaio nella misura di 8 ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 del c.c.n.l. 1 luglio 2014, in aggiunta alla retribuzione per le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.
Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia il trattamento economico per la suddetta festività è pari a 9,6 ore di retribuzione.

Art. 12
RIPOSI ANNUI E RIDUZIONE DI ORARIO NEI MESI INVERNALI

A) Riposi annui
Gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui retribuiti mediante permessi individuali nella misura di 88 ore.

In deroga all'art. 5 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 di cui alle premesse, la maturazione dei riposi previsti dal primo comma di questo articolo si intenderà avvenuta in ragione di tanti dodicesimi di 88 ore quanti sono i mesi di servizio prestato e/o retribuito presso l'impresa con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno, intendendosi utili anche i periodi di riduzione e sospensione di orario per cause meteorologiche che comportino l'intervento della cassa integrazione guadagni, nonché i periodi di assenza per malattia anche professionale od infortunio indennizzati dagli istituti competenti.

Si computano come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

Il trattamento economico per i permessi individuali sarà a carico dell'azienda e sarà da questa erogato al dipendente operaio in occasione del godimento dei permessi maturati.

Qualora entro il 30 giugno di ogni anno successivo all'anno di maturazione l'operaio non abbia goduto in tutto o in parte dei riposi individuali, l'impresa provvederà a corrispondere un importo pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse goduto dei riposi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'impresa erogherà l'importo corrispondente alla retribuzione relativa alle ore dei riposi di cui al presente articolo maturate e non godute, e tratterrà sulle competenze del lavoratore un importo uguale alla retribuzione corrisposte per le ore dei riposi stessi che eventualmente fossero state godute ma non maturate.

Agli effetti dei commi precedenti, la retribuzione utile ai fini della determinazione del trattamento economico per i permessi, sarà quella vigente al momento della corresponsione e calcolata sugli emolumenti di cui al punto 4) dell'art. 24 del c.c.n.l. 1 luglio 2014.

Per i lavoratori stranieri o provenienti da altre Regioni Italiane, nel limite di 40 ore annue e comunque entro il monte ore maturato al momento della richiesta, i permessi di cui alla prima riga del presente articolo potranno essere concessi in via prioritaria per:

- rientro nelle località di residenza
- prolungamento dei periodi di ferie
- prolungamento dei periodi di riposo in occasione di festività indicate dal CCNL

I permessi di cui alla presente lettera A) saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

In ogni caso il lavoratore non potrà usufruire delle ore di permesso eventualmente anticipate dall'azienda ai fini della riduzione d'orario nei mesi di dicembre e gennaio precedenti, che saranno oggetto di conguaglio ai sensi dell'ultimo comma della lett. B) del presente articolo.

B) Riduzione d'orario nei mesi di novembre, dicembre e gennaio

In ogni impresa si potrà stabilire il godimento collettivo di 40 ore di riposi annui, esclusivamente a livello aziendale, con riduzione dell'orario settimanale di lavoro a 35 ore, nei mesi di novembre, dicembre e gennaio. Non sarà pertanto ammesso il ricorso alla riduzione d'orario per i singoli cantieri od unità produttive.

Ai fini del comma precedente, l'azienda dovrà dare preventiva comunicazione, al Collegio Costruttori e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie, del ricorso alla riduzione d'orario.

La comunicazione dovrà essere effettuata entro e non oltre il 24 ottobre precedente i mesi di novembre, dicembre e gennaio a cui si riferisce. In mancanza di detta comunicazione o in caso di comunicazione tardiva, l'azienda non potrà usufruire della riduzione d'orario e, pertanto, le 40 ore di permessi annui di cui alla presente lettera B) verranno considerate usufruibili in forma individuale con le modalità e alle condizioni stabilite nella lettera A) del presente articolo.

La riduzione d'orario, entro i limiti quantitativi e temporali stabiliti dal comma 1 della presente lettera B), dovrà iniziare l'ultimo lunedì del mese di novembre e troverà applicazione per un periodo di otto settimane consecutive.

Nelle settimane di riduzione di orario di cui al precedente capoverso, l'orario di lavoro per gli impiegati addetti ai lavori di cantiere coinciderà con quello stabilito per gli operai.

L'attuazione della riduzione d'orario di cui ai precedenti commi presuppone la determinazione nelle sedi competenti del criterio che per le imprese che si siano avvalse della facoltà di cui alla presente lettera B), nelle settimane interessate alla riduzione d'orario, le integrazioni salariali competano nel limite di 35 ore settimanali.

Le parti si impegnano a promuovere l'assunzione di tale determinazione nelle sedi competenti all'approvazione delle domande di integrazione salariale e, qualora ciò non dovesse realizzarsi, si incontreranno al fine di rivedere la disciplina dei riposi annui e della riduzione d'orario di cui al presente articolo.

A tal fine l'Impresa dovrà specificare nelle domande di Cassa Integrazione, presentate per le settimane di riduzione d'orario, che si è avvalsa della facoltà, riconosciuta dal presente articolo, di determinare l'orario di lavoro in 35 ore settimanali, allegando la comunicazione di cui al secondo comma della presente lett. B), già inviata alle parti firmatarie del presente accordo.

Qualora il lavoratore sia stato assente per malattia anche professionale o infortunio nelle settimane di riduzione dell'orario di cui alla presente lettera B), le ore dei riposi pertinenti ai predetti periodi di malattia e infortunio e ricomprese nell'indennizzo degli istituti competenti saranno detratte dal totale delle ore dei riposi maturate.

Qualora al termine dei mesi in cui ha avuto luogo la riduzione dell'orario di lavoro, il lavoratore abbia prestato la sua opera per una quantità di orario tale da non avergli consentito il godimento dei riposi annui di cui alla presente lettera B), per la parte destinata alla

riduzione d'orario, l'impresa provvederà a corrispondere, unitamente alla retribuzione degli stessi mesi, un importo pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse goduto dei riposi. Agli effetti del calcolo dell'orario prestato si considerano utili anche i periodi di riduzione e sospensione di orario per cause meteorologiche che comportino l'intervento della cassa integrazione guadagni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro e comunque alla fine di ogni anno successivo a quello in cui ha avuto inizio la riduzione dell'orario di lavoro, l'impresa erogherà l'importo corrispondente alla retribuzione relativa alle ore dei riposi di cui alla lettera B) maturate e non godute, e tratterrà sulle competenze del lavoratore un importo uguale alla retribuzione corrisposte per le ore dei riposi stessi che eventualmente fossero state godute ma non maturate.

Art. 13
TRATTAMENTO ECONOMICO PER GRATIFICA NATALIZIA E MODALITÀ DI ATTUAZIONE –ACCANTONAMENTO PRESSO LA CASSA EDILE – CASSA MUTUA EDILE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA. CONTRIBUTO ISTITUZIONALE CASSA EDILE – FNAPE (EX APE ORDINARIA) – F.A.N.S. – CONTRIBUTO SICUREZZA. MODALITÀ E TERMINI DI VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI

1. Gratifica natalizia

L'aliquota del 10%, da accantonare presso la Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna, relativa al trattamento economico per gratifica natalizia spettante ai lavoratori per i diversi periodi, ivi comprese le quote relative ai periodi di assenza per malattia ed infortunio che vengono riportate nell'art. 16 del presente contratto, dovrà essere calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 e sarà computata per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli articoli 5 e 6 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 effettivamente prestate, per le festività di cui al punto 3) dell'art. 17 del c.c.n.l. 1 luglio 2014, nonché per le ore di assenza per ferie e per le ore di assenza per i riposi annui di cui all'art. 12 del presente contratto.

A decorrere dal 1° ottobre 1983 tale importo deve essere calcolato al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale stabilito dall'accordo collettivo provinciale di lavoro 17 ottobre 1983[4].

Nel caso di versamenti effettuati dopo il mese successivo a quello in cui scade ciascun periodo di paga, le imprese dovranno versare alla Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna gli interessi determinati nella misura del 50% dell'interesse di differimento INPS per le omissioni contributive ai sensi delle delibere del Comitato Nazionale per la Bilateralità.

La Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna provvederà ad effettuare il pagamento delle somme versate corrispondenti alla suddetta aliquota del 10%, al netto delle ritenute fiscali, ed eventualmente accantonate e accreditate, ai lavoratori una volta all'anno in occasione del Natale.

Il pagamento anticipato da parte della Cassa Edile delle somme accantonate può aver luogo nei soli casi in cui viene a cessare il rapporto d'iscrizione degli operai presso la Cassa Edile, a richiesta dell'interessato ed in base alle certificazioni da stabilirsi dal consiglio della Cassa Edile.

Il credito del lavoratore per gratifica natalizia si intenderà pienamente soddisfatto con la corresponsione degli importi di competenza da parte della Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna, dovendosi tener conto di quelli da lui percepiti come aliquota di accantonamento della Cassa Integrazione Guadagni, dall'Inps e dall'Inail.

2. Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna. Contributo Istituzionale Cassa Edile, Ape Ordinaria, Fondo Attuazione Nuovi Servizi, Contributo Sicurezza (CPT e RLS)

L'attività della Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna è regolata dal proprio Statuto e dal Regolamento delle prestazioni assistenziali approvata dalle Organizzazioni sindacali contraenti.

Nell'ambito delle iniziative per combattere il lavoro abusivo e irregolare e per scoraggiare comportamenti che costituiscono violazioni degli obblighi contributivi a carico delle imprese, le parti convengono sulla necessità di determinare un regime differenziato per premiare quelle imprese che adempiono tali obblighi con riferimento ad un monte ore lavorate corrispondente a quello reale.

L'aliquota contributiva APE Ordinaria viene stabilita nella misura del 2,80% per le imprese che denunciano alla Cassa Edile un numero di ore di lavoro settimanale pari a quello contrattuale e nella misura dello 5,15% per le imprese che denunciano un monte ore inferiore.

Con decorrenza 1 gennaio 2004 è stato istituito il Fondo per l'Attuazione di Nuovi Servizi (F.A.N.S.), finanziato, a partire dalla medesima data, da un contributo pari allo 0,25% da calcolare sui medesimi elementi valevoli ai fini del contributo APE.

In materia di utilizzazione del F.A.N.S. vengono confermate le intese in essere, nonché le ulteriori previste nel presente contratto.

Dal 1 gennaio 2007 viene istituito il Contributo Sicurezza destinato al finanziamento del sistema R.L.S. e C.P.T. Tale contributo, a carico delle imprese e dei lavoratori operai, verrà calcolato sui medesimi elementi valevoli ai fini del contributo Istituzionale Cassa Edile.

Il contributo F.N.A.P.E., il contributo istituzionale Cassa Edile, il contributo di finanziamento per il Fondo Attuazione Nuovi Servizi ed il contributo Sicurezza saranno versati dalle imprese nelle misure di cui alla tabella seguente:

[4] L'accantonamento netto della gratifica natalizia corrisponde all'8% della retribuzione imponibile

Imprese che denunciano un monte ore settimanale non inferiore a 40 ore
F.N.A.P.E.: 2,80% [5]
Contributo F.A.N.S.: 0,42%
Contributo Cassa Edile: 2,50% (0,42% a carico lav.)
Contributo Sicurezza: 0,30% (0,05% a carico lav.)

Imprese che denunciano un monte ore settimanale inferiore alle 40 ore
F.N.A.P.E: 5,15%
Contributo F.A.N.S.: 0,50%
Contributo Cassa Edile: 3,30% (0,55% a carico lav.)
Contributo Sicurezza: 0,30% (0,05% a carico lav.)

Le percentuali di cui sopra si calcolano sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 24, punto 3 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 (paga base di fatto, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore).
Per la determinazione del monte ore settimanale verranno applicati i criteri stabiliti, ai fini delle dichiarazioni INPS / INAIL, dall'art. 29 L. 341/95. In aggiunta è consentita un'oscillazione del 5% per accadimenti non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro, non espressamente previsti dalle modalità applicative dell'art. 29 L. 341/95 e sue successive modificazioni o integrazioni.
Il contributo istituzionale Cassa Edile è ripartito nella misura di 5/6 a carico dell'impresa e 1/6 a carico del lavoratore. I valori sopra indicati del contributo istituzionale comprendono la rivalutazione delle prestazioni fornite dalla Cassa Edile definita con accordo 10 novembre 2005.
I valori sopra indicati del Contributo Sicurezza, ripartito nella misura di 5/6 a carico dell'impresa e 1/6 a carico del lavoratore, comprendono:
- lo 0,15% da destinare al Comitato Paritetico Territoriale per la Prevenzione Infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di Lavoro nell'Edilizia istituito presso l'Istituto Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Bologna;
- lo 0,15% da destinare al sistema dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di cui all'art. 18 del presente contratto.

La quota di contributo istituzionale e di contributo sicurezza a carico degli operai deve essere trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga.
La dichiarazione scritta ricognitiva degli obblighi di cui all'art. 36 lettera b) del c.c.n.l. 1 luglio 2014 dei datori di lavoro e degli operai che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni della Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna sarà raccolta dalla Cassa Mutua Edile medesima con le modalità e nelle occasioni stabilite dalle Organizzazioni territoriali contraenti.
L'impresa avrà diritto alla certificazione di regolarità contributiva alle condizioni di cui alla Convenzione Nazionale 15 aprile 2004 e s.m.i.

3. Denunce mensili alla Cassa Mutua Edile

Le denunce mensili devono essere fatte pervenire dalle imprese alla Cassa Edile entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento. Qualora le denunce vengano consegnate in ritardo, si applicano le seguenti penali:
- Per un ritardo superiore a 15 giorni: 1%
- Per un ritardo superiore a 45 giorni: 2%
- Per un ritardo superiore a 75 giorni: 3%

Le percentuali di cui sopra si applicano all'intero ammontare contributivo dovuto alla Cassa Edile relativo alla denuncia presentata in ritardo e dovranno essere versate unitamente ad esso. E' fatta salva l'applicazione del tasso di interesse di cui al paragrafo 1. del presente articolo nel caso di versamenti effettuati dopo il mese successivo a quello in cui scade ciascun periodo di paga.
La disposizione di cui al presente paragrafo 3. troverà applicazione a condizione che analoghe previsioni vengano recepite dalla contrattazione territoriale di settore sottoscritta dalle altre organizzazioni imprenditoriali operanti nella provincia Bologna ed attuate dalle rispettive Casse Edili.

Dichiarazione a verbale
Le parti firmatarie, per quanto di rispettiva competenza, promuoveranno l'adozione a livello locale di aliquote armonizzate per i contributi versati dalle Imprese alle Casse Edili operanti nella provincia di Bologna.

Art. 14
TRASFERTA OPERAI

Con riferimento all'art. 21 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1 luglio 2014, fermo restando quanto previsto dal primo comma dello stesso articolo, è stabilita, oltre al rimborso delle spese di viaggio, una diaria, nelle cifre risultanti dall'applicazione delle sottoindicate percentuali, da calcolarsi sui seguenti elementi retributivi 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.

---

[5] Con decorrenza dai versamenti dei contributi Cassa Edile relativi al mese di ottobre 2014, il "contributo A.P.E. Ordinaria" di cui all'art. 13 numero 2 del contratto integrativo provinciale, assume la denominazione di "contributo F.N.A.P.E.", in attuazione degli accordi nazionali in materia. L'aliquota contributiva F.N.A.P.E. è pari al 3,50%. Per gli anni edili 2015-2016 e 2016-2017, è a carico del datore di lavoro l'aliquota del 2,80%, riferita alla base imponibile di cui all'art 13, numero 2, del contratto integrativo provinciale. Il contributo a carico del datore di lavoro è elevato al 5,15% per le imprese che denuncino un monte ore inferiore a quello contrattuale.

La diaria compete all'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i seguenti limiti:

a) per le distanze fino a 10 chilometri dal confine territoriale del comune in cui è compreso il cantiere di assunzione: diaria dell'8%;
b) per le distanze comprese tra i 10 e i 25 chilometri fuori del confine territoriale del comune in cui è compreso il cantiere di assunzione: diaria del 16%;
c) per le distanze comprese tra i 25 e i 35 chilometri fuori del confine territoriale del comune in cui è compreso il cantiere di assunzione: diaria del 25%;
d) per le distanze oltre i 35 chilometri fuori del confine territoriale del comune in cui è compreso il cantiere di assunzione: diaria del 30%.

Resta salvo quanto stabilito dall'art. 21 del citato contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato.
Le parti convengono che, qualora il trasporto avvenga in orario di lavoro, non deve essere erogata la diaria di trasferta e che, qualora lo stesso avvenga con mezzi aziendali, nessun rimborso è dovuto per il trasporto, ferma restando in ogni caso l'erogazione dell'indennità di cui all'art. 5 del presente accordo.
La diaria di cui ai commi precedenti non è inoltre dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questo venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.
Nei casi in cui l'avvicinamento del lavoratore alla sua residenza o abituale dimora avvenga quando il lavoratore stesso si trovava in trasferta la diaria avrà corresponsione nella misura percentuale prevista nei commi del 2° capoverso di questo articolo.
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.
In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al primo comma di questo articolo.
Nel caso di erogazione della diaria di trasferta, gli operai concorreranno al pagamento del costo complessivo del pasto giornaliero con un contributo pari al 50% del costo stesso.
Agli operai già comandati a prestare la loro opera in cantieri operativi prima dell'1° gennaio 1998 e limitatamente alla durata degli stessi, continueranno ad applicarsi le diarie di cui all'art. 13 del contratto integrativo 30 giugno 1989, come modificato dall'accordo territoriale 11 dicembre 1991.

* * *

Restano salve le norme previste dall'art. 21 lettera B) del c.c.n.l. 1 luglio 2014 per gli addetti a lavori dell'armamento ferroviario.

* * *

In materia di sperimentazione regionale della trasferta si rinvia ai contenuti dell'accordo territoriale 10 giugno 2003, sottoscritto in attuazione dell'allegato Q al CCNL 29 gennaio 2000, e suoi successivi rinnovi e modificazioni.

Art. 15
LAVORI IN ALTA MONTAGNA – LAVORI IN GALLERIA – INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI ECCEZIONALE DISAGIO IN GALLERIA

Con riferimento all'art. 23 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1 luglio 2014, l'indennità per lavori eseguiti oltre i 1.000 metri sul livello del mare è stabilita nella misura del 7% da calcolarsi su: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore e, per gli operai che lavorano a cottimo, utile minimo contrattuale di cottimo.
L'indennità suddetta non va corrisposta agli operai che risiedano o abitualmente dimorino nella stesa frazione nel cui ambito territoriale si svolgono i lavori.

L'accordo provinciale 18 novembre 1997 con cui è stata definita la materia delle indennità relative ai lavori in galleria, e delle indennità per condizioni di eccezionale disagio nei lavori in galleria è recepito nel c.c.i.p.l. della provincia di Bologna di cui al presente accordo. Se ne riporta di seguito il testo:

Art. 20 CCNL 20 maggio 2004 - Gruppo b - Lavori in galleria - Indennità di galleria determinate dalle Organizzazioni Territoriali dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro.

Lettere a), b), c) del 1° comma: le percentuali massime previste dal CCNL e cioè
a) per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, compreso il personale addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizione di difficoltà e di disagio.....46%
b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la

sistemazione; per il personale addetto ai lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie 26%

c) per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili 18%

Per quanto riguarda le condizioni di eccezionale disagio, ex art. 21 Gruppo B), 3° e 4° comma del contratto collettivo nazionale 29 gennaio 2000, si stabiliscono le seguenti maggiorazioni:

- ***Gallerie con fronte di avanzamento distante oltre un km dall'imbocco:***
  - Da 1 a 2 km 14%
  - Da 2 a 3 km 15%
  - Da 3 a 4 km 18%
  - Da 4 a 5 km 20%
  - Da 5 a 6 km 22%
  - Da 6 a 7 km 24%
  - Da 7 a 8 km 26%
  - Da 8 km ed oltre 28%

In relazione a quanto sopra concordato, il cambio del turno dei lavoratori che compongono le squadre di galleria avviene al fronte di avanzamento.

a)	***Presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai***	12%
b)	***Discenderie con pendenza superiore al 10% purché in presenza di venute d'acqua puntuali con ristagni anomali al fronte in conseguenza della pendenza***	6% (assorbita dalla precedente se contemporanea)
c)	***Gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%***	12%
d)	***Gallerie di sezione particolarmente ristretta***	12%
e)	***Concorrenza di disagi*** *(distanza dal fronte di avanzamento e lettere a,b,c,d)*	30% massimo

Le parti convengono che il presente accordo è esaustivo delle richieste sindacali di cui all'art. 21 gruppo B) del c.c.n.l. 1 luglio 2014 e verrà considerato per la valutazione dei costi complessivi a carico delle imprese.
La presente regolamentazione assorbe, fino a concorrenza, eventuali accordi già in essere disciplinanti le medesime materie.

Art. 16
TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA, INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

1. Malattia

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui all'art. 26 del c.c.n.l. 1 luglio 2014, 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 sottoindicate 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, nel caso la malattia sia pari o inferiore a 11 giorni: 0,750
b) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 11 giorni; 1,000
c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'Inps: 0,398
d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'Inps: 0,198
e) dal 181° giorno alla scadenza del periodo di comporto, per le sole giornate non indennizzate dall'Inps: 0,500

La quota oraria di cui alla lett. a) del precedente elenco è ridotta a 0,650 in caso di malattia di durata non superiore a tre giorni di assenza, qualora, nel medesimo anno solare, si siano già verificati almeno cinque eventi di malattia ciascuno di durata non superiore a tre giorni di assenza dal lavoro.
Ai fini del limite di cui al paragrafo precedente non si computano le giornate di carenza afferenti ad eventi morbosi che abbiano comportato il ricovero ospedaliero, nonché le giornate di assenza dal lavoro per terapie ricorrenti collegate a gravi malattie debitamente certificate. Le giornate di cui al precedente periodo saranno retribuite, senza limite nel numero di eventi, col trattamento economico di cui alla lett. a) o b), in base alla loro durata.

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.
L'impresa durante l'assenza dal lavoro per malattia, nei limiti della conservazione del posto, è tenuta ad accantonare presso la Cassa Edile la percentuale di cui all'art. 13 del contratto integrativo provinciale nella misura del 10% lordo.
Fino al 31 dicembre 2013, ai fini del calcolo delle prestazioni di malattia e dei relativi rimborsi, si applicherà quanto previsto dal paragrafo 1 dell'art. 16 del ccipl 18 luglio 2006.

2. Infortunio e malattia professionale.
Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui all'art. 27 del c.c.n.l. 1 luglio 2014, 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° dicembre 1988 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 di assenza: 0,234
b) dal 4° al 90° giorno di assenza: 0,234
c) dal 91° giorno in poi: 0,045

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.
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.
Per quanto attiene l'accantonamento da parte dell'impresa alla Cassa Edile della percentuale per gratifica natalizia, resta fermo quanto disposto dall'art. 19, comma 8°, del c.c.n.l. vigente e pertanto la stessa sarà pari alle seguenti misure:

	Infortunio e malattia professionale	Percentuali a carico dell'impresa
1.	per i primi tre giorni di assenza (in cui si ha carenza nell'intervento dell'INAIL):	10,00%
2.	per i giorni di infortunio dal 4° al 90° giorno compreso:	4,00%
3.	dal 91° giorno di astensione continuativa dal lavoro, fino a guarigione clinica:	2,50%

3. 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 di cui ai commi 3 dell'art. 26 e 4 dell'art. 27 del c.c.n.l. 1 luglio 2014.
In caso di assenza ingiustificata dell'operaio – soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 99 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 – 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.

4. Norma generale
Salve le condizioni di miglior favore, 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.

5. Mutualizzazione dell'onere per malattia o infortunio
1. La normativa contenuta nell'allegato E del c.c.n.l. 6 luglio 1983 cessa di avere efficacia dalla data del 31 marzo 1988.
2. Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi degli artt. 26 e 27 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 è rimborsato all'impresa medesima dalla Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna.
   Il rimborso spetta per l'intero trattamento corrisposto all'operaio se nel trimestre solare scaduto prima dell'evento risultino 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 della Cassa Mutua Edile entro 15 giorni dal ricevimento della seguente documentazione:

1. denuncia, alla scadenza di ciascun mese, alla Cassa Mutua Edile 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;
2. 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;
3. 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 alla Cassa Mutua Edile.

3 Ai fini dell'ottenimento del rimborso di cui al presente paragrafo le imprese dovranno far pervenire alla Cassa Edile 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.

Art. 17
IGIENE E AMBIENTE DI LAVORO

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene dei luoghi di lavoro e di dare completa realizzazione alla normativa di legge in proposito, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri:

a) un locale uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi invernali;
b) un locale ad uso refettorio, riscaldato durante i mesi invernali, munito di scaldavivande e fornito di sedili e tavoli;
c) attrezzature idonee per lavarsi (lavandini), erogazione di acqua potabile, apprestamento di servizi igienici efficienti.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere ottenute anche con baracche metalliche coibentate o di legno, ovvero con altri elementi provvisionali e, per i piccoli cantieri, potranno avere sede in un unico locale purché diviso.
Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate non oltre trenta giorni lavorativi dall'avvio operativo del cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive.
Nei casi di impedimento all'interno dei cantieri, l'impresa provvederà, ove è possibile, affinché i lavoratori possano usufruire dei servizi di cui sopra nelle vicinanza del cantiere.

Art. 18
COMITATO PARITETICO TERRITORIALE PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – MISURE A FAVORE DELL'ADOZIONE DI "BUONE PRATICHE" DA PARTE DELLA FILIERA PRODUTTIVA DELL'EDILIZIA. RUOLO DEL C.T.P.O.

Con l'accordo 29 luglio 1998 (Allegato A al presente contratto), che ne regola anche le modalità operative, è stato costituito il Comitato Paritetico Territoriale per le imprese edili ed affini della Provincia di Bologna:

1) aderenti ad ANCEBOLOGNA – Collegio Costruttori Edili;
2) che applicano il contratto nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini, sottoscritto dall'Ance e gli accordi provinciali sottoscritti dal Collegio Costruttori Edili ed Imprenditori Affini della Provincia di Bologna ed iscritte alla Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna;

Le funzioni svolte dal Comitato Paritetico Territoriale per la Prevenzione Infortuni, l'Igiene e l'ambiente di lavoro nell'edilizia della provincia di Bologna a partire dal 1 gennaio 2007 saranno finanziate con il contributo sicurezza di cui agli artt. 13 e 19 del presente contratto.
Con l'accordo 27 luglio 2000 (Allegato B al presente contratto) è stato costituito il sistema dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni alle imprese edili e per la costituzione e la regolamentazione del sistema dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali dell'edilizia nella Provincia di Bologna, in attuazione dell'art. 87 del contratto collettivo nazionale 1 luglio 2014, i cui oneri sono mutualizzati ai sensi dell'art. 13 del presente contratto.
Tale accordo si applica:

- alle imprese che, aderenti al Collegio Costruttori Edili di Bologna, o comunque iscritte alla Cassa Mutua Edile di Bologna, operino nell'ambito territoriale della Provincia di Bologna e che, pertanto, siano aderenti al Comitato Paritetico Territoriale per le imprese edili ed affini della Provincia di Bologna costituito con accordo 29 luglio 1998 (Allegato A al presente contratto).

- ❑ Alle imprese non iscritte alla Cassa Mutua Edile di Bologna operanti nella Provincia di Bologna, limitatamente alla verifica degli adempimenti relativi alla sicurezza nei cantieri in cui esse operano.

Le parti ritengono la sicurezza sul lavoro un tema su cui si deve concentrare l'attenzione del settore e ribadiscono il ruolo centrale del Comitato Paritetico Territoriale Operativo per la Prevenzione Infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di Lavoro nell'Edilizia istituito presso l'Istituto Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Bologna, come soggetto deputato a realizzare gli opportuni interventi di carattere formativo, informativo e divulgativo legati al rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro e per promuovere fra committenti, datori di lavoro e lavoratori la cultura della sicurezza nei cantieri edili.
Le parti esprimono una valutazione positiva sulla funzionalità del C.T.P.O. e del sistema degli R.L.S. aziendali e territoriali e si impegnano a monitorare annualmente, entro il mese di luglio, l'adeguatezza delle risorse a questi destinate adottando, qualora necessario, gli opportuni interventi sulla contribuzione in previsione anche delle future attribuzioni.
Le parti convengono che le iniziative poste in essere dal C.P.T.O. dovranno essere anche finalizzate alla promozione dell'adozione da parte di committenti ed imprese di "buone pratiche" di sicurezza legate ai principali rischi specifici nella gestione ed esecuzione dei lavori edili. Per conseguire tali fini il C.P.T.O. potrà rivolgere iniziative formative specifiche rivolte ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali e territoriali.

Art. 19
ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE – CONTRIBUTI FORMAZIONE E SICUREZZA - MISURE A FAVORE DELL'INCONTRO E DELLA DOMANDA DI LAVORO PER IL SETTORE NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA – VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE DELLA FILIERA PRODUTTIVA DELL'EDILIZIA

Le organizzazioni contraenti manifestano la volontà di dare sempre maggiore impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze edili e prendono impegno di promuovere l'organizzazione di corsi, serali e diurni, di preparazione professionale per uomini e donne occupati, nel settore edile o in altri settori, o in cerca di occupazione anche attraverso l'utilizzo di fondi pubblici ed interprofessionali per la formazione continua.
Le parti, consapevoli dell'importanza strategica che assume la formazione professionale in edilizia, individuano nell'Istituto per l'Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili l'ente idoneo ad assicurare l'addestramento professionale necessario per l'inserimento dei giovani nel settore edile.
In questo quadro, concordano sulla necessità di istituire presso l'Istituto per l'Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili corsi per gli apprendisti operai ed impiegati e per i lavoratori assunti con contratto di inserimento, in conformità agli orientamenti del Formedil, ed a quanto previsto dagli artt. 86 e 91 del c.c.n.l. 1 luglio 2014.
Preso inoltre atto della scarsità di manodopera presente nel territorio disponibile all'inserimento del settore dell'edilizia, le parti hanno convenuto sull'opportunità di favorire anche attraverso l'Istituto Professionale Edile della Provincia di Bologna, l'inserimento professionale di giovani provenienti dal sud nonché da paesi neocomunitari e/o extracomunitari da sottoporre preventivamente ad un iter formativo mirato.
Inoltre le parti concordano sull'opportunità di una più penetrante pubblicizzazione delle iniziative di formazione professionale anche presso il mondo della scuola dell'obbligo, affinché nuove leve entrino nel settore.
I programmi di attività e le iniziative di formazione sono predisposti dall'Istituto per l'istruzione Professionale dei Lavoratori Edili della provincia di Bologna tenendo conto degli orientamenti degli enti pubblici competenti in materia e dell'organismo paritetico nazionale di cui all'art. 86 del c.c.n.l. 1 luglio 2014.
In relazione alle disponibilità delle singole imprese per la partecipazione di propri operai a corsi diurni annuali che abbiano una durata non superiore a 150 ore diurne, l'istituto per l'istruzione professionale dei lavoratori edili assume a proprio carico i trattamenti economici e gli oneri relativi alla frequenza dei predetti corsi diurni da parte dei lavoratori occupati mediante rimborso alle imprese dei trattamenti ed oneri suddetti secondo i criteri e le modalità definite dalle parti, sentito il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto stesso.
Le ore di permesso per la frequenza ai corsi diurni non sono cumulabili né individualmente né collettivamente con quelle previste dall'art. *90* del c.c.n.l. 1 luglio 2014.
Le misure, le modalità e le condizioni di erogazione degli assegni di studio da corrispondersi dall'istituto agli allievi che frequentano i corsi di addestramento professionale finanziati dall'Istituto stesso e del trattamento economico da corrispondersi agli allievi durante il periodo di tirocinio prativo nei cantieri di addestramento, nonché l'incentivo da riconoscersi alle imprese che gestiscono detti cantieri, sono stabiliti dalle Organizzazioni contraenti.
Il contributo per la Scuola Professionale Edile di cui all'art. 91 del c.c.n.l, 1 luglio 2014 resta fissato nella misura dello 0,81% degli emolumenti della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del c.c.n.l. 1 luglio 2014.
A decorrere dal 1 gennaio 2007 tale contributo prende il nome di "contributo formazione".
La parte di contributo "sicurezza" (0,15%) destinata a partire dal 1 gennaio 2007 al finanziamento del funzionamento del Comitato Paritetico Territoriale Operativo per la Prevenzione Infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di Lavoro nell'Edilizia della Provincia di Bologna, mutualizzato secondo le modalità di cui all'art. 13, sarà versato dalla Cassa Edile all'Istituto Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Bologna con periodicità quadrimestrale. Fino a tale data continueranno a trovare applicazione le modalità di finanziamento in essere.
I versamenti di tale contributo dovranno avvenire con le stesse modalità e negli stessi termini, nonché con l'osservazione della stessa norma concernente gli interessi, prevista dall'art. 13 del presente contratto per i versamenti dell'aliquota 10%.

Al fine di favorire il reperimento di manodopera da parte delle imprese edili della Provincia di Bologna, si conviene di attribuire all'I.I.P.L.E. il compito di predisporre un servizio, rivolto alle imprese e ai lavoratori del settore edile, in collaborazione con gli enti pubblici preposti e nel rispetto delle condizioni stabilite dal D.Lgs. 276/2003 e dal D.Lgs. 196/2003, consistente nel monitoraggio dei flussi occupazionali delle imprese edili della provincia di Bologna nonché nella raccolta, nella promozione e nella gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
Per tali finalità l'I.I.P.L.E. potrà servirsi dei dati raccolti dalle Casse Edili operanti nella Provincia di Bologna anche attraverso modalità di interconnessione telematica.
L'operatività del precedente comma sarà subordinata all'attuazione di analoghe condizioni da parte delle altre organizzazioni imprenditoriali operanti nella provincia di Bologna.
Le iniziative formative dell'IIPLE saranno finalizzate alla valorizzazione della professionalità di tutti i soggetti operanti nella filiera produttiva dell'edilizia.

Art. 20
TRASFERIMENTO DI PROFESSIONALITÀ - TUTOR AZIENDALE

Le pari concordano sull'opportunità di individuare a livello aziendale figure professionali che abbiano la finalità di promuovere il trasferimento di conoscenze verso i neo-assunti da parte dei lavoratori già esperti e di seguire specifiche iniziative programmate al riguardo da parte dell'Istituto Professionale Edile.
Tale attività sarà considerata idonea, unitamente ad ogni altro requisito e valutazione, per la valorizzazione dello sviluppo professionale degli interessati.

Art. 21
QUOTE DI ADESIONE CONTRATTUALE

Con riferimento all'art. 36, lettera c), sesto comma, del c.c.n.l. 1 luglio 2014, la quota di adesione contrattuale è fissata nella misura paritetica dello 0,64% a carico dei datori di lavoro e dello 0,64% a carico dei lavoratori ed è calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del c.c.n.l. 1 luglio 2014. Le aliquote di cui al presente comma sono comprensive delle quote di adesione contrattuale nazionale, pari allo 0,198% a carico dei datori di lavoro e 0,198% a carico dei lavoratori.
L'importo della quota di adesione contrattuale a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo della quota a carico del datore di lavoro stesso, alla Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna.
I versamenti alla Cassa Mutua Edile delle quote di adesione contrattuale dovranno avvenire con le stesse modalità e negli stessi termini, nonché con l'osservanza della stessa norma concernente gli interessi, previsti dall'art. 13 del presente contratto per i versamenti dell'aliquota 10%.
Le modalità ed i termini di cui sopra nonché la precedente norma concernente gli interessi valgono anche per la quota nazionale di adesione contrattuale di cui all'art. 36 lettera c), comma secondo e seguenti, dell'indicato contratto collettivo nazionale di lavoro, che è fissata nella misura dello 0,18% a carico dei datori di lavoro ed in egual misura a carico degli operai, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione indicati nel primo comma di questo articolo.
Le modalità per la ripartizione tra le Organizzazioni sindacali contraenti delle quote di adesione contrattuale sono regolate da apposite convenzioni.

Nota a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto che con il comma 1 del presente articolo non si è inteso in alcun modo derogare a quanto stabilito dall'art. 36 del contratto collettivo nazionale 1 luglio 2014 *in materia di quote di adesione contrattuale di competenza nazionale e, pertanto, le aliquote sopra indicate sono così determinate all'esclusivo fine di garantire una parità di gettito in seguito all'introduzione della nuova base di calcolo. A tal fine, qualora a livello nazionale venga ridefinita la misura delle quote di adesione contrattuali nazionali, le parti firmatarie del presente accordo si impegnano a ridefinire le aliquote indicate nel presente articolo.*

Art. 22
QUOTE SINDACALI

Ai sensi dell'art. 37 del c.c.n.l. 1 luglio 2014, è confermata la facoltà degli operai di cedere mediante deleghe, alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Associazioni stipulanti il c.c.n.l. indicato, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti per gratifica natalizia effettuati a favore degli operai medesimi presso la Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna, in conformità ai criteri e con le modalità stabiliti dall'Accordo nazionale 16 maggio 1973 e dalla convenzione prevista al punto 6 dell'Accordo medesimo.

Art. 23
ASSEMBLEE

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 104 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 resta confermato che i lavoratori che prestano la loro opera nelle unità produttive con più di 15 dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea, nei luoghi di lavoro, per la trattazione di materia di interesse sindacale e del lavoro, nei limiti di dodici ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Art. 24
AZIONI PER FAVORIRE L'ACCOGLIENZA E L'INTEGRAZIONE

Le parti ritengono essenziale sviluppare in sinergia con la Provincia di Bologna ed i Comuni del Territorio politiche tese a favorire la soluzione dei problemi abitativi legati alla mobilità dei lavoratori, non residenti, nazionali e stranieri, fortemente presenti nei cantieri della provincia di Bologna. In questo ambito le parti concordano:

* Che vista la carenza di alloggi o residenze temporanee in affitto nella Provincia di Bologna, con riferimento agli appalti pubblici di lavori di importo superiore ai 27,5 milioni di Euro, la committenza pubblica preveda in sede di capitolato di appalto la realizzazione o la disponibilità di alloggiamenti per i lavoratori alle dipendenze dell'impresa aggiudicataria e delle imprese subappaltatrici. Gli alloggiamenti dovranno rispettare le direttive predisposte dalla Regione Emilia Romagna;
  Gli accordi quadro di cui all'articolo 26 conterranno previsioni relative alle condizioni di alloggiamento del personale dipendente sopra richiamato.
* Di sostenere i progetti presentati dalle imprese anche tramite il Collegio Costruttori nell'ambito dei programmi di intervento previsti per la promozione della realizzazione di servizi abitativi e alloggi da utilizzare in affitto a prezzi calmierati;
* Che sia opportuno sostenere la promozione di progetti di agenzie per l'affitto predisposte dagli enti pubblici; in quest'ambito le parti ritengono possibile anche la partecipazione dei propri enti bilaterali.

Art. 25
MERCATO DEL LAVORO E FORMAZIONE

– **Lotta al lavoro nero e alla concorrenza sleale**

La lotta al lavoro nero, al lavoro irregolare, all'evasione contributiva e retributiva è punto essenziale dell'iniziativa delle parti firmatarie del presente accordo, che a tal fine si impegnano a definire un aggiornamento del *"Protocollo d'intesa sullo sviluppo del settore delle costruzioni edili a Bologna con la finalità di combattere la concorrenza sleale, il lavoro abusivo e irregolare"* già definito nel contratto integrativo provinciale 22 dicembre 1997. Le parti convengono altresì sull'opportunità di avviare iniziative al fine di combattere come forma di concorrenza sleale l'utilizzo improprio ed illegale di forme di parasubordinazione e di lavoro autonomo che si collochino al di fuori della normativa vigente in materia e delle previsioni contrattuali.

– **Inserimenti lavorativi ed attività formative**

La forte destrutturazione del sistema delle imprese locali ha tra le sue motivazioni anche una difficoltà a reperire risorse umane professionalmente formate da inserire nei propri organici.
L'obiettivo di consolidare ed estendere il numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato dal sistema delle imprese locali passa anche attraverso la realizzazione di progetti di inserimento di manodopera proveniente da altre aree del paese con alti tassi di disoccupazione o da paesi esteri comunitari o extracomunitari.
Le parti si impegnano a realizzare uno o più progetti di inserimento al lavoro di un numero almeno pari a 30-50 operai cadauno; l'inserimento avverrà nelle varie mansioni. Tali progetti di inserimento, che potranno avere anche ambito intrerprovinciale o regionale, si avvarranno di percorsi formativi definiti ed eseguiti dall'IIPLE o da altri soggetti in collaborazione con l'IIPLE. I progetti formativi potranno essere realizzati a partire da un primo pacchetto formativo svolto anche presso il territorio di residenza dei corsisti per poter poi essere completato con una parte pratica presso le aziende locali prima della assunzione a tempo indeterminato. Per la realizzazione di tali progetti si potrà fare riferimento a finanziamenti pubblici e degli enti paritetici di emanazione contrattuale ed a contributi delle imprese che attiveranno gli inserimenti lavorativi.

– **Formazione continua**

Le parti convengono sull'importanza della formazione continua in edilizia, ai fini del miglioramento della sicurezza sul lavoro, dell'acquisizione ed arricchimento di competenze professionali e dell'adeguamento delle diverse professionalità all'innovazione dei processi e del prodotto.
A tal fine i dipendenti impegnati nei cantieri e nei servizi tecnici collegati ai cantieri, assunti a tempo pieno ed indeterminato che possano vantare almeno tre anni di anzianità effettiva ed ininterrotta presso la medesima impresa, matureranno a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, un credito formativo pari a 6 ore per ogni ulteriore anno di anzianità effettiva ed ininterrotta, per la frequenza di specifici corsi.
I corsi potranno essere aziendali o interaziendali. I corsi aziendali potranno essere:

a) promossi e realizzati dalle singole aziende in collaborazione con l'IIPLE;
b) promossi e realizzati dalle aziende autonomamente qualora l'IIPLE non sia in grado di soddisfare le esigenze formative aziendali, dandone comunque comunicazione preventiva all'IIPLE;

Rientrano nella previsione contrattuale anche le attività formative che le aziende, per particolari esigenze, intendano attuare inviando i singoli dipendenti a corsi promossi da soggetti esterni. In tale caso le aziende ne daranno comunque comunicazione preventiva all'IIPLE.
I corsi interaziendali saranno promossi e realizzati con o dall'IIPLE.
I corsi in esame si svolgeranno in orario di lavoro, in aggiunta a quelli previsti come obbligatori dalla legislazione vigente e dal contratto collettivo nazionale.
I corsi di cui al presente articolo dovranno essere attinenti alla sicurezza sul lavoro, all'acquisizione ed arricchimento di competenze professionali e all'adeguamento delle diverse professionalità all'innovazione dei processi e del prodotto del settore edile e non dovranno comportare un impegno, in orario di lavoro, superiore al credito formativo maturato e comunque a 24 ore in ragione d'anno. L'eventuale parte eccedente del corso potrà essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro.
Il contenuto dei corsi deve essere coerente con le esigenze tecnico produttive e le metodologie di lavoro dell'impresa e deve essere individuato d'intesa fra il lavoratore interessato e l'azienda.
Le ore di credito formativo non usufruite nell'anno potranno essere cumulate per gli anni successivi e non potranno essere convertite in permessi, né daranno diritto alla corresponsione di elementi economici per la parte eventualmente non utilizzata.
Il lavoratore che partecipa ai corsi interaziendali promossi dall'IIPLE di cui al presente articolo è tenuto a fornire all'impresa il programma del corso, il certificato di iscrizione e l'attestazione di frequenza, rilasciati dall'Istituto.
Al termine del corso, l'IIPLE rilascerà al lavoratore un attestato formativo. Qualora, nei casi previsti dal presente articolo, i corsi siano realizzati dalle Aziende in forma autonoma e comunque senza la collaborazione dell'IIPLE, l'attestato formativo dovrà essere rilasciato dal datore di lavoro.
Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si rimanda all'art. 91 del contratto collettivo nazionale 19 aprile 2010.

Art. 26
ACCORDI QUADRO PER I GRANDI CANTIERI

Le parti convengono sulla opportunità che, per i cantieri di opere pubbliche, anche in concessione, relativi a lavori di importo superiore a 10 milioni di Euro, le parti firmatarie del presente accordo e le imprese aggiudicatarie definiscano un accordo quadro prima dell'apertura del cantiere. Saranno oggetto di tale accordo le problematiche relative alla sicurezza, al controllo degli accessi ai cantieri, alle condizioni e all'ambiente di lavoro, nonché i particolari disagi di lavoro, di trasporto e di trasporto in galleria, le modalità di alloggiamento degli operai dell'impresa aggiudicataria e delle imprese subappaltatrici e la formazione erogata dall'IIPLE eventualmente necessaria alle maestranze impegnate nell'opera. Tali accordi potranno riguardare anche le grandi opere già aggiudicate ed avviate.
L'accordo quadro di cui al presente articolo potrà intervenire anche in attuazione degli accordi ex art. 113 del c.c.n.l. 1 luglio 2014 e successive modificazioni ed integrazioni, relativo alla concertazione per le grandi opere.

Art. 27
MISURE A FAVORE DELLA RESIDENZIALITÀ DELLA MANODOPERA STRANIERA ED EXTRA-REGIONALE

Le parti concordano che la ormai strutturale carenza di manodopera costituisce causa frenante per uno sviluppo qualificato del settore edile a Bologna. Si ritiene pertanto necessario individuare misure che incentivino l'ingresso e la permanenza nella Provincia di Bologna di lavoratori provenienti da altre regioni e dall'estero con particolare riferimento ai problemi abitativi.
Si individuano le azioni positive di seguito specificate.

a) Sostegno al trasferimento della propria residenza nella provincia di Bologna

Si conviene di affidare alla Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna lo studio della fattibilità di una prestazione temporanea o una-tantum in favore dei lavoratori operai che trasferiscano, a seguito di assunzione, la loro residenza nella Provincia di Bologna, alle seguenti condizioni:

- Al momento dell'assunzione i lavoratori devono risultare residenti, da almeno 24 mesi, all'estero o in località distante almeno 200 chilometri dal luogo di assunzione, come risultante dalla lettera di assunzione;
- Il luogo di assunzione, inteso come luogo abituale di lavoro, deve essere sito nella Provincia di Bologna;
- L'assunzione deve avvenire da parte di impresa iscritta alla Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna da almeno 3 anni edili ed in regola con gli adempimenti contributivi nei confronti della Cassa Edile medesima;
- L'agevolazione deve essere attribuita subordinatamente al superamento del periodo di prova da parte del lavoratore e a condizione che il rapporto di lavoro, al momento della domanda, sia in essere da almeno 2 mesi;

Ai fini delle necessarie verifiche, il lavoratore dovrà fornire alla Cassa Mutua Edile la documentazione necessaria ad attestare la sussistenza delle condizioni sopra citate.
La prestazione di cui al presente paragrafo, la cui misura, modalità di accesso ed attuazione verranno definite con separate intese, viene finanziata attraverso il Fondo Attuazione Nuovi Servizi.

b) ***Individuazione di progetti di edilizia residenziale pubblica agevolata da destinare alle necessità alloggiative dei dipendenti del settore nella provincia di Bologna – Partecipazione all'agenzia per l'affitto.***

Le parti concordano sulla opportunità di proseguire con l'esperienza avviata con l'accordo 7 dicembre 2005 finalizzato alla presentazione di un'offerta, per il tramite della Cassa Muta Edile, per la partecipazione al concorso pubblico per "la selezione di operatori per la realizzazione e la gestione di alloggi in locazione convenzionata", in attuazione del progetto "Case in locazione per i lavoratori". Qualora si presentassero analoghe possibilità, le parti individuano nella Cassa Mutua Edile, ente paritetico del settore con caratteristiche di mutualità, sulla base di specifiche intese fra le parti firmatarie del presente accordo, il soggetto attraverso cui promuovere interventi sulle politiche abitative rispondenti alle necessità delle imprese e dei lavoratori edili della provincia di Bologna, quali, a titolo esemplificativo, la partecipazione all'Agenzia per l'Affitto promossa da Enti Pubblici della provincia di Bologna.

Art. 28
CONTRASTO ALLA CONCORRENZA SLEALE E AL LAVORO ABUSIVO E IRREGOLARE - MISURE A SOSTEGNO DELLA QUALITÀ DELLA FILIERA PRODUTTIVA DELL'EDILIZIA. TESSERA DI RICONOSCIMENTO DEL LAVORATORE EDILE.

Per agevolare le imprese nelle necessarie verifiche volte ad evitare le sanzioni di legge nonché a limitare il rischio di responsabilità solidale nei confronti dei propri subappaltatori, con decorrenza 1 gennaio 2007, la Cassa Mutua Edile emetterà delle tessere di riconoscimento con fotografia relative agli operai ad essa iscritti. La tessera dovrà riportare i dati anagrafici del lavoratore a cui si riferisce, il numero di matricola di iscrizione alla Cassa Edile e la ragione sociale dell'impresa di cui questi è dipendente.
L'operaio sarà tenuto a conservare con cura la tessera e ad esibirla in caso di richiesta da parte di incaricati del committente, dell'appaltante o del subappaltante, nonché del coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Qualora la tessera di riconoscimento vada smarrita o distrutta, l'operaio sarà tenuto a darne immediata comunicazione al datore di lavoro che informerà del fatto la Cassa Edile al fine dell'emissione di un duplicato.
All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio sarà tenuto a consegnare la tessera al proprio datore di lavoro che provvederà a restituirla alla Cassa Edile.

Art. 29
INSCINDIBILITÀ E CORRELATIVITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Rimangono ferme la inscindibilità e la correlatività delle disposizioni relative agli istituti contrattuali.

Art. 30
DECORRENZA E DURATA

Il contratto provinciale integrativo del contratto collettivo nazionale 1 luglio 2014 non potrà essere rinnovato prima del 31 dicembre 2017, fatte salve diverse determinazioni che potranno essere assunte a livello nazionale dalle parti sociali.
Sono in ogni caso fatte salve le diverse decorrenze e durate stabilite nei singoli articoli del presente contratto.
Le parti del contratto integrativo provinciale 26 settembre 2013 non modificate dal presente accordo si intendono qui recepite e confermate.

Letto, confermato e sottoscritto.

P. ANCEBOLOGNA - Collegio Costruttori Edili

P. F.I.L.L.E.A. – C.G.I.L. della provincia di Bologna

P. F.I.L.C.A. – C.I.S.L. della provincia di Bologna

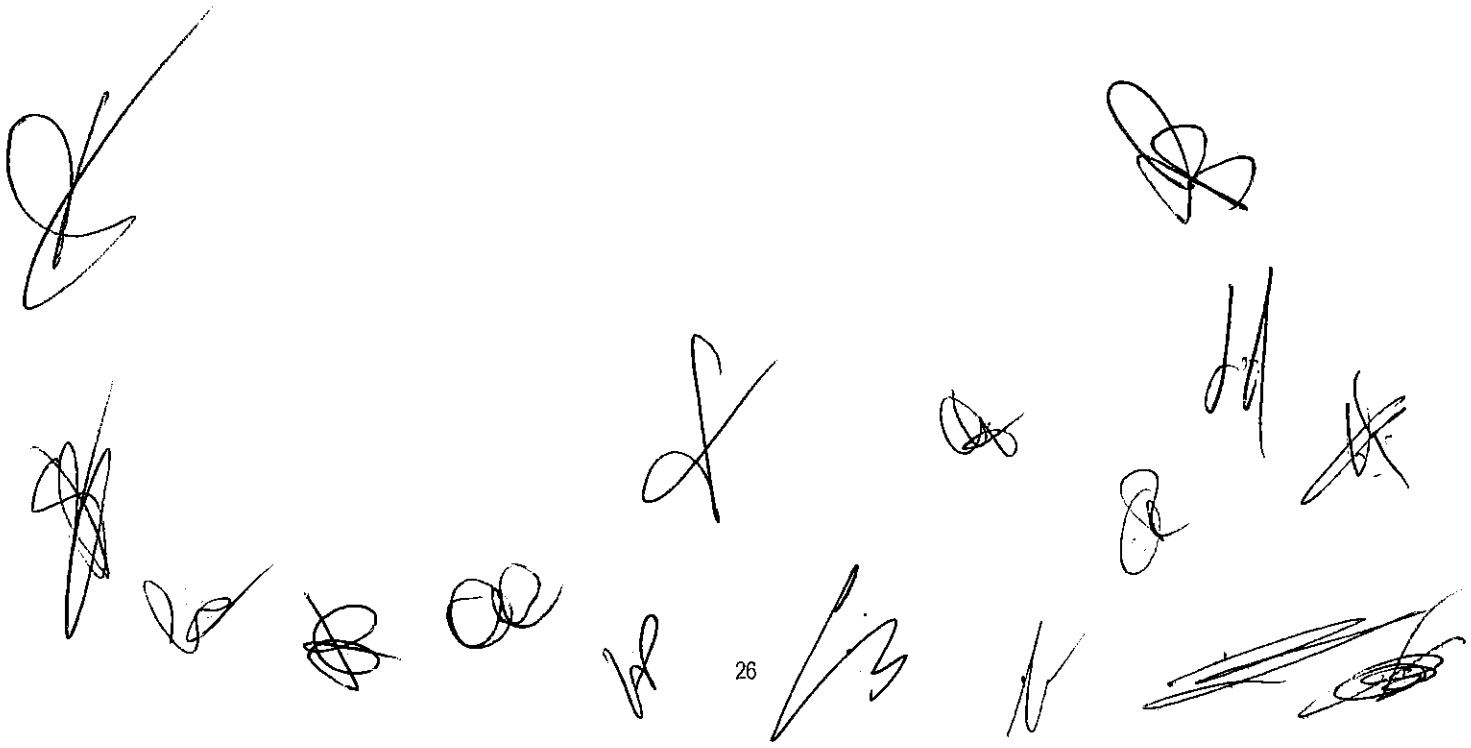
P. Fe.N.E.A.L. – U.I.L. della provincia di Bologna

Allegati al contratto integrativo provinciale

ALLEGATO I: Misure per favorire la produttività del lavoro dipendente operaio nel settore edile 26
ALLEGATO II: Assistenza sanitaria integrativa per gli impiegati del settore 27
ALLEGATO A: Comitato Paritetico Territoriale 28
ALLEGATO B: Verbale di accordo per la regolamentazione delle modalità di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni alle imprese edili e per la costituzione e la regolamentazione del sistema dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali dell'edilizia nella Provincia di Bologna 30
ALLEGATO C: Protocollo d'intesa per l'operatività degli enti bilaterali nel territorio di Bologna 34
ALLEGATO D: Modello di dichiarazione di avvenuta effettuazione della verifica aziendale ai fini della determinazione dell'elemento variabile della retribuzione (art. 7 CCIPL) 37
ALLEGATO E: Riduzione contributiva cassa edile per le aziende regolari e per l'assunzione di determinate categorie di lavoratori . 38

ALLEGATO I:
Misure per favorire la produttività del lavoro dipendente operaio nel settore edile

Le Parti concordano che le attuali condizioni del mercato dell'edilizia nella nostra realtà territoriale richiedono l'individuazione di nuovi istituti contrattuali e modalità organizzative e gestionali del lavoro che favoriscano la condivisione di obiettivi comuni fra lavoratori e datori di lavoro e fra i diversi protagonisti della filiera edile (committenti, progettisti, imprese esecutrici, imprese specialistiche) per la crescita della competitività aziendale e per rafforzare la presenza nel mercato.
Le Parti auspicano che le rispettive organizzazioni nazionali possano avviare un processo di revisione della retribuzione di produttività del lavoro dipendente delle imprese strutturate in un quadro di obiettivi condivisi di carattere economico e produttivo, ciò al fine di invertire l'attuale tendenza che vede il mercato privilegiare le imprese non strutturate in termini di organizzazione e occupazione, a danno di quelle strutturate che ricorrono al lavoro dipendente.
Le Parti ritengono che gli obiettivi di cui sopra possano essere raggiunti attraverso l'ulteriore riduzione del cuneo contributivo e fiscale in relazione a specifici elementi della retribuzione collegati alla produttività e alla qualità del lavoro subordinato, la cui attuazione, nel nostro settore, dovrà avvenire nell'ambito della contrattazione territoriale di secondo livello, tenendo conto delle peculiarità del tessuto produttivo del territorio e delle dimensioni e delle capacità produttive delle singole imprese.
Le Parti concordano sulla necessità di valorizzare la retribuzione di produttività come elemento caratterizzante del secondo livello contrattuale territoriale. Alla luce dell'evoluzione della normativa di riferimento collegata alle agevolazioni fiscali nei confronti dei lavoratori, si conviene di esaminare l'opportunità di introdurre, su richiesta delle imprese interessate, premi di produttività di livello aziendale entro un quadro di regole definite a livello territoriale che stabiliscano le condizioni di attribuzione del premio medesimo sulla base di meccanismi obiettivamente verificabili e compatibili con l'agevolazione fiscale citata.
Le Parti promuoveranno l'innovazione organizzativa, gestionale e produttiva del settore attraverso l'uso di prodotti e procedure costruttive di qualità e il ricorso a modalità produttive improntate all'innovazione tecnologica e digitale.



ALLEGATO II:
Assistenza sanitaria integrativa per gli impiegati del settore

Le parti convengono sull'opportunità di proporre alla Commissione Paritetica Nazionale istituita ai sensi dell'accordo 31/11/2005, lett. c, di estendere l'assistenza sanitaria integrativa (SaniCard) anche al personale impiegatizio del settore, così come tra l'altro previsto dal punto VI dell'accordo nazionale 29 gennaio 2002.

ALLEGATO A:
Comitato Paritetico Territoriale

Verbale di accordo – Atto costitutivo

Bologna, 29 luglio 1998

tra

Collegio Costruttori Edili ed Imprenditori Affini della Provincia di Bologna

e

FILLEA - CGIL della provincia di Bologna

FILCA - CISL della provincia di Bologna

FeNEAL - UIL della provincia di Bologna

Visto l'art. 88 del ccnl per i dipendenti delle imprese edili ed affini 5 luglio 1995 e le intese provinciali successive;

Visto il punto 1 dell'accordo 24 luglio 1997 che, con decorrenza 1° gennaio 1996, ha riconosciuto che le funzioni di Comitato paritetico territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro nell'edilizia di cui alla contrattazione nazionale e provinciale del settore e di cui all'art. 20 del D.lgs. 626/94 sono svolte dall'Istituto per l'Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Bologna e ha rimesso, con decorrenza 1 gennaio 1998, agli accordi fra le parti la disciplina delle materie trattate

Visti l'art. 20 del D.lgs 626 del 15 settembre 1994 e i DD.MM. 7 maggio 1997 e 6 agosto 1997.

Si conviene quanto segue

3) Con la sottoscrizione del presente verbale viene costituito il Comitato Paritetico Territoriale per le imprese edili ed affini della Provincia di Bologna:
   a) aderenti al Collegio Costruttori Edili ed Imprenditori Affini della Provincia di Bologna;
   b) che applicano il contratto nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini, sottoscritto dall'Ance e gli accordi provinciali sottoscritti dal Collegio Costruttori Edili ed Imprenditori Affini della Provincia di Bologna ed iscritte alla Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna;

   I requisiti a) e b) saranno valutati anche disgiuntamente per le imprese che non abbiano alle proprie dipendenze personale operaio;
4) L'efficacia dell'accordo 24 luglio 1997 cessa, relativamente alle parti firmatarie, alla data di sottoscrizione del presente verbale e la riunione per la sottoscrizione del presente verbale costituisce riunione di insediamento del Comitato Paritetico Territoriale per le imprese edili ed affini, di cui al punto precedente.
5) Il Comitato Paritetico Territoriale è composto da 3 membri designati dal Collegio Costruttori Edili ed Imprenditori Affini della Provincia di Bologna e 3 membri designati da Fillea - CGIL, Filca - CISL, Feneal - UIL della Provincia di Bologna.
   Le parti si daranno reciproca comunicazione delle designazioni entro 60 giorni dalla data odierna.
6) Al Comitato Paritetico Territoriale per le Imprese Edili ed Affini di cui al punto 1 sono attribuiti i seguenti compiti:
   a) Composizione di controversie tra le parti interessate (datore di lavoro, lavoratori o loro rappresentanti) nell'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza;
   b) Tenuta ed aggiornamento dell'elenco nominativo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
   c) Analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione delle imprese;

d) Promozione di iniziative formative concordate in favore dei soggetti di cui alla lettera c) realizzate dall'Istituto per l'Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Bologna che svolge le funzioni di Comitato Paritetico Territoriale Operativo per la Prevenzione Infortuni nell'edilizia della Provincia di Bologna.

Le parti convengono espressamente che il Comitato Paritetico Territoriale per le Imprese Edili ed Affini è l'unico competente a svolgere tali compiti per le imprese associate al Collegio Costruttori Edili della Provincia di Bologna o iscritte alla Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna nell'ambito del CCNL applicato alle singole imprese.

5) Modalità operative

5.1. Le riunioni del Comitato Paritetico Territoriale sono convocate su richiesta di una delle parti firmatarie con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Esso delibera con voto favorevole dei membri rappresentativi dei 4 soggetti firmatari.

Delle riunioni è redatto verbale a cura del servizio di segreteria.

5.2. In relazione alla composizione delle controversie, la parte che ricorre al Comitato ne informa senza ritardo le altri parti interessate. L'analisi della controversia non potrà superare i 30 giorni, entro i quali il Comitato delibera con le modalità di cui sopra.

Superati i 30 giorni senza che il Comitato deliberi validamente sulla controversia, le parti si considerano libere nella loro iniziativa.

5.3. Per le attività relative all'analisi dei fabbisogni formativi ed alla promozione di iniziative formative di cui al precedente punto 4, lett. c) e d), il Comitato si raccorderà con l'Istituto per l'Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Bologna che svolge le funzioni di Comitato Paritetico Territoriale Operativo per la Prevenzione Infortuni nell'edilizia della Provincia di Bologna.

5.4. La sede del Comitato Paritetico Territoriale è stabilita presso la sede della Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna, Piazza Malpighi 6, 40123 – Bologna, ed i compiti di segreteria saranno svolti dalla medesima.

6) In coerenza con quanto previsto dall'accordo 24 luglio 1997, la cui efficacia cessa, relativamente alle parti firmatarie, alla data di sottoscrizione del presente verbale, le parti attribuiscono all'Istituto per l'Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Bologna le funzioni di Comitato Paritetico Territoriale Operativo per la Prevenzione Infortuni nell'edilizia della Provincia di Bologna che, in quanto tale svolge tutti gli interventi operativi nel campo della formazione e/o dei servizi alle imprese in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro in edilizia nella provincia di Bologna;

Il Comitato di cui al punto 1) ed il Comitato Operativo di cui al presente punto costituiscono un sistema unico ed inscindibile per la sicurezza nel settore delle costruzioni edili nella Provincia di Bologna;

7) Le funzioni e le attività di cui al precedente punto 6) sono finanziate dal contributo ordinario per la formazione e la sicurezza di cui alla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa provinciale del settore edile (accordo 22 dicembre 1997 per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro integrativo del ccnl 5 luglio 1995 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili della provincia di Bologna), versato dalle imprese alla Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna nella sua qualità di ente esattore in nome e per conto dell'Istituto professionale dei lavoratori edili della Provincia di Bologna, nonché da altri eventuali proventi derivanti dalle attività formative e/o da interventi nei luoghi di lavoro, svolte con contributo a carico dei partecipanti alle iniziative;

Le funzioni e le attività sono finanziate e regolamentate con appositi accordi che costituiranno parte integrante ed inscindibile della presente intesa.

Nel caso sia richiesta alle imprese una dichiarazione di adesione al Comitato Paritetico Territoriale per le imprese edili ed affini della provincia di Bologna, la dichiarazione stessa è rilasciata dal Comitato medesimo secondo modalità definite dalle parti.

Letto, confermato e sottoscritto

ALLEGATO B:
VERBALE DI ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLE MODALITÀ DI ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA INTERNI ALLE IMPRESE EDILI E PER LA COSTITUZIONE E LA REGOLAMENTAZIONE DEL SISTEMA DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALI DELL'EDILIZIA NELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Bologna, 27 luglio 2000

tra

Collegio Costruttori Edili ed Imprenditori Affini della Provincia di Bologna

e

FILLEA - CGIL della provincia di Bologna
FILCA - CISL della provincia di Bologna
FeNEAL - UIL della provincia di Bologna

- Visti gli artt. 18 e 19 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n° 626, come modificato dal Decreto Legislativo 19 marzo 1996, n° 242;
- Visto l'accordo interconfederale 22 giugno 1995, recante "Regolamento per la designazione del rappresentante per la sicurezza";
- Visto l'art. 89 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 luglio 1995 per i dipendenti delle imprese edili ed affini;
- Visto l'art. 13 del contratto integrativo 22 dicembre 1997 che prevede la mutualizzazione degli oneri derivanti dall'istituzione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

PREMESSO CHE

1. L'art. 18 del D.Lgs. 626/94 prevede che "nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo";
2. L'art. 89 del C.C.N.L. 5 luglio 1995 dispone che "in mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale; gli accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità".
3. Lo stesso art. 89 di cui al punto precedente dispone che gli accordi locali regolamentino la mutualizzazione degli oneri derivanti dall'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali,
4. Con accordo 29 luglio 1998 è stato costituito il Comitato Paritetico Territoriale per le imprese edili ed affini della Provincia di Bologna per le imprese aderenti al Collegio Costruttori o comunque iscritte alla Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna (di seguito denominato semplicemente Comitato Paritetico Territoriale), che svolge anche i compiti di tenuta ed aggiornamento dell'elenco nominativo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
5. L'accordo interconfederale 22 giugno 1995 fra Confindustria, CGIL, CISL e UIL prevede, al paragrafo 1.1, che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali facciano riferimento, nell'espletamento delle loro funzioni, all'Organismo paritetico provinciale (da noi Comitato Paritetico Territoriale, in attesa della realizzazione operativa delle intese relative al C.T.P.O.);

Si conviene quanto segue

1. *Destinatari*

Il presente accordo si applica:

- alle imprese che, aderenti al Collegio Costruttori Edili di Bologna, o comunque iscritte alla Cassa Mutua Edile di Bologna, operino nell'ambito territoriale della Provincia di Bologna e che, pertanto, siano aderenti al Comitato Paritetico Territoriale per le imprese edili ed affini della Provincia di Bologna costituito con accordo 29 luglio 1998.
- Alle imprese non iscritte alla Cassa Mutua Edile di Bologna operanti nella Provincia di Bologna, limitatamente alla verifica degli adempimenti relativi alla sicurezza nei cantieri in cui esse operano.

2. *Diffusione e promozione dell'accordo*

Il presente accordo sarà diffuso ad aziende e lavoratori per tramite del C.T.P. che, come previsto dall'accordo costitutivo, provvederà anche alla costituzione dell'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le imprese fino a 15 dipendenti, che alla data del della stipula del presente accordo e successivamente risultino non avere al proprio interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sono aderenti al sistema dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Resta salva la facoltà dei lavoratori di tali imprese di eleggere anche successivamente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno all'azienda.

Sono nulle le elezioni e designazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza avvenute successivamente alla data di firma

del presente accordo che non si siano svolte con le modalità e le procedure previste dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e dal CCNL 5 luglio 1995 e successivi aggiornamenti e di seguito riportati negli articoli 3, 4 e 5:

3. *Elezioni dei rappresentanti per la sicurezza interni alle aziende con non più di 15 dipendenti*

I lavoratori e/o le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo indicono l'assemblea per l'elezione del rappresentante per la sicurezza interno all'azienda. L'assemblea deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ricevuto il maggior numero di voti espressi.
Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.
Hanno diritto di voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato che prestano la propria opera nell'azienda od unità produttiva. La durata dell'incarico è triennale.
Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro, anche tramite il Collegio Costruttori Edili, comunicano al Comitato Paritetico Territoriale il nominativo eletto, ai fini della tenuta dell'elenco nominativo di cui all'art. 2.

4. *Designazione od elezione dei rappresentanti per la sicurezza interni alle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti*

All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati per l'elezione della RSU e la procedura di elezione applicata è la stessa prevista dagli accordi vigenti per la elezione delle RSU.
Nei casi in cui, alla data di firma del presente accordo, siano già costituite le RSU e non siano stati eletti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, entro 60 giorni dalla data di firma del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.
Nei casi non siano ancora state costituite le RSU e operino le RSA o comunque manchino le rappresentanze sindacali in azienda, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletti con la procedura prevista dall'art. 3 per le imprese con un massimo di 15 dipendenti, su iniziativa dei lavoratori e/o delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.
Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato al datore di lavoro e/o alla direzione aziendale e, da questa, al Comitato Paritetico Territoriale anche tramite il Collegio Costruttori Edili ai fini della tenuta dell'elenco nominativo di cui all'art. 2.
In caso di dimissioni delle RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino alla nuova elezione, e comunque non oltre 60 giorni. I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata di tre anni.

5. *Numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni all'azienda.*

Per le aziende o unità produttive fino a 200 dipendenti può essere eletto o designato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Per le aziende o unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti possono essere eletti o designati tre rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
Per le aziende o unità produttive oltre i 1.000 dipendenti possono essere eletti o designati sei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

6. *Determinazioni in merito agli ambiti territoriali di riferimento e all'elezione dei rappresentanti per la sicurezza territoriali*

Le Organizzazioni Sindacali indiranno le assemblee per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali nelle aziende con un massimo di 15 dipendenti che risultino non avere i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni all'azienda, in base all'anagrafe di cui all'art 2. Le assemblee possono essere aziendali o interaziendali per aziende operanti nello stesso ambito territoriale.
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, per candidature concorrenti proposte dai lavoratori e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.
Hanno diritto di voto tutti i lavoratori, in campo provinciale, iscritti a libro matricola delle imprese fino a 15 dipendenti che non abbiano al loro interno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e che abbiano sede nell'ambito territoriale interessato alle elezioni.
In ogni assemblea verrà individuato il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale della votazione. Il verbale è comunicato senza ritardo alle Organizzazioni Sindacali firmatarie che provvederanno, sulla base dei singoli verbali, alla stesura di un verbale riassuntivo che dovrà essere trasmesso al Comitato Paritetico Territoriale; tale verbale dovrà contenere per ogni eletto la quantificazione del tempo lavorativo a disposizione. Il C.T.P. dovrà verificare la compatibilità tra le risultanze dei verbali e le risorse disponibili nell'ambito del tetto dello 0,15%.
Risulteranno eletti, i candidati che avranno ricevuto il maggior numero di voti espressi. L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati.
Il Comitato Paritetico Territoriale comunicherà tempestivamente alle imprese interessate i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale competenti.
Per ogni impresa e, comunque, per tutte le imprese nell'ambito dello stesso cantiere, gli RLST competenti saranno un massimo di due.

Nelle imprese con più di 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve essere eletto/designato nell'ambito delle R.S.U., ai sensi dell'art. 4 del presente accordo.
Le imprese con più di 15 dipendenti sono considerate aderenti al sistema degli RLST solo nel caso non siano state costituite le R.S.U. e i lavoratori non abbiano proceduto all'elezione del/dei rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza ai sensi dell'art. 18, comma 3, del D.Lgs. 626/94, e degli articoli 3 e 4 del presente accordo. Qualora successivamente si costituiscano le R.S.U., il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere designato nell'ambito delle stesse R.S.U.

7. Funzioni ed obblighi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali svolgeranno le proprie funzioni esclusivamente con riferimento alle imprese aderenti al sistema dei rappresentanti per la sicurezza territoriali sulla base dei compiti previsti dal Decreto Legislativo 626/94, come modificato dal Decreto Legislativo 242/96, dal Decreto Legislativo 494/96, come modificato dal Decreto Legislativo 528/99, nonché sulla base delle norme contrattuali vigenti.
In particolare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali dovranno:

- Essere consultati preventivamente e tempestivamente dalle imprese in ordine alla valutazione dei rischi nell'azienda o unità produttiva. A tal fine le imprese soggette alla redazione del documento di cui all'art. 4 comma 2 del D.Lgs. 626/94, e che non vi abbiano già provveduto alla data di sottoscrizione del presente accordo, dovranno consentire l'esame della bozza di detto documento presso la sede aziendale o inviarla, anche tramite il Collegio Costruttori Edili, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.
- Essere consultati in merito alla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori. A tal fine le imprese dovranno inviare, anche tramite il Collegio Costruttori Edili, l'elenco dei lavoratori designati ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.
- Essere consultati dai datori di lavoro preventivamente all'accettazione del piano di sicurezza e coordinamento, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 494/96 e successive modifiche.
- Ricevere dalle Imprese, anche tramite il Collegio Costruttori Edili, almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori nei cantieri, copia del piano di sicurezza e coordinamento di cui all'art. 12 del D.Lgs. 494/96, e successive modifiche, redatto dal coordinatore per la progettazione, nei casi previsti dall'art. 4 comma 3 dello stesso D.Lgs. 494/96;
- Ricevere dalle imprese, anche tramite il Collegio Costruttori Edili, almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori nei cantieri, copia del piano operativo di sicurezza di cui all'art. 2, comma 1, lettera f-ter) del D.Lgs 494/96 e successive modifiche. Le Imprese potranno, per esigenze specifiche, concordare con gli RLST l'esame, entro lo stesso termine, di detto piano presso la sede aziendale.
- Partecipare alla riunione periodica dei rischi di cui all'art. 11 del D.Lgs 626/94 e, nei casi di necessità, chiederne la convocazione al datore di lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 1, D.Lgs. 494/96 e successive modifiche.

Tutti gli adempimenti a carico delle imprese di cui ai punti precedenti si avviano con inoltro presso la sede degli RLST della documentazione relativa con raccomandata con ricevuta di ritorno o con raccomandata a mano.
L'attività di conoscenza, di consultazione e di formulazione dei pareri sopra richiamati, nonché di quelli previsti dall'art. 19 del Decreto Legislativo 626/94 e dall'art. 12 comma 4 del Decreto Legislativo 494/96, come modificato dal Decreto Legislativo 528/99, verrà svolta presso la sede della azienda o unità produttiva o presso altra sede concordata tra le parti volta per volta, ivi compresa la sede C.T.P.O
Per quanto di loro competenza, le Imprese dovranno attivare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali nei casi previsti dalla legge, direttamente, anche con l'assistenza del Collegio Costruttori, utilizzando gli appositi moduli che verranno predisposti dal Comitato Paritetico Territoriale.
I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali, per lo svolgimento delle loro funzioni, hanno diritto di accedere ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni. Ciò previa comunicazione preventiva alla impresa interessata.
Entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta, l'Impresa, anche tramite il Collegio Costruttori Edili, deve concordare l'appuntamento per l'accesso entro successivi 5 giorni.
Per i rapporti diretti con i lavoratori da parte degli RST valgono i principi generali previsti per le attività sindacali in genere.
Nel corso dell'accesso in azienda, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale hanno diritto, per l'espletamento delle proprie funzioni, di prendere visione del documento di valutazione dei rischi e del registro infortuni.
Nel caso di effettivo ed immediato pericolo per la sicurezza e salute dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali potranno accedere ai luoghi di lavoro senza osservare i termini e le modalità sopra stabiliti.
Tutti i casi di mancato accesso in azienda verranno riportati nella relazione semestrale di cui all'art. 11.
Le parti convengono espressamente che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali, in occasione dell'esercizio delle loro funzioni, non potranno svolgere alcuna attività di natura sindacale.
Nello svolgimento delle loro funzioni i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali potranno avvalersi del supporto tecnico del Comitato Paritetico Territoriale Operativo.

8. Requisiti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali

Le parti convengono espressamente che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali dovranno avere le conoscenze necessarie per un corretto svolgimento delle loro funzioni.
A tal fine dovranno aver frequentato appositi corsi di formazione in materia di sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro e dovranno frequentare specifici corsi di aggiornamento promossi dall'Istituto Professionale Edile nella sua qualità di Comitato Paritetico Territoriale Operativo.

9. *Rimborso alle imprese delle ore di permesso per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni alle aziende*

Per le ore di permesso richieste ed effettivamente utilizzate successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali per l'espletamento delle loro funzioni, e retribuite dall'azienda, le Imprese aderenti al Comitato Paritetico Territoriale, costituito con accordo 29/7/1998, possono presentare al Comitato Paritetico Territoriale richiesta di rimborso utilizzando un apposito modulo, che verrà predisposto allo scopo, allegando allo stesso la copia della richiesta di permessi retribuiti contenente l'indicazione dell'effettivo utilizzo dei permessi da parte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

L'impresa deve presentare la domanda di rimborso al Comitato Paritetico Territoriale entro sessanta giorni di calendario dal giorno dell'effettivo utilizzo del permesso per il quale viene chiesto il rimborso.

Accertato il diritto al rimborso dei permessi, il Comitato Paritetico Territoriale darà mandato alla Cassa Mutua Edile per l'effettuazione del rimborso all'Impresa richiedente.

La Cassa Mutua Edile effettuerà il rimborso esclusivamente in favore delle imprese che risultino in regola con i versamenti e gli accantonamenti che le disposizioni contrattuali nazionali e provinciali dispongono di eseguire alla Cassa Edile.

Per l'anno 2000 e fino a modifiche intervenute in seguito alle verifiche annuali, l'importo convenzionale da rimborsare alle imprese per ogni ora di permesso retribuito effettivamente utilizzato dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, è stabilito in L. 10.000.

In base a verifiche annuali, verrà determinato l'importo convenzionale da rimborsare alle imprese per ogni ora di permesso retribuito effettivamente utilizzato dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali.

10. *Finanziamento dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali nonché del rimborso delle ore di permesso per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni alle aziende. Verifiche dell'attività degli RLST.*

L'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali ed il rimborso delle ore di permesso per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni alle aziende verranno finanziati attraverso il contributo istituzionale Cassa Edile, mediante la destinazione di una quota di detto contributo, come previsto dal C.I.P.L., in vigore.

La quota per il finanziamento del sistema R.L.S.T. è pari allo 0,15% ed è ricompresa nel contributo istituzionale Cassa Edile conformemente a quanto previsto dal contratto integrativo provinciale 22 dicembre 1997.

Per il finanziamento del rimborso delle ore di permesso per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale è costituito presso la Cassa Edile un fondo "rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali" nel quale confluiscono le risorse accantonate dal 1998 al 31 marzo 2000 compreso, secondo quanto previsto dall'art. 13 p.to 2, pgr. 7, terzo asterisco del contratto integrativo provinciale 22.12.1997.

L'amministrazione della quota di contributo destinata al finanziamento dell'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e al rimborso delle ore di permesso per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza interni alle aziende, viene affidata al Comitato Paritetico Territoriale avvalendosi della struttura amministrativa della Cassa Mutua Edile.

Il pagamento degli oneri per il sistema R.L.S.T. avvera tramite rimborso diretto ai titolari del rapporto di lavoro di ogni R.L.S.T nelle quantità indicate dal verbale riassuntivo di cui all'art. 7 a fronte delle ricevuta liberatoria rilasciata dai titolari del rapporto di lavoro di ogni R.L.S.T.

Semestralmente verrà redatta e consegnata al C.T.P. documentazione quadro per la verifica dell'attività svolta.

Le verifiche sull'attività degli RLST avverranno semestralmente nel corso di apposite riunioni del C.T.P.

Le verifiche sull'attività degli R.L.S.T. e per l'erogazione dei rimborsi ai titolari dei rapporti di lavoro dovranno concludersi entro 60 giorni dalla ricezione, da parte del Comitato Paritetico Territoriale, dei documenti di cui ai capoversi precedenti[6].

11. *Composizione delle controversie*

Ogni controversia in merito all'applicazione del presente accordo sorta fra le Imprese ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali dovrà essere sottoposta al Comitato Paritetico Territoriale.

12. *Sede dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali*

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali avranno sede presso il Comitato Paritetico Territoriale Operativo, situato presso l'I.I.P.L.E. della provincia di Bologna Via del Gomito, 2

Letto, confermato e sottoscritto

[6] Comma aggiunto dall'accordo 26 settembre 2013 per il rinnovo del contratto integrativo provinciale.

ALLEGATO C:
Protocollo d'intesa per l'operatività degli enti bilaterali nel territorio di Bologna

tra

- ANCEBOLOGNA - Collegio Costruttori Edili, rappresentato dal Presidente Luigi Amedeo Melegari e da Mauro Vignoli, con l'assistenza di Carmine Preziosi, Lorenzo Desole, Gianluigi Laus;

e

- Feneal UIL della Provincia di Bologna, rappresentata da Riccardo Galasso;
- Filca CISL della Provincia di Bologna, rappresentata da Cristina Raghitta;
- Fillea CGIL della Provincia di Bologna, rappresentata da Maurizio Maurizzi;

si conviene quanto segue

1. SCENARIO ED OPERATIVITÀ DEGLI ENTI BILATERALI NEL TERRITORIO DI BOLOGNA

Dopo oltre 4 anni di crisi, le parti prendono atto del calo della base imponibile e dalla massa salari di riferimento nel settore edile a Bologna, calo quantificabile in circa il 40% (base 2008 su 2010) che ha un riflesso diretto sull'operatività degli Enti Bilaterali di emanazione contrattuale del territorio di Bologna, quali la Cassa Mutua Edile e l'IIPLE/CPTO, amministrati dalle parti firmatarie.

Le parti ribadiscono l'importanza del sistema bilaterale, quale strumento di attuazione delle politiche contrattuali e di regolamentazione del mercato del lavoro e si impegnano ad operare affinché venga rafforzato e valorizzato il sistema degli Enti Bilaterali, che rappresentano un indubbio valore aggiunto per il settore dell'edilizia ed una risorsa ai fini della qualificazione del settore.

In considerazione della grave crisi in cui versa il settore edile, che ha inevitabilmente avuto gravi ripercussioni anche sugli Enti Paritetici, le parti convengono sulla necessità di garantire una sempre maggiore efficienza degli stessi, a beneficio dei lavoratori e delle imprese ed un corretto rapporto tra costi e benefici.

A motivo di ciò, le parti confermano l'esigenza di procedere, previa attenta analisi delle voci di entrate e di uscita, ad un costante monitoraggio dell'andamento economico operativo e patrimoniale degli Enti, finalizzato a promuovere una razionalizzazione dei costi e ad adottare tutte le misure necessarie per perseguire l'obiettivo del pareggio di bilancio, anche attraverso sinergie e/o collaborazioni con Enti analoghi operativi nel territorio di Bologna.

2. CASSA MUTUA EDILE

La Cassa Edile costituisce lo strumento principale per il monitoraggio della presenza dei cantieri edili sul territorio provinciale e per attuare le scelte contrattuali e legislative finalizzate prioritariamente a combattere il fenomeno del lavoro abusivo ed irregolare nel settore edile del territorio (quali rilascio del DURC, la verifica della congruità e l'inserimento delle imprese irregolari in BNI), nonché per erogare prestazioni mutualizzate a lavoratori ed imprese.

Al fine di sostenere le funzioni ed i servizi richiamati, alcuni di particolare rilievo per la certificazione dell'affidabilità delle imprese del settore, le parti si impegnano a promuovere l'omogeneità operativa e funzionale delle Casse Edile operanti nella provincia di Bologna, attraverso accordi di collaborazione fra le Cassa Edili e la sottoscrizione di specifici protocolli d'intesa con le principali stazioni appaltanti pubbliche e private, affinché collaborino con le Casse Edili del territorio per verificare la regolarità delle imprese.

Le parti prendono atto, inoltre, del mutamento del settore e della trasformazione delle imprese anche in seguito alla lunga crisi economica e produttiva che ha colpito il settore e si impegnano a sviluppare un attento monitoraggio sulla compatibilità fra prestazioni in essere ed equilibrio economico/gestionale della Cassa Mutua Edile.

Le compatibilità di bilancio della Cassa Mutua Edile della provincia di Bologna con le finalità ad essa assegnate saranno verificate dalle parti con cadenza semestrale e, qualora necessario, le parti si impegnano ad intervenire per rimodulare la contribuzione esistente e/o per ridefinire l'assetto contributivo delle imprese.

Sul piano provinciale le parti si impegnano alla verifica dell'attuazione di quanto previsto nel protocollo nazionale d'intesa sugli Enti Bilaterali sottoscritto il 16 novembre 2010 da ANCE, Organizzazioni Cooperative e OO.SS. per promuovere a Bologna la costituzione di un sistema unitario delle Casse Edili.

Le parti si impegnano ad implementare interventi volti ad introdurre meccanismi incentivanti e premiali per ridurre la contribuzione alla Cassa Edile per le imprese regolari radicate nel territorio e ad agevolare, sul piano della contribuzione alla Cassa Mutua Edile, i nuovi rapporti di lavoro che riguardano lavoratori di età fino ai 29 anni compiuti e/o ultracinquantenni.

Le parti, infine, si impegnano ad esaminare modifiche statutarie che consentano di operare nella gestione finanziaria in modo

competitivo, sicuro e comunque in conformità a quanto previsto dallo statuto tipo delle Casse Edili elaborato dalla CNCE.

3. FORMAZIONE ED OPERATIVITÀ DI IIPLE/CPTO

Le parti confermano la propria comune volontà di continuare ad investire fortemente sulla formazione dei lavoratori del settore edile quale strumento fondamentale per la crescita professionale e personale delle risorse umane e per uno sviluppo qualitativo e competitivo delle imprese e attribuiscono alla formazione erogata dall'IIPLE un ruolo centrale per attenuare gli effetti negativi dell'attuale congiuntura economica.

Le parti confermano l'importanza della formazione obbligatoria pre-assuntiva di 16 ore, introdotta dalla contrattazione nazionale e rivolta agli operai di primo ingresso nel settore edile, quale momento determinante per l'acquisizione dei principi fondamentali relativi alla conoscenza del cantiere e del lavorare in sicurezza.

Sul piano della formazione le parti confermano le strategie in corso di attuazione e gestione, come nuove attività individuano:

- proseguire il percorso di istruzione e formazione professionale rivolto ai giovani. Nell'anno formativo 2013/2014 circa 50 giovani minorenni frequenteranno corsi presso l'IIPLE con il contributo della Provincia di Bologna e della Regione Emilia Romagna;
- promuovere iniziative per accrescere la professionalità degli imprenditori edili con costi diretti a carico delle imprese
- proseguire le iniziative formative rivolte al conseguimento di obblighi formativi per l'utilizzo di particolari macchinari nel settore edile (consolidamento attività campo prove);
- l'avvio della borsa lavoro, da gestire con metodologia in via di definizione da parte delle Parti Sociali (cfr. successivo punto n. 4);
- promozione di formazione nel campo dell'eco-building, della sicurezza statica, del risparmio energetico.

Le parti, al fine di attenuare le conseguenze occupazionali e sociali della crisi e a favorire comunque la ricollocazione del personale eventualmente espulso dal ciclo produttivo, realizzeranno le seguenti azioni positive:

a) interventi formativi, realizzati dall'IIPLE, finalizzati ad aggiornare e riqualificare le competenze professionali dei dipendenti operai ed impiegati coinvolti in misure di Cassa Integrazione Guadagni ordinaria per mancanza di lavoro e straordinaria per crisi, ristrutturazione e riconversione aziendale, nonché in favore dei dipendenti apprendisti sospesi dal lavoro per le medesime causali;

b) interventi formativi, realizzati dall'IIPLE, finalizzati ad aggiornare e riqualificare le competenze professionali dei dipendenti operai, impiegati e apprendisti espulsi dal ciclo produttivo in seguito alla crisi e/o per mancanza di lavoro che si trovino in stato di disoccupazione;

c) previsione di una prestazione Cassa Edile finanziata attraverso il Fondo Attuazione Nuovi Servizi, senza oneri aggiuntivi per le imprese, consistente in un rimborso spese forfetario in favore dei lavoratori (operai e operai apprendisti) di cui alle precedenti lettere a) e b), pari a 40 euro lordi per ogni giorno di frequentazione dei corsi di cui alle medesime lettere, condizionato all'effettiva frequentazione di almeno l'80% delle ore/corso programmate o, nel caso di cui alla precedente lett. a), calendarizzate nel periodo di effettiva permanenza del lavoratore in CIG; nel caso di cui la lettera b) qualora si dovesse verificare l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'effettiva frequentazione di almeno l'80% delle ore corso programmate sarà rapportata al periodo di disoccupazione.

Le azioni positive di cui sopra saranno oggetto di specifici accordi attuativi. Le previsioni di cui alla lett. c) potranno essere prorogate qualora le Parti dovessero verificare il protrarsi della situazione di crisi del settore edile; a tal fine le parti si impegneranno ad assumere determinazioni entro il 30.11.2013.

Con la finalità di promuovere una corretta programmazione delle attività formative di cui alla lett. a), le parti si adopereranno per favorire la comunicazione all'IIPLE del ricorso alla CIGO/CIGS per mancanza di lavoro da parte delle imprese e dei lavoratori.

4. BORSA LAVORO

Le parti, considerate le forti ripercussioni negative che l'attuale crisi economica sta avendo sugli assetti occupazionali, riconosciuto il ruolo fondamentale del fattore umano nelle attività edili, appurata l'esigenza di non disperdere le professionalità acquisite nel settore, concordano di sostenere ogni utile iniziativa diretta a favorire il rientro dei lavoratori nel mercato del lavoro, anche attraverso processi formativi di aggiornamento e accrescimento delle competenze.

Perciò le parti attribuiscono essenziale importanza al progetto "Borsa lavoro" che si pone l'obiettivo di facilitare e promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni.

A tal fine verrà costituito presso IIPLE un apposito sportello al servizio dei lavoratori e delle imprese aperto alle collaborazioni con il

collocamento pubblico e le Agenzie per il Lavoro in conformità con quanto previsto dagli ulteriori livelli contrattuali e/o allo schema di convenzione definito con la Regione Emilia Romagna o con altre Istituzioni Pubbliche competenti in materia di avviamento al lavoro.

5. SICUREZZA SUL LAVORO ED OPERATIVITÀ DI IIPLE/CPTO

Le parti riconoscono che l'informazione, la formazione e l'addestramento in materia di sicurezza e prevenzione infortuni, rivestono carattere prioritario nell'ambito delle politiche attive del lavoro e risultano essere fattori strategici indispensabili per il raggiungimento del comune e fondamentale obiettivo di migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ribadiscono, quindi, la centralità del momento formativo quale strumento idoneo a concorrere, fattivamente, al conseguimento di una corretta applicazione delle normative antinfortunistiche, di un puntuale utilizzo dei dispositivi di protezione individuale nonché di una adeguata e concreta cultura della sicurezza.

Le parti ritengono adeguato ed ottimale l'assetto organizzativo che vede il CPTO integrato all'interno dell'IIPLE.

Le parti ritengono positivo il contributo fornito dalla trasmissione televisiva "Edilizia Sicura", curata da IIPLE/CPTO, nello sviluppo della cultura, della sicurezza in edilizia ed alla riconoscibilità dell'operatività del sistema paritetico dell'edilizia nel territorio.

Le parti promuoveranno l'attivazione presso l'IIPLE/CPTO di un servizio di erogazione alle imprese di "consulenza di base" anche attraverso la visita in cantiere di incaricati del CPTO.

Esso avrà le seguenti caratteristiche:

- a richiesta delle imprese;
- limitato alla verifica della completezza delle misure predisposte dalle imprese, non finalizzato a sostituirsi ad esse nella definizione delle misure (PSC-POC e loro gestione) di loro competenza;
- con pagamento di un contributo differenziato fra impresa che versa alle casse o che non versa e maggiorato se la verifica comporta sopralluogo in cantiere da parte del tecnico incaricato.

Nessuna assunzione di responsabilità da parte del tecnico incaricato o del CTPO/IIPLE sul merito delle misure oggetto di verifica.

Sul piano delle ulteriori iniziative in materia di sicurezza nelle imprese, le parti si impegnano a promuovere:

- messa a punto di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) a misura di piccole e medie imprese;
- un sistema di miglioramento delle procedure di sicurezza basato sul metodo BBS (Behavior - Based Safety - sicurezza basata sul comportamento) organizzato a livello territoriale per le piccole e medie imprese con la finalità di migliorare i comportamenti individuali di sicurezza del personale impiegato nei cantieri a Bologna.

Letto, confermato e sottoscritto, Bologna, 26 settembre 2013

ALLEGATO D:
Modello di dichiarazione di avvenuta effettuazione della verifica aziendale ai fini della determinazione dell'elemento variabile della retribuzione (art. 7 CCIPL)

(Carta intestata dell'impresa)

Luogo e Data

Spett.le
CASSA MUTUA EDILE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA
Via Del Porto, 30
40122 Bologna

Spett.le
RSU
c/o Sede dell'Impresa [7]

Oggetto: autodichiarazione per l'anno _____ del non raggiungimento di almeno uno degli indicatori aziendali, ai sensi dell' art. 38 del CCNL 1 luglio 2014 per i dipendenti delle imprese edili ed affini e del Contratto Collettivo Integrativo Provinciale di Lavoro di Bologna del 26 settembre 2013.

La scrivente impresa, con sede a _____, in _____, nel periodo preso a riferimento dal CCIPL del _____ 2013, per l'erogazione dell'EVR per l'anno _____ (triennio _____/_____/_____ rapportato al triennio _____/_____/_____)

DICHIARA

1) Di avere effettuato la verifica aziendale per l'EVR in base all'art. 7 del ccipl 29 settembre 2016
2) Che la verifica ha avuto ad oggetto il triennio ..... raffrontato al triennio .....
3) Che tale verifica ha evidenziato l'andamento negativo del/dei seguente/i indicatore/i:

☐ ore denunciate in Cassa Edile.[8]

☐ volume di affari IVA, come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA.

A comprova di quanto dichiarato, allega copia della documentazione relativa ai trienni di riferimento.
Conseguentemente per l'anno ....., l'importo di EVR sarà pari a quanto stabilito alla lett. ....[9] dell'art. 7 (Capitolo C – Verifiche aziendali) del CCIPL.
La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti delle disposizioni contrattuali di cui all'oggetto, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le Organizzazioni Sindacali, ivi stabilito.

Distinti saluti.

Timbro e Firma del Legale Rappresentante

_____

All. come sopra

[7] In mancanza di RSU o RSA in azienda, la comunicazione deve essere inviata ad ANCEBOLOGNA – Collegio Costruttori Edili e, per il tramite di essa, ai sindacati provinciali Fillea, Filca e Feneal.
[8] Nel caso di impresa priva di dipendenti nell'anno precedente a quello di erogazione, sostituire con "ore lavorate così come registrate sul Libro Unico del Lavoro".
[9] Indicare lett. b in caso di un solo indicatore negativo; lett. c in caso di entrambi gli indicatori negativi.

ALLEGATO E:
Riduzione contributiva cassa edile per le aziende regolari e per l'assunzione di determinate categorie di lavoratori

Bologna, 26 settembre 2013

tra

ANCEBOLOGNA - Collegio Costruttori Edili

e

FILLEA - CGIL della provincia di Bologna

FILCA - CISL della provincia di Bologna

FeNEAL - UIL della provincia di Bologna

premesso che

- Il contratto collettivo nazionale 19 aprile 2010 all'art. 108, nel paragrafo titolato "Norma premiale per i versamenti in Cassa Edile", prevede l'istituzione di meccanismi di riduzione dei contributi da versare alla Cassa Edile in favore delle imprese regolari ai sensi dell'art. 29 della L. 341/95 ed in possesso dei requisiti per il rilascio del DURC da attuare "con il sistema del rimborso successivo da parte della Cassa Edile";
- In risposta alla crisi del settore occorre individuare misure di sostegno alle imprese dotate di struttura produttiva propria affinché non venga compromesso il loro patrimonio di professionalità sviluppato negli anni;

Tutto ciò premesso,

Si conviene quanto segue

Art. 1

Definizioni

Ai fini del presente accordo si intende per:

a) Cassa Edile: Cassa Mutua Edile della Provincia di Bologna;

b) "aliquota globale Cassa Edile": la cifra risultante dalla somma delle singole aliquote, per la parte a carico del datore di lavoro, che compongono la contribuzione complessiva alla Cassa Edile;

c) "impresa regolare": l'impresa che, per l'intero anno edile di riferimento:

- abbia denunciato per ogni dipendente operaio un numero di ore lavorate non inferiore a quello contrattuale, salve le causali di assenza previste dall'art. 29 della L. 341/95 e dai suoi provvedimenti di attuazione,

e che

- abbia effettuato i pagamenti contributivi dovuti alle scadenze mensili in vigore, fatta salva una tolleranza di 30 giorni;

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica alle imprese regolari che:

a) possono vantare un'anzianità continuativa di iscrizione alla Cassa Mutua Edile di almeno due anni edili maturata precedentemente all'anno edile a cui si riferisce la riduzione contributiva,

e che

b) abbiano mantenuto attiva la posizione Cassa Mutua Edile, provvedendo ai relativi versamenti, per almeno sei mesi, anche non continuativi, nel corso dell'anno edile a cui si riferisce la riduzione contributiva,

e che

c) risultino iscritte alla Cassa Mutua Edile al momento dell'effettuazione dei rimborsi di cui all'art. 3 del presente accordo.

Le imprese edili che si iscriveranno alla Cassa Mutua Edile potranno far valere, ai fini del primo comma lett. a) del presente articolo, 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 Cassa Mutua Edile, presenteranno una certificazione, rilasciata dalla Cassa Edile di provenienza, attestante il periodo di iscrizione a quest'ultima, nonché la situazione di regolarità contributiva di cui all'art. 1 del presente accordo.

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 anzianità di iscrizione di cui al presente articolo e di regolarità contributiva di cui all'art. 1. La Cassa Mutua Edile verificherà anche attraverso la BNI la conformità alla realtà di quanto autocertificato dall'impresa.

Art. 3

Misure della riduzione contributiva

L'aliquota globale Cassa Edile è ridotta nella misura pari a 0,30 per le aziende di cui all'articolo 2.

In aggiunta alla riduzione di cui al precedente paragrafo, è concessa un'ulteriore riduzione, nella misura pari a 0,10, per le aziende ci cui all'articolo 2, limitatamente ai dipendenti operai assunti nel corso dell'anno edile a cui la riduzione contributiva si riferisce, che, al momento dell'assunzione non abbiano ancora compiuto i 30 anni di età o abbiano già compiuto i 50 anni di età.

Nel corso dell'anno edile il pagamento della contribuzione alla Cassa Edile avverrà nella misura piena e con le aliquote stabilite dal contratto integrativo provinciale. Al termine dell'anno edile, la Cassa Edile verificherà la sussistenza delle condizioni di cui agli artt. 1 e 2 per l'applicazione della riduzione contributiva di cui ai commi precedenti, nonché la misura effettiva spettante, ed entro la fine dell'anno solare provvederà all'effettuazione del rimborso in favore delle imprese regolari.

Art. 4

Disposizioni finali

Gli effetti del presente accordo si produrranno sugli anni edili 2012 – 2013, 2013 – 2014, 2014 – 2015, 2015 – 2016, 2016 – 2017.

Gli oneri derivanti alla Cassa Mutua Edile dall'applicazione del presente accordo verranno imputati al Fondo Attuazione Nuovi Servizi (FANS).[10]

Letto, confermato e sottoscritto in Bologna, 26 settembre 2013

[10] Articolo da ultimo modificato dall'accordo provinciale 29 settembre 2016 per il rinnovo del contratto integrativo provinciale.