

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESSE COOPERATIVE EDILI E AFFINI DELLA REGIONE TOSCANA

Il giorno 28/12/2023, presso la sede di Legacoop Toscana in Firenze, si sono incontrati:

Per la AGCI TOSCANA, Federico Pericoli

Per la CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi Toscana, Lorenzo Giuntini

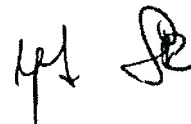
Per la LEGACOOP Produzione e Servizi Toscana, Ivan Ferrucci, Luca D'Addio, Olmo Gazzarri

Per la FENEALUIL Toscana il Segr. Generale Daniele Battistini

Per la FILCA CISL Toscana la Segr. Generale Simona Riccio

Per la FILLEA CGIL Toscana la Segr. Generale Alessia Gambassi

e hanno convenuto quanto segue per il rinnovo del Contratto integrativo regionale delle Imprese Cooperative edili e affini della Toscana che applicano il CCNL sottoscritto dalle stesse organizzazioni nazionali.



Contratto Collettivo Regionale Toscana 2° Livello Edilizia Cooperative
Legacoop Produzione e Servizi – AGCI – Confcooperative Lavoro e Servizi
TOSCANA,
e
FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL
TOSCANA

PREMESSA

La trattativa per il rinnovo del Contratto regionale per i lavoratori dipendenti dalle Cooperative edili della Toscana si inserisce in una fase che vede il settore edile al centro del sistema produttivo e di sviluppo a livello nazionale e regionale.

La pandemia legata alla diffusione del Coronavirus-2 (SARS-CoV-2) ha generato nel corso degli ultimi anni una crisi socioeconomica di portata storica che ha toccato tutti i paesi del mondo. Ad essa si è aggiunta all'inizio del 2022 la deprecabile invasione dell'Ucraina da parte della Russia, con le terribili conseguenze in termini umanitari, economici e ambientali. Le instabilità geopolitiche stanno diventando una costante nel mondo contemporaneo, con tutto il portato sull'economia dell'Europa che questo implica.

Le incertezze, le paure e le criticità di questa fase hanno generato una contrazione dell'economia mondiale che nel 2020 ha prodotto la più consistente riduzione del PIL mondiale dal dopoguerra (-3,5%); il dato riferito al nostro paese è del -8,9%.

La risposta che l'Europa ha fornito alla crisi economica è stata straordinaria, il pacchetto globale per la ripresa dell'UE ammonta a 2364,3 miliardi di EURO; queste misure, accanto agli interventi posti in essere dal Governo nel post pandemia, hanno fortemente aumentato la fiducia e le prospettive del settore Costruzioni.

Ciò nonostante, le criticità dovute all'aumento vertiginoso dei costi dei materiali e dei costi energetici causati dalla guerra in Ucraina nonché i primi segnali di contrazione dovuti alla rimodulazione del superbonus 110% e al blocco della cessione del credito, rendono necessari interventi normativi che assicurino al settore uno sviluppo più strutturale, indispensabile per la riqualificazione del patrimonio edilizio, in particolare quello pubblico.

Dopo la sottoscrizione del contratto integrativo del 2013 in piena crisi, assistiamo oggi anche nella nostra Regione ad una sostanziale crescita del settore edile con indicatori, nel biennio 2021/2022 tutti positivi e in forte aumento: ore lavorate + 26,09% sul 2020/2021; media mensile lavoratori iscritti +21,26% su 2020/2021; totale massa salari +27,57% su 2020/2021; media mensile imprese iscritte +16,13% su 2020/2021, che evidenziano decisi segnali di ripresa (dati CNCE).



La fase di crisi del comparto iniziata nel 2008 ha completamente destrutturato uno dei principali gangli dell'economia del paese; il biennio 2021/2022 ha rappresentato un punto di ripartenza e i dati a nostra disposizione su lavoratori iscritti alla Bilateralità e ore lavorate rendono questo presupposto una certezza.

Per consentire realmente che il 2023 e ancora di più il 2024 sia l'anno di conferma e riavvio strutturale del comparto costruzioni, occorre innanzitutto dare certezze alle imprese e ai lavoratori.

A fronte di un mercato dell'edilizia e delle attività affini che sta dando risultati di valore della produzione e di monte salari complessivo di grande rilevanza, rimangono vive le preoccupazioni riguardanti le marginalità con cui le cooperative riescono a gestire la fase a causa delle incertezze derivanti dall'implementazione delle nuove regole del codice degli appalti, dalla concorrenza sleale sul piano della corretta applicazione contrattuale e dalla scarsità o minore qualificazione della manodopera disponibile sul territorio.

Sarà importante in questa fase di avvio dell'applicazione del Nuovo Codice Appalti, che le stazioni appaltanti puntino alle qualificazioni, oggi rese obbligatorie. Questo elemento sarà determinante non solo ai fini di evitare il rallentamento nella pubblicazione dei bandi, ma anche – in prospettiva – al fine di tutelare e qualificare la concorrenza fra gli operatori e dare maggiori garanzie di legalità e correttezza anche nella disciplina del lavoro. È senz'altro positivo l'aver recuperato all'interno del Codice la procedura relativa alla verifica preventiva dell'interesse archeologico, anche tramite un apposito allegato, così come appare positivo il mantenimento a regime di taluni snellimenti procedurali introdotti, per la prima volta e in via derogatoria, dai diversi decreti-legge in materia di procedure PNRR. Preoccupa in particolar modo, tuttavia, l'eccessiva compressione dei tempi previsti per il completamento delle procedure di archeologia preventiva, la quale compressione potrebbe paradossalmente risultare controproducente rispetto all'esito auspicato di velocizzazione nella realizzazione delle opere pubbliche.

Il mondo delle costruzioni è di fronte a cambiamenti epocali che lo vedranno centrale anche nella riduzione dell'impatto ambientale. È dovere anche delle PP.SS. garantire la sostenibilità sociale rafforzando e allargando le tutele, la sicurezza dei lavoratori e la qualificazione delle imprese dell'edilizia, che resta uno dei comparti principali dell'economia nazionale. Con questo obiettivo, le Parti condividono la necessità di uno specifico confronto preventivo e approfondito, qualora le imprese siano sottoposte a procedure concorsuali o a procedure di composizione negoziata della crisi d'impresa disciplinate dal R.D. 267/1942 o dal D.Lgs. 14/2019.

Crediamo che la contrattazione di Il livello in questo contesto può svolgere un ruolo importante, all'interno del perimetro che le viene affidato dal CCNL e dagli strumenti della bilateralità, associato a specifiche politiche di settore.

Le Parti firmatarie del settore costruzioni individuano quattro assi sui quali ritengono prioritario condividere le loro azioni:

- Economia sostenibile e transizione ecologica del comparto
- Qualificazione e sostegno della bilateralità
- Mercato dei Contratti Pubblici
- Legalità, Regolarità e Sicurezza sul Lavoro

La qualificazione e il sostegno della bilateralità edile diventano obiettivo centrale del presente contratto; la bilateralità è lo strumento principale per raggiungere le finalità che le Parti si prefiggono. In questo contesto, dal punto di vista di corrette relazioni industriali, in quanto Parti Sociali costitutive dell'ente bilaterale e in virtù del riconoscimento e dell'ascolto che alla cooperazione è stato tributato in questi anni dal sistema CERT, diventa di fondamentale importanza la valorizzazione e il rafforzamento della CERT e del CTP, quali fulcro di un'azione comune.

Tale obiettivo diventa indispensabile per raggiungere le finalità condivise nel presente contratto rafforzando ulteriormente quanto fatto negli ultimi anni; l'azione di contrasto al lavoro irregolare, e alle forme di dumping contrattuale significa applicare i contratti collettivi di settore e norme di impiego costruite per garantire regolarità e sicurezza a favore delle imprese corrette e a tutela dei lavoratori.

Gli obiettivi sinteticamente tracciati nella presente introduzione del CCRL trovano puntuale indicazione nella parte successiva del contratto divisa in tre parti, Parte Bilaterale, applicata alle imprese iscritte presso la CERT, Parte normativa e Parte economica applicate a tutte le imprese edili Cooperative operanti in Toscana.



Ente Bilaterale EDILCASSA REGIONALE

La qualificazione e il sostegno della bilateralità edile diventano obiettivo centrale del presente contratto, la bilateralità è lo strumento principale per raggiungere le finalità che le Parti si prefiggono; per questo diventa di fondamentale importanza la valorizzazione e il rafforzamento della CERT e del CTP che sono il fulcro della nostra azione.

Le ottime intese raggiunte nei contratti passati sono state solo in parte attuate dalle Parti sottoscrittrici e alcuni degli obiettivi definiti e di cui, tutt'oggi, è riconosciuta la validità, devono essere realizzati, questo ci obbliga ad intervenire assumendo le dovute responsabilità.

Le Parti metteranno in campo un forte impegno sulla riqualificazione del personale degli Enti, anche attraverso una formazione mirata, puntando a rafforzare le competenze esistenti ed implementando la loro attività anche in funzione dei nuovi istituti e compiti che il CCNL e le normative attribuiscono alla bilateralità; il raggiungimento dei principali obiettivi del Protocollo 16 novembre 2010 e degli accordi delle PP.SS. del 10 dicembre 2014, del 20 febbraio 2015 deve essere portato a completo compimento ed impone immediatamente una revisione e attuazione di quanto sottoscritto nel pieno rispetto dei dettami contrattuali nazionali, con la necessità di un processo reale di riorganizzazione degli enti che parta dalla completa ridefinizione dell'organigramma e della governance delle strutture, con l'obiettivo ultimo di rendere gli Enti più efficienti con maggiori e qualificate risposte a lavoratori e imprese.

Sulla bilateralità in Toscana, le cooperative rappresentano una particolarità. Elementi storici, territoriali e di mercato di riferimento, hanno fatto sì che nel tempo le cooperative toscane del settore edile abbiano lavorato con Casse Edili provinciali; in altri casi si è investito sulla CERT e il sistema artigiano e della piccola impresa, nel cui sistema la cooperazione ha un ruolo attivo negli organi come parte istitutrice della Cassa. Infine, alcune esperienze sono state a cavallo di entrambi i sistemi. Questo ha avuto un riflesso sia nell'ambito delle relazioni industriali del settore, sia nella capacità di fruire al meglio delle opportunità e delle prestazioni che il sistema bilaterale prevede per imprese e lavoratori.

Nel frattempo, si è giunti alla firma di un CCNL unico Legacoop-Confcooperative- Agci-ANCE e sindacati a livello nazionale. A livello territoriale si auspica un riconoscimento del ruolo della cooperazione anche nelle Casse edili provinciali.

A partire da questo rinnovo regionale, sarà pertanto utile consolidare strategie e relazioni che puntino, nel tempo, a fornire le migliori risposte in termini di mutualizzazione di costi, ampliamento di servizi e prestazioni alle cooperative e ai loro soci e addetti.

Art. 1 FORMAZIONE

Il settore delle costruzioni sta vivendo diversi processi di innovazione, sia per effetto di alcune misure di incentivazione come il sistema bonus e il super bonus c.d. del "110%", sia grazie alle numerose opportunità legate ai bandi finanziati dai fondi del PNRR; pertanto le Parti concordano sulla necessità di rafforzare e rilanciare l'attività del CTP in materia di formazione professionale e sicurezza in linea con le nuove tecniche di lavorazione, su bioedilizia (in particolare rivolto al settore del legno), rischio sismico, recupero ed efficientamento energetico. Per fare questo è necessario introdurre azioni mirate di ricerca sui fabbisogni territoriali, di analisi e studio dei bandi a disposizione e delle opportunità che le politiche regionali, nazionali ed europee offrono oltre che quelle dei fondi interprofessionali.

Questo può essere supportato dall'attuale contribuzione del CTP, passata dal 1° ottobre 2022 al 1% della massa salari come disposto dal CCNL, anche al fine di lavorare ad un progetto di efficientamento dell'Ente stesso.

Per permettere un nuovo percorso formativo e promuoverlo tra imprese e lavoratori saranno comunque intraprese le seguenti azioni, che saranno supportate da fondi propri del CTP definiti in un accordo fra le parti entro marzo 2024, con avvio del progetto formativo ed erogazione dei corsi a partire da settembre 2024.

Il contenuto dell'accordo dovrà prevedere i seguenti punti:



1. al fine di rafforzare la formazione bilaterale, sarà necessario, all'interno del CTP valorizzare la formazione/SCUOLA EDILE e renderla maggiormente efficiente. Tale progetto sarà condiviso tra le Parti costituenti con un successivo protocollo.
2. la formazione sarà aperta a tutte le imprese che ne faranno richiesta iscritte e non iscritte all'Ente. Per le imprese non iscritte, il pagamento della quota di partecipazione sarà definito in un tabellario dell'Ente in base ai corsi svolti. Tale operazione non comporterà alcun vincolo di adesione alla Cassa Edile, laddove però le imprese non iscritte manifestassero la volontà di aderire all'Ente e vi permanessero per almeno 24 mesi con relative denunce e contribuzioni, si prevede il totale rimborso dei corsi eventualmente svolti nell'ultimo anno prima dell'adesione formale.
3. saranno organizzati entro il giugno 2024 corsi per disoccupati o cassintegrati residenti in Toscana, anche attraverso Blen.it, con il riconoscimento di un contributo presenza a lavoratore.
4. Le imprese iscritte in CERT che assumeranno lavoratori provenienti dai corsi di cui al punto 3, che hanno portato a termine il percorso con rilascio di attestato, potranno beneficiare, al momento della stabilizzazione con contratto a tempo pieno e indeterminato con la qualifica prevista per il tipo di formazione ricevuta, di una decontribuzione dello 0,30% (su contribuzione CTP) della massa salariale del lavoratore, per un anno continuativo.
5. Per le imprese che faranno partecipare i lavoratori (iscritti in CERT) a percorsi formativi professionali presso il CTP (ente scuola), che prevedono, alla fine del corso, il rilascio di certificazioni esterne (vedi, a mero titolo esemplificativo, il patentino per cappotti) il CTP riconoscerà all'impresa il 50% del costo della certificazione fino ad un massimo di 500 euro.

Art. 2 CONGRUITA' E REGOLARITA'

L'introduzione della certificazione di congruità come prevista dagli accordi nazionali e dalle norme rafforza l'importanza del ruolo attivo che gli enti devono assumere nel contrasto a fenomeni elusivi e distorsivi del settore che, causa la crisi, abbiamo visto crescere in questi anni, primo fra tutti quello del c.d. dumping contrattuale (circ. CNCE n.792/21).

La funzione dell'Edilcassa nel contrastare i fenomeni di illegalità e di irregolarità nelle applicazioni dei contratti riportando le imprese all'interno della bilateralità e del CCNL edilizia, è uno dei principali obiettivi del rinnovo del presente contratto regionale. A tale proposito, si promuoverà l'istituzione di un osservatorio composto dalle Parti sociali costituenti CERT Toscana, che valorizzando le competenze già presenti nell'ente e senza aumento dei costi, monitorerà il fenomeno del dumping contrattuale.

Attraverso apposito accordo delle PP.SS. della CERT, saranno definite le modalità operative del presente articolo prevedendo anche l'utilizzo di personale degli enti adeguatamente e opportunamente formato.

L'obiettivo dell'osservatorio, che si riunirà ogni 6 mesi o quando se ne ravvisa la necessità e l'urgenza, è quello di monitorare, analizzare e proporre iniziative per individuare le aziende che operano nel settore edile e che oggi applicano contratti collettivi nazionali di lavoro non sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative del settore, per una confluenza nel sistema della CERT Toscana, determinando così effetti positivi in tema di legalità e sicurezza.

Le Parti condividono la necessità di avviare in Edilcassa, anche tramite il lavoro dell'osservatorio di cui sopra, uno studio di fattibilità per la successiva sperimentazione tra le imprese aderenti del tesserino/pass per l'accesso al cantiere, rendendolo operativo attraverso un accordo applicativo successivo. Attraverso il tesserino/pass dovrà essere possibile il monitoraggio della vita del cantiere, con il beneficio per le imprese di rispondere in modo efficiente anche alle richieste delle stazioni appaltanti, in particolar modo relativamente al controllo della regolarità del personale presente in cantiere; a tal proposito, le Parti condividono la necessità di sensibilizzare anche le stazioni appaltanti in merito alla necessità di riconoscere alle imprese gli oneri derivanti dall'applicazione di tale sistema e, inoltre, la possibilità di stabilire una premialità da parte della Edilcassa, aggiuntiva rispetto quanto previsto dal successivo art. 4, che incentivi l'impresa all'adozione del tesserino/pass.



Art.3 PRESTAZIONI EXTRACONTRATTUALI

Al fine di migliorare e qualificare ulteriormente le risposte che la CERT riesce ad erogare agli operai iscritti, si condivide di inserire nuove prestazioni a favore dei lavoratori.

Le parti condividono i seguenti ambiti di intervento su cui la CERT dovrà definire i nuovi regolamenti e modalità:

- rimborso del 730/dichiarazione a fronte della presentazione di una fattura fino ad un massimo di 30 euro, tale contributo sarà garantito per servizi prestati presso CAF di CGIL, CISL e UIL attraverso un'apposita convenzione con la CERT.
- Premio giovani/premio inserimento già in essere: riconosciuto ai lavoratori di età compresa tra i 15 ed il compimento del 30° anno di età sarà portato a 1.000 euro.
- Contributo per nascita o adozione figlio/a, il lavoratore avrà diritto ad un contributo di 500 euro da richiedersi entro 6 mesi dalla nascita/adozione del figlio/a.
- Prestazioni sanitarie: si conferma l'accordo delle Parti Sociali che integra le prestazioni sanitarie di Sanedil con quelle previste in CERT e sarà prorogato per la durata del presente Contratto. Le Parti dovranno riformulare il regolamento, in assenza di accordo sarà prorogato quello in essere per tutta la durata del presente Contratto.
- A supporto di quanto condiviso il Fondo Prestazioni Aggiuntive è incrementato con l'aggiunta di 50.000 euro attingendo dalle riserve APES. Tale fondo sarà utilizzato a copertura delle prestazioni sanitarie, del rimborso 730 e del premio giovani fino a concorrenza.
- Nel caso di mancanza di copertura le Parti si troveranno per trovare le dovute soluzioni. Ad eventuale esaurimento del Fondo le prestazioni non sanitarie rientreranno nella copertura prevista per le Prestazioni Extracontrattuali nel contributo Gestione CERT.

Per tutte le prestazioni sopra riepilogate si stabilisce, il riconoscimento delle ore versate in altre casse edili della Toscana da parte della CERT, per il raggiungimento del diritto alle prestazioni che prevedono tale condizione, compreso il conteggio sulla maturazione del diritto al vestiario.

Art. 4 PREMIALITA' ALLE IMPRESE

Le Parti sociali territoriali condividono la necessità che la CERT intervenga con una misura allo scopo di valorizzare quelle Imprese che rispettano e investono sulla legalità, regolarità, sicurezza, per questo stabiliscono un "Bonus Premialità", a favore delle imprese, da imputare all'1,05% del contributo come previsto dal CCNL. Il vantaggio consiste nel rimborso del contributo alla CERT fino allo 0,50%. Le Parti Sociali, entro e non oltre il 31 gennaio 2024, aggiorneranno il regolamento della CERT per dare attuazione al "Bonus Premialità" delle Cooperative iscritte in CERT con decorrenza delle premialità relative al monte salari degli iscritti in CERT già a partire dal mese di gennaio 2024.

Le Parti sociali, oltre alla premialità aggiuntiva relativa all'implementazione del tesserino pass di cui all'art. 2, condividono la necessità di prevedere, sin da subito, un'ulteriore premialità del +0,30% per le cooperative che possiedono almeno 4 dei requisiti previsti al capo 4 dell'attuale regolamento CERT.

Art. 5 FONDO GIOVANI

Le Parti condividendo lo spirito che ha portato alla sottoscrizione dell'accordo nazionale di costituzione del Fondo Incentivo all'Occupazione e convinti della necessità di qualificare e nobilitare il settore perché possa attrarre nuove competenze e giovani lavoratori condividono di implementare il fondo incentivo all'occupazione, le risorse aggiuntive saranno utili a favorire la qualificazione ulteriore dei lavoratori giovani secondo i requisiti e i criteri

previsti nel regolamento nazionale.

Sarà inoltre aperta una interlocuzione regionale per definire un accordo di integrazione con le risorse destinate dalla Regione Toscana alle politiche attive, a supporto e in aggiunta alla Blen.it. Tale iniziativa dovrà essere utile anche a coinvolgere fasce di lavoratori meno giovani per un maggiore supporto alla ricollocazione e riqualificazione, attraverso la collaborazione tra il sistema pubblico e bilaterale.

Le parti condividono di implementare il fondo incentivo all'occupazione con 50.000 euro attingendo dal Fondo carenza malattia non più movimentato.

Le risorse aggiuntive, e quelle che eventualmente renderà disponibili la Regione, saranno utili a favorire la qualificazione ulteriore dei lavoratori giovani secondo i requisiti e i criteri previsti nel regolamento nazionale. Il finanziamento aggiuntivo è destinato infatti a quelle imprese che rientrano nei requisiti previsti dal regolamento nazionale ma che in aggiunta destinano i nuovi assunti a corsi di formazione professionalizzante, così come previsto presso gli Enti Bilaterali con il conseguente passaggio di qualifica almeno al 3° livello o che assumono/stabilizzano lavoratori, dal 3° livello; il contributo, in questi casi, passa da 600 (previsto dagli accordi nazionali) a 1500 euro.

Art. 6 RLST/SLC

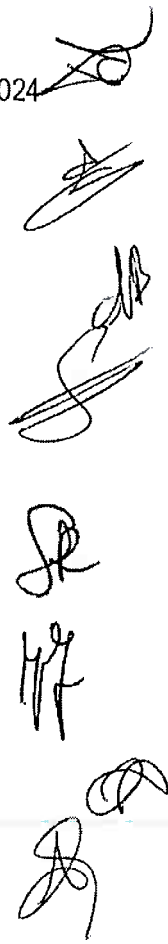
In applicazione degli accordi sottoscritti da tutte le Parti Sociali costituenti la CERT e condiviso l'obiettivo di consolidare e valorizzare il ruolo strategico degli RLST per la diffusione della sicurezza in un settore a rischio, a partire dal 01° gennaio 2024 l'aliquota dedicata sarà dello 0,20% della massa salari versata.

Inoltre, verificato il raggiungimento degli obiettivi e degli impegni condivisi, in particolare la necessità di caratterizzare il sistema dell'Associazione Regionale SLC riconoscendo le specificità dei due sistemi dell'edilizia in Toscana, le Parti ne definiranno l'eventuale adesione.

Art. 7 NUOVE ALIQUOTE CASSA EDILE REGIONALE TOSCANA (CERT)

Le nuove aliquote per le imprese che applicano il CCNL Edilizia Cooperative a decorrere dal 01° gennaio 2024 saranno le seguenti:

GESTIONE		2,300%
FORMAZIONE	E	1,000%
SICUREZZA		
APEO		3,600%
VESTIARIO		0,500%
Q.A.C.T.		0,964%
Q.A.C.N.		0,440%
FONDO SANITARIO		0,600%
FONDO PREPENSIONAMENTI		0,200%
FONDO INCENTIVO OCCUP.		0,100%
CONTRIBUTO RLST		0,200%
TOTALE		9,904%



Art.8 REGOLARITA', LEGALITA' E SICUREZZA

Le Parti condividono la necessità di avere in edilizia regole chiare che valorizzino la qualità e la professionalità, specialmente per le imprese del territorio; che sia tutelato il lavoro in tutta la filiera, dall'appaltatore al subappaltatore, al subcontraente, oltre che qualificare le stazioni appaltante pubbliche anche attraverso una loro riduzione.

Importante quanto previsto dal DL 77/2021 che ha introdotto modifiche alla regolamentazione del subappalto e la circ. INL del 6/10/21.

Sulla base di quanto condiviso, le Parti promuoveranno protocolli con enti e stazioni appaltanti, valorizzeranno a pieno l'utilizzo del sistema delle notifiche preliminari, con l'obiettivo di monitorare la regolarità delle imprese iscritte e promuovere la qualità del sistema degli appalti.

Il Dumping Contrattuale determinato dall'applicazione di contratti firmati da organizzazioni datoriali e sindacali non maggiormente rappresentative sul piano nazionale, o dall'utilizzo di CCNL non edili a lavoratori che svolgono lavori edili, rappresenta un rischio reale per il mondo edile, penalizza le imprese, contrae i diritti e il costo del lavoro determinando una concorrenza sleale, a danno anche della sicurezza nei cantieri. Le parti ritengono, che la notevole diffusione di situazioni di dumping contrattuale, la conseguente situazione di distorsione, la compressione al ribasso delle condizioni di lavoro e la relativa concorrenza sleale minino la crescita complessiva della qualità del lavoro nel settore dell'edilizia Toscana. Questa deriva penalizza le imprese più serie e corrette che rappresentano la forza della filiera.

Per queste ragioni, vanno aggiornati gli strumenti della bilateralità per un controllo sociale del territorio di pertinenza, impedendo che le imprese scorrette, mettano fuori mercato le imprese che operano nella legalità contributiva e contrattuale. Nel contempo, è importante provare a riordinare l'intera filiera dell'edilizia con un coinvolgimento anche dei lavoratori autonomi, provando, anche per queste vie, a generare una ricomposizione di qualità dell'organizzazione del lavoro nel cantiere.

Il DURC e la congruità, i protocolli di sinergia con altri Enti come gli ITL, INPS, INAIL e ASL per lo scambio di informazioni, sono una parte importante come consolidamento di buone pratiche. Un altro mezzo per rendere concreto il controllo del territorio è rappresentato dal potenziamento dei CPT e delle funzioni dei R.L.S.T. al fine di garantire nel territorio cantieri sicuri e di qualità.

Le Parti promuoveranno la definizione di accordi quadro territoriali/aziendali che deve puntare a rafforzare in maniera significativa le condizioni contrattuali e inerenti salute e sicurezza e formazione professionale dei Lavoratori coinvolti, inoltre la Parti si adopereranno per promuovere accordi sulla qualificazione degli appalti.

Art. 9 CONTRATTAZIONE D'ANTICIPO

In assenza di accordi quadro e/o aziendali di terzo livello, negli appalti pubblici di importo superiore a € 2 milioni, le PPSS potranno promuovere verso le imprese appaltatrici l'attivazione, in seguito all'aggiudicazione e prima dell'avvio del cantiere, di un confronto sindacale per la contrattazione di anticipo. Per monitorare l'attuazione di tale iniziativa le parti si incontreranno periodicamente.

Art. 10 DISTACCO

L'azienda che distacca lavoratori presso altra impresa, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL è obbligata a dare comunicazione alle OO.SS. Regionali Firmatarie del presente CCRL.

In caso di distacchi da imprese straniere, al fine della verifica della regolarità si stabilisce l'obbligo per l'impresa distaccante, nel caso di versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi nel paese dove ha sede l'impresa, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, di trasmissione mensile alla Cassa Edile della copia di denuncia e versamento dei contributi per ogni lavoratore.

Si stabilisce di dare seguito alla comunicazione della CNCE n. 832 del 15.12.2022

Per tutti i lavoratori distaccati, al fine della tutela della sicurezza, si stabilisce:

- prima dell'operatività in cantiere, l'obbligo di formazione delle 16 ore al primo ingresso in Edilizia presso l'ente bilaterale di riferimento;
- la trasmissione all'ente bilaterale di riferimento, di copia degli attestati di formazione per la sicurezza, con allegata la traduzione (in caso di lavoratori distaccati da imprese straniere);

Art. 11 BLEN.IT

Le parti concordando di aprire un'interlocuzione regionale per definire un accordo di integrazione con le risorse destinate dalla Regione Toscana alle politiche attive, a supporto e in aggiunta alla Blen.it. Tale iniziativa potrà essere utile per coinvolgere fasce di lavoratori meno giovani per un maggiore supporto alla ricollocazione e riqualificazione, attraverso la collaborazione tra il sistema pubblico e bilaterale.

Le parti sottoscrittrici ritengono fondamentale dare avvio alla Blen.it in maniera unitaria con tutte le PPSS regionali dell'edilizia condividendone l'avvio e lo sviluppo e in tale contesto condividere premialità per le imprese che stabilizzano o formano i propri dipendenti attingendo alle eventuali risorse suddette ed erogate tramite gli Enti Bilaterali.

Art. 12 PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti, ritenendo di prioritaria importanza lo sviluppo dei fondi di previdenza integrativa, condividono che sarà necessaria una campagna informativa tra i lavoratori per incentivare l'adesione e diffonderne la conoscenza entro il mese di giugno 2024.

Art. 13 CARENZA MALATTIA

Le parti concordano che a partire dal 01/01/2024 all'operaio non in prova e all'apprendista non in prova sarà corrisposto un trattamento economico pari al 100% della retribuzione lorda del lavoratore per i giorni di carenza, di cui alla vigente normativa sul trattamento di malattia, indipendentemente dalla durata della malattia stessa per le malattie insorte successivamente al 01/01/2024

Art. 14 INDENNITA'

Le Parti condividono che a partire dal 1° gennaio 2024 le seguenti indennità sono così stabilite:

Indennità sostitutiva di mensa e pasto caldo

- Mensa in cantiere: importo a carico azienda max € 8
- Trattoria: importo a carico azienda max € 10
- Indennità sostitutiva di mensa: € 0,725 per ogni ora di effettivo lavoro ordinario prestato

Eventuali trattamenti di miglior favore o diversi concessi o concordati a livello aziendale restano in vigore; in tal caso, le cifre pattuite nel presente capitolo verranno assorbite fino a concorrenza.

Indennità di trasporto

L'istituto dell'indennità di trasporto è confermato. Le Parti concordano che essa è di 0,60€ per ogni ora lavorata

per gli operai e 60€ per ogni mese lavorato per gli impiegati. Essa non è dovuta qualora si utilizzi per lo spostamento un mezzo aziendale.

Indennità di reperibilità

La reperibilità è un istituto accessorio alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'Azienda fuori dall'orario di lavoro al fine di assicurare con tempestività lo svolgimento di determinate attività o l'erogazione di un determinato periodo di servizio con presenza di esigenze non programmate di lavoro.

L'indennità di reperibilità è concessa per gli operai e gli impiegati che acconsentono alla richiesta per scritto del datore di lavoro di essere reperibili anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato all'impresa, quale richiamata dal CCNL.

L'indennità di reperibilità sarà riconosciuta nella misura di 12 euro giornaliera.

In caso di disponibilità alla reperibilità l'azienda adotta criteri di rotazione del personale.

Restano fatte salve condizioni in essere di miglior favore contrattate in azienda con le OOSS.

Art. 15 ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

In applicazione da quanto stabilito dagli articoli 12 (ex 6 coop), 38 e 46 del CCNL, nella Regione Toscana viene confermato l'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore alla data del 1° luglio 2023.

L'EVR in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti da norme di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Ai fini della determinazione annuale dell'EVR a livello regionale sono utilizzati i seguenti 4 parametri con una tolleranza di più o meno il 5%:

- ✓ Numero lavoratori iscritti alla CERT
- ✓ Monte Salari denunciato alla CERT
- ✓ Ore dichiarate alla CERT
- ✓ Numero di imprese cooperative aderenti alle Centrali cooperative iscritte alla CERT*

(* dato fonte CERT)

Ciascun parametro avrà peso ponderale 25%.

La determinazione dell'EVR avverrà secondo i criteri e le modalità di cui agli articoli 12 (ex 6 coop), 38 e 46 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili cooperative ed affini. In particolare, ai fini delle verifiche annuali, verrà effettuata la comparazione dei quattro parametri su base triennale rispetto al triennio di riferimento, individuato specificatamente in quello avente l'ultimo anno con tutti i dati consolidati dei quattro indicatori.

Ai fini della determinazione dell'EVR si conviene che i Parametri sopra indicati, se positivi, determineranno un riconoscimento nella misura massima possibile, come previsto nell'articolo 6 del CCNL del 1° luglio 2014 e pari al 4%.

L'EVR avrà validità a partire dal mese di gennaio 2024 e sarà calcolato sui minimi retributivi di cui alla tabella 1 (allegata).

L'EVR, determinato sulla base dei parametri sopra riportati, verrà erogato in quote mensili a decorrere dalla busta paga relativa al mese di gennaio 2024 per tutti i dipendenti in forza nelle aziende a questa data.

Per gli anni successivi, entro il 30 novembre di ogni anno le parti si incontreranno per verificare la disponibilità e l'andamento dei parametri utile a definire l'EVR da erogare a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo. L'erogazione dell'EVR ai dipendenti con qualifica di impiegato avverrà comunque mensilmente in busta paga. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rinvia a quanto disciplinato negli articoli 12 (ex 6 coop), 38 e 46 del vigente CCNL.

L'EVR sarà definito e regolato come dal presente contratto fino a sottoscrizione di un nuovo integrativo regionale di settore ed è valido per tutte le imprese che applicano il CCNL edili cooperative sottoscritto dalle Centrali Cooperative e da Fillea, Filca e Feneal, e il presente contratto integrativo regionale.

Tabella 1 minimi retributivi ed importi EVR – Impiegati e Quadri

Tabella 2 minimi retributivi ed importi EVR – Operai

Tabella 1 - IMPIEGATI NON APPRENDISTI E QUADRI

LIVELLI	MINIMI DI PAGA BASE AL 1° LUGLIO 2023	MISURA MASSIMA E.V.R.= 4% su minimi al 1° luglio 2023 (valore mensile per un massimo di 12 mesi)
8°	2.512,99	100,52
7°	2.106,90	84,28
6°	1.809,34	72,37
5°	1.536,76	61,47
4°	1.376,29	55,05
3°	1.280,21	51,21
2°	1.149,52	45,98
1°	1.005,21	40,21

Tabella 2 - OPERAI NON APPRENDISTI

LIVELLI	MINIMI DI PAGA BASE AL 1° LUGLIO 2023	MISURA MASSIMA E.V.R.= 4% su minimi al 1° luglio 2023 (valore orario)
5°	8,88	0,36
4°	7,96	0,32
3°	7,40	0,30
2°	6,64	0,27
1°	5,81	0,23

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the bottom right.]


[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]


Articolo 16 DECORRENZA E DURATA


Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2024 e ha vigenza fino al 31/12/2026. Sono previste verifiche annuali fra le Parti Sociali per la corretta applicazione degli istituti.

Letto, confermato e sottoscritto

FENEALUIL Toscana 

FILCA CISL Toscana 

FILLEA CGIL Toscana 

Legacoop Produzione e Servizi Toscana 

Confcooperative Lavoro e Servizi Toscana 

AGCI Toscana 

VERBALE DI ACCORDO

Verifica e determinazione annuale EVR

Il giorno 28/12/2023 presso la sede di Legacoop Toscana a Firenze, si sono incontrati:

LEGACOOP Produzione e Servizi Toscana, rappresentata da Ivan Ferrucci, Luca D'Addio, Olmo Gazzarri

AGCI Toscana, rappresentata da Federico Pericoli

CONFOCOOPERATIVE Lavoro e Servizi Toscana, rappresentata da Lorenzo Giuntini

e

FENEALUIL Toscana, rappresentata dal Segr. Generale Daniele Battistini

FILCA CISL Toscana, rappresentata dalla Segr. Generale Simona Riccio

FILLEA CGIL Toscana, rappresentata dalla Segr. Generale Alessia Gambassi

Premesso che

In data odierna è stato sottoscritto l'"Integrativo Regionale per i lavoratori dipendenti delle imprese cooperative edili ed affini della Regione Toscana",

In base al disposto dal vigente CCNL del 3 marzo 2022 e del sopra citato integrativo regionale, è stata prevista la conferma dell'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR);

Ritenuto

Di procedere alla verifica, su base territoriale, dell'andamento degli indicatori presi a riferimento ai fini della determinazione dell'EVR che le imprese sono tenute ad erogare ad operai ed impiegati in forza nel periodo 1° gennaio 2024 – 31/12/2024;

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

La verifica degli indicatori territoriali è stata effettuata per l'anno 2024 raffrontando la media del triennio 2021/2022/2023 sulla media del triennio 2020/2021/2022 ai fini delle verifiche per gli anni successivi al 2024, ogni triennio slitterà in avanti di un anno.

I parametri ripresi dal CCNL (1,2 e 3) nel confronto fra trienni risultano tutti positivi.

Riguardo al parametro 4, il dato verificato da CERT delle società cooperative aderenti alle centrali cooperative sottoscrittrici del CCNL Edilizia nel confronto triennio su triennio risulta negativo.



Infatti, nel 2023-2022, le cooperative aderenti alle centrali cooperative risultano 4 sulle 20 cooperative iscritte alla CERT (ovvero lo 0,20%); nel '22-'21 sono state 4/18 (0,22%); nel '21-'20: 5/16 (0,31%); '20-'19: 5/16 (0,31%).

Quindi, dal confronto triennio su triennio, in numeri assoluti, le cooperative iscritte alle centrali sono state 14 nel triennio 2022/2021/2020 e 13 nel triennio 2023/2022/2021; in percentuale il calo è del 7,2%.

Pertanto, per l'anno 2024 le verifiche dell'andamento degli indicatori presi a riferimento ai fini della corresponsione dell'EVR, hanno determinato questa situazione:

Parametro 1 – Positivo.

Parametro 2 – Positivo.

Parametro 3 – Positivo.

Parametro 4 – Negativo.

Vi è dunque il riconoscimento dell'E.V.R. per tre dei quattro parametri definiti, pari al 75% del 4% (=3%) dei minimi tabellari in vigore, secondo quanto riportato nella Tabella 1).

**TABELLA 1)
EVR – IMPORTI ANNO 2024**

IMPIEGATI NON APPRENDISTI E QUADRI

LIVELLI	MINIMI DI PAGA BASE AL 1° LUGLIO 2023	E.V.R. 3% (=75% del 4%) su minimi al 1° luglio 2023 (valore mensile)
8°	2.512,99	75,39
7°	2.106,90	63,21
6°	1.809,34	54,28
5°	1.536,76	46,10
4°	1.376,29	41,29
3°	1.280,21	38,41
2°	1.149,52	34,49
1°	1.005,21	30,16

OPERAI NON APPRENDISTI

LIVELLI	MINIMI DI PAGA BASE AL 1° LUGLIO 2023	E.V.R. 3% (=75% del 4%) su minimi al 1° luglio 2023 (valore orario)
5°	8,88	0,27
4°	7,96	0,24
3°	7,40	0,22
2°	6,64	0,20
1°	5,81	0,17

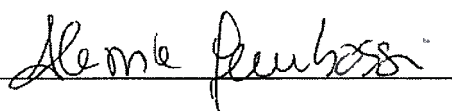
Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

Le Parti si danno atto che gli importi dell'E.V.R. riconosciuti ai sensi del presente Accordo presentano sotto ogni aspetto i requisiti richiesti dalla vigente normativa ai fini del prescritto regime contributivo e fiscale.


Letto, confermato e sottoscritto

FENEALUIL Toscana 

FILCA CISL Toscana 

FILLEA CGIL Toscana 

Legacoop Produzione e Servizi Toscana  

Confcooperative Lavoro e Servizi Toscana 

AGCI Toscana 

