

**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO  
PROVINCIALE DI LAVORO**

**PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI  
ED AFFINI OPERANTI NEL TERRITORIO  
DELLA PROVINCIA DI PARMA**



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right, along with several initials and smaller signatures.

## IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 6 luglio 2017 in Parma, presso la sede dell'Unione Parmense degli Industriali, Strada al Ponte Caprazucca 6/a,

**tra**

- L'UNIONE PARMENSE DEGLI INDUSTRIALI - Sezione Costruttori Edili, in persona del Dott. Giorgio Reggi dell'Ufficio Risorse Umane e Relazioni Industriali dell'Unione stessa; IL GRUPPO IMPRESE ARTIGIANE rappresentato dal Dott. Giovanni Balocchi; LA CONFARTIGIANATO IMPRESE APLA rappresentata dal Dott. Clementino Gabbi; La CNA Provinciale di Parma rappresentata dal Dott. Gianmario Venturini.

**e**

- FILLEA – CGIL di Parma, nella persona dei Sig.ri: Antonino Leone e Sauro Salati; FILCA – CISL di Parma, nelle persone dei Sig.ri: Cristina Raghitta, Marco Boveri e Massimiliano Lanfranchi; FENEAL – UIL di Parma, nella persona del Sig. Nunzio Cesarano;

**si conviene e stipula**

il presente contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo dei contratti collettivi nazionali di lavoro 1 luglio 2014 e 24 gennaio 2014, da valere per tutte le imprese edili ed affini e per i lavoratori da esse dipendenti, che operano nella provincia di Parma e che svolgono le lavorazioni elencate nei contratti collettivi nazionali sopraindicati, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati.



Belmul



## RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti, ribadiscono il comune obiettivo di sviluppare un avanzato modello di relazioni industriali in una logica di confronto e costante dialogo per favorire e sostenere le esigenze di rilancio e sviluppo del settore edile, che, dopo anni contrassegnati da una rilevante contrazione dei livelli produttivi, con pesanti ripercussioni sul tessuto imprenditoriale ed occupazionale, mostra i primi timidi segnali di ripresa.

In tale contesto, le parti confermano l'importanza di realizzare un sistema di relazioni industriali improntato ad un confronto sistematico sui problemi del settore, finalizzato a garantire, attraverso la individuazione di azioni condivise, uniformità di comportamento e trasparenza, a tutela dei lavoratori, della leale concorrenza tra imprese e del mercato.

Il rinnovo della contrattazione integrativa territoriale deve, pertanto, costituire utile strumento per indirizzare la ripresa del settore, necessariamente legata al rilancio degli investimenti pubblici, alla semplificazione e sburocratizzazione delle procedure, alla innovazione tecnologica di processo e di prodotto, al contrasto al lavoro irregolare, alla sicurezza nei cantieri ed al sostegno della occupazione.

## POLITICHE A FAVORE DEL SETTORE EDILE

La crisi, che ha interessato il settore, ha colpito in misura maggiore le imprese operanti nel comparto dei lavori pubblici, che oltre ad avere risentito del forte ridimensionamento dei bandi di gara, conseguente alla carenza di risorse a disposizione delle Stazioni Appaltanti ed ai vincoli di finanza pubblica, ha dovuto recentemente scontare gli effetti delle incertezze derivanti dall'applicazione delle regole legate all'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti, cui il decreto correttivo, di recente emanazione, ha dato risposte solo parziali.

Si auspica che venga eliminato il metodo del sorteggio per partecipare alle procedure negoziate che, come di tutta evidenza, nello svilire la qualificazione ed esperienza degli operatori, finisce per penalizzare le imprese locali, sostituendo tale modalità di selezione, rimessa del tutto al caso, con criteri oggettivi che tengano conto, al contrario, dei requisiti qualitativi delle imprese, che consentano di verificare il possesso in capo alle imprese delle competenze

professionali nonché delle capacità tecniche, organizzative, produttive e finanziarie idonee per la realizzazione delle opere oggetto d'appalto.

Nel contempo, sarà naturalmente necessaria un'attenta verifica sull'efficacia delle opportunità riservate dalla Legge di stabilità agli Enti territoriali, che dovranno dimostrare di sfruttare lo spazio concesso per fare investimenti e non per alimentare ulteriormente la spesa corrente, in molti casi improduttiva.

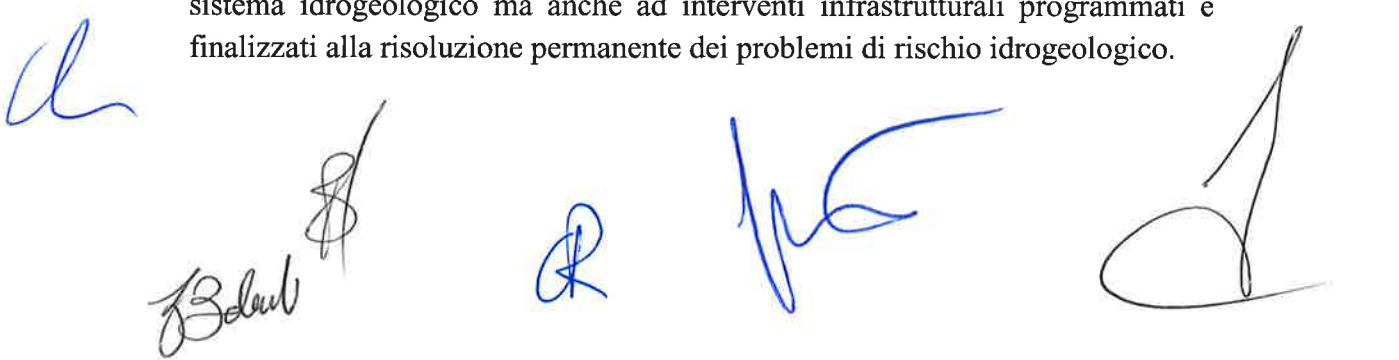
Appare inoltre chiara l'esigenza di accompagnare gli investimenti con misure concrete in grado di offrire alle imprese tempi rapidi e certi per la realizzazione delle opere e di abbattere le lungaggini burocratiche, che ritardano oltremisura l'avvio di lavori potenzialmente cantierabili, la cui esecuzione consentirebbe di produrre quell'effetto positivo sull'economia e sull'occupazione che il protrarsi della crisi richiede con urgenza.

Un altro aspetto fondamentale per la ripresa del sistema industriale delle costruzioni passa, in linea con quanto previsto dalla nuova legge urbanistica della Regione Emilia Romagna, dalla limitazione del consumo di suolo, in nome della rigenerazione urbana e dalla riqualificazione del patrimonio edilizio esistente, caratterizzato da livelli di efficienza energetica, sicurezza sismica, inclusività e comfort abitativo inadeguati rispetto alle attuali esigenze.

Lo sviluppo sostenibile impone necessariamente una riconfigurazione dei sistemi costruttivi, il cui cardine non può che essere l'innovazione tecnologica di prodotto e di processo, la quale oltre a consentire l'abbattimento dei consumi energetici ed il miglioramento della qualità ambientale, crea nuove opportunità di occupazione ed impone l'adeguamento delle professionalità.

In tale ambito riveste una valenza strategica la digitalizzazione degli appalti e in particolare il Building Information Modeling (BIM), che consente di ottimizzare, attraverso una piattaforma interoperabile ed informatica di lavoro, la pianificazione, la progettazione, la costruzione e la gestione degli edifici.

Di pari passo con la rigenerazione urbana e la riqualificazione dell'esistente, risulta necessario, alla luce dei fenomeni naturali degli ultimi anni, un grande piano di prevenzione e di messa in sicurezza del territorio, da realizzare nel minor tempo possibile, che preveda stanziamenti certi e immediatamente utilizzabili da destinare non solo alle opere di manutenzione ordinaria del sistema idrogeologico ma anche ad interventi infrastrutturali programmati e finalizzati alla risoluzione permanente dei problemi di rischio idrogeologico.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a small, stylized signature, followed by a larger, more complex signature, then a signature that appears to be 'B. B.', and finally a large, bold signature that looks like 'M'. There are also some smaller, less distinct marks and scribbles scattered around these main signatures.

Da ultimo, per ridare impulso al settore si auspica che gli Istituti bancari allentino la stretta creditizia operata nei confronti delle imprese di costruzioni; anche oggi il credito concesso alle imprese edili rimane, infatti, ai minimi storici sia con riguardo alle operazioni di investimento che a quelle di factoring.

### ATTIVITA' FORMATIVA

Per supportare il processo di trasformazione sopra descritto un ruolo centrale e una funzione strategica riveste, indubbiamente, la formazione, che deve necessariamente adeguarsi alle esigenze dettate dall'innovazione tecnologica.

A tal fine risulta necessario accelerare il processo di riorganizzazione del locale sistema bilaterale della formazione al fine di renderlo rispondente ai nuovi bisogni delle imprese e ai cambiamenti legati all'affermarsi delle nuove soluzioni costruttive.

Un percorso ineludibile che impone al sistema bilaterale della formazione di dotarsi di nuovi strumenti in grado di intercettare il cambiamento, senza, naturalmente, disperdere quanto fatto negli anni passati.

A motivo di ciò, occorre promuovere azioni formative, da attuarsi tramite il locale Ente Scuola Edile, rivolte a diffondere la conoscenza delle nuove tecnologie e delle nuove tipologie organizzative e gestionali, così da accrescere le competenze e professionalità dei lavoratori del settore e rispondere alle richieste delle imprese che, per rafforzare la propria competitività sul mercato, investono sull'innovazione, favorendo la creazione di nuova occupazione.

Si conviene, inoltre, compatibilmente con il reperimento delle risorse economiche necessarie, di potenziare le attività formative e di riqualificazione professionale rivolte a favore di quei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro per ragioni riconducibili alla crisi medesima, così da aggiornarne le competenze ed accrescerne le potenzialità occupazionali e nel contempo, a tal fine, di valorizzare, anche grazie ai nuovi e più estesi ambiti di competenza definiti a livello nazionale, l'Istituto della Borsa Lavoro, avente per obiettivo quello di facilitare e promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni nonché di fornire assistenza alle imprese, in regola con la contribuzione contrattuale alla Cassa Edile, nel reperimento di manodopera.

Le Parti convengono, altresì, di proseguire nella formazione e specializzazione di manodopera giovanile allo scopo di favorirne l'inserimento nel settore.

Le parti, inoltre, ribadiscono che la formazione e l'addestramento in materia di sicurezza e prevenzione infortuni, riveste carattere prioritario nell'ambito delle politiche attive del lavoro e risulta essere un fattore strategico indispensabile per il raggiungimento del fondamentale e comune obiettivo di migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e confermano, quindi, la centralità del momento formativo quale strumento idoneo per diminuire i fattori di rischio connessi alle peculiari caratteristiche delle attività edili e per accrescere tra i lavoratori la cultura della sicurezza, mediante la puntuale applicazione delle normative antinfortunistiche ed il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Le parti, infine, ribadiscono l'importanza dei Fondi interprofessionali di settore per la formazione continua ed attribuiscono agli stessi un ruolo fondamentale per il finanziamento e la realizzazione di interventi formativi specifici, sollecitandone, a motivo di ciò, l'utilizzo da parte delle imprese.

### ENTI PARITETICI

Le Parti, preso atto dei dati previsionali elaborati dalla Cassa Edile, esprimono soddisfazione e apprezzamento per i risultati conseguiti grazie al complesso e articolato piano di risanamento adottato lo scorso anno, che ha consentito, a seguito di un'approfondita ed attenta analisi dei dati di bilancio, di mettere in sicurezza i conti della Cassa Edile, in pesante difficoltà economica a causa delle ingenti perdite di esercizio, dovute al grave e perdurante andamento recessivo dell'edilizia; a tal fine confermano le misure di contenimento dei costi e di riorganizzazione dell'attività definite con i verbali di accordo del 12 gennaio 2016 e 30 giugno 2016, che devono, pertanto, intendersi qui integralmente richiamate e trascritte.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto che la salvaguardia della Cassa Edile costituisce obiettivo prioritario, concordano di incontrarsi, di norma con cadenza trimestrale o ogni qualvolta, comunque, se ne ravvisi la necessità, al fine di verificare periodicamente l'andamento economico dell'Ente e di apportare, previo accordo, in caso di eventuale disequilibrio tra entrate ed uscite, gli opportuni correttivi.



Nel contempo, le parti convengono di operare affinché venga migliorata la funzionalità ed efficienza dei servizi offerti dalla Cassa Edile e si impegnano a rafforzare e valorizzare il ruolo della Cassa Edile, quale organismo preposto alla qualificazione del settore nonché alla legalità ed alla regolarità del lavoro in edilizia.

A tal fine, visti i positivi risultati raggiunti, le parti si impegnano a proseguire l'attività di controllo e monitoraggio dei cantieri operanti sul territorio provinciale, effettuata dalla Cassa Edile attraverso l'Osservatorio Provinciale del settore delle costruzioni, denominato "Osservatorio dei cantieri", istituito con il Protocollo d'intesa sottoscritto presso la Prefettura di Parma.

Le parti considerano, inoltre, impegno irrinunciabile perseguire, con strumenti efficaci, il preminente interesse alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla diffusione della cultura della sicurezza, della legalità e della qualità del lavoro, favorendo la piena e più efficace applicazione ed osservanza delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per il conseguimento di tali obiettivi, le parti ribadiscono il proprio comune impegno a valorizzare e rafforzare il ruolo del Comitato Paritetico Territoriale, quale organismo di assistenza, consulenza, formazione e informazione, nei confronti delle imprese e dei lavoratori, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e attribuiscono, per l'espletamento di tali funzioni, un'importanza fondamentale ai sopralluoghi effettuati dal Comitato Paritetico Territoriale, tramite tecnici professionalmente qualificati, direttamente presso i cantieri, finalizzati a supportare le imprese nella corretta applicazione delle normative in tema di sicurezza, ad individuare e segnalare alle imprese le eventuali irregolarità e a fornire alle medesime le opportune indicazioni al fine di eliminare o ridurre al massimo i fattori di rischio.

Al fine di accrescere i livelli di sicurezza nei cantieri, le Parti condividono e auspicano un progressivo accesso agli Enti bilaterali di settore anche da parte dei lavoratori autonomi senza dipendenti, in numero sempre più crescente, allo scopo di estendere loro i servizi in materia messi a disposizione dall'Ente Scuola edile e dal Comitato Paritetico Territoriale e concordano di incontrarsi entro la fine del corrente anno per definire le possibili modalità di accesso.

Al fine di dare piena applicazione alle "Linee guida per l'attuazione in sede locale del modello di sviluppo definito dal patto per il lavoro della Regione

Emilia Romagna del 20 luglio 2015", la denuncia mensile dei cantieri alla Cassa Edile di Parma da parte delle Imprese artigiane sarà obbligatoria per tutti i cantieri con durata superiore ai 15 giorni lavorativi. Nel caso in cui la Cassa Edile, con gli strumenti a sua disposizione, riscontri da parte dell'impresa la mancata denuncia di cantieri come sopra individuati, renderà non più fruibile la voce "Cantiere generico" a partire dalla denuncia successiva. Resta espressamente convenuto che la validità ed efficacia di quanto sopra previsto avrà decorrenza a partire dalla denuncia relativa al mese di gennaio 2018.

### APPALTI E SUBAPPALTI

Il crescente ricorso a strumenti di aggiudicazione finalizzati esclusivamente alla contrazione dei costi, sia negli appalti pubblici che in quelli privati, produce, inevitabilmente effetti negativi sul tessuto economico, sociale e produttivo, con il rischio di impiego di manodopera irregolare e non garantendo tempi e qualità nella realizzazione delle opere.

Il funzionamento del mercato del lavoro rischia, pertanto, di essere alterato, inficiando la leale concorrenza tra imprese, a discapito delle condizioni di lavoro e di sicurezza e sconfinando anche in fenomeni di illegalità.

Le parti, pertanto, si impegnano ad adoperarsi, fermo quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, per una corretta e puntuale applicazione della normativa concernente la disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti.

A tal fine, l'impresa, che, nell'esecuzione di opere che richiedono impiego di manodopera rientrante nella normale attività produttiva, affidi in appalto o in subappalto le relative lavorazioni edili è tenuta a far obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare, nei confronti dei lavoratori da questa occupati, il trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi nazionali e territoriali edili in vigore, sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Per appalti di particolari dimensioni, il cui valore sia pari o superiore a 10 milioni di euro, le parti si rendono disponibili a favorire, ogni qualvolta si renda opportuno, incontri informativi, aventi ad oggetto i profili logistici del cantiere, i rapporti con gli organismi paritetici di settore, le opere affidate in appalto e/o subappalto, i procedimenti tecnologici utilizzati, la durata





presumibile dei lavori, i piani di sicurezza, gli orari di lavoro e l'occupazione prevista.

### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo è valido per tutto il territorio della Provincia di Parma a decorrere dalla data della sua sottoscrizione, fatte salve specifiche diverse decorrenze in esso espressamente indicate e non potrà essere rinnovato prima del 31 dicembre 2017, ovvero fino ad altro termine eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

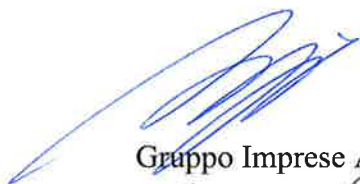
Esso s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con avviso di ricevimento almeno 3 mesi prima della scadenza.

\*\*\*\*\*

Si riportano in allegato le disposizioni contrattuali aventi valenza specifica per il settore industriale (allegato 1) e per quello artigiano (allegato 2).

Letto, confermato e sottoscritto.

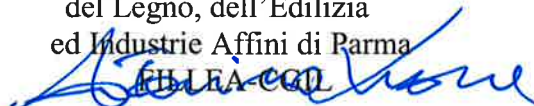
Unione Parmense degli Industriali  
(Sezione Costruttori Edili)



Gruppo Imprese Artigiane Parma



Federazione Italiana Lavoratori  
del Legno, dell'Edilizia  
ed Industrie Affini di Parma  
FILLEA-CQIL



Federazione Italiana Lavoratori  
Costruzioni ed Affini di Parma  
FILCA-CISL



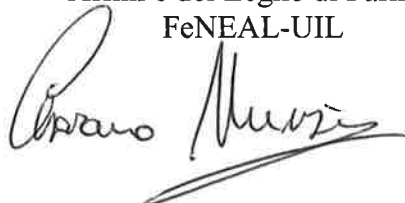
Confartigianato Imprese APLA



CNA Provinciale di Parma



Federazione Nazionale Edili  
Affini e del Legno di Parma  
FeNEAL-UIL



## ALLEGATO 1

### PREMIO DI RISULTATO ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

Le parti, in attuazione del disposto di cui all'articolo 38 dell'accordo nazionale 1 luglio 2014 per il rinnovo dei CCNL di settore, convengono, di confermare, per l'anno 2017, l'elemento variabile della retribuzione (EVR), introdotto dalla contrattazione nazionale, da intendersi quale premio di risultato che prevede l'erogazione di aumenti salariali per importi prestabiliti al raggiungimento di obiettivi prefissati.

Il premio (EVR), per sua natura variabile ed avente la caratteristica dell'incertezza nell'erogazione e indeterminatezza nella misura, sarà direttamente correlato, ai fini del suo riconoscimento, al raggiungimento degli indicatori, territoriali ed aziendali, oltre individuati.

Le Parti concordano, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui articolo 1, commi 182-190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 e fatte salve eventuali successive modifiche normative, che il periodo congruo, per determinare l'effettivo miglioramento degli obiettivi, anche in via alternativa, di cui al presente contratto integrativo, da verificarsi sulla base degli appositi indicatori oltre individuati, venga riferito al triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.

\*\*\*\*\*

#### **a) Fase territoriale.**

In sede territoriale, l'elemento variabile della retribuzione - EVR - sarà collegato all'andamento congiunturale del settore nel suo complesso a livello provinciale, come rilevato sulla base degli indicatori di produttività, qualità e competitività oltre specificati.

A tal fine, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 38 del CCNL 1 luglio 2014 e fermi gli indicatori definiti dalla contrattazione nazionale, le parti convengono di individuare quale quarto indicatore territoriale il rapporto tra

le ore di cassa integrazione e le ore complessivamente denunciate in Cassa Edile.

Ne consegue, pertanto, che gli indicatori da utilizzare a livello territoriale, risultano essere quelli di cui alla tabella sotto riportata, a cui le parti hanno convenuto di attribuire le seguenti incidenze ponderali in termini percentuali.

| INDICATORE TERRITORIALE                                                                                   | INCIDENZA PONDERALE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <i>1) Numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile</i>                                                     | 30%                 |
| <i>2) Monte salari denunciato in Cassa Edile</i>                                                          | 30%                 |
| <i>3) Ore denunciate in Cassa Edile</i>                                                                   | 20%                 |
| <i>4) Rapporto fra le ore di cassa integrazione e le ore complessivamente denunciate alla Cassa Edile</i> | 20%                 |

Le parti procederanno, nel corso di apposito incontro di verifica, da tenersi nel mese di marzo di ciascun anno di vigenza del presente contratto integrativo, al raffronto degli indicatori di cui sopra, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.

Per la verifica relativa all'anno in corso verranno esaminati gli indicatori medi relativi al triennio 2015 – 2016 - 2017, raffrontati agli indicatori medi del triennio 2014 – 2015 - 2016. Ai fini delle successive verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

In sede di verifica annuale, il triennio di riferimento è quello immediatamente precedente su cui confrontare i relativi indicatori sono composti da anni solari.

Le parti in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 1 luglio 2014, convengono che la misura di EVR è pari al 4% da calcolarsi sui minimi in vigore alla data del 1 luglio 2014.

Ai fini della determinazione dell'EVR, qualora dovessero risultare due dei suddetti indicatori territoriali pari o positivi, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'importo annuo, come sopra determinato.

Le parti provvederanno ad informare le imprese, per il tramite della locale Cassa Edile, dell'esito della verifica territoriale di cui sopra, onde consentire alle stesse di procedere, sulla base dei criteri e delle modalità indicati al successivo punto sub. b), al calcolo, in sede aziendale, dell'elemento variabile della retribuzione.

**b) Fase aziendale.**

Per l'erogazione dell'EVR a livello aziendale si richiama quanto previsto in materia dalla contrattazione nazionale. In particolare, determinato, come sopra, l'EVR a livello territoriale, ogni impresa procederà alla verifica dei seguenti due indicatori aziendali.

| INDICATORE AZIENDALE                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>1) Ore denunciate in Cassa Edile (per le imprese con soli dipendenti impiegati l'indicatore aziendale sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro).</i> |
| <i>2) Volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa, presentate alla scadenza prevista per legge.</i>                                         |

In fase di verifica aziendale, l'impresa procederà al raffronto degli indicatori, di cui alla tabella sopra riportata, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.

Per la verifica relativa all'anno in corso, pertanto, verranno esaminati gli indicatori medi relativi al triennio 2015 - 2016 - 2017, raffrontati agli indicatori medi del triennio 2014 - 2015 - 2016, così come previsto per le verifiche territoriali. Ai fini delle successive verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno. Il triennio di riferimento è quello immediatamente precedente su cui confrontare i relativi indicatori sono composti da anni solari.

Qualora i suddetti due indicatori risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'impresa provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello territoriale. Qualora solo uno dei suddetti indicatori risulti negativo, nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'EVR esclusivamente nella misura del 30% di quanto stabilito a livello territoriale. Laddove a livello territoriale sia stata individuata una percentuale di EVR superiore al 30%, l'impresa che si trovi ad avere un indicatore negativo erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%. Qualora entrambi gli indicatori risultino negativi nulla è dovuto.

*A mero titolo esemplificativo si riportano le seguenti tabelle:*

| <i>Azienda con entrambi i parametri pari o positivi (es.)</i> |                                 |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <i>EVR determinato territorialmente<br/>(100% = € 1000)</i>   | <i>EVR erogato dall'impresa</i> |
| 30% = € 300                                                   | € 300                           |
| 50% = € 500                                                   | € 500                           |
| 80% = € 800                                                   | € 800                           |
| 100% = € 1000                                                 | € 1000                          |

| <i>Azienda con un solo parametro positivo (es.)</i>         |                                                           |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <i>EVR determinato territorialmente<br/>(100% = € 1000)</i> | <i>EVR erogato dall'impresa</i>                           |
| a) 30% = € 300                                              | <b>30% di a (€ 90)</b>                                    |
| b) 50% = € 500                                              | 30% di b + 10% (b - a : 2) di b = <b>40% di b (€ 200)</b> |
| c) 80% = € 800                                              | 30% di c + 25% (c - a : 2) di c = <b>55% di c (€ 440)</b> |
| d) 100% = € 1000                                            | 30% di d + 35% (d - a : 2) di d = <b>65% di d (€ 650)</b> |



Effettuato tale calcolo, qualora uno o entrambi i parametri dovessero risultare negativi, per avvalersi della possibilità della non applicazione dell'EVR o dell'applicazione in misura ridotta dell'EVR, l'impresa, secondo quanto stabilito dalla contrattazione nazionale, dovrà trasmettere alla Cassa Edile di Parma e alle OO.SS. di categoria, entro la data del 30 aprile, di ogni anno, apposita autodichiarazione, redatta secondo lo schema allegato in calce, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite.

Entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione, le Rsu e/o le Organizzazioni Sindacali firmatarie il 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 dichiarazioni annuali IVA dell'impresa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

L'impresa che non dovesse adempiere ai prescritti obblighi di comunicazione è tenuta all'applicazione dell'EVR nella misura territorialmente definita.

Le imprese di nuova costituzione, ovvero quelle provenienti da altre province per ciò che concerne i lavoratori occupati nella Provincia di Parma ed iscritti alla locale Cassa Edile, dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale. Successivamente, fino al raggiungimento dell'indicatore temporale del triennio, la valutazione degli indicatori aziendali sarà effettuata anno su anno e biennio su biennio.

L'EVR, ove spettante, sarà corrisposto a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione dello stesso con decorrenza dal mese di settembre di ciascun anno. Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso di anno (la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero).

L'EVR sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine (la frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero).

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time, l'EVR sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

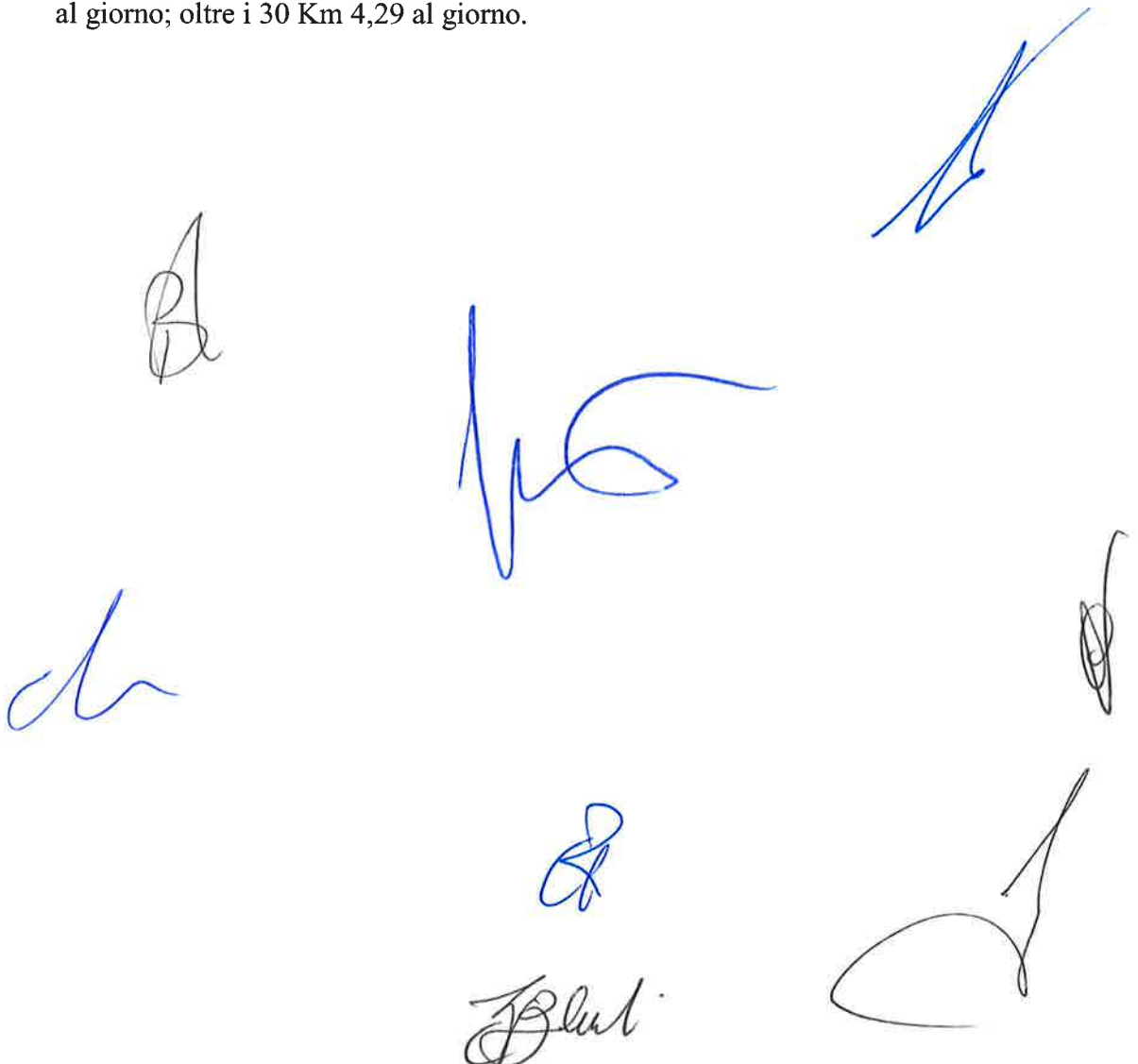
Le parti riconoscono espressamente che gli importi dell'EVR derivanti dal presente accordo, per la loro natura, sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone tenuto

conto in sede di quantificazione e pertanto non determinano alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro ivi compresi i versamenti in Cassa Edile.

Inoltre le parti, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del codice civile, convengono che l'EVR sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

\*\*\*\*\*

A decorrere dal 1 gennaio 2018 ai lavoratori che risiedono oltre 3 Km dal luogo di lavoro o di abituale ritrovo e che siano impossibilitati ad usufruire dei servizi pubblici di trasporto per cui si renda necessario l'impiego di mezzi propri verrà corrisposta un'indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto, riparametrata sulla base degli indici inflattivi, stabilita come segue: fino a 3 Km nessun rimborso; fino a 5 Km euro 0,69 al giorno; fino a 10 Km euro 1,22 al giorno; fino a 20 Km euro 2,28 al giorno; fino a 30 Km euro 3,41 al giorno; oltre i 30 Km 4,29 al giorno.

The block contains several handwritten signatures. There are four signatures in blue ink: one in the upper right, one in the center, one in the lower left, and one in the lower center. There are three signatures in black ink: one in the upper left, one in the middle right, and one in the lower right. The signatures are stylized and vary in complexity.

**EVR - MODELLO DI AUTODICHIARAZIONE AZIENDALE**

*(Carta intestata dell'impresa)*

Luogo e Data

Spett.le  
CASSA EDILE DI PARMA  
Via Nobel 13/a

Spett.li  
RSU o RSA  
c/o Sede dell'Impresa \*

OO.SS.

*Oggetto: autodichiarazione per l'anno \_\_\_\_\_ del non raggiungimento di almeno uno degli indicatori aziendali, ai sensi dell' art. 38 del CCNL 19 aprile 2010 per i dipendenti delle imprese edili ed affini e del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro di Parma del \_\_\_\_\_ 2012.*

La scrivente impresa, con sede a \_\_\_\_\_, in \_\_\_\_\_, nel periodo preso a riferimento dal CCPL del \_\_\_\_\_ 2017, per l'erogazione dell'EVR per l'anno \_\_\_\_\_ (triennio \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ rapportato al triennio \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_)

**DICHIARA**

di non avere raggiunto/i il/i seguente/i indicatore/i:

- ore denunciate in Cassa Edile:
- 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.

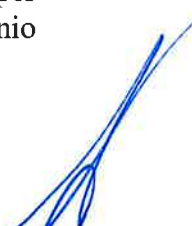
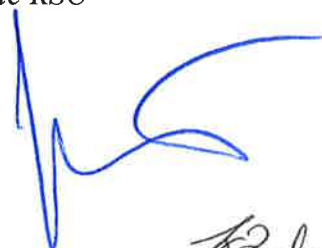
Conseguentemente per l'anno \_\_\_\_\_, l'importo di EVR sarà pari a \_\_\_\_\_  
La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti delle disposizioni contrattuali di cui all'oggetto, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le Organizzazioni Sindacali, ivi stabilito.

Distinti saluti.

Timbro e Firma del Legale Rappresentante

All. come sopra

*\*Solo se in azienda sono presenti la RSA o le RSU*



## ALLEGATO 2

### ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE EVR

Le parti in attuazione del dispositivo di cui all'art. 42, comma 3, lettera b) dell'Accordo Nazionale 24 gennaio 2014 per il rinnovo del CCNL di settore come modificato e integrato dal punto 3) del Verbale di Accordo del 16 ottobre 2014, convengono di procedere, per l'anno 2017, alla determinazione secondo quanto di seguito indicato dell'elemento variabile della retribuzione ( EVR ) introdotto dalla contrattazione nazionale in sostituzione dell'elemento economico territoriale EET ( cessato 30/06/2011) e da intendersi quale premio di risultato che prevede la erogazione di aumenti salariali per importi prestabiliti al raggiungimento di obiettivi prefissati.

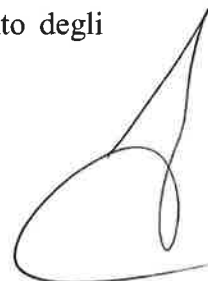
Il premio EVR per sua natura variabile ed avente la caratteristica della incertezza nella erogazione e indeterminatezza nella sua misura sarà direttamente correlato, ai fini del suo riconoscimento, al raggiungimento degli indicatori specificatamente riferiti al settore artigianato oltre individuati:

- 1) Numero dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile di Parma dipendenti da imprese che applicano il CCNL Artigianato / PII.
- 2) Monte salari denunciato alla cassa Edile di Parma riferito alle medesime imprese.
- 3) Numero ore denunciate alla Cassa Edile di Parma dalle medesime imprese inclusive delle ore non lavorate a seguito di richiesta di cassa integrazione guadagni all'INPS o alla Cassa Edile sia per maltempo che per mancanza lavoro.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 42 del citato CCNL e fermi gli indicatori di cui sopra definiti dalla contrattazione nazionale le parti convengono di individuare i seguenti due indicatori territoriali:

- 4) Numero ore denunciate alla Cassa Edile di Parma dalle medesime imprese depurate delle ore non lavorate a seguito di richiesta di cassa integrazione guadagni all'INPS.
- 5) Ore di infortunio sul lavoro denunciate dalle medesime imprese alla Cassa Edile di Parma rapportate alle ore di lavoro denunciate dalle stesse.

Le parti procederanno nel corso di specifico incontro da tenersi nel mese di Marzo di ciascun anno di vigenza del presente contratto integrativo al raffronto degli



indicatori di cui sopra su base triennale effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.

In sede di prima applicazione la verifica afferente all'anno 2017 viene effettuata prendendo a comparazione gli indicatori medi relativi al triennio 2015, 2016, 2017 con quello immediatamente precedente 2014, 2015, 2016. Per anno si intende anno civile ovvero dal 1 gennaio al 31 dicembre. Le parti in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL 24 gennaio 2014 e successivo accordo del 16 ottobre 2016 convengono che la misura massima annua di EVR erogabile sia quella prevista dal vigente CCNL da calcolarsi sui minimi tabellari in vigore alla data del 1 giugno 2012

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'EVR, questo sarà riconosciuto nella misura seguente

|                             |      |                                                          |
|-----------------------------|------|----------------------------------------------------------|
| 1 parametro pari o positivo | 13%  | Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale |
| 2 parametri pari o positivi | 27%  | Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale |
| 3 parametri pari o positivi | 50%  | Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale |
| 4 parametri pari o positivi | 80%  | Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale |
| 5 parametri pari o positivi | 100% | Dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale |

L'EVR sarà corrisposto in numero massimo quattro rate da riconoscersi entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di erogazione al personale in forza a decorrere dalla retribuzione relativa al mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Esso competerà in misura intera ai lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e sarà riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno ( la frazione di mese superiore ai 15 gg sarà computata come mese intero ).

Le parti convengono che per quanto concerne l'anno di competenza 2016 l'EVR sarà sostituito da una erogazione una tantum pari a € 65,00 lordi da corrispondere unitamente alla retribuzione del mese di settembre 2017



L'EVR sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente lavorato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancor che in virtù di più contratti a termine con la medesima Impresa (la frazione di mese superiore ai 15 gg sarà computata come mese intero).

Ai lavoratori con contratto part-time l'EVR sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato. Per quanto concerne gli apprendisti l'EVR verrà loro corrisposto con la percentuale in atto al momento dell'erogazione.

Assenze dal lavoro dovute ad aspettativa non retribuita non daranno diritto alla maturazione dell'EVR limitatamente ai periodi in cui non vi è erogazione della retribuzione.

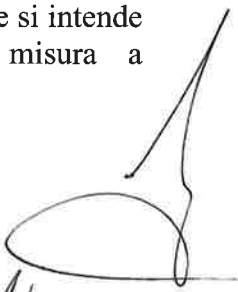
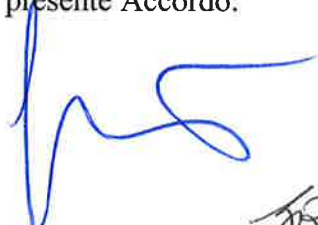
Le parti riconoscono espressamente che gli importi dell' EVR derivanti dal presente accordo, per loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone tenuto conto in sede di quantificazione e pertanto non determinano alcun altro riflesso su qualsiasi elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti diretti, differiti e quant'altro compresi i versamenti in Cassa Edile e sul Trattamento di fine rapporto.

Al personale con cui sia intervenuta una risoluzione del rapporto il premio verrà corrisposto con l'ultima retribuzione proporzionalmente ai periodi di effettiva prestazione nell'anno di riferimento sulla base del 90 % dell'importo erogato nel precedente anno. A tal fine si concorda che relativamente al periodo iniziale da prendere in considerazione per l'erogazione di competenza 2016 il premio lordo di riferimento viene definito convenzionalmente in € 65,00.

Le parti si impegnano a ricercare quei meccanismi atti ad accedere alle agevolazioni fiscali legate a implementazioni di prestazioni di welfare attraverso gli EE.BB. di settore in applicazione alle normative vigenti.

#### TRASFERITA OPERAI

A decorrere dal 1 gennaio 2018, all'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre 4 km dai confini territoriali del comune di assunzione sarà corrisposta – in aggiunta al rimborso di eventuali spese vive necessarie e documentate inerenti lo spostamento e (nel caso di utilizzo del proprio mezzo) il rimborso Kilometrico secondo le tariffe ACI – un'indennità giornaliera a titolo di diaria - che si intende comprensiva di quella prevista dal vigente CCNL - nella seguente misura a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo:



- € 7,60      giornalieri per distanze da 4,1 a 15 km;
- € 8,64      giornalieri per distanze da 16 a 40 km;
- € 10,80     giornalieri per distanze da 41 a 60 km
- € 12,00     giornalieri per distanze da 61 a 80 km
- € 14,00     giornalieri per distanze da 81 a 120 km

Il chilometraggio massimo giornaliero per recarsi sul cantiere dalla sede dell'impresa non potrà superare i 240 km tra andata e ritorno.

La diaria di cui al comma precedente non è dovuta nel caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio e quando questi sia favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

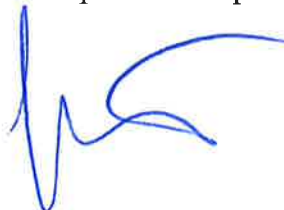
Si intende realizzata la condizione di effettivo vantaggio quando il lavoratore consegua un avvicinamento tale che la distanza fra la propria abitazione ed il cantiere sia pari o inferiore ai 12 km misurati nel percorso più breve e comunque quando il cantiere sia posto entro 4 (quattro) km dai confini territoriali del comune di residenza o abituale dimora.

#### TRASFERITA IMPIEGATI

All'impiegato occasionalmente o temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate entro i limiti della normalità a piè di lista le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto e alloggio. Inoltre all'impiegato deve essere corrisposto: nel caso di pernottamento fuori sede un' indennità giornaliera del 25% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio); nel caso di mancato pernottamento fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, un' indennità del 25% sull'ammontare delle spese di vitto. Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 25% di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

#### TRASPORTO

Ai Lavoratori che risiedano oltre 5 km dal luogo di lavoro verrà corrisposta un' indennità giornaliera a titolo di concorso nelle spese di trasporto stabilita come segue:



1. Fino a 5 (cinque) km nessun rimborso ;
- 2 Fino a 20 (venti) km € 1,69 giornalieri;
- 3 Oltre 20 (venti) km € 3,72 giornalieri.

L'indennità verrà erogata per ogni giornata di effettiva percorrenza della distanza da parte del lavoratore per recarsi al posto di lavoro.

L'indennità non sarà dovuta nel caso in cui l'Impresa provveda al trasporto del Lavoratore con mezzi propri mediante prelievo direttamente al domicilio dello stesso o mediante concessione di mezzi aziendali per il tragitto come pure nel caso in cui il lavoratore utilizzi mezzi pubblici di trasporto avendo in tal caso diritto al rimborso dell'abbonamento al mezzo pubblico.

Sono assorbiti sino a concorrenza eventuali trattamenti in atto per lo stesso titolo da parte delle singole imprese.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con il rimborso delle spese di viaggio previste in caso di trasferta. Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nei confronti del personale impiegatizio.

Al personale di cantiere incaricato di provvedere con i veicoli aziendali al trasporto degli operai sul luogo di lavoro le ore di viaggio non considerate lavorate agli effetti della disciplina sull'orario di lavoro verranno compensate con la normale retribuzione contrattuale.

#### MENSA

Le Imprese Edili sono tenute a mettere a disposizione dei propri dipendenti un pasto caldo composto da primo piatto, secondo piatto con contorno e pane e una bevanda non alcoolica utilizzando i servizi di imprese specializzate in ristorazione aziendale operanti nella provincia di Parma, con le quali si è stipulata apposita convenzione.

Il prezzo del pasto convenzionato praticato dalle principali imprese del settore (attualmente pari a 12,00 €) viene ripartito in ragione di un terzo a carico dei lavoratori e due terzi a carico dell'impresa. I pasti devono essere messi a disposizione direttamente nei cantieri che occupino almeno 9 (nove) dipendenti (sia propri o insieme ad altre imprese operanti nel cantiere e tenute all'applicazione del presente Accordo) e per i quali sia prevista la durata di almeno due mesi.

a

B1

R

hs

Belant

Qualora non possano realizzarsi le condizioni di cui sopra si ricercheranno idonee soluzioni che potranno essere individuate, a titolo esemplificativo, nella fornitura dei pasti in comune a più cantieri limitrofi occupanti ciascuno meno di 9 (nove) dipendenti usufruendo di impianti fissi di mensa facenti capo alle imprese specializzate sopra indicate (che comunque consentano di ottenere analogo servizio al medesimo costo per i singoli e, in particolare, per gli impiegati). Eventuali diverse soluzioni, quali ad esempio la fornitura dei pasti da parte di trattorie esistenti nei pressi dei cantieri, potranno essere individuate qualora non risulti possibile attuare alcuna delle condizioni di cui sopra, mantenendo tuttavia il criterio secondo il quale a carico dell'impresa non vi siano costi superiori rispetto a quelli che derivano dalla attuazione del servizio tramite le aziende specializzate sopra citate.

In relazione a ciò si conviene che l'onere aggiuntivo a carico dell'Impresa rispetto al suo onere per il costo base del pasto praticato da dette aziende specializzate non dovrà, in ogni caso, superare il valore di € 3,42.

#### INDUMENTI

Le parti confermano il reciproco impegno ad adoperarsi per il rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla normativa contrattuale in materia di antinfortunistica ed igiene del lavoro e per la promozione degli obiettivi dalle stesse prefigurati miranti a garantire migliori e più sicure condizioni di lavoro.

In tale ottica si conviene che le imprese iscritte alla Cassa Edile di Parma dovranno fornire al personale operaio i seguenti indumenti di lavoro:

- 1) due paia di scarpe (un invernale e un estivo);
- 2) due paia di pantaloni estivi;
- 3) un paio di pantaloni invernali;
- 4) due magliette;
- 5) un giubbino invernale o una felpa o un pile;
- 6) un casco e un paio di guanti da lavoro qualora le mansioni lo impongano.

 La Cassa Edile rimborserà alle imprese la fattura di acquisto secondo il vigente Regolamento.



## REPERIBILITA'

L'Impresa che intenda utilizzare la reperibilità esaminerà in apposito incontro con la RSU ( ove presente) e/o con le OO.SS. territoriali le modalità applicative, il numero di lavoratori che intende coinvolgere, la loro professionalità e la rotazione degli stessi. L'incontro si dovrà tenere entro e non oltre 4 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della richiesta dell'Impresa. Fermo restando la volontarietà dei lavoratori coinvolti nella reperibilità, verrà ricercata la più ampia adesione ed il coinvolgimento del maggior numero di lavoratori in possesso dei necessari requisiti tecnici.

Verranno fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive di dimostrato impedimento dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità. Il lavoratore che subentra in sostituzione verrà inserito nei turni di reperibilità definiti secondo una programmazione mensile previa preavviso di 7 giorni.

Le ore di reperibilità non si considereranno ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

In caso di chiamata il lavoratore in reperibilità sarà tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in tempo congruo – comunque non oltre 45 minuti - e dovrà informare l'Impresa del prevedibile tempo necessario per raggiungere il luogo dell'intervento.

Per l'effettivo svolgimento della reperibilità verrà riconosciuto al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo e non cumulandolo con quello dovuto per l'intervento. Tale compenso non potrà essere inferiore ai seguenti valori :

| COMPENSO<br>GIORNALIERO     |                           |                   | COMPENSO<br>SETTIMANALE |                         |                                            |
|-----------------------------|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------------------------|
| 16 ore (giorno<br>lavorato) | 24 ore (giorno<br>libero) | 24 ore<br>festive | 6 giorni                | 6 giorni<br>con festivo | 6 giorni con<br>festivo e giorno<br>libero |
| € 7,00                      | €11,00                    | €15,00            | €42,00                  | €50,00                  | €70,00                                     |

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'Impresa.

Per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento ( partendo dalla propria abitazione) e quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazione alcuna.



Le ore di intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro , salvo il ricorso ai riposi compensativi, e saranno retribuite con la maggiorazione prevista dal vigente CCNL per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti e le condizioni di miglior favore che già regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

#### DIRITTO ALLO STUDIO

In aggiunta a quanto già normato dall'articolo 86 del CCNL e successive modifiche CCNL 16/12/2010 alla lavoratrice / lavoratore verranno riconosciute 50 ore di permesso non retribuito compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative dell'Impresa. Tali ore si sommano alle 40 ore annue di permessi non retribuiti precedentemente concordate a livello di Parti sociali con accordo del 24 novembre 2011 e rientranti nella disponibilità delle singole Imprese. Tale normativa troverà attuazione solo nel momento in cui le Parti Firmatarie avranno concluso e approvato uno studio di fattibilità da effettuarsi congiuntamente a Cassa Edile.

#### FERIE

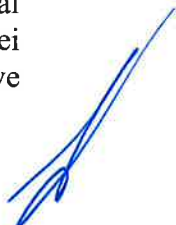
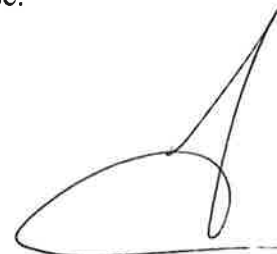
In aggiunta agli artt. 18 e 62 del CCNL e successive modifiche derivanti dal CCNL 16/12/2010 al fine di favorire il rientro delle lavoratrici / lavoratori nei paesi di origine i medesimi, compatibilmente alle esigenze tecnico organizzative dell'impresa, potranno accorpare alle ferie i permessi retribuiti.

#### BUSTA PAGA

Nei cedolini paga degli operai dovrà essere evidenziata la provincia nella quale vengono effettuati gli accantonamenti alla Cassa Edile.

#### PART – TIME

Ferme restando le agibilità consentite dal TU 151/2001 in tema di congedo per maternità e congedo parentale a tutela della maternità, le lavoratrici a partire dal compimento del primo anno e fino al compimento del 3 anno di età del bambino potranno inoltrare per iscritto richiesta di part time della durata massima di 12 mesi non frazionabili e con decorrenza dal primo giorno del mese.





La richiesta verrà valutata positivamente dall'Impresa che in caso di non accettazione comunicherà all'interessata le motivazioni, esaminando quindi con la stessa soluzioni alternative percorribili.

#### FORMAZIONE DEI RLSA

Con riferimento al punto 9 dell'Accordo 11 aprile 2011 con il quale le parti firmatarie hanno regolamentato la figura del RLSA eletto nelle Imprese che applicano la presente contrattazione, si conviene che la formazione di aggiornamento annuale per quanti ricoprono tale incarico sarà pari a 4 ore per le Imprese che occupano complessivamente fino a 15 dipendenti, 6 ore per le imprese che occupano da 16 a 50 dipendenti e 12 ore per le imprese che occupano oltre 50 dipendenti.

Le imprese con sede in altre Province e con lavoratori in trasferta iscritti alla Cassa Edile di Parma sono tenute al versamento dell'aliquota contributiva per il servizio del RLST. Per essere esentate da tale versamento dovranno dimostrare di avere un RLSA validamente eletto che abbia frequentato idoneo corso di formazione e di aggiornamento annuale presso Organismi Paritetici anche di altre Province riconosciuti dal Formedil Nazionale o dai Formedil Regionali.

The image contains nine handwritten signatures. There are five signatures in blue ink and four in black ink. The signatures are arranged in a loose grid: one in the top left, one in the top center, one in the top right, one in the middle left, one in the middle center, one in the middle right, one in the bottom left, one in the bottom center, and one in the bottom right. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.