

Il giorno 24 febbraio 2017, in Brescia

tra

- IL COLLEGIO DEI COSTRUTTORI EDILI DI BRESCIA E PROVINCIA – ANCE BRESCIA, rappresentato dal Presidente rag. Tiziano Pavoni, dal Vicepresidente addetto ai rapporti sindacali sig. Ernesto Bruni Zani, dal Rag. Fausto Gasparini e dalla Delegazione degli imprenditori composta dai Signori Geom. Stefano Assini, Ing. Angelo Massimo Deldossi, Ing. Natale Fabio Rizzinelli, Geom. Severino Arici

e

(in ordine alfabetico)

- il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI EDILI ED AFFINI della provincia di Brescia aderente alla Fe.N.E.A.L.-U.I.L. rappresentato dal Segretario Sig. Raffaele Merigo e dai Signori Graziano Cozzaglio, Sandro Guerini, Federica Lanzini, Mauro Peruzzo, Fausto Savoldi

- i SINDACATI TERRITORIALI DEI LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI E AFFINI aderenti alla F.I.L.C.A.-C.I.S.L. e competenti per la provincia di Brescia rappresentati dal Segretario Roberto Bocchio e dalla Signora Sara Piazza nonché dai Signori Stefano Benedetti, Elena Braghini, Enrico Dalè, Florence Mollay, Giuseppe Natilla, Anna Paitoni, Barbara Stefani, Fabrizio Taboni

- i SINDACATI TERRITORIALI DEI LAVORATORI DEL LEGNO, DELLA EDILIZIA ED INDUSTRIE AFFINI aderenti alla F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. e competenti per la provincia di Brescia rappresentati dai Segretari Signori Ibrahima Niane e Donato Bianchi e dai Signori Angelo Ardesi, Massimiliano Bazzana, Carmine Cialdella, Paola Cottali, Laura Ghidoni, Fabio Mascia, Ezio Muratori, Giuliano Ranzenigo, Mario Scolari

Considerato che

- il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro sottoscritto in data 27 giugno 2012 è giunto a scadenza;
- le Organizzazioni Sindacali hanno elaborato e fatto pervenire la piattaforma per il rinnovo del richiamato Contratto Collettivo;

- anche il Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia – Ance Brescia ha elaborato e presentato una propria proposta di rinnovo del citato Contratto Collettivo Provinciale

Le Parti, come sopra individuate, dopo ampia e approfondita discussione hanno concordato il seguente accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro a valere nella Provincia di Brescia per le imprese edili ed affini, che regola i rapporti per tutto il territorio della suddetta provincia tra le imprese che svolgono le lavorazioni di seguito elencate e i lavoratori loro dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse:

- costruzioni edili;
- costruzioni idrauliche;
- movimenti di terra, cave di prestito, costruzioni stradali, ponti e viadotti;
- costruzioni sotterranee;
- costruzioni di linee e condotte;
- produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato;
- manutenzione (ordinaria e straordinaria) e restauro artistico di opere edili comprese quelle sottoposte a tutela;
- produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato;
- opere marittime, fluviali, lacuali e lagunari;
- tutte le altre attività, comunque denominate, connesse per complementarità o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuccinieri, ecc.) che vi è addetto, è alle dipendenze di un'impresa edile.

PREMESSA

Dati di Contesto

Il contesto economico locale in cui si sviluppa e articola il presente contratto collettivo provinciale di lavoro è segnato ancora da una profonda fragilità.

Mentre gli indicatori nazionali prefigurano un trend di crescita del settore edilizio, nell'ambito bresciano tale positiva tendenza tarda a riconoscersi.

I dati di Cassa Edile attestano una situazione di sostanziale stagnazione, in cui non si ravvisano marcati indicatori di una robusta, o anche solo significativa, ripresa.

Rispetto al 2013 sono fuoriusciti dal sistema edile bresciano circa il 19% delle imprese e dei lavoratori.

Il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro non può non tener conto di tale situazione di contesto e, con vivo senso di responsabilità, le Parti hanno proceduto ad un fermo, ma costruttivo, confronto proprio a partire dall'analisi della reale condizione in cui versa il comparto edilizio bresciano.

Seppure attenti alla situazione economica le Parti non possono non ribadire quanto già concordato nel precedente rinnovo del contratto integrativo provinciale.

Infatti le scriventi sono ben consapevoli che il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro rappresenta il momento privilegiato per un proficuo dialogo sindacale improntato al consolidamento di un produttivo sistema di relazioni industriali.

Le relazioni sindacali nel settore edile a Brescia e il ruolo del contratto provinciale

E' convinzione delle Parti stipulanti il presente contratto che solo all'interno di un quadro di corretti rapporti sindacali si possano ricercare, e trovare, le soluzioni ai pressanti problemi che il mondo produttivo ed economico sta vivendo in questi anni, pur nel rispetto dell'ambito delle materie demandate dalla contrattazione nazionale.

In tale contesto le Parti ritengono che il contratto collettivo provinciale di lavoro sia uno strumento cardine per sviluppare e valorizzare le positive esperienze realizzate nell'ambito degli Organismi Bilaterali - Cassa Edile ed Ente Sistema Edilizia Brescia. Tale valorizzazione, peraltro, deve avvenire tenendo presente i vincoli di bilancio dei singoli enti e del sistema paritetico nel suo complesso.

Inoltre, il contratto collettivo provinciale di lavoro rappresenta un indispensabile strumento per politiche salariali e retributive che, in quanto concordate ad un livello prossimo alla realtà territoriale e aziendale, siano in grado di compendiare, da una parte, le legittime aspettative dei lavoratori e, dall'altra parte, le effettive risorse, anche finanziarie, che le imprese hanno a disposizione, tenendo conto dell'attuale contesto economico segnato da forti tensioni, incertezze e con una situazione di crisi e difficoltà ormai endemica.

In questa ottica, le Parti ribadiscono che il contratto collettivo provinciale di lavoro è uno strumento idoneo a sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupazione anche in virtù della capacità, insita in ogni contratto collettivo, di orientare i comportamenti dei soggetti che, nel contratto collettivo, trovano la disciplina dei reciproci rapporti.

Le Parti ritengono, inoltre, che la contrattazione collettiva territoriale possa offrire mezzi e strumenti idonei per conseguire i prioritari e condivisi obiettivi di trasparenza e regolarità nell'occupazione, di incentivazione alla lotta al lavoro sommerso e a tutte le forme di lavoro irregolare, di promozione della tutela dei lavoratori, sia nell'ambito della sicurezza che in quello della garanzia della professionalità e dei diritti degli stessi. Da altra prospettiva, per certi versi simmetrica, è convinzione delle Parti che la contrattazione collettiva territoriale sia in grado di offrire anche efficienti ed efficaci strumenti di promozione delle imprese. Ciò a condizione che il

dovero contrasto ad ogni forma di irregolarità non si traduca in nuovi adempimenti formali a carico di imprese e lavoratori, ma nell'effettiva e sostanziale costruzione di un sistema di incentivi basato sulla premialità per le imprese virtuose.

Infatti, solo per questa via del pieno rispetto delle regole, unitamente ad una efficace, e non formale, attività di verifica e di promozione delle imprese regolari, è possibile contrastare il fenomeno della concorrenza sleale, sia tra imprese che tra lavoratori, che rappresenta un elemento pericolosamente distorsivo della possibilità di operare all'interno di un mercato equilibrato e corretto.

Non ultimo, nel perseguire tali obiettivi, le Parti ritengono sia necessario uno sforzo di realismo inteso sia come capacità di leggere la situazione ed il contesto, sociale ed economico, in cui il contratto collettivo provinciale esplicherà i propri effetti, sia come capacità di attivare un dialogo costruttivo, funzionale a creare un clima positivo di consenso, a capire e condividere le esigenze reciproche, a creare premesse per scelte consapevoli e condivise.

Scenari del futuro e contratto provinciale

Con il presente rinnovo le Parti ribadiscono con forza la comune ferma, decisa ed ostinata volontà a continuare nella strada intrapresa con la sottoscrizione del Patto sulla Legalità del dicembre 2015 e del successivo Protocollo sottoscritto con il Comune di Brescia. I prossimi passi, fin d'ora condivisi, saranno nella direzione di verificare se con la Prefettura di Brescia vi sono spazi per la sottoscrizione di un ulteriore Protocollo a valere su tutto il territorio provinciale, nonché nella divulgazione, presso gli altri comuni bresciani, del Protocollo già stipulato con il comune capoluogo.

I contenuti del rinnovo 2017

In attuazione di tali premesse, con il presente rinnovo contrattuale, le Parti hanno concordato riconoscimenti economici che rappresentano un ottimale equilibrio tra le diverse istanze. Da una parte il necessario contenimento dei costi di produzione, unica strada per garantire competitività e, con questa, la stessa sopravvivenza del tessuto imprenditoriale edile. Dall'altra, il giusto diritto dei lavoratori ad una retribuzione equa e sufficiente a garantire a sé e alle proprie famiglie una vita dignitosa.

Tali politiche retributive nel settore edile sono attuate anche per mezzo e grazie al sistema bilaterale e alla mutualizzazione delle risorse. Questo sistema rappresenta, anche oggi, un'eccellenza non raggiunta da alcun altro comparto produttivo. Ecco perché una significativa parte del contratto rinnovato è dedicata ad assicurare, in modo particolare con riferimento alla Cassa Edile l'imprescindibile necessità di continuare a svolgere, con la necessaria serenità di bilancio tenuto conto dei risultati delle gestioni degli anni passati, gli importanti compiti che le vennero assegnati più di 50 anni fa.

Le sfide del mercato, così come le opportunità, riassunte nella dizione "industria 4.0" devono trovare, anche in un contesto tradizionale come quello edilizio, una puntuale declinazione.

Con il presente rinnovo le Parti hanno inteso dare avvio ad un percorso che, nel tempo e con la necessaria prudenza, dovrà conseguire una modernizzazione sia delle relazioni industriali che della gestione del rapporto di lavoro. In particolare, sono un primo passo in questa direzione l'introduzione della Banca Ore, la possibilità di detassare i premi di produttività, l'istituzione della Commissione di Conciliazione e l'avvio di uno studio finalizzato a trovare modi, tempi e forme per dar vita a forme di welfare territoriale gestite e garantite dagli Enti Paritetici di settore, ristrutturando le attuali prestazioni.

Avviso comune in materia di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

Durante la trattativa che ha permesso di addivenire al presente accordo, le Parti hanno avuto modo di svolgere, nel definire l'attuale situazione di contesto del settore, una ricognizione circa il ricorso alla Cassa integrazione Guadagni Ordinaria in edilizia.

In esito a tale ricognizione hanno valutato con forte preoccupazione le ricadute che il decreto legislativo n. 148/2015 sta avendo sulle imprese e sui lavoratori operanti nel settore.

In effetti, la scelta del legislatore delegato di ricondurre in un'unica disciplina sia il settore manifatturiero che quello edile si è tradotta in un'improvvisa difficoltà, per le imprese appartenenti al secondo, nella fruizione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, che resta, invece, importante strumento per gestire temporanee situazioni aziendali.

Le Parti hanno, quindi, valutato come quanto sopra determini un'ulteriore difficoltà per i datori di lavoro e per i loro dipendenti, acuita dal fatto che, anche in vigenza della nuova normativa, le imprese edili continuano a finanziare la gestione della CIGO mediante aliquote contributive significativamente più alte rispetto agli altri settori produttivi.

In realtà, la norma di rinvio che impegna il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, impegna lo stesso a tener conto "... delle peculiarità dei diversi settori produttivi".

A fronte di quest'ultima considerazione, le Parti, coscienti che la questione non possa e non debba essere decisa che dal legislatore nazionale, si impegnano reciprocamente a sollecitare un intervento da parte dei propri livelli superiori, volto a promuovere una necessaria rivisitazione dell'attuale normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, tenuto conto delle peculiarità organizzative ma anche tecnico-produttive del settore edile, come risultanti dallo spirito e dal testo della legge delega non perfettamente recepiti dall'applicazione quotidiana della novella normativa.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "SS", "BH", and a large signature.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AB", "RS", and "5".

PREMIO CANTIERE

Le parti valutata positivamente la sperimentazione dei cui all'Allegato 5 del verbale di rinnovo del contratto provinciale a valere per la provincia di Brescia sottoscritto in data 27 giugno 2012, viste le dinamiche del mercato edile bresciano, intendono approfondirla riproponendola alle seguenti condizioni.

A decorrere dal 1° marzo 2017, viene reintrodotta un premio di partecipazione variabile a contenuto economico legato a parametri di presenza individuale. Tale premio, denominato "Premio di Cantiere" è introdotto con carattere sperimentale per il solo anno 2017.

Entro il mese di dicembre 2017 le parti si incontreranno per valutare congiuntamente la presente sperimentazione.

Il Premio di Cantiere è assoggettato alla normale contribuzione Inps e ai premi Inail ed è elemento utile ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Le percentuali di accantonamento e di contribuzione dovute alla Cassa edile invece non vanno computate sul Premio di Cantiere, in quanto nella determinazione degli importi del Premio di Cantiere le Parti hanno già tenuto conto dell'incidenza di tali percentuali.

Con decorrenza mensile, a partire dal mese di marzo 2017, e fino al mese di dicembre 2017, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari ad euro 18,00 mensili.

Il Premio Cantiere sarà erogato, mensilmente, nell'importo sopra fissato solo nel caso in cui il lavoratore sia stato presente per tutte le ore lavorabili del mese.

Le ore di ferie effettivamente godute, le ore di ferie godute ma non maturate utilizzate a fronte del ricorso a ferie collettive, i permessi retribuiti e le ex festività sono considerate come ore lavorabili e lavorate.

Si considerano ore valide al raggiungimento della quota di presenza:

- le ore ordinarie di lavoro effettivamente prestate;
- le ore non prestate per infortuni sul lavoro;
- le ore di assemblea sindacale retribuita ed i permessi sindacali;
- i permessi per donatori di sangue e per donatori di midollo osseo;
- i permessi per lutto così come prevede la normativa vigente;
- le ore di congedo matrimoniale;
- le ore di malattia nel caso di trattamenti emodialitici o per l'effettuazione di terapie oncologiche in regime di day hospital.

Nel caso il lavoratore non raggiunga nel mese la quota di presenza, il Premio di Cantiere verrà riconosciuto nella misura di 0,10 euro per ogni ora di effettiva presenza, così come sopra individuate, senza comunque eccedere il limite mensile surriportato.

Il presente istituto ha carattere di cedevolezza rispetto ad eventuali accordi stipulati a livello nazionale in tema di premi di risultato e/o premi di produttività, tra cui l'istituto dell'E.V.R.

(operai)

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

Nel caso di servizio mensa l'impresa concorre al costo complessivo nella misura di 4/5 e fino ad un importo massimo di euro 15,48 con decorrenza dal 1° marzo 2017 e di euro 15,98 dal 1° gennaio 2018.

L'indennità sostitutiva di mensa è stabilita in euro 9,30 dal 1° marzo 2017 ed in euro 9,60 dal 1° gennaio 2018.

(impiegati)

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

L'indennità di mensa è fissata a decorrere dal 1° marzo 2017 in euro 8,10 giornalieri per ogni giornata di lavoro. In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese l'indennità è erogata nella misura massima di euro 178,20 mensili.

L'indennità di mensa è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2018 in euro 8,56 giornalieri per ogni giornata di lavoro. In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese l'indennità è erogata nella misura massima di euro 188,32 mensili.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'R. G. G.', 'M. G.', and 'S. G.', scattered across the bottom half of the page.]

ASSISTENZE CASSA EDILE

Premessa

Le parti intendono ribadire con forza la centralità del principio mutualistico che, fin dalla fondazione delle Casse Edili, regge il sistema edile.

Tale principio necessita però di opportuni adeguamenti al fine di una sua salvaguardia nel lungo periodo, per cui si rende necessario garantire le assistenze alla luce delle disponibilità economiche consuntive generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza.

Le azioni che le Parti sociali intendono porre in essere per conseguire le finalità sopra richiamata sono di seguito brevemente riepilogate.

A) Gestione economica delle assistenze a favore dei lavoratori

1) "Disponibilità economiche generate nell'esercizio di richiesta dell' Assistenza"

Tali disponibilità sono determinate come segue:

- + **Contributi (x%)**
- Rimborsi per malattie e infortuni
- Costo del personale della Cassa
- Spese generali della Cassa
- +/- sopravvenienze attive/passive
- +/- proventi/oneri finanziari
- Quota di avanzo da destinare al "Fondo riserva miglioramento tecnologico della CAPE e mantenimento fondo di dotazione" (come definito al successivo punto 1.1)

= **disponibilità economiche consuntive generatesi nell'esercizio per far fonte alle assistenze**

1.1. Fondo riserva miglioramento tecnologico della CAPE e mantenimento del fondo di dotazione:

la quota annua di avanzo da computare per il *Fondo riserva miglioramento tecnologico della CAPE e mantenimento del fondo di dotazione*, da considerare nella determinazione delle disponibilità economiche consuntive generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza, è determinata applicando la formula di seguito riportata e, comunque, è fissata in misura non inferiore a 100.000 euro annui e non eccedente l'ammontare del Totale A medesimo. Tale riserva è accantonata solo nel caso in cui il Totale A sia positivo.

- + Contributi (x%)
- Rimborsi per malattie e infortuni
- Costo del personale della Cassa
- Spese generali della Cassa
- +/- sopravvenienze attive/ passive
- +/- proventi/oneri finanziari
- = Totale A

Totale A X 10% = Fondo riserva miglioramento tecnologico della CAPE e mantenimento del fondo di dotazione

2) Modalità di erogazione ai lavoratori delle assistenze

A decorrere dall'esercizio 2017 – 2018, l'erogazione dell'assistenza ai lavoratori, che ne abbiano diritto secondo il regolamento vigente al momento della presentazione della domanda, verrà effettuata in due momenti distinti, ossia suddividendo l'importo totale in un acconto (*quota iniziale*) e in un saldo (*quota finale*), la cui entità e le cui condizioni di erogazione sono definite nel presente accordo.

In considerazione di quanto sopra, Cassa Edile, al momento della presentazione della richiesta di assistenza, erogherà al lavoratore avente diritto, a titolo di acconto, il 60% dell'importo teorico spettante dell'assistenza richiesta, con la tempistica attualmente in essere.

3) Modalità di determinazione dell'entità e condizioni di erogazione del saldo dell'assistenza

3.1 *Capienza delle disponibilità economiche consuntive generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza a coprire tutte le richieste di assistenze dell'esercizio*

Se i preconsuntivi approvati a norma di Statuto, evidenziano che le disponibilità economiche sono sufficienti a coprire il complessivo importo delle assistenze richieste nell'esercizio, a ciascun lavoratore richiedente e avente diritto, entro 14 giorni dalla data di approvazione del Bilancio preconsuntivo, è erogata, a saldo dell'importo dell'assistenza richiesta, la quota finale, pari al 40% dell'importo teorico dell'assistenza richiesta.

3.2 *Avanzo di disponibilità economiche consuntive rispetto alle assistenze richieste:*

Se i preconsuntivi dell'esercizio, approvati a norma di Statuto, evidenziano un avanzo di gestione, (calcolato dopo aver computato la quota di spettanza al "Fondo riserva miglioramento tecnologico della CAPE e mantenimento del fondo di dotazione"), l'avanzo è devoluto per il 50% a favore del "fondo stabilizzazione assistenze", per il 25% a favore del "fondo riserva spese future e sostegno al settore" e per il 25% a favore del "fondo dotazione e riserva".

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

3.3 Incapienza delle disponibilità economiche consuntive generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza a coprire tutte le assistenze dell'esercizio

Qualora dai preconsuntivi emerga l'insufficienza delle disponibilità economiche nell'esercizio di richiesta dell'assistenza a coprire tutte le richieste di assistenze dell'esercizio, Cassa Edile erogherà, a ciascun lavoratore avente diritto, l'importo dell'assistenza richiesta, nella misura riproporzionata secondo la formula di seguito riportata:

$$\text{Misura della prestazione spettante al richiedente = (espressa in \%)} = \frac{\text{Disponibilità economiche generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza}}{\text{Totale delle richieste nell'esercizio}}$$

dove:

- per "Misura della prestazione spettante al richiedente" si intende la percentuale dell'importo totale dell'assistenza richiesta dal lavoratore che verrà riconosciuta da Cassa Edile all'interessato avente diritto sulla base dell'applicazione della formula sopra riportata;
- per "Disponibilità economiche generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza" si intende il risultato della formula riportata al punto 1 del presente accordo riferita all'esercizio in cui avviene la richiesta dell'assistenza da parte del lavoratore;
- per "totale delle richieste nell'esercizio" si intende la sommatoria di tutte le richieste di assistenza avanzate a Cassa Edile dai lavoratori, aventi diritto, nel corso dell'esercizio di riferimento.

Il saldo dell'assistenza, ossia la misura della stessa al netto dell'acconto pagato al momento della richiesta, secondo quanto previsto al precedente punto 2, verrà erogato agli interessati da Cassa Edile entro i 14 giorni successivi all'approvazione del Bilancio preconsuntivo riferito all'esercizio di riferimento.

4) Clausole di tutela

4.1 Fondo stabilizzazione assistenze

Nel caso di incapienza di cui al punto 3.3 ed in presenza di disponibilità accantonate in anni precedenti nel "Fondo stabilizzazione assistenze", costituito a partire dall'esercizio CAPE 2017 – 2018, e alimentato come previsto al precedente punto 3.2, la percentuale di erogazione sarà incrementata per effetto dell'utilizzo del suddetto fondo fino a garantire l'erogazione non oltre dell'intero 100% dell'importo teorico spettante al lavoratore.

Pertanto, in tale circostanza la formula di cui al punto 3.3 è così modificata:

$$\text{Misura della prestazione spettante al richiedente = (espressa in \%)} = \frac{\text{Disponibilità economiche generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza + Fondo Stabilizzazione assistenze}}{\text{Totale delle richieste nell'esercizio}}$$

Qualora l'ammontare del "Fondo stabilizzazione assistenze" superi il 50% della media annua delle assistenze erogate dalla Cassa Edile nel quinquennio precedente, l'eccedenza è devoluta al "Fondo dotazione e riserva".

4.2 Dotazione di garanzia

A decorrere dall'esercizio CAPE 2017 – 2018 è istituita una "Dotazione di garanzia", di importo non superiore a 1,75 milioni di euro, a valere sul "Fondo spese future e sostegno al settore" che, in caso di utilizzo, nelle ipotesi e secondo le modalità di seguito convenute, verrà ristorata in quattro rate di pari importo a valere sui primi quattro esercizi CAPE successivi che presentino un avanzo di gestione. Di tale ristoro si dovrà tener conto nelle formule di cui al precedente punto 1. inserendo, quale componente negativa, l'importo di competenza dell'esercizio del ristoro medesimo.

In ogni caso il ricorso a tale dotazione non potrà eccedere la somma massima di 1,75 milioni di euro, calcolata come somma algebrica dei saldi generatisi negli anni di vigenza del fondo.

Nei rispetto di tale limite, qualora, nonostante l'utilizzo del "Fondo stabilizzazione assistenze", non sia possibile erogare il complessivo importo delle assistenze richieste nell'esercizio, la percentuale di erogazione sarà incrementata, non oltre il 100% dell'importo teorico dell'assistenze richieste, tramite utilizzo della "Dotazione di garanzia".

Pertanto, in tale circostanza la formula di cui al punto 3.3 è così modificata:

$$\text{Misura della prestazione spettante al richiedente = (espressa in \%)} = \frac{\text{Disponibilità economiche generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza + Fondo Stabilizzazione assistenze + Dotazione di Garanzia}}{\text{Totale delle richieste nell'esercizio}}$$

Nella "dotazione di garanzia" confluisce, per il raggiungimento del limite di 1,75 milioni di euro, anche quanto residua dello stanziamento straordinario di cui al punto 4) dell'accordo del 14 ottobre 2009 inizialmente previsto in 1,1 milioni di euro. La ricognizione del residuo sarà oggetto di specifica comunicazione della Cassa edile di Brescia, su richiesta di una delle sottoscritte parti.

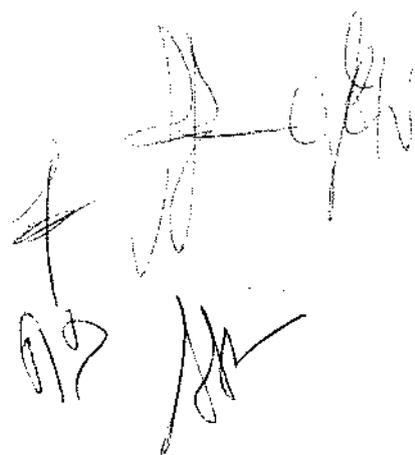
4.3 Salvaguardia

Qualora l'importo riconosciuto a titolo di acconto risulti superiore a quello risultante dall'applicazione delle precedenti formule, a partire dall'esercizio successivo a quello nel quale si è registrato il disavanzo, la percentuale riconosciuta a titolo di acconto verrà automaticamente ricalcolata in modo da annullare il disavanzo.

Allo stesso modo le eventuali differenze, sia positive che negative, tra le risultanze del bilancio pre-consuntivo e quelle del bilancio consuntivo dovranno essere compensate mediante una corrispondente variazione del "Fondo stabilizzazione assistenze" oppure, se non è capiente, della "Dotazione di Garanzia" nel successivo esercizio in modo che le variazioni siano neutrali ai fini del bilancio della CAPE.

5) Adempimenti contabili

Delle operazioni di cui ai punti precedenti la CAPE dovrà tenere apposita e analitica contabilità mettendo a disposizione delle sottoscritte parti specifici prospetti, prima dell'approvazione, a norma di Statuto, del bilancio pre-consuntivo e del bilancio consuntivo.



B) Rivisitazione delle Condizioni Generali per ottenere le assistenze e della disciplina di alcune assistenze

Le parti ritengono necessario razionalizzare le assistenze offerte dalla Cassa Edile con l'obiettivo di una loro semplificazione e razionalizzazione, dell'adeguamento alle necessità di lavoratori ed imprese.

A tal fine le sottoscritte parti convengono di demandare alla Commissione Intersindacale, di cui al contratto collettivo provinciale di lavoro 15 aprile 1998, uno specifico e completo studio con l'obiettivo di proporre

1. una esaustiva ricognizione delle assistenze/prestazioni attualmente erogate;
2. una revisione delle condizioni generali per ottenere le assistenze;
3. una revisione della disciplina specifica di ciascuna assistenza eventualmente prevedendo, ad esempio, nuovi massimali erogabili, un numero massimo di richieste e una nuova definizione dei beneficiari nonché massimali maggiori qualora i beneficiari si rivolgano a centri convenzionati con Cassa Edile;
4. uno studio relativo alle modalità con cui Cassa Edile stipuli apposite convenzioni con partner commerciali subordinate alla iscrizione dei beneficiari in Cassa Edile, inviando anche ad ogni lavoratore, con cadenza periodica, il riepilogo dei benefici conseguiti;
5. l'introduzione di nuove assistenze, anche attivabili a domanda delle singole imprese alla luce della recete normativa sul welfare aziendale, più aderenti alle esigenze della popolazione iscritta in Cassa Edile, eventualmente all'esito di una campagna di informazione/sensibilizzazione/indagine attuata dalla Cassa Edile attraverso l'invio di specifici e mirati questionari;
6. l'introduzione di forme di welfare territoriale;
7. in attesa della realizzazione delle previsioni della contrattazione collettiva nazionale in materia di Assistenze di carattere sanitario, l'attuazione di quanto previsto dal contratto provinciale sottoscritto in data 27 giugno 2012 in tema di Sussidio visite oculistiche e acquisto protesi e di Sussidio per protesi ortofoniche, ortopediche, odontoiatriche;
8. la possibilità che la Cassa Edile attivi un servizio di compilazione e/o di presentazione delle domanda per l'accesso alla Dote Scuola di Regione Lombardia.

SB
PH
R
S
C
D
A
A

Le Parti si incontreranno con cadenza almeno semestrale per verificare l'andamento dei lavori dalla Commissione Intersindacale e per monitorare l'andamento del presente accordo.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style and complexity, representing the different parties to the agreement.

ISTITUZIONE DELLA "BANCA ORE"

Al dichiarato fine di introdurre, in via sperimentale, mediante uno specifico strumento contrattuale, una maggior flessibilità nell'organizzazione della prestazione lavorativa a favore dei lavoratori e delle imprese, viene istituita la "Banca Ore" per tutti i lavoratori secondo la disciplina di seguito definita.

Le ore di lavoro straordinario, richieste con un preavviso di almeno due giorni di calendario ed effettuate, a decorrere dal 1° marzo 2017, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003 e del ccnl del settore edile, verranno accantonate nella suddetta "Banca Ore" fino ad un massimo di 160 ore per dipendente.

Le ore di lavoro straordinario eccedenti le 80 ore, e sino al limite di 160 ore per dipendente, saranno accantonate in banca ore su base opzionale.

Sulle ore accantonate in banca ore verrà riconosciuta una maggiorazione del 3% calcolata, per gli operai, sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del ccnl del settore edile, mentre, per gli impiegati, sugli elementi di cui ai numeri 1), 2), 3, 4), 5), 6) e 8) dell'art. 44 del medesimo ccnl. Tale maggiorazione verrà erogata unitamente alla retribuzione del mese in cui si è svolta la prestazione straordinaria.

Le ore accantonate nella "Banca Ore", fino a concorrenza, verranno utilizzate per la copertura retributiva di assenza dal lavoro definite dall'impresa, per esigenze tecnico-produttive aziendali nonché in occasione di periodi di carenza lavorativa ovvero per assenze per esigenze personali del lavoratore, purché comunicate con tre giorni di preavviso.

Per le ore suddette, l'impresa riconoscerà al lavoratore la retribuzione calcolata, per gli operai, sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del ccnl del settore edile, mentre per gli impiegati, sugli elementi di cui ai numeri 1), 2), 3, 4), 5), 6) e 8) dell'art. 44 del medesimo ccnl.

Inoltre, per le medesime ore, l'impresa provvederà ad effettuare, per i dipendenti iscritti, il pagamento dei versamenti dovuti in Cassa Edile secondo le regole in uso.

Per le medesime ore, infine, l'impresa effettuerà sia il pagamento della retribuzione, come sopra definita, sia il versamento dell'accantonamento e dei contributi in Cassa Edile con riferimento al mese in cui si verifica l'assenza coperta mediante l'utilizzo delle ore in parola.

Le ore confluite nella "Banca Ore" così utilizzate sono utili ai fini della maturazione di ogni istituto contrattuale, compresa la maturazione dei permessi individuali di cui all'art.5 del ccnl dell'edilizia, anche a carico della Cassa edile.

Al termine di ogni mese, l'impresa comunicherà, nel relativo prospetto di paga, le ore accantonate, per quel mese, nella "Banca Ore" nonché il saldo individuale delle ore contabilizzate nelle stessa.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including the letters 'BH' and 'R' visible in the right margin.]

Nelle denunce mensili alla Cassa Edile, l'impresa dovrà dare specifica evidenza sia delle ore accantonate in Banca Ore che delle ore godute nel mese di riferimento della denuncia.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per qualunque causa intervenga, le ore eventualmente ancora presenti nella "Banca Ore" verranno monetizzate, con la relativa maggiorazione, unitamente alle spettanze di fine rapporto, e con applicazione di valori retributivi in vigore al momento della cessazione del rapporto.

Circa l'obbligo contributivo, in applicazione di quanto previsto dalla circolare Inps n. n. 39/2000, si dà atto che:

- se le ore accantonate in banca ore vengono retribuite in un momento successivo per la copertura della paga oraria in occasione di periodi di carenza lavorativa, l'obbligo contributivo dovrà essere assolto unitamente alla contribuzione corrente alla data del pagamento;
- se, invece, le ore accantonate in banca ore verranno monetizzate, l'obbligo contributivo dovrà essere assolto al momento del pagamento dei compensi relativi alle ore accantonate.

Chiarimento a verbale

Le Parti definiscono che gli adempimenti previsti nella disciplina di cui sopra sono da intendersi esclusivamente nei confronti della Cassa Edile di Brescia, indipendentemente dal luogo ove si svolgono i lavori.

COSTITUZIONE DELLA "COMMISSIONE SINDACALE

DI CONCILIAZIONE PER IL SETTORE EDILE"

Nell'ambito di un efficace sistema di rapporti sindacali, che, nella visione condivisa dalle Parti, per essere tale, deve uniformare la gestione sia delle vertenze di natura collettiva che di quelle individuali, le Parti stesse ritengono interesse comune e reciproco incentivare la composizione stragiudiziale delle controversie in materia di instaurazione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro intercorso fra un lavoratore e un'Impresa edile.

Al fine di facilitare la predetta composizione stragiudiziale, pertanto, le Parti istituiscono, alla luce dell'art. 412-ter del vigente codice di procedura civile, la "Commissione sindacale di conciliazione per il settore edile", al fine di esperire un tentativo di conciliazione facoltativo delle controversie individuali inerenti i rapporti di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile di cui sia parte un'impresa edile.

Per quanto concerne la definizione della competenza territoriale della Commissione, si fa espressa applicazione dei criteri individuati dall'art. 413 del Codice di procedura civile.

La Commissione di Conciliazione deve essere composta, per ciascuna riunione, da due componenti: quello di parte datoriale, è nominato dal Collegio Costruttori Edili – ANCE Brescia, mentre quello di parte sindacale viene designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

La sede della Commissione viene stabilita presso gli uffici del Collegio Costruttori Edili – ANCE Brescia, cui spettano i compiti di segreteria ed archivio della Commissione stessa.

A decorrere dal 1 marzo 2017, chi intende promuovere una controversia relativa ai rapporti indicati nell'art. 409 del codice di procedura civile, di cui è - o è stata - parte un'impresa edile, può, per il tramite del Collegio ovvero dell'Organizzazione sindacale di categoria cui è iscritto o alla quale conferisca mandato, richiedere l'intervento della Commissione.

Tale richiesta dovrà essere inoltrata mediante presentazione di un'istanza, inviata, per conoscenza, anche alla controparte, contenente il nome delle parti del rapporto di lavoro, l'oggetto della controversia e la designazione di parte del componente in seno alla Commissione.

La controparte, nei 7 giorni successivi alla ricezione dell'istanza, può aderire al tentativo di conciliazione, inviando una specifica comunicazione, al riguardo, alla Segreteria della Commissione.

Ricevuta la suddetta comunicazione, la Segreteria invita il Collegio o l'Organizzazione sindacale a nominare il proprio rappresentante in seno alla Commissione e provvede a informare l'Impresa e il lavoratore dell'adesione di entrambe le parti.

Nel contempo, fissa la data della prima convocazione della riunione per la discussione della controversia: Tale convocazione deve avvenire non oltre i 7 giorni dalla ricezione del perfezionamento dell'adesione di entrambe le parti al tentativo di conciliazione.

Alla riunione debbono presenziare il lavoratore, assistito da un funzionario dell'Organizzazione sindacale cui lo stesso risulta iscritto o alla quale abbia conferito mandato, e l'impresa, in persona del legale rappresentante.

Entrambe le parti possono conferire delega, mediante un atto di delega semplice, sottoscritto in originale, recante, in allegato, copia del documento di identità del delegante e, nel caso del legale rappresentante, copia della visura camerale con indicazione dei poteri in capo allo stesso.

Resta inteso che la delega non può essere conferita al componente la Commissione, come designato dalle rispettive Organizzazioni.

La Commissione provvede all'esame della controversia con libertà di forma, fissando, se del caso, ulteriori riunioni: il tentativo di conciliazione non può durare più di 30 giorni decorrenti dalla data della prima riunione.

Se il tentativo si conclude in modo positivo, la Commissione forma un processo verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 del vigente Codice di procedura civile.

Qualora, invece, il tentativo si concluda con un esito negativo, la Commissione redige un processo verbale di mancata conciliazione, riportante le posizioni espresse dalle Parti durante le riunioni nonché i motivi del mancato accordo.

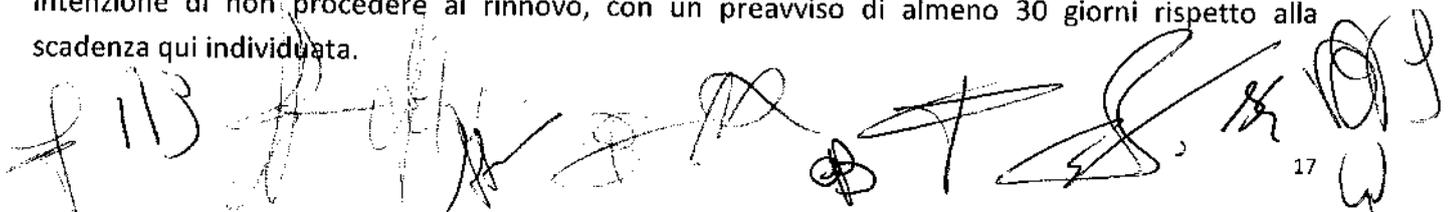
La Commissione rilascia alle Parti, contestualmente alla sottoscrizione, una copia ciascuna del verbale di conciliazione o di mancata conciliazione, sottoscritta in originale dalle stesse.

Il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a cura della Segreteria della Commissione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, comma 3, del vigente Codice di procedura civile

Resta inteso che la sottoscrizione, da parte del lavoratore, con la necessaria assistenza sindacale, del verbale di conciliazione, rende non rilevante qualsiasi violazione della procedura descritta nel presente accordo.

Laddove insorgessero difficoltà applicative ovvero difformità interpretative sul testo dello stesso, il Collegio Costruttori e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si incontreranno per svolgere i necessari passaggi tesi al superamento delle questioni insorte.

L'attività della Commissione ha una validità limitata alla durata del medesimo CCPL, ma si intenderà tacitamente rinnovata, su base annua, se nessuna delle Parti dovesse comunicare all'altra, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero mediante PEC, la propria intenzione di non procedere al rinnovo, con un preavviso di almeno 30 giorni rispetto alla scadenza qui individuata.



DETASSAZIONE

I datori di lavoro che applicano il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro possono applicare la normativa vigente in materia di detassazione, con i limiti e le modalità applicative previste dalla stessa e, in particolare, dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016, ai premi di ammontare variabile, la cui corresponsione sia successiva alla firma del medesimo Contratto e sia connessa ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili.

Ai fini dell'identificazione dei predetti incrementi, come richiesti dalla specifica normativa fiscale, le Parti firmatarie individuano i seguenti parametri:

- Aumento del fatturato in valore assoluto o in rapporto al numero di dipendenti;
- Accrescimento dell'utile o del Margine Operativo Lordo in valore assoluto o in rapporto al numero di dipendenti;
- Aumento del numero di clienti attivi o di commesse ricevute su base annua;
- Innalzamento dell'importo medio del valore della singola commessa;
- Aumento della percentuale di rispetto dei tempi di completamento dei lavori assegnati dai clienti;
- Diminuzione dell'assenteismo, riferito alle assenze per malattia e a permessi o aspettative non contemplati dalla contrattazione collettiva;
- Diminuzione del tasso applicato dall'INAIL in fase di calcolo del premio assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali.

L'incremento del parametro o dei parametri prescelti dall'impresa può essere indifferentemente misurato in termini assoluti o in percentuale.

Qualsiasi siano i termini adottati dall'impresa per la misurazione, quest'ultima deve risultare da documentazione contabile o da altra documentazione aziendale che l'impresa deve conservare ed esibire in caso di future verifiche ad opera delle autorità competenti.

Ai fini dell'applicazione della detassazione, l'impresa interessata individua uno o più parametri fra quelli sopra riportati, eventualmente in concorrenza fra loro, e applica il particolare trattamento fiscale, nei limiti e alle condizioni previste dalla vigente normativa, alle somme erogate a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento del parametro o dei parametri prescelti.

Tale miglioramento deve essere registrato, nell'anno di riferimento del premio, avuto riguardo al risultato del parametro o dei parametri in corso d'anno rispetto a periodi precedenti, purché di uguale durata, ovvero rispetto a una media calcolata alla luce dell'andamento dei medesimi parametri in più periodi precedenti ovvero, infine, rispetto agli obiettivi fissati dall'impresa per l'anno di riferimento del premio.

L'impresa interessata all'applicazione del particolare trattamento fiscale deve comunicare per iscritto ai lavoratori l'istituzione del premio, prima dell'inizio del periodo di misurazione del parametro o dei parametri, specificando:

- gli indici di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione prescelti;
- il periodo iniziale e quello finale presi a base della misurazione degli indici di cui all'alinea precedente;
- l'obiettivo o gli obiettivi predefiniti al cui raggiungimento sia correlata l'erogazione del premio;
- l'indicazione del valore annuo lordo pro-capite del premio, nel suo importo massimo ovvero nei valori graduati in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi;
- le modalità e i tempi di corresponsione del premio, in caso di raggiungimento, anche parziale, dell'obiettivo o degli obiettivi;
- le modalità dell'eventuale riproporzionamento dell'importo pro-capite del premio, ferma restando la sua connessione a indici aziendali, alla luce di parametri individuali;
- l'indicazione circa la possibilità che il premio possa essere erogato, con scelta spettante al singolo percipiente, tramite prestazioni di welfare aziendale, secondo le specifiche condizioni previste dalla vigente normativa.

Al termine del periodo di riferimento della misurazione, l'impresa deve comunicare ai lavoratori l'avvenuto raggiungimento o il mancato raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi predefiniti, confermando a misura, le modalità e i tempi di corresponsione del premio.

L'impresa che decida di erogare premi cui applicare il particolare trattamento fiscale è tenuta a inviare copia sia della dichiarazione preventiva che di quella confermativa dell'erogazione e della misura del premio alle Parti Sociali dell'Edilizia della provincia di Brescia, mediante una PEC all'indirizzo e-mail partisocialiediliziabrescia@legalmail.it.

Ai fini dell'applicazione da parte delle imprese dell'imposta sostitutiva, il Collegio Costruttori ANCE Brescia provvederà al deposito di cui all'art. 14 del Decreto legislativo n. 151/2015, richiamato dall'art. 5 del Decreto ministeriale 25 marzo 2016, unitamente alla dichiarazione di conformità del Contratto collettivo provinciale al contenuto del medesimo D.M..

Anteriormente alla corresponsione del premio, l'impresa, per poter procedere all'applicazione del particolare trattamento fiscale, deve comunicare, sempre via PEC, il Collegio Costruttori ANCE Brescia, al fine di attestare la volontà di volersi avvalere delle facoltà previste dal presente contratto collettivo provinciale.

Modello di comunicazione ai dipendenti nonché ad Ance Brescia - Collegio Costruttori e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai criteri per l'erogazione dei premi di risultato.

Egregio Signor

Sede

e p.c.

Spett.li

Parti Sociali dell'Edilizia della provincia di Brescia

c/o

Collegio Costruttori Edili

ANCE Brescia

via U. Foscolo, 6

25128 BRESCIA

pec: partisocialiediliziabrescia@legalmail.it

Visto il contenuto del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il settore edile nella Provincia di Brescia, il sottoscritto _____, nella sua qualità di legale rappresentante della _____, avente sede in _____ Via _____, comunica che intende erogare ai propri dipendenti un premio connesso ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, cui potrà essere applicato, entro i limiti di importo e alle condizioni previsti dalla normativa vigente, l'imposta sostitutiva del 10%, introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 e disciplinata nel dettaglio dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

Al riguardo, si precisa che saranno osservati i seguenti principi:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

Sezione 1 - Indici di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione utilizzati (selezionare uno o più indici):

Indici	Selezione
Incremento del fatturato in valore assoluto o in rapporto al n. di dipendenti	<input type="checkbox"/>
Aumento dell'utile o del MOL in valore assoluto o in rapporto al numero dei dipendenti	<input type="checkbox"/>
Incremento del numero dei clienti o delle commesse su base annua	<input type="checkbox"/>
Innalzamento dell'importo medio del valore della singola commessa	<input type="checkbox"/>
Aumento della percentuale di rispetto dei tempi di completamento dei lavori assegnati dai clienti	<input type="checkbox"/>
Diminuzione dell'assenteismo, riferito alle assenze per malattia e a permessi o aspettative non contemplati dalla contrattazione collettiva	<input type="checkbox"/>
Diminuzione del tasso applicato dall'INAIL	<input type="checkbox"/>

SM
EM

Sezione 2 – Obiettivi prefissati:

- In relazione agli indici selezionati, il premio sarà corrisposto a fronte dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi di seguito dettagliatamente descritti:

- Il periodo iniziale di riferimento decorre dal _____ al _____
- Il periodo finale per il confronto ai fini della misurazione dell'incremento dell'indice (o degli indici) decorre dal _____ al _____
- La misurazione di ciascun indice selezionato e il grado di raggiungimento dell'obiettivo verranno attestati mediante _____ (indicare la documentazione utile al riguardo) che l'Impresa si impegna a conservare per 10 anni.
- Importo massimo teorico del premio di risultato: euro _____ lordi annui pro-capite.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

- Nel calcolo del Premio si terrà conto anche degli incrementi parziali dell'indice o degli indici, con commisurato riproporzionamento del valore del premio, secondo la seguente progressione:

(graduare dettagliatamente gli obiettivi intermedi con indicazione della misura del premio correlato a ciascuno di essi)

- Il riproporzionamento individuale dell'importo del premio avverrà alla luce dei parametri di seguito riportati:

Sezione 3 - Modalità di corresponsione

- Entro la fine del mese di _____ dell'anno successivo a quello di riferimento, l'impresa informerà il personale dell'avvenuto raggiungimento, anche parziale, dell'obiettivo, mediante comunicazione scritta, inviata, per conoscenza, anche al Collegio Costruttori Edili ANCE Brescia.
- Tale comunicazione conterrà anche l'importo individuale del premio determinato alla luce sia del grado di raggiungimento dell'obiettivo sia dell'eventuale riproporzionamento individuale ottenuto applicando i parametri riportati nell'ultimo aliena della Sezione 2 della presente comunicazione.
- Il premio verrà erogato, unitamente alla retribuzione del mese di _____ dell'anno successivo a quello di riferimento, ai lavoratori in forza a quella data.
- Per i lavoratori part time, gli importi del premio saranno riproporzionati in considerazione dell'orario svolto.
- Ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia iniziato nel corso dell'anno di riferimento, l'importo del premio verrà riproporzionato in relazione ai mesi di lavoro prestato, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.
- Resta salva la possibilità individuale, per ciascun dipendente avente diritto al premio, di optare per un'erogazione dello stesso, in tutto o in parte, tramite prestazioni di *welfare aziendale*, alle specifiche condizioni previste dalla vigente normativa fiscale.

Data, luogo e firma.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials]

VALIDITA', DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il contratto provinciale entrerà in vigore, per tutto il territorio della provincia di Brescia, il 1° marzo 2017 ed avrà validità fino al 28 febbraio 2020. Sono in ogni caso fatte salve diverse previsioni e/o decorrenze previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

Letto, confermato e sottoscritto.

COLLEGIO COSTRUTTORI
EDILI DI BRESCIA E PROVINCIA

FENEAAL UIL

FILCA-CISL

FILLEA-CGIL