

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO INTEGRATIVO DEL CCNL
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI DEL 03 MARZO 2022**

Il giorno 13 aprile 2023, presso la sede di Ance Viterbo, via Faul, 17 – Viterbo

Tra

- La ANCE VITERBO, Sezione Costruttori Edili Unindustria – Unione degli Industriali delle Imprese Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo, aderente all’Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), rappresentata da: Andrea Belli, Ettore Bacchelli
- la FENEALUIL, rappresentata da Francesco Palese, Sandro Canepuccia;
- la FILCA CISL, rappresentata da Francesco Agostini, Marco Fazioli;
- la FILLEA CGIL rappresentata da Gaetano Russo, Antonio Nicoletti;

si è definito il CCPL per il settore delle costruzioni a valere sulle annualità 2023 – 2025.

Premesso che:

Ance Viterbo e le Organizzazioni Sindacali Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil con la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro intendono fare propri lo spirito, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni industriali attribuendo all’autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo al quale le parti riconoscono ruolo essenziale.

La stipula del Contratto Integrativo Provinciale costituisce una base di confronto tra le parti ed ha l’intento di definire regolamenti e sistemi di controllo anche per quanto concerne il monitoraggio della corretta attuazione di norme afferenti la legalità e la regolarità nel settore.

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro viene sottoscritto in una fase che può essere definita di parziale recupero della produttività e l’analisi sull’andamento del settore non può prescindere, pertanto, da questa consapevolezza.

Se il valore della produzione del settore delle costruzioni è cresciuto nel 2021, è altrettanto vero che il rafforzamento degli incentivi fiscali per l’edilizia si è scontrato con le continue modifiche normative, con gli aumenti del costo dell’energia, dei prezzi dei materiali e con un’enorme carenza di questi ultimi e della manodopera.



E' dovere delle parti sottoscrivere tale intesa con l'obiettivo di preservare il tessuto delle piccole e medie imprese che caratterizzano la Provincia di Viterbo e di diffondere il più alto grado di competenze e conoscenze presso imprese e lavoratori.

La sfida dei prossimi anni sarà quella di una rigenerazione urbana delle nostre città con particolare attenzione ai nuovi insediamenti residenziali-commerciali-industriali nonché ad un delicato recupero del patrimonio immobiliare esistente. Tutto ciò non potrà che avvenire con l'acquisizione di nuove competenze per aziende e lavoratori al passo con l'evolversi dei tempi.

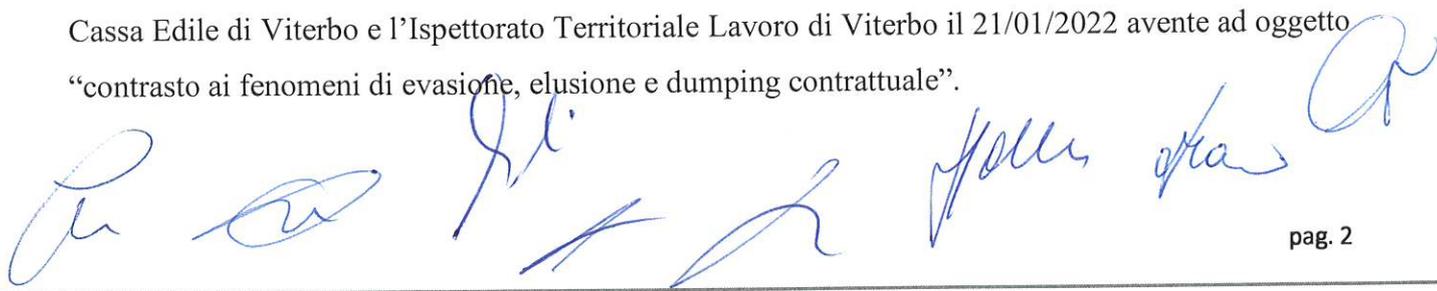
Negli ultimi anni si è assistito ad una brusca accelerazione della tecnologia che impone di assumere decisioni ed iniziative atte a guidare imprese e lavoratori verso una inevitabile transizione economica e sociale. Sarà prioritario garantire all'interno delle imprese alti livelli di legalità, sicurezza, salute, e formazione.

Particolare attenzione sarà rivolta al costante aggiornamento professionale dei lavoratori ed al supporto alle imprese virtuose in termini di legalità, regolarità, formazione etc.

La sottoscrizione del presente Contratto Integrativo di lavoro, rinnova l'impegno delle Parti Sociali firmatarie:

- ad implementare un modello di relazioni industriali basato sul continuo confronto con lo specifico intento di favorire e sostenere le esigenze di un settore economico ancora in difficoltà;
- ad intensificare i rapporti anche con la sottoscrizione di appositi protocolli, con Enti ed Istituzioni Pubbliche volti sia alla ricerca della massima trasparenza delle regole sia a contrastare il lavoro irregolare;
- a potenziare i sistemi di informazione-formazione nell'ottica di migliorare la prevenzione, la sicurezza sul lavoro e le relative condizioni ambientali attraverso azioni che valorizzino le potenzialità degli Enti Bilaterali garantendo al sistema delle costruzioni la possibilità di cogliere, partendo dalle medesime condizioni di legge e contratto, le opportunità che il mercato saprà offrire.

In particolare le parti confermano la volontà di porre in essere ogni concreta iniziativa e sollecitazione perché trovino corretta, diffusa e conforme applicazione tutte le più recenti norme emanate in materia di trasparenza, regolarità e legalità nel mercato del lavoro edile e nel rapporto di leale concorrenza tra imprese, quali, a titolo esemplificativo il protocollo sottoscritto tra il Comitato di Presidenza della Cassa Edile di Viterbo e l'Ispettorato Territoriale Lavoro di Viterbo il 21/01/2022 avente ad oggetto "contrasto ai fenomeni di evasione, elusione e dumping contrattuale".



Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue:

Informazioni

Le parti convengono sulla necessità che, laddove necessario in ragione di esigenze normative - anche con la sottoscrizione di eventuali specifici accordi formali, se necessario- la Cassa Edile di Viterbo e l'ESEV CTP Viterbo, garantiscano che le informazioni relative ad imprese e lavoratori afferenti a ciascuno dei due enti e regolarmente acquisite in ragione dei rispettivi compiti statutari e per l'esercizio delle rispettive funzioni di servizio, siano rese trasmissibili, anche con l'ausilio di strumenti informatici, tra i due enti.

In tale ottica le parti ritengono indispensabile che i due Enti impegnino le rispettive strutture, nell'adozione dei propri gestionali, affinché gli stessi siano predisposti per dialogare tra loro, elaborando anche strategie comuni, pur mantenendo le proprie specificità ed i propri ambiti di competenza.

Ente Unico/Sicurezza

Le parti confermano, nello spirito di unitarietà operativa e di indirizzo, la scelta di mantenere in un unico soggetto le funzioni di Direzione e coordinamento dei due enti (Cassa Edile ed Esev CTP Viterbo).

L'obiettivo è quello di rafforzare e rilanciare l'attività e la missione del già realizzato ENTE UNICO nell'attuazione piena del ruolo previsto dall'art. 51 del TU, perché l'Ente sia sempre più referente efficiente ed autorevole nelle politiche settoriali e territoriali in materia di prevenzione e sicurezza sia verso le imprese e i lavoratori del comparto sia nei rapporti con le istituzioni e con gli enti pubblici competenti in materia di prevenzione e controllo.

In particolare le parti danno mandato affinché:

- si rinnovi la specifica convenzione con la ASL riguardo la fattiva collaborazione in materia di formazione ad imprese, tecnici e lavoratori;
- vengano attuate in maniera più diffusa e sistematica le visite tecniche di cantiere, secondo il programma "PIU' VICINI PIU' SICURI", raggiungendo entro il biennio successivo alla stipula del presente accordo, l'obiettivo minimo individuato dal CCNL 1/7/2014;
- si confermi, in caso di attività formative, la collaborazione con gli Enti Paritetici ai sensi del comma 12 art. 37 D.lgs. 81/08;
- l'Ente si impegni per una ulteriore verifica sulle possibilità di implementazione/collaborazione col CROP (Coordinamento Regionale Organismi Paritetici)

- per rendere accessibile anche in provincia lo strumento dell'Asseverazione dei modelli organizzativi e gestionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (MOGSSL);
- si prosegua nel rafforzare l'azione di promozione e divulgazione sistematica con periodicità mensile alle imprese dei servizi di assistenza e formativi disponibili, anche estendendola alle imprese attenzionate tramite le notifiche preliminari;
 - venga implementato il sistema delle notifiche preliminari attraverso l'utilizzo del sistema informatizzato regionale, in fase di avvio operativo;
 - si proceda a verificare possibili progetti di collaborazione con INAIL, d'intesa con il CROP (Coordinamento Regionale Organismi Paritetici) ed a confermare la partecipazione dell'Ente Unico al progetto elaborato con FORMEDIL in seguito a specifico avviso interregionale INAIL;
 - si metta in atto un'azione di sviluppo di quanto già previsto in catalogo per una formazione svolta direttamente, anche sul posto di lavoro.

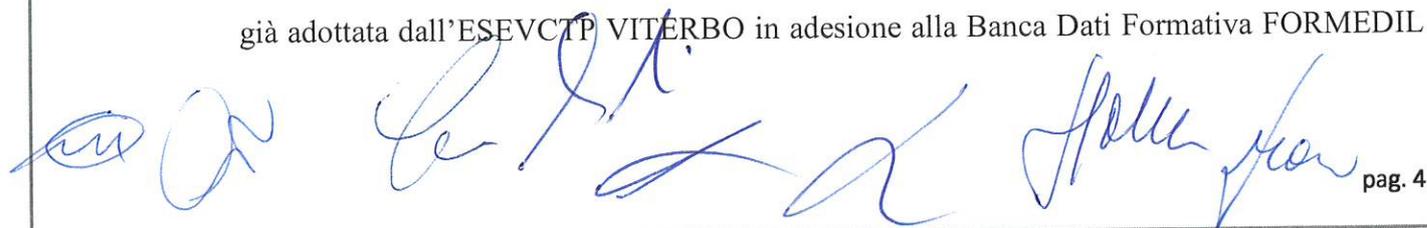
Ente Unico – Formazione

In un contesto, come quello attuale, caratterizzato da profondi mutamenti, la formazione non si configura solo come un dovere, che grava sulle responsabilità di un'azienda, ma piuttosto come uno strumento che aiuta a riesaminare e migliorare la cultura aziendale e ad individuare abitudini ed azioni.

Una incisiva politica di formazione e riqualificazione professionale diventa una priorità non più eludibile.

Per questo le parti si impegnano a:

- recepire quanto disciplinato dall'allegato 2 – CCNL 3 marzo 2022, e ad adeguare per il tramite dell'Ente Unificato Territoriale, l'offerta formativa istituzionale in raccordo con quanto previsto nel Catalogo Formativo Nazionale (CFN);
- promuovere una cultura della formazione come investimento e sviluppo d'impresa in particolare aumentando le azioni già condotte nei seguenti ambiti: efficientamento energetico, digitalizzazione del cantiere, antisismica, bonifica amianto, nuovi materiali;
- sviluppare la politica già orientata ad intercettare finanziamenti pubblici (comunitari, nazionali, regionali) ed a rafforzare la funzione di progettazione già prevista nel sistema di accreditamento conseguita;
- raccordare la prassi del libretto formativo del lavoratore e del Registro formativo di impresa già adottata dall'ESEVCTP VITERBO in adesione alla Banca Dati Formativa FORMEDIL



pag. 4

ed integrata col gestionale Scuola tenendo conto delle previsioni introdotte dall'ultimo rinnovo CCNL;

- confermare l'accordo del 27.01.2022 riguardo l'applicazione territoriale del FIO (Fondo Incentivo Occupazione) e delle politiche di informazione dei servizi formativi verso il sistema d'impresе;
- dare mandato ad ESEVCTPVITERBO di progettare e realizzare corsi specificatamente rivolti alle figure impiegatizie sia tecniche che amministrative ai fini di una maggiore qualificazione e riqualificazione delle stesse che assumono sempre più rilevanza nel settore sia come snodo della innovazione tecnologica sia come dimensione di interesse contrattuale.

Immigrati

Le Parti evidenziano che una consistente percentuale dei lavoratori denunciati alla Cassa Edile di Viterbo, sono lavoratori immigrati verso i quali si vuole porre particolare attenzione anche al fine di facilitarne l'integrazione.

Ente Unico – Servizi Lavoro e Blen.it

Le parti convengono sull'importanza della Borsa Lavoro Edile Nazionale (BLEN) nata per facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nel settore delle costruzioni promuovendo e facilitando i contatti tra chi offre e chi cerca lavoro.

Attraverso l'ESEV CPT VITERBO, quale Ente accreditato nel sistema BLEN.IT, le parti intendono potenziare tale strumento attraverso azioni di sensibilizzazione ed informazione anche utilizzando il portale dedicato.

L'ESEV CPT VITERBO, accreditato presso la Regione Lazio, avrà il compito di incrementare l'informativa presso i soggetti interessati (lavoratori, consulenti del lavoro, aziende... etc.) delle opportunità offerte da BLEN.IT e sulle modalità di utilizzo. Il potenziamento del servizio consentirà un maggior incontro tra domanda ed offerta di lavoro, una più diffusa mappatura delle competenze ed abilità dei lavoratori, un più efficace orientamento alla formazione e riqualificazione ed una più esaustiva certificazione dei crediti formativi.



RLST – Rappresentante Lavoratori Sicurezza Territoriale

Scopi ed attribuzioni

Le parti concordano nel ritenere che il ruolo dei RLS e RLST, in un settore esposto al rischio come quello delle costruzioni, sia fondamentale per il monitoraggio e la verifica del rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza nei cantieri, per una efficace realizzazione di attività di prevenzione dei rischi e per diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il RLST svolge le attribuzioni previste dall'art. 50 del D.lgs. n° 81/2008 e s.m.i.

Gli RLST non possono in alcun modo svolgere altre attività che non siano quelle stabilite dalla Legge o dal CCNL.

Non possono compiere attività di proselitismo o di propaganda, così come non possono promuovere assemblee o proporre rivendicazioni.

Possono invece partecipare, su richiesta dei lavoratori, ad assemblee riguardanti argomenti inerenti alla salute, la sicurezza e l'ambiente di lavoro.

Ambito di attività

Le parti si danno atto che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) esercita le proprie attribuzioni esclusivamente nel territorio della Provincia di Viterbo con riferimento alle sole imprese o unità produttive, nel territorio di competenza, nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale (RLS).

Numero, Requisiti, nomina e decadenza

Per il territorio di Viterbo e Provincia sono operativi n° 3 RLST salvo diverse successive pattuizioni. Gli RLST saranno nominati rispettivamente da Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil territorialmente competenti.

Gli RLST decadono dall'incarico in caso di iniziativa ed attività non connesse alla loro funzione o per violazione del segreto industriale di notizia o documenti che abbiano ricevuto, nello svolgimento del proprio incarico, ovvero, abusi della propria posizione per ottenere vantaggi per se o per gli altri. Decadono inoltre dall'incarico, qualora abusino della loro posizione, esercitando attività che non rispettino scopi ed attribuzioni come sopra riportati.

Formazione

Gli RLST devono ricevere una prima formazione sufficiente ed adeguata, in materia di sicurezza e salute, con riferimento alle funzioni per essi previste.



Tale formazione può essere impartita dall'ESEV CTP VITERBO che provvederà anche agli aggiornamenti ed approfondimenti su richiesta degli stessi RSLT.

Svolgimento delle attività

Le visite nei cantieri, di cui all'art. 50 D.lgs. 81/2008, verranno espressamente gestite e coordinate dall'Associazione Regionale PSLC (Associazione Prevenzione e Sicurezza dei Lavoratori delle Costruzioni).

Le richieste avanzate dalle Imprese all'ESEV CTP Viterbo, pertanto, saranno inoltrate alla suddetta Associazione.

L'impresa informata dalla PSLC della visita, dovrà garantire la presenza del RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione) che affiancherà gli RLST nell'esame dell'ambiente di lavoro.

Gli RLST saranno forniti di apposito tesserino di riconoscimento rilasciato dalla PSLC da esibire all'accesso nei cantieri, e dotati di tutti i sistemi di protezione individuali previsti per legge.

Della visita ai luoghi di lavoro e degli interventi a fini di consultazione preventiva è redatto verbale, copia del quale viene contestualmente rilasciato all'impresa. I verbali delle visite tecniche saranno conservati presso la PSLC ed inoltrati dalla stessa Associazione all'Esev CPT Viterbo.

Qualsiasi divergenza con l'impresa deve essere annotata sul verbale.

I lavoratori e/o le aziende possono richiedere l'intervento degli RLST sulle materie di sicurezza e salute.

Contribuzione

I costi derivanti dall'esercizio delle attività dei RLST svolte per il territorio di Viterbo e Provincia saranno coperti attraverso un contributo pari allo 0,30%, da calcolarsi sugli elementi retributivi indicati come base di calcolo per gli altri contribuiti dovuti alla Cassa Edile e successivamente versati alla PSLC.

A tale contributo saranno assoggettate esclusivamente le aziende nel cui ambito non sia stato eletto o designato il RLS aziendale.

Le imprese, nel cui ambito sia stato eletto o designato un RLS devono comunicare alla Cassa Edile di Viterbo e Provincia il nominativo del RLS aziendale. Tale informativa dovrà essere resa al momento della nomina o della sostituzione del RLS, attraverso l'invio della copia della comunicazione inviata all'INAIL ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. Aa) del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

La Cassa Edile trasmetterà all'Esev CTP Viterbo l'elenco delle imprese nel cui ambito sia stato eletto o designato il RLS aziendale con il relativo nominativo.



L'impresa dovrà altresì comunicare alla Cassa Edile di Viterbo, all'atto dell'iscrizione di una nuova Impresa o di riattivazione di una sospesa, la presenza o meno del RLS aziendale attraverso l'invio della copia della comunicazione inviata all'INAIL ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. Aa) del D.lgs. 81/2008 e s.m.i. nonché degli attestati di avvenuta formazione ai sensi dell'art. 37 del TU.

Al fine di individuare i datori di lavoro soggetti all'obbligo contributivo di cui sopra, le imprese, in occasione della denuncia contributiva mensile alla Cassa Edile, dovranno indicare l'eventuale presenza del RLS Aziendale.

Analoga comunicazione sarà inoltrata anche all'Ente Unico affinché provveda da un lato a comunicare alle imprese interessate i riferimenti utili all'utilizzo del RLST e dall'altro ad aggiornare l'anagrafe degli RLST ai fini di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali e di legge.

Indennità di Mensa

Nelle unità produttive con almeno 50 dipendenti le imprese devono istituire, con gestione diretta o mediante il ricorso a convenzioni con ditte od Enti a tale titolo specializzati, il servizio di mensa per la somministrazione di un pasto caldo, così composto:

- un primo piatto caldo,
- un secondo piatto con contorno e pane
- un frutto e bevanda.

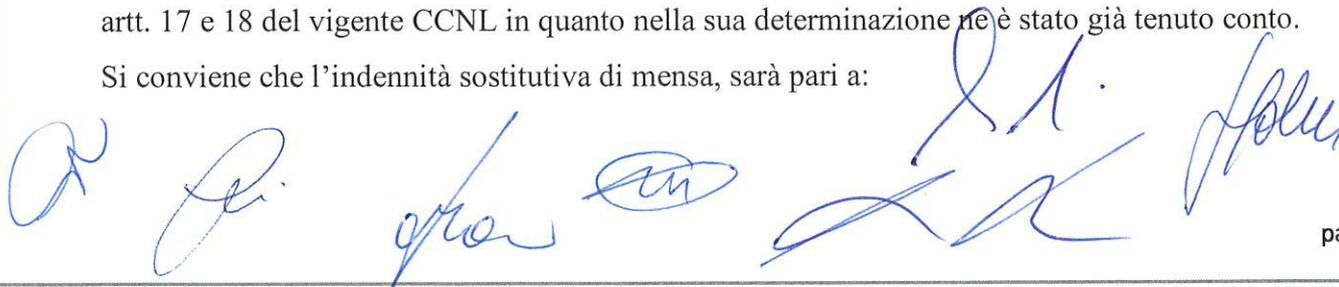
Nelle imprese ove è istituito il servizio di mensa l'onere a carico dell'operaio per ciascun pasto consumato in cantiere è fissato in euro 0,41 rimanendo a carico dell'impresa l'intera differenza. L'onere a carico dell'operario verrà ridiscusso, a richiesta di una delle parti, una volta l'anno in appositi incontri.

Concorrono alla determinazione del numero minimo dei lavoratori necessari all'effettiva costituzione del servizio di mensa i lavoratori, di qualsiasi qualifica, impegnati nella realizzazione di una medesima opera, anche se dipendenti di più imprese edili, tra loro consorziate in qualsiasi forma per l'aggiudicazione e la esecuzione dell'opera, ivi compresi i dipendenti delle imprese edili in subappalto purché presenti contestualmente nel cantiere in modo continuativo.

La presene normativa si applica anche in caso di situazioni produttive contigue.

Nelle unità produttive con meno di 50 dipendenti deve essere corrisposta una indennità sostitutiva di mensa per ogni ora di lavoro normale prestata (nei limiti di 8 ore giornaliere per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia) sulla quale non sarà computata la percentuale di cui agli artt. 17 e 18 del vigente CCNL in quanto nella sua determinazione ne è stato già tenuto conto.

Si conviene che l'indennità sostitutiva di mensa, sarà pari a:



Per gli **Operai**, su base oraria per ogni ora di lavoro ordinaria:

- euro 0,93 a decorrere dal 1° aprile 2023
- euro 0,95 a decorrere dal 1° gennaio 2024
- euro 0,96 a decorrere dal 1° gennaio 2025

Per gli **Impiegati**, su base giornaliera:

- euro 7,44 a decorrere dal 1° aprile 2023
- euro 7,60 a decorrere dal 1° gennaio 2024
- euro 7,68 a decorrere dal 1° gennaio 2025

Per gli **Operai Calcestruzzo**, su base oraria per ogni ora di lavoro ordinaria:

- euro 1,08 a decorrere dal 1° aprile 2023
- euro 1,09 a decorrere dal 1° gennaio 2024
- euro 1,10 a decorrere dal 1° gennaio 2025

Per gli **Impiegati Calcestruzzo**, su base giornaliera:

- euro 8,64 a decorrere dal 1° aprile 2023
- euro 8,72 a decorrere dal 1° gennaio 2024
- euro 8,80 a decorrere dal 1° gennaio 2025

L'indennità sostitutiva spetta anche ai lavoratori che non possono, in dipendenza dell'orario di lavoro e delle mansioni svolte, usufruire del servizio di mensa attuato in una delle forme di cui al primo comma.

L'indennità sostitutiva di mensa, al di fuori delle fattispecie di cui al primo comma del presente articolo, non spetta in quei cantieri dove è stato organizzato un servizio di mensa tramite convenzionamento con strutture di ristorazione esterne all'impresa.

Fermo restando che tale servizio può essere istituito in presenza di particolari situazioni oggettive e che esso deve essere strettamente correlato in termini di costi alla erogazione della indennità sostitutiva di mensa, le parti concordano che l'istituzione del servizio non può prescindere dalla definizione di uno schema di intesa cui i lavoratori e le imprese dovranno attenersi e che dovrà essere sottoscritto dalle Organizzazioni firmatarie il presente accordo provinciale.

In alternativa alla indennità sostitutiva di mensa l'impresa potrà erogare buoni pasto elettronici e giornalieri di importo nominale, per ogni 8 ore di normale lavoro prestato, pari agli importi sopra riportati.



Indennità Trasporto

È dovuta al dipendente, dietro presentazione di adeguata certificazione, una indennità pari al costo degli abbonamenti mensili ai mezzi pubblici urbani ed extraurbani operanti nel tratto che va dal Comune o frazione di residenza a quello di lavoro.

In alternativa al rimborso mensile del mezzo pubblico qualora il raggiungimento del luogo di lavoro con tali mezzi sia impossibile o molto difficoltoso, al fine di permettere la puntuale presenza sul posto di lavoro, l'azienda erogherà un rimborso delle spese sostenute con il mezzo proprio dai lavoratori, per recarsi sul posto di lavoro, riconoscendo una indennità oraria di trasporto pari ad euro:

- 0,36 € a decorrere dal 1° aprile 2023
- 0,37 € a decorrere dal 1° gennaio 2025

Il lavoratore è tenuto a specificare il tipo di rimborso che l'azienda deve predisporre e, con congruo anticipo, gli eventuali passaggi da un tipo di rimborso all'altro.

Qualora l'impresa appresti un servizio con mezzi propri, nulla è dovuto per l'indennità di trasporto. Su tale indennità non viene calcolata la percentuale di cui all'art. 18 vigente CCNL in quanto nella sua determinazione ne è stato già tenuto conto.

Indennità Lavoro in Galleria

Dal 1° luglio 2016 viene riconosciuta una indennità per i lavori in galleria a norma dell'art. 20 del vigente CCNL, pari ad euro 0,60 per ogni ora di lavoro prestato.



Indennità di Reperibilità

Le Parti concordano che possa essere previsto, qualora necessario, un regime di reperibilità. Ciò in particolare, ma non esclusivamente, per le lavorazioni che prevedono per contratto la reperibilità, come ad esempio per lo sgombero neve e per le manutenzioni.

Qualora sia istituito un regime di Reperibilità, fermo restando quanto disciplinato dal D.lgs. n° 66/2003, ai lavoratori cui sarà richiesta è riconosciuta una indennità determinata come segue:

-ai lavoratori soggetti a reperibilità è riconosciuta la somma settimanale di euro 53 lordi per ogni settimana intera di reperibilità (da lunedì a domenica);

- la reperibilità può anche essere regolata a giornate intendendosi per tali gruppi consecutivi di 24 ore, in tal caso l'indennità giornaliera è fissata in euro 7 lordi dal lunedì al sabato ed euro 11 lordi per giornata festiva;

Tale indennità spetta anche se alla reperibilità non segua alcuna chiamata. Salvo giustificato impedimento, da comunicare all'azienda con anticipo rispetto alla reperibilità richiesta, il lavoratore comandato è tenuto alla reperibilità e pertanto ad essere rintracciabile attraverso il metodo individuato dalla Società e a prendere servizio entro 45 minuti dalla chiamata.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'azienda provvederà ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

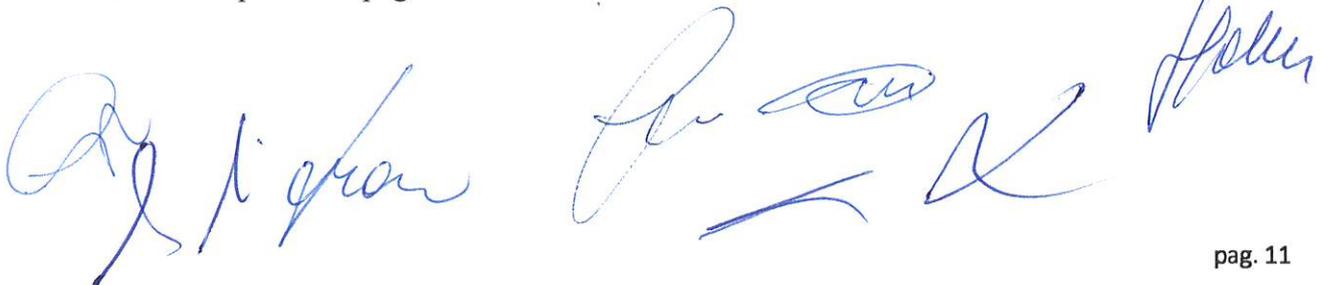
Su tale indennità non vanno computate le percentuali di cui agli artt. 5 e 18 del vigente CCNL in quanto nella determinazione della predetta indennità è stato tenuto conto dell'incidenza per i titoli di cui agli articoli citati.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal c. 2 dell'art. 2120 del c.c., le Parti convengono che il presente trattamento economico sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nelle ipotesi in cui il lavoratore, durante la reperibilità, sia chiamato a prestare servizio, l'indennità ivi disciplinata, sarà corrisposta in aggiunta alla retribuzione per il lavoro effettivamente svolto con le eventuali maggiorazioni previste dal CCNL per i casi di lavoro straordinario, notturno e/o festivo. Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente indennità.

Restano salve le eventuali condizioni di miglior favore già presenti in azienda in virtù di prassi aziendali.

Per quanto non specificatamente riportato, si rinvia alla disciplina generale demandando la definizione dei rispettivi impegni in sede aziendale



Indennità di Trasferta

Con riferimento all'art. 21 del vigente CCNL, si stabilisce che l'operaio in servizio, comandato temporaneamente a prestare la propria opera in un Comune diverso da quello per il quale è stato assunto o che, per raggiungere il posto di lavoro oggetto della trasferta, deve effettuare una percorrenza di oltre 10 km dal centro abitato del Comune e del cantiere di assunzione, ha diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, a percepire una diaria del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del vigente CCNL per ogni ora di effettivo lavoro. Per le trasferte che superano i 100 km di percorrenza tra andata e ritorno, detta indennità sarà corrisposta nella misura del 25% calcolata sugli stessi elementi di cui al punto precedente.

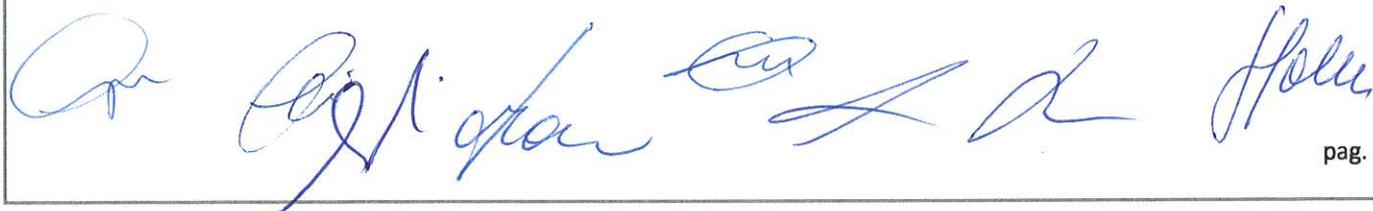


Aliquote Contributive Cassa Edile

Si riportano di seguito le aliquote contributive Cassa Edile di Viterbo in vigore dal 01/10/2022:

IMPRESE INDUSTRIA EDILIZIA ED AFFINI						
Voci di contribuzione	% a carico impresa	% a carico dipendente	% TOTALE	% a carico impresa impiegati	Imponibile INPS	Imponibile IRPEF
Contributo Fondo Nazionale APE (Calcolato su minimo di 140 ore contributo minimo Euro 45)	3,180	--	3,180	--	3,180	NO
Contributo Cassa Edile (Imprese < 50 dipendenti)	1,875	0,375	2,250	--	2,250	--
Contributo DPI (Dotazione Indumenti di Protezione)	0,400	--	0,400	--	0,400	NO
Contributo Fondo Prepensionamenti	0,200	--	0,200	--	0,200	NO
Fondo incentivo all'occupazione	0,100	--	0,100	--	0,100	NO
Fondo Sanitario (per operai calcolato su un minimo di 120 ore)	0,600	--	0,600	0,260	NO	NO
Contributo ESEV-CTP Viterbo. Formazione e Sicurezza	1,000	--	1,000	--	1,000	NO
Quote di Servizio Nazionali	0,222	0,222	0,444	--	NO	NO
Quote di servizio Provinciali	0,750	0,750	1,500	--	NO	NO
TOTALI	8,327	1,347	9,674	0,260	--	--

Contributo aggiuntivo su dipendenti Part- time	3,000	--	3,000	--	--	NO
Contributo RLST per imprese senza RLS	0,300	--	0,300	--	0,300	NO
Contributo Cassa Edile (Impresa > 50 dipendenti)	4,275	0,375	4,650	--	4,650	--



Fermo restando i limiti previsti dall'art. 78 del vigente CCNL, per le aziende che utilizzano operai part-time è prevista una contribuzione aggiuntiva del 3% sull'imponibile del lavoratore part-time in forza.

Le parti convengono sull'opportunità di procedere, di norma con cadenza semestrale, ad incontri finalizzati al monitoraggio dell'andamento economico congiunturale del settore al fine di verificare le azioni intraprese valutandone gli effetti. Qualora da tale analisi, dovessero emergere chiari segnali di mutamenti significativi del settore, le Parti si impegnano ad una rivisitazione/rimodulazione degli accordi presi in merito alle aliquote contributive di cui al presente articolo.

Cassa Edile - Politiche di contrasto al dumping contrattuale e per la promozione della legalità e regolarità negli appalti e subappalti.

Le parti confermano la volontà ed il mandato agli enti bilaterali per la più rigorosa e uniforme osservanza di tutte le normative contrattuali e di legge in materia di corretta e puntuale applicazione del CCNL Edile nella sfera di interesse dello stesso; in tal senso confermano tutte le strumentazioni utili, anche di natura informatica, per un monitoraggio da parte del sistema bilaterale di tali fenomeni, autorizzando l'incrocio di tutti i dati rilasciati da lavoratori, imprese, committenti pubblici e privati, anche dati accessibili.

Per il perseguimento di tali obiettivi le parti convengono:

- potenziamento dell'osservatorio cantieri quale strumento di monitoraggio sistematico dell'andamento produttivo del settore strettamente collegato alla banca dati derivante dall'accesso e gestione delle informazioni del sistema di notifica preliminare regionale informatizzato;
- impegno per le opportune sollecitazioni ed iniziative verso tutte le committenze per la più estesa e puntuale applicazione del CCNL Edile: *"l'Agenzia delle Entrate per la verifica della indicazione del CCNL negli atti di affidamento dei lavori e nelle fatture può avvalersi del INL, dell'INPS e delle Casse Edili"*;
- impegno a promuovere opportune sollecitazioni ed iniziative verso tutte le committenze per la più estesa e puntuale applicazione della normativa relativa alla Congruità



Premialità Imprese

Al fine di promuovere il lavoro regolare, il rispetto dei CCL, il rafforzamento e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di migliorare, attraverso percorsi di formazione mirata, le competenze delle risorse umane che operano nel settore edile si concorda di istituire una premialità per le imprese virtuose iscritte alla Cassa Edile della Provincia di Viterbo. Tale prestazione denominata "Premialità Imprese", sarà finanziata con l'aliquota dello 0,20% all'interno dell'1,05%, così come indicato nel rinnovo del CCNL del 18 luglio 2018, al netto dei rimborsi alle imprese per malattia e infortunio. Per l'ottenimento della premialità, le imprese dovranno possedere un'anzianità contributiva continuativa di almeno 24 mesi da ottobre di ciascun anno. In fase di prima applicazione, da ottobre 2024.

Dovranno altresì soddisfare la contestuale presenza degli elementi di seguito riportati riferiti ai 12 mesi dell'esercizio gestionale della Cassa Edile (1/10 – 30/09):

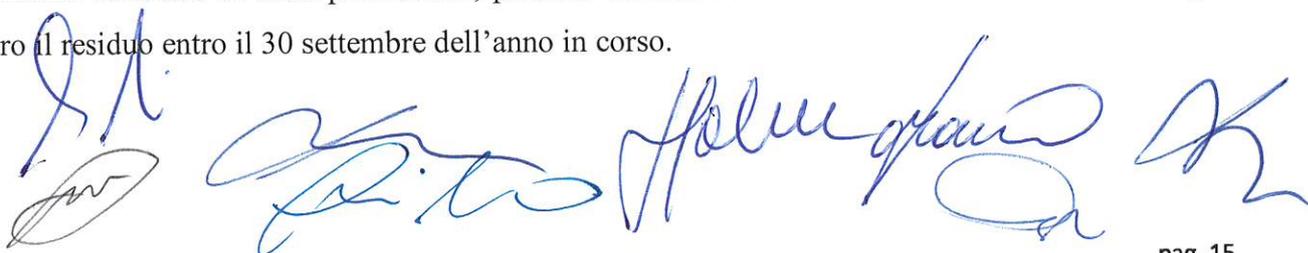
- 1) regolarità con i versamenti contributivi dovuti alla Cassa Edile della Provincia di Viterbo, alle naturali scadenze contrattuali;
- 2) avere svolto almeno una visita tecnica gratuita ad opera dei tecnici dell'ESEVCTP VITERBO;
- 3) comprovare a mezzo di autodichiarazione, redatta ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000, sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda, di:
 - a) non aver effettuato nuove assunzioni;
 - b) aver effettuato nuove assunzioni e, nel caso di soli operai al primo ingresso nel settore, aver fornito a questi ultimi il corso di formazione denominato "16 ore prima" presso l'ESEV-CTP Viterbo o presso un qualsiasi Ente Paritetico di Formazione presente sul territorio Nazionale costituito tra le Associazioni ANCE e le Organizzazioni Sindacali territoriali;
 - c) essere in regola con l'erogazione dell'EVR così come disciplinato dal presente contratto.

Le imprese con solo impiegati sono escluse dalla premialità.

Il ristorno contributivo sarà pari allo 0,20% della massa salari dichiarata e versata da ciascuna impresa nell'anno Cassa Edile (01/10 – 30/09).

Alle imprese che sospendono la posizione contributiva nel corso dell'anno riferito alla premialità, la percentuale di calcolo sarà riconosciuta per i soli mesi della massa salari dichiarata e versata.

Le imprese che hanno una rateizzazione in corso al momento della richiesta della premialità e che intendono usufruire di detta prestazione, possono inoltrare domanda a condizione che saldino per intero il residuo entro il 30 settembre dell'anno in corso.



L'azienda farà richiesta del suddetto ristorno, allegando la documentazione necessaria sopra citata, tramite inoltre via PEC all'indirizzo: cevt@pec.sbcviterbo.it dal 1° al 30 novembre di ciascun anno.

Tutti i requisiti sopra elencati debbono essere posseduti al momento dell'inoltro della domanda.

Successivamente, la Cassa Edile verificherà pertanto, fra le richieste pervenute, quali risultino in possesso dei suddetti requisiti;

Qualora, in caso di verifica da parte della Cassa Edile di Viterbo, sorgano incongruenze rispetto a quanto dichiarato dall'impresa, sarà precluso l'accesso alla norma premiale.

In caso di esito positivo, la Cassa Edile di Viterbo procederà a riconoscere il suddetto ristorno tramite bonifico bancario entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Le parti si danno atto che tale normativa ha carattere sperimentale con decorrenza 1° ottobre 2023 – 30 settembre 2024.

La prima verifica sarà effettuata in sede di approvazione del bilancio 23/24 e saranno valutati gli effetti di tale misura per gli eventuali adeguamenti e capienza.

Il Comitato di Presidenza della Cassa Edile, inoltre, ha individuato un prodotto gestionale/piattaforma informatica da mettere a disposizione di tutte le Imprese regolari finalizzato allo snellimento degli obblighi burocratici derivanti da disposizioni normative.

Politiche di genere

Le parti si impegnano a promuovere l'adozione, da parte delle aziende con presenza femminile in organico, del modello di dichiarazione allegato all'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto tra Confindustria e Cgil Cisl Uil il 25 gennaio 2016.



EVR

In conformità a quanto delegato dalla contrattazione collettiva nazionale, le Parti firmatarie del presente contratto concordano che l'EVR è un premio variabile della retribuzione in linea con l'andamento congiunturale del settore.

È correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività del territorio e non avrà incidenza sugli istituti retributivi, sia diretti che indiretti, previsti dal CCNL, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

L'E.V.R. provinciale, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 38 del vigente CCNL, viene fissato, per la vigenza del presente contratto, nella misura del 4% da applicarsi ai minimi di paga base in vigore alla data del 1° luglio 2014.

Ai fini della sua determinazione a livello Provinciale, le parti concordano nell'individuare un quarto indicatore integrando quelli già previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Di seguito i quattro indicatori, con le relative incidenze ponderali in termini percentuali:

	INDICATORI	PERCENTUALI
Nazionale	Numero dei lavoratori iscritti in Cassa Edile	25%
	Monte Salari denunciato in Cassa Edile	25%
	Ore denunciate in Cassa Edile	25%
Territoriale	Monte salari versato in Cassa Edile	25%

Gli indicatori saranno valutati dalle Parti firmatarie entro il mese di aprile di ogni anno di corresponsione dell'E.V.R. e gli esiti della valutazione determineranno gli importi erogabili dell'E.V.R. per il medesimo anno.

Gli indicatori, in fase di verifica, verranno esaminati sulla base delle loro medie triennali, triennio su triennio (periodo annuale preso a riferimento 1° gennaio – 31 dicembre).

Le parti, per calcolare l'E.V.R. 2023, in coerenza con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, compareranno i dati del triennio 2022-2021-2020 con quelli del triennio 2021-2020-2019. Al fine delle successive verifiche annuali, i due trienni di comparazione slitteranno, ogni anno, in avanti di un anno.

Ai fini della determinazione dell'E.V.R. eventualmente erogabile a livello provinciale, nel caso due parametri risultassero pari o positivi, l'E.V.R. sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'E.V.R. (4%).

Nell'ipotesi di un numero superiore a due parametri pari o positivi, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'E.V.R.

Determinata la percentuale a livello provinciale, ciascuna impresa procederà alla verifica dei seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile;
- volume Affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge;
- per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale, sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile, sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico Lavoro.

Nel calcolo dell'E.V.R. dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate a livello territoriale.

L'impresa confronterà i parametri aziendali dell'ultimo triennio con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo territoriale.

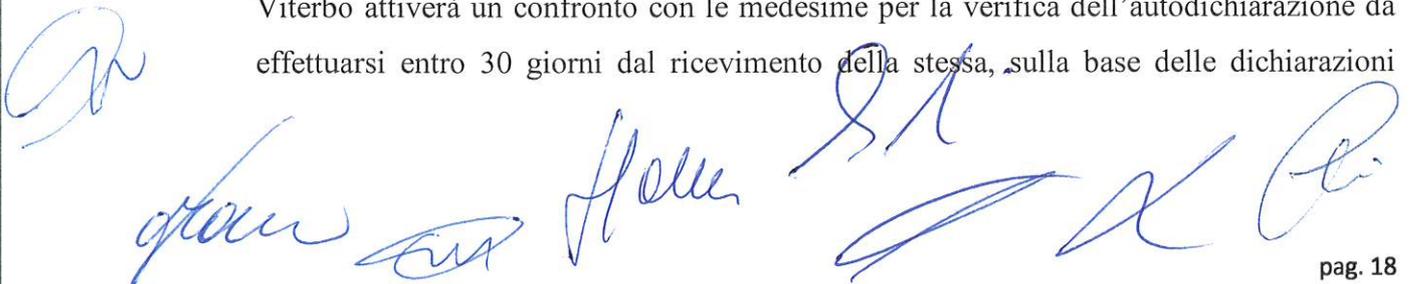
Ai fini delle successive verifiche annuali, i trienni di comparazione sopra indicati slitteranno in avanti di un anno.

Qualora nel confronto triennale di cui sopra, i suddetti parametri aziendali, risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri esposti.

Laddove entrambi i parametri a livello aziendale risultassero negativi, l'E.V.R. non sarà erogato. Qualora invece solo uno dei parametri aziendali risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'E.V.R. nel seguente modo: laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di E.V.R. superiore al 30% o risultasse erogabile nella misura piena (4%) l'impresa nella condizione di un solo parametro negativo erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%, oltre allo stesso 30%.

La suddetta impresa, che sia nelle condizioni di non erogare l'E.V.R. o di erogarlo solo in parte, dovrà attivare la seguente procedura:

- renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali. Tale dichiarazione dovrà essere portata a conoscenza delle RSA o RSU, ove costituite, ed inviata alle Parti stipulanti il presente accordo, nonché alla Cassa Edile di Viterbo.
- Qualora richiesto dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente intesa, l'Ance Viterbo attiverà un confronto con le medesime per la verifica dell'autodichiarazione da effettuarsi entro 30 giorni dal ricevimento della stessa, sulla base delle dichiarazioni



annuali IVA dell'impresa stessa, nonché sulla documentazione afferente le ore denunciate in Cassa Edile.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'E.V.R. nella misura erogabile a livello provinciale. Le imprese con un'anzianità inferiore ai quattro anni invece, ai fini della procedura di cui sopra e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, effettueranno, in base alla propria anzianità, il confronto temporale o anno su anno o biennio su biennio.

Si precisa che ai nuovi assunti sarà erogato l'E.V.R. pro-quota calcolandolo dalla data di assunzione e sino al termine dell'anno di riferimento, così come per i lavoratori che dovessero cessare il rapporto di lavoro l'E.V.R. verrà conteggiato fino al momento dell'effettiva presenza.

Per i lavoratori part-time il calcolo avverrà sempre sulla base delle ore effettive di lavoro.

Per gli operai, l'erogazione dell'E.V.R. avverrà mensilmente ed il calcolo sarà effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente lavorate, per un massimo di 173.

Per gli impiegati, l'erogazione avverrà mensilmente, per periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato per un massimo di 12 mesi.

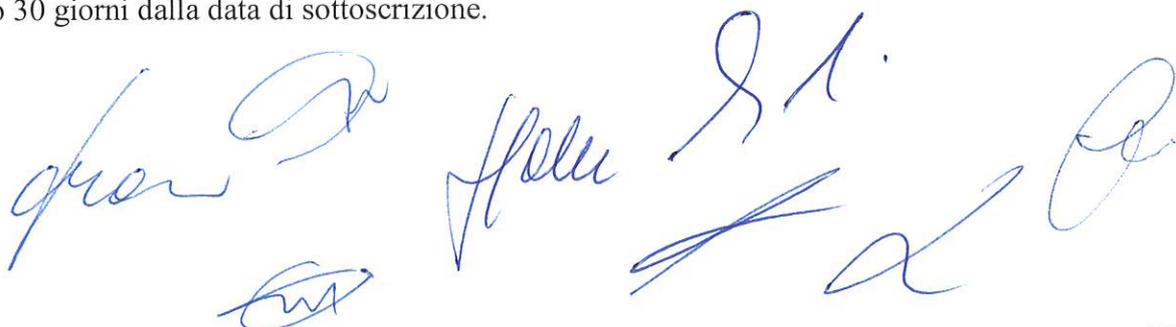
L'E.V.R. erogato, si intende al lordo di ogni eventuale ritenuta di legge: non avrà, inoltre, alcuna incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul TFR in ordine al quale si è convenuto, in base all'art. 2120 c.c., di escluderne espressamente l'imputazione.

L'E.V.R. spetterà per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno. All'esito delle necessarie verifiche, di cui ai punti che precedono, con la prima retribuzione utile, le imprese dovranno corrispondere ai propri dipendenti anche l'E.V.R. spettante per i mesi pregressi a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in corso.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rimanda a quanto all'uopo disciplinato dal citato art. 38 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Le parti si danno atto che l'ammontare dell'E.V.R. come sopra determinato, presenta i requisiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia di tassazione agevolata sulle erogazioni correlate ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività.

Il presente accordo verrà depositato a cura di ANCE Viterbo esclusivamente attraverso la procedura telematica, resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul sito di "clic lavoro", entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.



Impegni delle Parti

Le Parti si impegnano ad incontrarsi, entro il 31 dicembre 2023 per:

- una verifica delle prestazioni extracontrattuali erogate dalla Cassa Edile di Viterbo al fine di apportarvi eventuali integrazioni e/o modifiche;
- valutare la definizione di una intesa relativa all'assistenza fiscale a beneficio dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile di Viterbo, ad opera dei CAF.

Decorrenza e Durata

Il presente CCPL, integrativo del Contratto Nazionale 3 marzo 2022, per la Provincia di Viterbo, entra in vigore il 1° aprile 2023 ed avrà durata triennale e, in ogni caso, fino alla data se successiva, che sarà stabilita dal CCNL di settore.

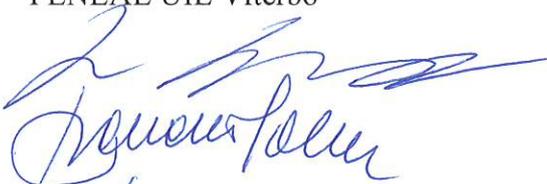
Le parti si danno atto che il presente Accordo annulla e sostituisce ogni altra intesa e/o accordo pregressi, sulle materie ivi disciplinate, ed esaurisce ogni richiesta relativa alla contrattazione per il periodo di vigenza dell'accordo stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

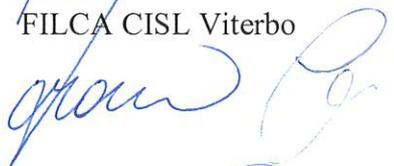
ANCE Viterbo



FENEAL UIL Viterbo



FILCA CISL Viterbo



FILLEA CGIL Viterbo

