

ACCORDO DI RINNOVO CONTRATTUALE

Bolzano, addì 11 maggio 2023

tra

il **Collegio Costruttori della Provincia Autonoma di Bolzano / Baukollegium der Autonomen Provinz Bozen**, rappresentato dal Presidente Sig. Michael Auer, assistiti dal Sig. Thomas Hasler, dal Sig. Robert Tauber e dalla Sig.ra. Federica Tolentino

e

la **FLC/LFB - FEDERAZIONE LAVORATORI COSTRUZIONI/ LANDES-FÖDERATION DER BAUARBEITER**, costituita da:

- **FENEAL-SGK/UIL** rappresentata dal Segretario Generale Regionale Matteo Salvetti e dal Signor Michele Pavan;
- **FILCA-SGB/CISL** rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Martin Voppichler e dal Signor Georg Plaickner;
- **FILLEA-AGB/CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Marco Nardini e dai Signori Stefan Schwarze, Heinrich Zelger e Alexander Freiburger;

L'USAS-Sezione Edili / ASGB-BAU, rappresentata dai signori Friedrich Oberlechner e Stefan Ladurner.

Premesso che:

- le parti si impegnano ad adoperarsi per l'osservanza e la non modificazione, rispettivamente da parte delle imprese e dei lavoratori, nell'arco di vigenza del presente contratto delle condizioni pattuite a livello di contrattazione nazionale e provinciale;
- le parti ribadiscono il proprio comune impegno contro la diffusione di forme irregolari e abusive di produzione che vanno ad alterare il libero mercato.

Tanto premesso:

- viste le disposizioni di cui al Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini stipulato in data 3 marzo 2022 ed in particolare gli artt. 12 e 38;
- visto il Contratto Integrativo Provinciale del 23.12.2013, da ultimo rinnovato dalle parti con accordo del 23 gennaio 2018;

si stipula

il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale valevole per tutte le imprese che svolgono nella Provincia di Bolzano le lavorazioni indicate in premessa al CCNL 3 marzo 2022 e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali

lavorazioni eseguite in proprio o per conto di Enti Pubblici o per conto di committenti privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse. In particolare si richiama espressamente l'accordo del 10/10/1991 nel quale tutte le parti sociali hanno ribadito l'applicazione del presente contratto collettivo nella provincia di Bolzano a tutti gli operai, compresi quelli in trasferta, nonché al versamento dei contributi previsti dalla Cassa Edile della Provincia Autonoma di Bolzano.

Quanto di seguito indicato modifica il Contratto Integrativo Provinciale di cui sopra, fermi restando gli aspetti economico/normativi non espressamente citati, che pertanto rimangono invariati. La collazione avverrà in un momento successivo. I riferimenti al CCNL 19 aprile 2010 verranno ricondotti alla disciplina del CCNL 3 marzo 2022.

Art. 4

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE REGOLAMENTAZIONE PER OPERAI E IMPIEGATI

L'elemento variabile della retribuzione è da considerare quale premio variabile, concordato e verificato in sede territoriale, che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore ed è correlato all'incremento dei risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio rispetto al periodo congruo, come di seguito indicato.

Le parti stabiliscono che esso è pari al 6% dei minimi in vigore alla data di sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini stipulato in data 3 marzo 2022.

L'elemento di cui sopra è erogato esclusivamente per le ore ordinarie effettivamente lavorate, per le festività e per le ore di recupero (banca ore e flessibilità): la base di computo è pertanto costituita dalle ore utilizzate ai fini Cassa Edile, fermo restando che gli importi di cui sopra non avranno incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, e per l'effetto sono anche esclusi dagli accantonamenti per ferie e gratifica natalizia, così come dalla contribuzione al menzionato ente bilaterale.

Fermo restando che l'erogazione dell'EVR deve effettuarsi con riferimento al contratto integrativo applicato al lavoratore, indipendentemente dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, al fine di cui sopra, saranno utilizzati i seguenti sei indicatori:

1. Numero di lavoratori iscritti in Cassa Edile
2. Monte salari denunciato in Cassa Edile
3. Ore denunciate in Cassa Edile, con esclusione delle ore di cassa integrazione guadagni per qualsiasi causale

4. Riduzione ore di malattia
5. Riduzione ore di CIGO
6. Volume del PIL

I periodi di riferimento mobili per il calcolo dell'EVR sono i seguenti:

Anno 2024: triennio 2021-2022-2023 su triennio 2020-2021-2022;

Anno 2025: triennio 2022-2023-2024 su triennio 2021-2022-2023;

Anno 2026: triennio 2023-2024-2025 su triennio 2022-2023-2024.

Le parti sociali territoriali si incontreranno annualmente per il calcolo e la verifica dei suddetti indicatori e così per la prima volta nel mese di gennaio 2024.

Con riferimento ai suddetti sei indicatori, le parti precisano che:

- sono da intendersi fra di essi alternativi; pertanto, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di essi, rispetto ai periodi di riferimento mobili sopra indicati, per poter corrispondere l'EVR secondo le modalità e misure sotto riportate;
- i primi cinque sono riferiti agli anni Cassa Edile del settore industria, mentre il sesto è riferito all'anno di calendario;

All'esito del raffronto da effettuarsi ogni anno ai fini della determinazione dell'EVR con riferimento ai suddetti sei parametri e periodi triennali, l'elemento variabile della retribuzione sarà riconosciuto, sino al massimo del 100%, nelle seguenti modalità e misure:

- raggiungimento incrementale di un indicatore: 60%
- raggiungimento incrementale di due indicatori: 75%
- raggiungimento incrementale di tre indicatori: 90%
- raggiungimento incrementale di quattro o più indicatori: 100%

Non si determinerà alcuna erogazione a titolo di EVR nel caso in cui nessun parametro risulti positivo.

Determinata la percentuale a livello provinciale secondo le modalità di cui sopra, a livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:

1. ore denunciate in Cassa Edile, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
2. volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

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

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 del Lavoro.

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

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri sopra esposti.

Laddove entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'azienda ha la facoltà di non erogarlo.

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'EVR nella misura del 50%, attivando la seguente procedura:

1. l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali al Collegio dei Costruttori Edili e alla Cassa Edile competente territorialmente, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U., ove costituite;
2. la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

L'erogazione dell'EVR, il cui calcolo deve essere effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente lavorate, per un massimo di 173, determinato come sopra a consuntivo, sarà erogato in 12 quote mensili al personale in forza. Anche per gli impiegati l'erogazione dell'EVR avverrà a consuntivo mensilmente in 12 rate, per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato presso l'impresa nell'anno di riferimento. La frazione di mese non superiore a quindici giorni non va considerata a tal fine, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni.

Nel caso di passaggio di categoria da parte dei lavoratori nel corso dell'anno di riferimento è erogato l'EVR afferente l'ultima categoria di appartenenza.

Le parti ribadiscono che gli emolumenti erogati a titolo di elemento variabile della retribuzione in presenza dell'incremento di almeno uno dei sopra definiti indicatori, in

quanto elementi di competitività, di efficienza e di miglioramento organizzativo, finalizzati al positivo andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, sono in possesso dei requisiti di legge ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata di cui all'art. 1 c. 182-191 L. 208/2015, come modificato dall'art. 1, commi 160 e segg. L. 232/2016 e dall'art. 1, comma 63 L. 197/2022.

Dichiarazione a verbale:

Qualora, in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale, venisse concordata l'abrogazione del predetto istituto, e/o il conglobamento dello stesso con altri elementi di paga, il presente accordo perderà qualsiasi efficacia e si intenderà pertanto automaticamente risolto per ogni suo effetto, a partire dalla data di entrata in vigore della nuova disciplina a livello nazionale. Per ogni ulteriore modifica dell'EVR a livello nazionale, le parti in ogni caso si impegnano ad incontrarsi per un immediato confronto.

Art. 6 TRASFERITA

All'operaio comandato a prestare la propria opera in un comune diverso da quello del cantiere, sede o stabilimento per il quale è stato assunto, spetta il servizio di mensa a totale carico dell'impresa, senza contributo alcuno a carico del lavoratore, nonché il rimborso delle spese di trasporto (in misura pari al costo del servizio pubblico su presentazione di idonea documentazione, ovvero in mancanza di tale servizio o questo venga effettuato con orari e percorsi non idonei a consentire il raggiungimento del posto di lavoro, di modo che il dipendente sia tenuto ad utilizzare il proprio automezzo, un rimborso pari ad $\frac{1}{4}$ del prezzo di un litro di benzina per ogni chilometro percorso), salvo che l'impresa provveda direttamente al trasporto.

A partire dal 1 giugno 2023, qualora il cantiere di nuova assegnazione risulti ubicato:

a. ad una distanza compresa tra 1 e 15 chilometri dai confini del comune di riferimento, così come definito al primo comma, all'operaio spetterà – in aggiunta al servizio di mensa e trasporto – un'indennità nella misura dell' 11%, a copertura delle ulteriori spese sostenute dai lavoratori in occasione della trasferta;

b. ad una distanza compresa tra i 15 ed i 30 chilometri dai confini del comune di riferimento, così come definito al primo comma, all'operaio spetterà – in aggiunta al servizio di mensa e trasporto – un'indennità nella misura del 16%, a copertura delle ulteriori spese sostenute dai lavoratori in occasione della trasferta;

c. ad una distanza compresa tra i 30 ed i 60 chilometri dai confini del comune di riferimento, così come definito al primo comma, all'operaio spetterà – in aggiunta al servizio di mensa e trasporto – un'indennità nella misura del 21%, a copertura delle ulteriori spese sostenute dai lavoratori in occasione della trasferta;

d. ad una distanza superiore ai 60 chilometri dai confini del comune di riferimento, così come definito al primo comma, all'operaio spetterà – in aggiunta al servizio di mensa e trasporto – un'indennità nella misura del 25%, a copertura delle ulteriori spese sostenute dai lavoratori in occasione della trasferta.



Le percentuali di cui sopra sono da considerarsi quali percentuali minime e sono da calcolarsi su paga base, indennità territoriale di settore ed indennità di contingenza e si intendono per ogni ora effettiva di lavoro ordinario.

Il trattamento di indennità aggiuntive non spetta nella misura prevista dai commi precedenti nel caso l'impresa provveda per il vitto e l'alloggio, fermo restando il diritto al trasporto. In tale ipotesi, cioè qualora l'operaio comandato a prestare la propria opera in un comune diverso da quello del cantiere, sede o stabilimento per il quale è stato assunto, si trovasse a dover pernottare, per motivi di servizio, in quella località, gli spetta invece un'indennità di trasferta nella misura di Euro 12,50 per ogni giornata di effettivo lavoro.

La condizione di trasferta non si realizza qualora l'operaio si rechi in trasferta nel comune della sua residenza o abituale dimora.

Art. 9 MENSA

Al fine di garantire ai lavoratori edili idonee condizioni ambientali e sociali di lavoro, viene confermato per la generalità degli operai il diritto alla mensa.

L'impresa provvederà affinché nel cantiere o nelle vicinanze di esso possa essere consumato un pasto caldo (composto da: primo piatto – secondo piatto - contorno e mezzo litro di bevanda), mediante l'allestimento in locali idonei di un servizio di mensa o mediante il ricorso a servizi esterni.

Nessun concorso spese sarà dovuto dal lavoratore, sia per i pasti consumati sia presso il servizio mensa messo a disposizione dall'azienda che tramite il ricorso a servizi esterni.

Il lavoratore avrà diritto al servizio di mensa per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa di almeno quattro ore, con presenza in cantiere alla ripresa dell'attività lavorativa dopo l'intervallo meridiano.

Ove non si renda possibile la somministrazione del pasto nei modi indicati, sarà corrisposta a partire dal 1 giugno 2023 un'indennità sostitutiva pari a Euro 0,75 per ogni ora di lavoro prestato, fino ad un massimo di Euro 6,00 al giorno. Su tale importo non va computata la percentuale di cui all'art. 18 del CCNL 3 marzo 2022 in quanto nella sua determinazione è stato tenuto conto della percentuale stessa.

Nei confronti dei lavoratori in trasferta, in luogo della presente disciplina trova applicazione la specifica normativa della trasferta di cui all'art. 6 del presente Contratto Integrativo Provinciale.

Art. 26 MENSA PER IMPIEGATI

A tutti gli impiegati, tecnici ed amministrativi, viene confermato il diritto alla mensa.

Il servizio verrà garantito dall'impresa mediante mensa aziendale / interaziendale; qualora ciò non fosse possibile l'impresa provvederà a partire dal 1 giugno 2023



all'erogazione del servizio tramite buoni pasto elettronici del valore di Euro 7,00 giornalieri.

Nel caso in cui l'impiegato, comunicandolo preventivamente all'impresa, rinunci a godere del trattamento di mensa come sopra specificato, allo stesso verrà corrisposta un'indennità sostitutiva pari a Euro 3,44 giornaliera per ogni giornata di effettiva presenza, intendendosi come tale agli effetti del presente istituto, una prestazione lavorativa di almeno quattro ore con ripresa dell'attività dopo l'intervallo meridiano.

Il trattamento di cui sopra non spetta nell'ipotesi di trasferta per la quale si applicano le disposizioni di cui all'art. 56 del CCNL 3 marzo 2022.

UNA TANTUM

A tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, è riconosciuto un importo lordo una tantum di 200 euro, da corrispondere con la retribuzione del periodo di paga relativo al mese di dicembre 2023.

Per i lavoratori con contratto part-time, l'importo di cui sopra è ridotto proporzionalmente in ragione del minore orario di lavoro convenuto contrattualmente.

L'importo di cui sopra è comprensivo di qualsiasi incidenza su istituti contrattuali o di legge e pertanto non sarà computato a detti fini.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 11/05/2023 ed avrà validità fino al 31/12/2025, ovvero fino ad eventuale diverso termine stabilito dal nuovo CCNL o dalle parti.

Letto, confermato e sottoscritto

p. Il COLLEGIO DEI COSTRUTTORI EDILI

p. La FLC/LFB (FeNEAL-SGK/UIL, FILCA-SGBCISL, FILLEA-AGB/CGIL)

p. L'ASGB BAU

