

ACCORDO INTEGRATIVO PROVINCIALE
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI DELLA
PROVINCIA DI MACERATA

In data 21 luglio 2023 presso la sede di Confindustria Macerata,

Tra

Confindustria Macerata, rappresentata dal Presidente della sezione Ance Macerata Ing. Carlo Resparambia, dal Presidente della Cassa Edile Dott. Massimo Paci, dal Presidente del CPT Sig. Luca Petteruti nonché dagli ulteriori rappresentanti della categoria: Sig. Paolo Pipponzi e Arch. Tobia Sardellini, assistiti dalla Dott.ssa Sabina Bianchi – Segretario di Ance Macerata e dalla Dott.ssa Elisabetta Cristallini – Funzionario Area Relazioni Industriali di Confindustria Macerata

E

La Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini e del Legno – Fe.N.E.A.L. – Uil rappresentata dal Responsabile Territoriale Filomena Palumbo;

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini F.I.L.C.A. – C.I.S.L. Marche, rappresentata dal Responsabile Territoriale Jacopo Lasca e dall'operatore sindacale Giuseppe Quinzi;

la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle Industrie Affini ed Estrattive, F.I.L.L.E.A. – C.G.I.L., rappresentata dal segretario generale Matteo Ferretti.

VIENE STIPULATO



Il presente Accordo integrativo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle Imprese Edili ed affini e delle Cooperative, sottoscritto in data 3.03.2022 da valere nella Provincia di Macerata per le imprese edili e affini che svolgono le lavorazioni indicate nel suddetto contratto nazionale e per i lavoratori da esse dipendenti.

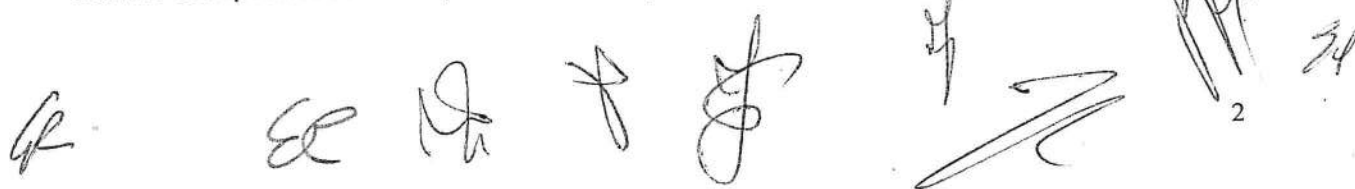
Premessa

A seguito della piattaforma presentata dalle Organizzazioni Sindacali di categoria Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil e con riferimento all'accordo di rinnovo del CCNL Edilizia Industria, avvenuto il 03.03.2022, si sono susseguiti numerosi incontri nel corso dei quali le Parti firmatarie hanno affrontato i temi presentati nella piattaforma, analizzandoli con riferimento al contesto economico, occupazionale e sociale della Provincia di Macerata.

L'analisi di contesto del comparto edile della Provincia di Macerata porta le scriventi Parti ad affermare che il settore delle costruzioni è in forte crescita negli ultimi anni, in conseguenza delle risorse allocate nel nostro territorio per far fronte all'esigenza di ricostruire un patrimonio immobiliare, privato e pubblico, fortemente lesionato dal sisma del 2016 nonché per l'effetto trainante degli incentivi fiscali e del superbonus 110% introdotto a seguito degli eventi pandemici del 2020 ed infine per le risorse stanziare dal PNRR e Fondo Complementare Sisma.

L'ultimo bilancio approvato dalla Cassa Edile di Macerata registra infatti una crescita del 30% circa – rispetto all'anno precedente - della massa salariale denunciata, del numero di imprese, del numero dei lavoratori ivi iscritti e delle ore denunciate.

A tale crescita si sono purtroppo affiancate una serie di problematiche che hanno ostacolato un andamento lineare del mercato, colpito da una serie di eventi che ne hanno condizionato l'equilibrio. Il forte aumento del costo della vita ha di certo influenzato lo stile di vita di lavoratori e famiglie come d'altra parte i forti rincari delle materie prime ed il blocco delle cessioni dei crediti e degli sconti in fattura hanno compromesso la liquidità delle imprese.



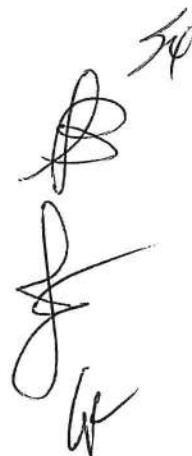
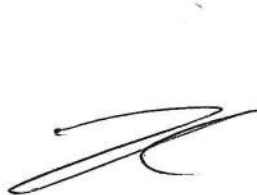
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Pertanto le scriventi Parti Sociali, al fine di rispondere efficacemente alle esigenze di Imprese e Lavoratori, avendo analizzato questi diversi fattori, sono giunte alla sottoscrizione di un Accordo teso a concedere una serie di incrementi di natura contrattuale ed extracontrattuale ai lavoratori senza però arrecare pregiudizio alla Parte datoriale.

Le Parti hanno infatti prioritariamente riconosciuto la necessità di sostenere i lavoratori con una politica economica che, unitamente agli incrementi riconosciuti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, potesse mitigare gli effetti del forte incremento del costo della vita che il nostro Paese ha subito negli ultimi due anni, soprattutto a seguito della crisi pandemica iniziata nei primi mesi del 2020 e del conflitto russo – ucraino.

D'altra parte è stato necessario riconoscere che il rincaro appena sopra citato non ha lasciato indenne neanche la classe imprenditoriale, che pur avendo un'offerta di lavori (privati in particolare, ma anche pubblici) molto ampia, ha dovuto fronteggiare innumerevoli problematiche, che ne hanno ostacolato l'attività. Ci si riferisce ai gravi problemi connessi alla irreperibilità di mezzi, materiali e manodopera con conseguenti ritardi sia nell'esecuzione dei lavori che nella riscossione dei propri crediti. Ci si riferisce altresì ai forti incrementi dei prezzi delle materie prime che hanno di molto ridotto le marginalità dei guadagni. Si fa riferimento infine alle forti limitazioni normative relative agli incentivi fiscali e agli incentivi fiscali potenziati (superbonus 110%) che hanno completamente ingessato le operazioni di cessione del credito e sconto in fattura, esponendo le Imprese del settore edile a gravi problemi di liquidità.

Le Parti condividono pertanto l'esigenza di migliorare il trattamento economico dei lavoratori, mediante l'aumento di alcune indennità e mediante l'estensione delle prestazioni extracontrattuali, contenendo al tempo stesso l'aumento del costo del lavoro per le Imprese mediante un abbattimento dell'aliquota contributiva della Cassa Edile (norma premiale) in presenza di alcune qualificanti condizioni

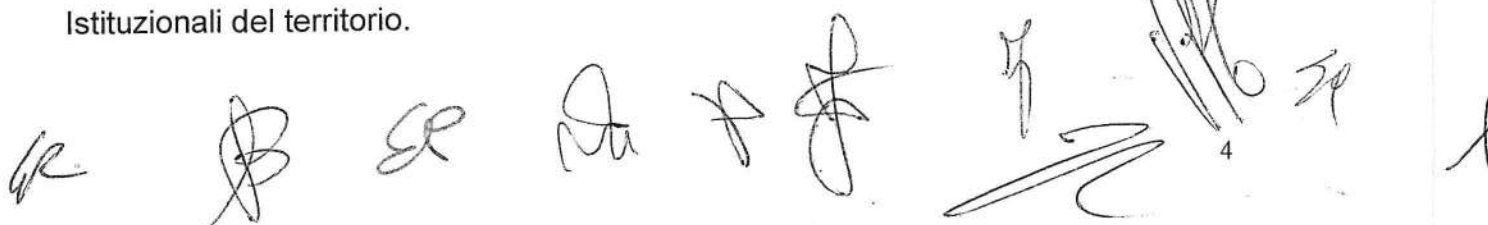


Le Parti ribadiscono altresì la centralità dello strumento del Durc di Congruità Sisma - introdotto con le Ordinanze Commissariali 41, 58 e 78 - che sta consentendo, attraverso l'Ente bilaterale da entrambe partecipato (Cassa Edile di Macerata) un efficace controllo dei contratti collettivi applicati nei cantieri della ricostruzione post sisma 2016 e dell'incidenza della manodopera edile ivi impiegata. Si rimarca pertanto la centralità di tale strumento per la lotta alle forme di lavoro irregolare e di dumping contrattuale.

Con il medesimo obiettivo di controllo del territorio, di contrasto ai fenomeni elusivi ed al lavoro sommerso e irregolare, le Parti rinnovano con il presente Accordo la volontà di proseguire la sperimentazione intrapresa con l'Accordo di Collaborazione del 19.12.2017 (promosso dalla Prefettura di Macerata, in collaborazione con la Struttura Commissariale di Governo per la ricostruzione delle zone del Terremoto del 2016 e 2017 e dei componenti il Tavolo di Monitoraggio dei flussi della manodopera ex art. 35 DL 189/2016), al quale hanno fatto seguito l'Accordo di Collaborazione tra Struttura di Missione (ex art. 30, L. 229/2016) e il Commissario Straordinario del Governo del 30.04.2021 nonché il successivo Protocollo di Legalità promosso dalla Prefettura di Macerata in attuazione del suddetto Accordo e sottoscritto tra gli altri anche dalle scriventi Parti in data 27.05.2022.

Le Parti evidenziano inoltre la centralità dell'obiettivo di garantire il più alto livello di sicurezza nei luoghi di lavoro anche attraverso un'adeguata formazione dei lavoratori; nonché di migliorare l'offerta formativa - attraverso i propri Enti Paritetici - quali Enti Strumentali allo sviluppo di politiche volte a migliorare i livelli occupazionali, la formazione e conseguentemente la competitività e produttività delle Imprese.

Le Parti confermano, infine, la volontà di esercitare il proprio ruolo di Governance con la finalità di potenziare ulteriormente l'efficienza dei propri Enti Bilaterali provinciali rafforzandone così la rappresentanza rispetto agli Interlocutori Istituzionali del territorio.



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more stylized and others more legible. There are approximately 10-12 distinct signatures visible.

Art. 1 Decorrenza e durata

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto provinciale decorre dal 01.08.2023 ed avrà validità fino al 31.07.2026.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un anno e così di seguito.

Art. 2 – E.V.R. (Elemento variabile della retribuzione)

L' Elemento Variabile della Retribuzione (EVR), di cui agli artt. 12, 38 comma 3, lettera f e commi da 4 a 21 ed art. 46 del CCNL 19.04.2010, rinnovato il 01.07.2014, il 18.07.2018 e il 3.03.2022, è istituito quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore.

L'EVR, che non ha incidenza sui singoli istituti retributivi, compreso il TFR, viene fissato, per il triennio del presente accordo, nella misura del 4% dei minimi tabellari in vigore alla data del 1° marzo 2022.

I quattro indicatori che determineranno l'EVR su base triennale, ciascuno con lo stesso valore ponderale del 25%, sono:

1. numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile Macerata;
2. monte salari denunciati in Cassa Edile Macerata;
3. ore di lavoro denunciate in Cassa Edile Macerata;
4. numero delle imprese attive in Cassa Edile di Macerata.

Per la determinazione annuale del valore dell'EVR, le parti si incontreranno entro il mese di giugno di ogni anno.

Le Parti, nella verifica annuale, confronteranno la media aritmetica dei singoli parametri triennio su triennio.

Ogni verifica successiva annuale comporterà lo slittamento di un anno del triennio di riferimento:

2024: a riferimento il triennio 2021/2022/2023 con il triennio 2020/2021/2022;

2025: a riferimento il triennio 2022/2023/2024 con il triennio 2021/2022/2023;

2026: a riferimento il triennio 2023/2024/2025 con il triennio 2022/2023/2024.



La decorrenza dell'EVR è stabilita dal 1° luglio 2024.

L'EVR verrà erogato in quote mensili al personale in forza.

Qualora dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi l'EVR sarà corrisposto nella misura del 30%.

Nell'ipotesi di un numero superiore a due dei parametri pari o positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% della percentuale dell'EVR fissata dal presente contratto.

Determinata la percentuale a livello provinciale, a livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:

- Ore denunciate in Cassa Edile
- Volume d'affari IVA

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

Qualora i suddetti parametri risultino entrambi pari o positivi, l'azienda erogherà l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale.

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'EVR esclusivamente nella misura del 30%.

Qualora entrambi i parametri a livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato.

Laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di EVR superiore al 30% o risultasse erogabile l'EVR nella piena misura determinata a livello territoriale, l'impresa nelle condizioni di cui a punto sopra erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30% attivando la seguente procedura:

- L'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile competente territorialmente, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;
- La suddetta Associazione informerà con sollecitudine le OO.SS 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 nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

L'EVR si applica anche alle imprese di nuova costituzione. In tali casi il calcolo verrà effettuato anno su anno nel secondo anno dalla costituzione e biennio su biennio nel terzo anno dalla costituzione.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si fa rinvio a quanto previsto nell'art. 38 del vigente CCNL di settore.

Art. 3 - Aliquota contributiva Cassa Edile (norma premiale)

A decorrere dal 01/08/2023, alle Imprese in possesso di un' anzianità contributiva continuativa superiore a 8 anni di iscrizione alla Cassa Edile di Macerata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, con almeno 10.000 ore annue lavorate, denunciate e versate dall'impresa alla Cassa Edile o al sistema della bilateralità delle Marche ed in possesso di DURC regolare verrà riconosciuto un abbattimento dell'aliquota contributiva mensile Cassa Edile dell'1%. Sono escluse dall'abbattimento dell'aliquota le imprese che hanno in corso una rateizzazione contributiva.

A decorrere dal 01/10/2024, per ottenere la norma premiale, in aggiunta ai requisiti elencati nel comma 1 del presente articolo, sarà necessaria la presenza di almeno una visita presso uno dei propri cantieri, avvenuta entro il 30 settembre di ogni anno di validità dell'accordo, da parte del personale del CPT ai sensi dell'art. 51, comma 6 del D. Lgs. n. 81/2008.

Le Parti danno mandato alla Cassa Edile di regolamentare le modalità di attuazione della prestazione.

Le Parti stabiliscono altresì che la misura verrà verificata di anno in anno, secondo le disponibilità finanziarie della Cassa Edile di Macerata.

Art. 4 Contributo RLST

Le Parti concordano un aumento del contributo RLST dallo 0,10% allo 0,15% (da calcolare sugli elementi della retribuzione utili per il calcolo delle aliquote contributive Cassa Edile) esclusivamente per le imprese che non hanno istituito l'RLS in ambito aziendale.



Le Parti concordano che l'aumento dell'aliquota diverrà vigente solo dal momento in cui ci sarà l'accordo tra i Sindacati e la nomina del/degli RLST da parte di questi ultimi.

Art. 5- Indennità sostitutiva di mensa, pasto, indennità di trasferta.

Ferma restando l'importanza di consentire ai lavoratori occupati nei cantieri la consumazione di un pasto caldo, avvalendosi anche di servizi esterni, **a decorrere dal 01.08.2023** all'operaio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere nel Comune di assunzione o fuori dal Comune di assunzione sarà corrisposta, purché svolga la propria attività per un periodo superiore a 4 ore, con presenza in cantiere anche dopo la pausa meridiana, **un'indennità sostitutiva di mensa**, secondo la tabella A, indipendentemente dalla qualifica e dalla categoria del singolo lavoratore.

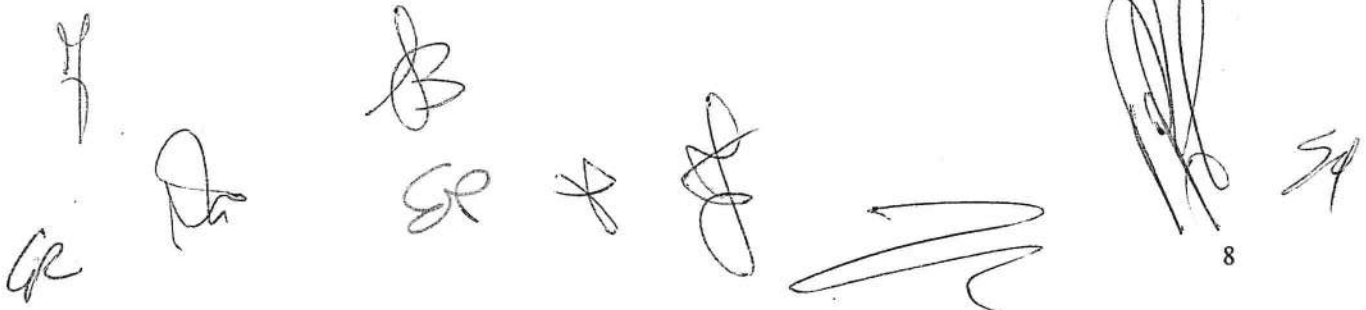
Il **pasto caldo**, eventualmente riconosciuto, assorbe l'indennità sostitutiva di mensa.

Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 6 dell'art. 21 del vigente CCNL di settore, le Parti convengono che il trattamento di **trasferta** è riconosciuto **a decorrere dal 01.08.2023** secondo gli importi di cui alla tabella A.

Il trattamento di trasferta non trova applicazione nel caso in cui l'operaio è comandato ed autorizzato a recarsi direttamente presso il cantiere e qualora questo sia ubicato nel Comune di residenza/domicilio/dimora abituale ovvero determini un avvicinamento al suo Comune di residenza/domicilio/dimora abituale rispetto alla sede di assunzione indicata nel contratto individuale di lavoro che comporti per lui un effettivo vantaggio.

Le predette diarie, comunque riconosciute, si intendono risarcitorie di ogni spesa connessa alla trasferta e, quindi assoggettate al trattamento contributivo e fiscale di cui all'art. 51, comma 5 del TUIR (D.P.R. n. 917/1986).

I riferimenti chilometrici devono essere calcolati dai limiti territoriali del Comune di assunzione e del Comune dove insiste il cantiere.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Tabella A

	Periodo di riferimento	Indennità sostitutiva di mensa	trasferta	Totale (indennità + trasferta)
Lavori in comune	01/08/2023	7.00 €	-----	7.00 €
Lavori da 0 a 27 km	01/08/2023	7.00 €	8.00 €	15.00 €
Lavori da 27 a 120 Km	01/08/2023	7.00 €	13.00 €	20.00 €
Lavori oltre 120 Km	01/08/2023	7.00 €	17.50 €	24.50 €

Art. 6 - Mensa

Nel caso di cantieri di accesso particolarmente disagiato, l'imprenditore è tenuto, su richiesta di almeno 20 operai, a mettere a disposizione un locale da adibire a cucina, a provvedere alla disponibilità dei relativi utensili nonché ad attrezzare un locale da adibire a refettorio; qualora la richiesta venga da almeno 50 dipendenti l'imprenditore è tenuto a mettere a disposizione anche un cuoco.

Ove non sia possibile l'attuazione di quanto sopra, l'operaio ha diritto al pasto o all'indennità sostitutiva di mensa, con gli importi definiti nella tabella di cui all'art. 5, purché svolga la propria attività per un periodo superiore a 4 ore.

Qualora sia assicurato il pasto, il concorso dell'impresa al costo dello stesso è fissato nella misura dell'80% dello stesso, con un limite massimo di costo di €. 12,00.

L'indennità sostitutiva di mensa non compete qualora sia assicurato il pasto.

Sono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti in atto, anche aziendali, dati per lo stesso titolo.

Art. 7 – Indennità giornaliera di trasporto

A decorrere dal 01/08/2023 l'indennità denominata "indennità giornaliera di trasporto" diviene pari ad €. 1,50 che verrà corrisposta esclusivamente ai lavoratori per le giornate di effettiva presenza al lavoro, comandati o autorizzati a raggiungere con i propri mezzi immatricolati il cantiere di lavoro di volta in volta assegnato.

Art. 8 – Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

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

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile, di norma previo preavviso di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero di lavoratori, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

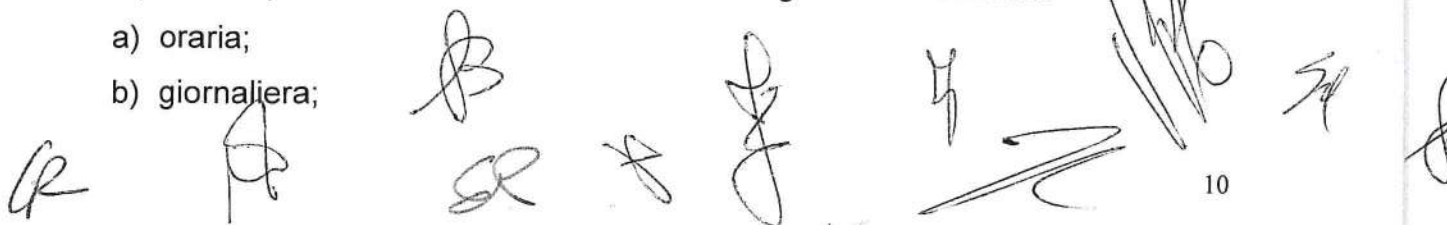
Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo – in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale – e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore, durante il periodo di reperibilità, assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento, non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui all'articolo 99 del vigente CCNL di settore.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that looks like 'CR'. Next to it is a signature that looks like 'A'. To the right of 'A' is a signature that looks like 'B'. Further right is a signature that looks like 'SR'. Next to 'SR' is a signature that looks like 'A'. To the right of 'A' is a signature that looks like 'J'. Further right is a signature that looks like 'H'. To the right of 'H' is a signature that looks like 'Z'. To the right of 'Z' is a signature that looks like '10'. To the right of '10' is a signature that looks like 'F'. To the right of 'F' is a signature that looks like 'A'.

c) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori espressi in euro:

LIVELLO	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore g. lav.	24 ore g. libero	24 ore g. festivo	6 gg. con festivo	6 gg. con festivo e g. libero	6 gg. Con festivo e g. libero
1 e 2	4,00	6,00	6,50	26,00	26,50	28,50
3 e 4	4,75	7,50	8,00	31,25	31,75	34,50

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella colonna 16 ore- giorno lavorativo della precedente tabella.

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

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. " da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal vigente CCNL di settore.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio

saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del c.c., le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del TFR.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

Art. 9 - Indennità di eccezionale disagio per lavori eseguiti in galleria

Viene confermato, per la durata prevista dall'art. 1, quanto già stabilito e sottoscritto nel verbale di accordo territoriale del 27.12.2011.

Agli operai che lavorano nelle condizioni di eccezionale disagio descritte dall'art. 20, gruppo B del vigente CCNL Edili Industria, si stabiliscono le seguenti maggiorazioni:

Gallerie con fronte di avanzamento distante oltre 1 Km dall'imbocco

- ✓ da 1 a 3 km.18%
- ✓ da 3 a 4 Km20%
- ✓ da 4 a 5 Km.24%

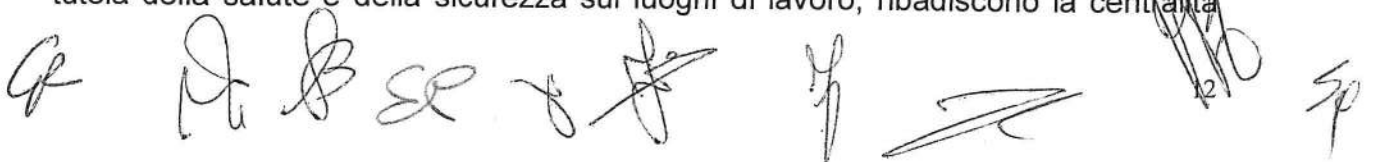
In relazione a quanto sopra concordato, il cambio del turno dei lavoratori che compongono le squadre di galleria avviene al fronte di avanzamento.

Indennità per presenza di acqua in galleria: 12%

Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i 5 Km dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

Art. 10 – Formazione Professionale

Le sottoscritte parti, nel confermare la prioritaria importanza della materia della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, ribadiscono la centralità



del momento formativo quale strumento idoneo a concorrere, fattivamente, al conseguimento di una adeguata e concreta cultura e coscienza antinfortunistica in grado di garantire apprezzabili e significativi risultati.

In tale ambito, le sottoscritte parti si impegnano a proseguire le attività del coordinamento tecnico tra le Scuole Edili regionali che, su mandato delle parti sociali, consenta il pieno sviluppo delle politiche formative e del lavoro, in attuazione delle indicazioni del CCNL e del Formedil.

Art. 11 – Aggiornamento R.L.S.

L'obbligo dell'aggiornamento periodico, 4 (quattro) ore, previsto dal D. Lgs. 81/2008 (art. 37) per il R.L.S. (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) è esteso anche alle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 15 unità. Tale formazione potrà essere effettuata presso la Scuola Edile/Cpt di Macerata.

Art. 12 – Igiene ed ambiente di lavoro

E' intento di dare attuazione nel modo più adeguato alle modifiche normative di legge in materia di igiene ed ambiente di lavoro.

Nella fattispecie i cantieri dovranno essere provvisti di spogliatoio, refettorio, servizi igienici, ecc. previsti dall'art. 85 del CCNL 01.07.2014, rinnovato in data 18 luglio 2018.

Inoltre, ogni anno, il datore di lavoro fornirà una tuta da lavoro ed una calzatura antinfortunistica.

Art. 13 – Orario di lavoro

In relazione a quanto disposto dall'art. 5 del vigente CCNL di settore e fermo restando, agli effetti legali, l'orario di lavoro stabilito dalle norme di legge, con le eccezioni e le deroghe relative, l'orario normale contrattuale settimanale viene fissato in 40 ore di media annua.

Le ore eseguite oltre gli orari suddetti verranno considerate straordinarie e saranno compensate con le maggiorazioni retributive di cui all'art. 19 del vigente CCNL di settore, ad eccezione delle ore di recupero previste dall'art. 10 dello stesso contratto.

Art. 14 – Ferie

Fermo restando quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 01.07.2014, rinnovato in data 3 marzo 2022, le aziende concederanno agli operai due settimane consecutive di ferie nel periodo 1° luglio – 31 agosto; a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa il godimento della terza settimana verrà concordata direttamente tra impresa e singolo dipendente.

Il godimento della settimana di ferie residua sarà concordato tra le parti ed usufruita entro il 31 dicembre di ogni anno.

Art. 15 – Indennità per lavori di alta montagna

L'indennità per lavori eseguiti in alta montagna, di cui all'art. 23 del vigente CCNL di settore, è dovuta per lavori effettuati sopra gli 800 metri sul livello del mare ed è pari al 15% della retribuzione globale.

Art. 16 – Indennità di turno diurno

In deroga all'art. 19 del vigente CCNL di settore, la percentuale afferente al lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati viene incrementato dall'1% al 2%.

Pertanto il lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati è pari al 11%.

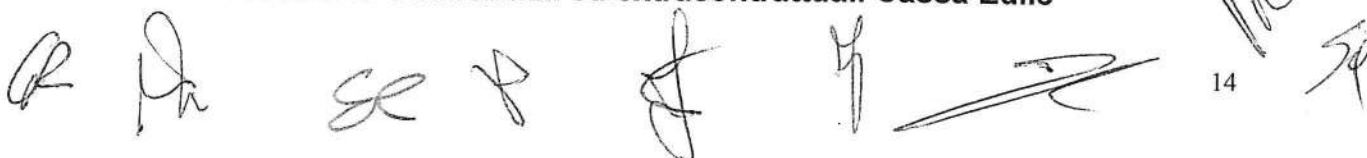
Art. 17 – Indennità giornaliera di guida

Ai conduttori di mezzi aziendali per il trasporto delle maestranze dell'Impresa nei cantieri, con riferimento all'art. 38, lett. d) del CCNL vigente, viene riconosciuta un'indennità di guida, per spostamenti superiori ai 240 Km (cumulando andata e ritorno) di €. 3.50/giorno.

Art. 18 – Diritti sindacali

In deroga all'art. 104, lett. B), del vigente CCNL di settore, nelle aziende o cantieri con almeno 5 lavoratori dipendenti, gli stessi hanno diritto a riunirsi in assemblea per la trattazione delle materie previste dallo stesso articolo durante l'orario di lavoro nei limiti di 5 ore annue retribuite.

Art. 19 – Prestazioni contrattuali ed extracontrattuali Cassa Edile



Le Parti concordano di modificare i Regolamenti delle prestazioni contrattuali ed extracontrattuali a favore delle imprese e dei lavoratori.

In particolare si prevede che:

- la richiesta di rimborso della malattia/infortunio a favore delle imprese deve essere presentata, a pena di decadenza dal beneficio, entro un termine massimo di 90 giorni (per competenza);
- il rimborso dei buoni libro deve essere richiesto entro il 31 maggio dell'anno scolastico in corso.

Le parti sociali introdurranno e regolamenteranno una prestazione denominata "bonus nido/scuola materna" del valore un tantum di €. 150,00 a favore dei lavoratori iscritti in Cassa Edile a sostegno della genitorialità.

Le Parti sociali riconoscono altresì che la "prestazione straordinaria" venga riconosciuta anche in caso di inidoneità permanente al lavoro, intervenuta a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, così come per sostenere le spese di abbattimento delle barriere architettoniche in caso di invalidità riconosciuta.

Con apposito Regolamento sottoscritto dalle Parti Sociali verrà pertanto modificato ed aggiornato l'attuale Verbale di Accordo recante: "Regolamento inerente le prestazioni extracontrattuali a favore dei lavoratori iscritti in Cassa Edile di Macerata", del 13/09/2019.

Le Parti stabiliscono altresì che tutte le prestazioni verranno verificate di anno in anno, secondo le disponibilità finanziarie della Cassa Edile di Macerata tenendo in considerazione quanto accantonato presso il Fondo di riserva assistenza straordinaria, la riserva di mutualità imprese, la riserva di mutualità dei lavoratori.

Art. 20- 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, dall'art. 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), dal D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, dall'art. 1, commi 160-162 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con



modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), 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.

Art. 21 – Deposito

Ai fini dell'applicazione da parte delle imprese dell'imposta sostitutiva, ANCE Macerata provvederà al deposito telematico di cui all'art. 14, del D. Lgs. n. 151/2015, richiamato dall'art. 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Provinciale, unitamente alla dichiarazione di conformità del medesimo Contratto alle disposizioni e al contenuto del suddetto Decreto Interministeriale.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, alla luce dell'ingente numero di aziende provenienti da altre Regioni che opereranno all'interno della ricostruzione post sisma 2016, intendono attivare un tavolo di monitoraggio al fine di verificare la corretta attuazione dell'art.35 comma 4 del D.lgs. 189/2016 che impegna le imprese a provvedere ad una adeguata sistemazione alloggiativa dei propri dipendenti e di comunicare al CPT le modalità di sistemazione alloggiativa dei suddetti dipendenti e l'indirizzo della loro dimora. Il tavolo di monitoraggio valuterà tutte le azioni per sensibilizzare ed informare le Istituzioni competenti in caso di palese violazione della norma.

Letto, confermato e sottoscritto.

Macerata, 21 luglio 2023

Carlo Resparambia

Presidente Ance Macerata

Massimo Paci

componente C.G. Ance Macerata e Presidente Cassa Edile di Macerata



Luca Petteruti

componente C.G. Ance Macerata e Presidente Cpt di Macerata

Paolo Pipponzi

Vice Presidente Ance Macerata

Tobia Sardellini

componente C.G. Ance Macerata

Sabina Bianchi

Segretario Ance Macerata

Elisabetta Cristallini

Funzionario Confindustria Macerata

Matteo Ferretti

Segretario Fillea Cgil

Jacopo Lasca

Segretario Filca Cisl

Giuseppe Quinzi

Operatore Filca Cisl

Filomena Palumbo

Segretario Feneal Uil