



CONTRATTO DI LAVORO DELLA REGIONE ABRUZZO

INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
PER LE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE EDILI ED AFFINI

01 Gennaio 2023 – 30 Settembre 2025

Am Sc lp

Premessa

Il settore edile è stato attraversato da una profonda crisi per oltre un decennio e anche a causa della diffusa scarsità strutturale delle imprese ha subito una flessione consistente che solo nell'ultimo biennio grazie agli interventi dello Stato si è riuscito ad invertire fino a riprendere un nuovo vigore.

È necessario quindi approfittare di questo ciclo positivo per definire, anche attraverso gli strumenti contrattuali, interventi capaci di innalzare la qualità del settore.

La bilateralità è un attore essenziale per esercitare il presidio territoriale di "regolarità, trasparenza e legalità", può esercitare un ruolo essenziale per la "sicurezza nei luoghi di lavoro" e per "elevare la professionalità degli operatori".

Su questi tre filoni essenziali le Parti così come costituite ispirano il presente CCIRL.

LE STRATEGIE DI INTERVENTO:

L'individuazione delle priorità per il rilancio del settore delle costruzioni deve necessariamente partire da una profonda analisi economico-finanziaria del territorio di appartenenza con particolare attenzione ai fabbisogni da tradurre in canali di intervento per poter attivare/sbloccare gli adeguati investimenti:

1. Infrastrutture e PNRR;
2. Messa in sicurezza del territorio (rischio sismico e idrogeologico e consolidamento);
3. Rigenerazione urbana e consumo del suolo (ristrutturazione dei centri storici, interventi su patrimonio storico artistico, ricostruzione post-sisma);
4. Edilizia scolastica e ospedaliera;
5. Piani di edilizia economico popolare;
6. Riconversione patrimonio edilizio e superbonus (aree dismesse, a riconversione industriale o del patrimonio pubblico, rigenerazioni fabbricati nell'edilizia privata).

Per quanto convenuto in premessa, le Parti rappresentate da:

CONFAPI- ANIEM ABRUZZO, rappresentato dagli imprenditori Enzo Marcozzi, Federico Bologna, Luigi Pagnini, Marco Cinquesei, assistiti da: Marco Medori, Alfonso Savini, Manuele D'Alessandro, Massimiliano Mari Fiamma;

la Federazione Nazionale Edili, Affini e Legno - **Fe.N.E.A.L. UIL ABRUZZO**, rappresentata dal Segretario Generale Louis Panza e dai Sigg.ri Luigi Di Donato e Giovanni Panza;

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini - **F.I.L.C.A. CISL ABRUZZO**, rappresentata dal Segretario Generale Giancarlo De Sanctis, e dai responsabili territoriali Lucio Girinelli, Camillo Antonucci, Giuseppe Scuteri e Angelo Petricone;

la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini - **F.I.L.L.E.A. CGIL ABRUZZO**, rappresentata dal Segretario Generale Silvio Ioannone Amicucci e dai Segretari Riccardo Zelinotti, Marco Ranieri, Corrado Peracchia;



stipulano il presente Contratto Integrativo Regionale, integrativo del Contratto Nazionale per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini, CONFAPI-ANIEM del 18/10/2022 e successivi accordi sindacali relativi, da valere per il territorio della Regione Abruzzo per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel richiamato CCNL.

Art. 1 - Relazioni Industriali

Le parti definiscono le relazioni industriali elemento essenziale per la gestione e il governo del settore.

Gli elementi che si pongono a base di incontri che avranno luogo almeno ogni anno sono essenzialmente costituiti da:

- 1 *Andamento ciclico del settore – investimenti pubblici e privati;*
- 2 *Flussi occupazionali;*
- 3 *Ricostruzione post sisma;*
- 4 *Formazione;*
- 5 *Contrasto alle forme di sleale concorrenza tra le imprese;*
- 6 *Contrasto a tutte le forme di lavoro irregolare;*
- 7 *Sicurezza nei luoghi di lavoro e misure di prevenzione anticovid-19;*
- 8 *Reti d'impresa;*
- 9 *Rapporti con la Pubblica Amministrazione.*

Le Parti ritengono che per contrastare con efficacia tutte le forme di lavoro irregolare, si debbano adottare oltre al DURC di congruità, come previsto dalla vigente normativa, altri strumenti quali il badge di cantiere ed il settimanale di cantiere.

Le Parti ritengono che per contrastare con efficacia le illegalità, è necessario ricercare il confronto e la collaborazione continua tra Enti Locali, Enti di controllo, Enti Bilaterali e Parti Sociali, coordinato dalla Prefettura. Le parti si danno altresì il reciproco impegno di implementare i protocolli esistenti per la sicurezza nei luoghi di lavoro e i Protocolli di legalità e trasparenza nella gestione degli appalti.

Art. 2 – Tavoli di legalità

Le parti condividono di dare maggior impulso ai tavoli di legalità istituiti presso le Prefetture affinché attraverso l'incrocio dei dati Edilcassa Abruzzo, INPS, ITL, ASL si possano monitorare i flussi di manodopera edile dipendente e a partita IVA, il fenomeno del lavoro irregolare, la presenza di caporalato, l'uso distorto dei subappalti, le imprese irregolari, fallimenti/concordati e/o cessazioni di attività.

Art. 3 - Rappresentanze Sindacali

Le OO.SS. possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie – RSU, nelle aziende con un organico superiore a 15 dipendenti. Le modalità di costituzione ed il funzionamento sono disciplinati secondo l'art.104 del CCNL 01/07/2008.

Nelle imprese e/o nelle unità produttive dove non possono essere eletti i rappresentanti sindacali unitari, si procederà, all'elezione del delegato di cantiere in applicazione dell'art.19 L. 20/5/70 n. 300 "Statuto dei lavoratori".



Art. 4 - Informazioni Edilcassa

L'EDILCASSA ABRUZZO, è tenuta ad inviare le comunicazioni relative alle contribuzioni dei lavoratori alla Banca dati Nazionale (B.N.I.) istituita dal C.N.C.E.. I lavoratori interessati e/o i rappresentanti sindacali potranno avere ampia informazione anche scritta delle suddette comunicazioni presso l'Ente.

Art. 5 - Bacheche sindacali

In ogni cantiere verranno predisposte, dimensionandole opportunamente e poste in luoghi visibili, bacheche per affissioni di materiale di interesse sindacale, salvo per i cantieri mobili per i quali la bacheca suddetta verrà posizionata nei punti di raccolta o nelle sedi aziendali. E' affidato ai RLST o RLS dove nominati, il controllo e la segnalazione di eventuali omissioni da parte della Ditta.

Art. 6 - Diritti Sindacali

L'Edilcassa Abruzzo rimborserà alle imprese annualmente n° 12 giorni di permesso sindacale per provincia da ripartire pariteticamente tra Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL per favorire la partecipazione dei lavoratori eletti negli organismi nazionali, regionali e territoriali. A tal fine i permessi saranno inoltrati all'Edilcassa Abruzzo e cointestati con la Ditta di appartenenza. L'Edilcassa attraverso risorse residue dell'1,05%, rimborserà su richiesta, l'impresa che concederà il permesso sindacale al lavoratore; le parti concordano di equilibrare i permessi tra i lavoratori delle imprese iscritte per evitare che una singola impresa all'interno del medesimo territorio possa essere interessata da molteplici permessi da concedere.

Art. 7 - Clausola Sociale

Anche le imprese edili sono impegnate nel settore delle manutenzioni. Per tali attività, quando la prevalenza riguarda lavorazioni prettamente edili come disciplinati dall' Allegato X - D. Lgs. n° 81/2008 - Elenco dei lavori edili o di ingegneria civile (art. 89 comma 1, lett. a), va applicato il CCNL dell'edilizia, la normativa UE e nazionale in merito al cambio degli appalti.

In questo quadro assume particolare rilevanza regolamentare la clausola sociale per il reimpiego dei lavoratori in caso di avvicendamento degli operatori economici nell'ambito dell'appalto.

Le Parti Sociali stabiliscono che in caso di cessazione di appalto o subappalto di servizi misti a lavorazioni edili e di subentro di altro appaltatore o subappaltatore per il completamento del cantiere, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, nei 15 giorni precedenti alla cessazione stessa, alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti impiegati nell'appalto. L'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL darà comunicazione a queste ultime del subentro.

L'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente



determinato. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi del presente articolo, il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore:

1. Nominativo e codice fiscale;
2. Eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
3. Livello di inquadramento e mansioni;
4. Data di assunzione;
5. Formazione svolta ed eventuale certificazione in possesso dell'impresa.

Art. 8 - Contrattazione d'anticipo

Le parti convengono sull'opportunità che per i cantieri di opere pubbliche, anche in concessione, relativi a lavori d'importo superiore a 3 milioni di Euro, le parti firmatarie del presente accordo e le imprese aggiudicatrici definiscano un accordo quadro prima dell'apertura del cantiere.

Saranno oggetto di tale accordo le problematiche relative alla sicurezza, al controllo degli accessi ai cantieri, alle condizioni e all'ambiente di lavoro, alla quantità di manodopera, nonché i particolari disagi di trasporto in galleria, le modalità di alloggiamento degli operai dell'impresa aggiudicataria e delle imprese subappaltatrici e la formazione erogata dall'EDILFORMAS eventualmente necessaria alle maestranze impegnate nell'opera.

Per lavori d'importo a base di gara compresi tra 1,5 e 3 milioni di Euro, la contrattazione di anticipo potrà effettuarsi su apposita richiesta delle Parti.

Le Parti individuano nei tecnici del CPT e i RLST i soggetti le cui indicazioni vanno prese in considerazione nella contrattazione di anticipo.

Art. 9 - Badge elettronico

Le Parti in considerazione dell'importanza della corretta rilevazione delle presenze in cantiere dei lavoratori condividono l'inserimento del badge elettronico di cantiere quale strumento innovativo per il monitoraggio e la gestione delle maestranze di cantiere in sostituzione della tessera di riconoscimento cartacea oggi utilizzata.

Con l'istituzione del Durc per congruità, l'Edilformas proporrà alle Parti Sociali un progetto per realizzare il Badge elettronico in grado di registrare le entrate e uscite nei cantieri utile a meglio garantire le responsabilità attribuite al Direttore dei Lavori, all'Azienda esecutrice e al Committente.

Il Badge elettronico con logo antifalsificazione è fornito dall'Edilformas Abruzzo e rimane di proprietà di impresa e lavoratori, quest'ultimo è personalmente responsabile della sua custodia.

Il badge dovrà riportare la fotografia del lavoratore, i dati anagrafici, la qualifica di assunzione, e la ragione sociale dell'impresa di cui questi è dipendente.



Sarà compito del C.P.T. informare le imprese sull'utilizzo dello stesso. L'operaio sarà tenuto a conservare con cura la tessera e ad esibirla in caso di richiesta da parte di incaricati del committente, dell'appaltante o del subappaltante, nonché del coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Qualora la tessera di riconoscimento vada smarrita o distrutta, l'operaio sarà tenuto a darne immediata comunicazione al datore di lavoro che informerà del fatto l'Edilformas Abruzzo al fine del suo annullamento e per l'emissione di un duplicato.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio sarà tenuto a consegnare la tessera al proprio datore di lavoro che la restituirà all'EDILFORMAS.

Nel caso di smarrimento del badge premessa la preventiva contestazione e le procedure previste dalla legge 20 maggio 1970 n.300, l'azienda può comminare come provvedimento disciplinare una multa come previsto dall'art.100 lettera c) del CCNL 01/07/2008.

Art. 10 – Lavoratori Stranieri

Le Aziende:

Favoriranno percorsi di formazione specifici di lingua italiana e sulla sicurezza in cantieri attraverso l'Edilformas e avvalendo della figura dei mediatori culturali.

Per i lavoratori extra-comunitari concederanno permessi retribuiti per il rilascio e rinnovo di certificazioni utili al rilascio dei titoli di soggiorno e su esplicita richiesta e compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, fino a 30 giorni di permesso non retribuiti continuativi con le ferie, per il rientro nel proprio paese di origine.

Art. 11 – Salario di accesso al lavoro e diritti per le donne in edilizia

Al fine di favorire l'accesso al settore dell'edilizia delle donne nelle fasi di produzione diretta in cantiere, si conviene di intervenire con contributo diretto alle imprese che provvederanno a tali assunzioni nella misura del 15% del salario globale di fatto per un periodo di tre mesi laddove le aziende si impegnino a garantire continuità occupazionale almeno per nove mesi. Il contributo verrà erogato tramite le eventuali risorse residue di bilancio all'interno dell'1,05% in quota alle prestazioni per le aziende. Tale contributo verrà erogato per il tramite dell'EDILCASSA ABRUZZO che comunicherà ad inizio anno alle aziende tale possibilità

Art. 12 – Dipendenze patologiche

L'impresa, ai fini di favorire il recupero ed il reinserimento nel settore dei lavoratori affetti da dipendenze patologiche riconosciute e che documentino di sottoporsi a terapie specifiche di riabilitazione, può concedere, su richiesta degli stessi e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità ad alcun effetto.

L'impresa qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il lavoratore a riprendere immediatamente servizio.

L'impresa ha la facoltà di concedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.



Art. 13 - Apprendistato

Attraverso i contratti di apprendistato, disciplinato con la riforma dettata dal D.Lgs 81/2015 entrato in vigore il 25 giugno 2015 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni -, le aziende si impegnano ad agevolare l'inserimento e la qualificazione delle risorse umane nel settore.

Il percorso formativo dell'apprendista sarà attuato dell'EDILFORMAS secondo i dettami previsti dagli artt. dal 41 al 47 del D.Lgs 81/2015.

Art. 14 – Edilformas: Formazione, Sicurezza e innovazione per la qualità delle imprese

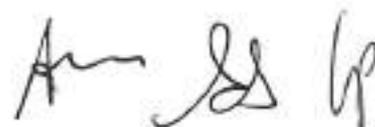
Le parti convengono sul grande valore della formazione per il settore delle costruzioni attraverso il rafforzamento delle competenze professionali dei lavoratori e l'adeguamento delle capacità tecnico-operative delle imprese, sia in relazione ai nuovi scenari della competizione, sia rispetto alle esigenze concernenti la ricostruzione qualitativa e quantitativa post sisma, superbonus 110%, edifici pubblici, opere infrastrutturali, rigenerazioni urbane, prevenzione ai dissesti idrogeologici ecc.

L'innovazione organizzativa e di processo è la risposta per una maggiore competitività delle imprese alla crisi, affinché le stesse si possano riposizionare nei nuovi scenari richiesti dal mercato. La sfida condivisa è nella qualità del prodotto coniugata alla tracciabilità dei materiali, nello sviluppo tecnologico, nell'eco-sostenibilità e nei nuovi modelli di business.

Le Parti al fine di garantire il mantenimento virtuoso, in quanto pienamente applicativo del Protocollo Enti Bilaterali inserito nel CCNL del 29/07 2019, dell'Edilformas condividono che:

- I bilanci dell'Ente dovranno avere una chiara suddivisione delle risorse dedicate alla formazione e alla sicurezza con una consequenziale gestione separata all'interno delle scritture contabili.
- Potenziare le attività formative affinché la scuola garantisca al territorio un sufficiente numero di manodopera qualificata (scuola delle professioni edili), nel rispetto delle linee guida del Formedil nazionale. Tale attività formativa deve andare di pari passo sia con l'innovazione e aggiornamento tecnologica del costruire (biocostruzioni e il green building) e sia recuperando metodologie e professionalità del passato in considerazione di un nuovo apprezzamento del mercato verso le antiche costruzioni.
- Un altro filone formativo a cui guardare con particolare attenzione è rappresentato dall'intera catena produttiva del Building Information Modeling, il quale pone la necessità di formare le nuove generazioni, quanto riconvertire le classiche professionalità

A tal fine verranno istituite conferenze di "Building Planning" nell'ambito delle quali le istituzioni locali forniranno alle parti sociali il quadro ed il cronoprogramma degli interventi previsti o da bandire a fronte dei quali la bilateralità ha il compito di



calendarizzare la propria attività, sia attraverso risorse umane interne o misure formative messe a disposizione dal Formedil nazionale.

L'Edilformas avvierà anche percorsi formativi sperimentali specifici per il personale impiegatizio.

La qualificazione e la riqualificazione sono elementi essenziali per l'ingresso di nuovi lavoratori nonché la ricollocazione dei lavoratori espulsi dal lavoro.

In considerazione dell'aumento degli obblighi formativi inerenti la sicurezza sul lavoro, previsti dall'accordo Stato-Regioni N.221/CSR entrato in vigore il 26/01/2012, si prevede la possibilità di svolgere i percorsi formativi anche nella giornata di sabato. In questo caso occorre comunicare alle OO.SS tale necessità e sottoscrivere successivo apposito accordo sindacale con le RSU e/o le RSA ove presenti, che modifichi il lavoro ordinario ripartito su sei giorni settimanali come previsto dal CCNL, fatte salve modifiche future introdotte dallo stesso.

Le Parti in attuazione di quanto previsto dal vigente CCNL ritengono indispensabile mantenere alto il livello di attenzione sulle problematiche inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori e invitano il Servizio Salute e Sicurezza (C.P.T) ad avviare, a favore delle imprese in regola con i versamenti alla Edilcassa ed alla stessa iscritte, un'attività di supporto ed assistenza nell'applicazione delle norme di legge sugli apprestamenti, e le misure prevenzionali e sull'igiene del lavoro, dando risalto a strumenti premiali istituiti per l'utilizzo di "buone prassi".

Particolare collaborazione tecnica e sinergia vi dovrà essere con l'associazione A.S.L.E.C. R.L.S.T., relativamente a informazione tecnica e procedurale dei dipendenti di quest'ultima per la verifica nei cantieri delle prescrizioni di prevenzione e sicurezza.

Il servizio per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, costituisce lo strumento idoneo per promuovere lo studio e l'attuazione delle misure atte a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore del settore edile nonché il controllo dell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, attraverso il servizio di consulenza e l'assistenza alle imprese.

Il Servizio Salute e Sicurezza invierà trimestralmente alle Parti Sociali i reports delle attività effettuate in modo tale da monitorare lo svolgimento delle attività.

Art.15 Premialità Edilformas per le imprese virtuose

Alla luce degli ottimi risultati dell'Ente sia come numero di corsi erogati sia per numero di lavoratori edili formati, considerato che attualmente con l'aliquota vigente l'Ente riesce ad essere si considera fondamentale riconoscere alle imprese un sistema incentivante per le realtà aziendali che hanno implementato e organizzato la formazione per la sicurezza sul lavoro affidandosi maggiormente all'Edilformas.

Considerato quanto sarà definito a livello nazionale in merito alle aliquote destinate alle scuole edili e all'utilizzo delle risorse in formazione e sicurezza le Parti definiscono nel presente articolato un sistema premiante per le imprese che utilizzano in maniera virtuosa l'Edilformas Abruzzo per la formazione dei lavoratori in organico.

Pertanto per le imprese che hanno formato nel corso dell'anno edile Ottobre 2022-Settembre 2023 almeno il 30% del proprio personale in organico attraverso lo svolgimento di almeno un corso tra quello erogati dall'Edilformas sarà riconosciuta una premialità pari allo 0,20 sul totale della contribuzione Edilcassa. L'Edilformas verificherà le condizioni di cui



sopra verserà all'Edilcassa l'importo corrispondente da rimborsare entro la fine del mese di novembre 2023. L'Edilcassa provvederà a conguagliare la premialità alle imprese sulle prime denunce utili.

Tale strumento resterà in vigore per tutta la durata del presente contratto integrativo.

Art. 16 – Borsa Lavoro

Tutte le imprese, al fine di incentivare l'avvicinamento dei giovani al settore dell'edilizia, nelle nuove assunzioni di personale, si potranno avvalere della BLEN e del portale BLEN.IT per l'incontro domanda-offerta di lavoro.

L'Edilformas almeno una volta l'anno effettuerà un'iniziativa pubblica, anche con il fine dell'autopromozione, sulle attività sviluppate per l'incontro domanda-offerta lavoro, coinvolgendo istituti scolastici presenti in Regione, quali ad esempio gli istituti tecnici superiori per geometri.

Art. 17 - Libretto Formativo e/o Carta d'Identità Professionale in Edilizia

L'EDILFORMAS Abruzzo redige il libretto formativo, dove viene registrata l'attività formativa del lavoratore, compresi i corsi sulla sicurezza e gli attestati o patentini relativi per l'utilizzo dell'attrezzatura di cantiere, nonché l'attività formativa aziendale attraverso altresì il portale del Registro Impresa Formativa, e la Banca Dati Formazione Lavoro.

L'Edilformas e l'Edilcassa effettueranno almeno un report annuale da fornire alle Parti Sociali, incrociando i dati derivanti dall'attività formativa dei lavoratori, con l'anzianità edile e le qualifiche d'impiego risultanti. Sul report le Parti Sociali si confronteranno per verificare il fenomeno del sotto inquadramento.

Le Parti si impegnano a rafforzare l'utilizzo del Libretto formativo anche attraverso il coinvolgimento delle Istituzioni regionali affinché questo strumento di riconoscimento dei processi formativi dei lavoratori possa essere concretamente attuato ed efficace nell'intero territorio regionale.

Art. 18 - Edilcassa

Con riferimento all' art. 36 del CCNL 12/05/2010 il contributo dovuto all'EDILCASSA ABRUZZO riportato nella tabella allegata è da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell' art. 24 del CCNL 01/07/2008 del citato contratto nazionale (paga base, indennità territoriale e indennità di contingenza). La quota di contributo a carico dei lavoratori deve essere trattenuta dagli imprenditori sulle retribuzioni di ogni singolo periodo di paga e versato all'EDILCASSA ABRUZZO unitamente alla parte di contributo a proprio carico. Le modalità di versamento del contributo di cui sopra sono stabilite dalla EDILCASSA stessa.

Al fine di incentivare la regolarità negli adempimenti relativi alle denunce mensili da parte delle imprese, è stabilita, a favore delle stesse, una riduzione dei contributi EDILCASSA ABRUZZO condizionata agli adempimenti previsti dall'art.19 punto 2 (norma premiale).

Le parti considerano determinante la funzione di servizio al sistema assunto dalla EDILCASSA ABRUZZO. Fermo restando il carattere individuale dell'adesione, la

EDILCASSA ABRUZZO effettuerà campagne periodiche di sensibilizzazione tra i lavoratori per l'iscrizione degli stessi ai Fondi di previdenza complementare previsti.

In merito alle rateizzazioni, le condizioni minime pattuite a livello nazionale non impediscono l'accesso alle stesse attraverso il mantenimento delle buone prassi già applicate localmente con precedenti accordi, integrando il regolamento nazionale con il già definito accordo territoriale.

Art. 19 - Aliquote Edilcassa

Le Parti considerato quanto definito dal CCNL nazionale e visto l'esame dei bilanci dell'Edilcassa Abruzzo approvano la seguente tabella contributiva Edilcassa che definisce l'aliquota complessiva dell'ente bilaterale che sarà in vigore a far data dal 01/01/2023 per le aziende applicanti il presente integrativo:

TABELLA CONTRIBUTIVA PICCOLA INDUSTRIA		
01.01.2023		
VOCE CONTRIBUTO	% SU IMPONIBILE	
CONTRIBUTO PARITETICO	2,25	
Composta da	Costi di funzionamento	0,75
	Prestazioni extra contr.	0,45
	Rimborso malattia	0,70
	Norma premiale	0,30
	Sportello Sanedil	0,05
Q.A.C.P.		1,16
Q.A.C.N.		0,44
EDILFORMAS		1,0
A.P.E.		3,2
RLST*		0,3
FONDO PREPENSIONAMENTO		0,2
FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE		0,1
FONDO SANITARIO SANEDIL		0,6
TOTALE CONTRIBUZIONE		9,25

Totale contribuzione senza RLST*	8,95
Fondo Sanitario Sanedil impiegati	0,26
Contributo aggiuntivo ag.interinali	3,37

Con riferimento a quanto pattuito nell'accordo sindacale del 19.10.2020 qui riportato:

L'aliquota del contributo paritetico pari al 2,25%, secondo quanto sottoscritto nel CCNL è così ripartita:

- 0,45% per prestazioni integrative destinate ai lavoratori;
- 1,05% per prestazioni integrative alle imprese;

- 0,75% per la gestione dell'Edilcassa Abruzzo.

Le parti concordano che i gettiti delle suddette percentuali non sono soggetti a compensazioni tra loro, pertanto al fine di una corretta gestione che garantisca criteri di certezza e trasparenza, le stesse saranno calcolate sulla base della massa salari riscossa dell'anno edile precedente. Eventuali avanzi di esercizio andranno ad alimentare i fondi di riserva appositamente costituiti:

- Fondo di riserva per le prestazioni integrative ai lavoratori (avanzi di gestione dello 0,45%)
- Fondo di riserva per le prestazioni integrative alle imprese (avanzi di gestione dello 1,05%)
- Fondo di riserva per la gestione dell'Edilcassa Abruzzo (avanzi di gestione dello 0,75%)

Le prestazioni sanitarie che non sono ricomprese dal SANEDIL sono confermate e finanziate dal Fondo 0,45% ed erogate dall'Edilcassa Abruzzo.

Si stabilisce che si effettuerà una gestione triennale costituita dall'anno in corso e dai successivi due esercizi, pertanto qualora nel caso che una delle tre gestioni abbia un saldo annuale negativo, si effettueranno le dovute compensazioni all'interno del medesimo fondo.

Le Parti dispongono che la Direzione dell'Edilcassa fornirà con cadenza semestrale l'andamento della gestione dei singoli fondi.

Qualora vi fosse sufficiente capienza e sempre nei limiti dei fondi generati dallo 0,45% e dal 1,05%, certificati dalla Direzione, le Parti definiranno, al di fuori del presente contratto integrativo, una o più prestazioni aggiuntive che saranno portate a ratifica al CdA.

Il gettito derivante dallo 0,75% sarà integrato dalla percentuale riconosciuta da SANEDIL per le attività da espletare localmente in favore delle prestazioni sanitarie e da un'altrettanta somma paritetica da stornare dal gettito dell'1,05% prestazioni alle imprese.

Le Parti dispongono che il gettito delle tre distinte percentuali: 0,85% - 1,00% - 0,45%, avranno specifiche evidenze all'interno del bilancio consuntivo dell'Edilcassa Abruzzo."

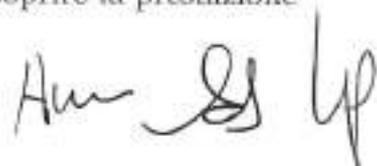
Prestazioni alle imprese 1,05%

1. Rimborsamento malattia e infortunio - Carenza malattia 0,70%

Considerato il calcolo relativo alla percentuale di spesa media per malattia e infortunio nei bilanci precedenti dell'Edilcassa Abruzzo si ritiene congruo un impegno contributivo pari allo 0,70% che riesca a coprire le richieste delle imprese e la carenza malattia agli operai. Restano invariati gli attuali regolamenti in merito alla disciplina del rimborso malattia e infortunio alle imprese e per la carenza malattia ai dipendenti.

Con un'aliquota dello 0,70 sulla massa salari denunciata nell'anno 2021-2022 si stima la copertura della prestazione considerando una parte residua delle malattie ancora liquidabili entro Febbraio 2023 per le quali non sono stati forniti i certificati.

Resta fermo che in caso di deficit annuale del fondo raccolto per il rimborso malattia nell'ambito dell'1,05 alle imprese saranno rimodulate le risorse per coprire la prestazione



del rimborso malattia e infortunio, carenza malattia al consolidamento dei dati di bilancio Ottobre 2022-Settembre 2023.

2. Norma Premiale 0,30%

Le Parti, in considerazione dell'andamento delle denunce ed in considerazione della spesa media negli ultimi anni considerano appropriata l'aliquota dello 0,30 per finanziare il fondo della norma premiale.

A far data dall'anno edile Ottobre 2022-Settembre 2023 le imprese potranno ottenere un rimborso premiale del contributo per un importo pari al 1,10% dell'imponibile complessivo Edilcassa.

Il recupero sarà riconosciuto alle imprese che effettuino la denuncia mensile nei termini previsti dal regolamento utilizzando il sistema telematico:

Effettuino il versamento degli accantonamenti e dei contributi entro il mese successivo al periodo di paga cui riferiscono;

Possono far valere una media annua di ore pro capite pari a 1680 di cui 140 mensili effettive;

Nel sistema telematico dichiarano il rispetto della normativa sulla sicurezza e formazione base prevista nel T.U. 81/08;

Le ore valide al raggiungimento del requisito sono quelle di lavoro ordinario, di malattia, infortunio e C.I.G.

Le imprese potranno ottenere il rimborso presentando domanda entro il 30 novembre di ogni anno con data certa dell'invio e le relative liquidazioni sanno effettuate entro il 31 gennaio dell'anno successivo

3. Contributo straordinario al funzionamento dell'attività di sportello SANEDIL

Considerato quanto definito nell'accordo del 19.10.2020 le Parti confermano la destinazione dell'aliquota pari allo 0,05 per espletare la funzione di raccordo tra la struttura operativa Edilcassa, gli utenti e l'ente nazionale SANEDIL.

Prestazioni integrative lavoratori 0,45%

A decorrere dal presente contratto integrativo regionale di lavoro, le prestazioni per i lavoratori iscritti presso la Edilcassa Abruzzo saranno le seguenti:

- Primo ingresso in edilizia € 1000
- Contributo matrimoniale € 2000
- Contributo nascita figli € 2000 per figlio
- Contributo per la partecipazione ad attività sportive € 300/anno
- Rimborso rette asilo nido e scuola materna € 1000/anno
- Contributo scolastico per libri scuola media max € 250/anno
- Contributo scolastico per libri scuola superiore max € 500/anno
- Contributo scolastico per libri università max € 300/anno
- Sostegno allo studio scuola elementare € 100/anno
- Sostegno allo studio scuola media inferiore € 300/anno
- Sostegno allo studio scuola media superiore € 450/anno



- Sostegno allo studio universitario € 600/anno
- Borsa di studio diploma scuola media inferiore € 250/anno
- Borsa di studio diploma scuola media superiore € 500/anno
- Borsa di studio diploma di laurea triennale € 1000/anno
- Borsa di studio diploma di laurea quinquennale € 1500/anno
- Premio alla carriera edile € 2000
- Assistenza Fiscale € 40 mila/anno
- Prestazione aggiuntiva di fine anno a saldo dello 0,45% da definire con il residuo

Contributo di funzionamento 0,75%

Le Parti danno atto che l'Edilcassa Abruzzo è rientrata nei criteri previsti dal protocollo sulla bilateralità, nell'ambito delle nuove funzioni implementate quali il DURC per Congruità, SANEDIL ecc. si danno anche l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, anche attraverso la revisione delle funzioni assegnate al personale dipendente.

Art. 20 - Trattamento economico per ferie e gratifica natalizia

Con riferimento all' art. 18 del CCNL 01/07/2008, il trattamento economico spettante agli operai per ferie e gratifica natalizia, è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,50% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del CCNL 01/07/2008.

La percentuale complessiva va imputata per il 10,00% alla gratifica natalizia, per l'8,50% al trattamento economico per ferie.

L'importo della percentuale di cui sopra dovrà essere versato mensilmente dalle imprese all'EDILCASSA ABRUZZO, la quale successivamente provvederà a corrisponderla agli operai aventi diritto, secondo le norme contrattuali.

Art. 21 - Quota di adesione contrattuale

Con riferimento all'art. 37 del CCNL 01/07/2008 le quote di adesione contrattuali, a carico del datore di lavoro e dei lavoratori dipendenti dalle imprese edili e affini, sono stabilite nelle misure indicate nella tabella contribuzione EDILCASSA di cui all'Art.19 del presente CCIRL, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del CCNL 01/07/2008.

Le quote di adesione contrattuali a carico dei lavoratori sono trattenute dai datori di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga e versate all'EDILCASSA ABRUZZO unitamente alla parte di contributo a proprio carico.

Art. 22 - Orario di lavoro

Con riferimento e ad integrazione dell'art. 5 del CCNL 01/07/2008 si conviene che l'orario ordinario di lavoro, è di 40 ore settimanali per tutto il corso dell'anno.

L'orario ordinario contrattuale sarà ripartito su cinque giorni per settimana dal lunedì al venerdì in modo da rendere non lavorativo il sabato. Nel caso si voglia suddividere il lavoro in sei giornate lavorative ordinarie si specifica come contemplato nell'art.5 CCNL 01/07/2008 che si applicherà la maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui all'art.24 del CCNL.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia si fa riferimento all'art. 6 del CCNL 01/07/2008 salvo che non vi sia un'applicazione assidua e continuativa; in tal caso valgono le norme dell'art. 5 del predetto CCNL 01/07/2008.

Resta fermo quant'altro previsto dall'art. 5 del CCNL 01/07/2008 non in contrasto con il presente articolo.

Nel caso di specifiche necessità anche temporanee, inerenti la modifica del normale orario di lavoro si stipulano accordi aziendali sottoposti all'Assemblea dei lavoratori in organico.

Art. 23 - Cantieri in estensione e tempi di percorrenza

L'orario di lavoro inizia e finisce nei punti di raccolta e di smistamento dove sono installate le attrezzature logistiche di cantiere o dove, su precisa disposizione del datore di lavoro, devono far capo i lavoratori per essere convogliati con mezzi dell'impresa sul posto di lavoro a ciascuno assegnato.

Nota a verbale:

Le parti precisano che per cantieri in estensione si intendono, a titolo esemplificativo, quelli su tratte stradali, autostradali, ferroviarie, piste ciclabili, costruzioni di acquedotti, linee fognarie, elettriche, telefoniche, gasdotti, metanodotti, opere per difesa fluviale.

Art. 24 Indennità territoriale di settore e premio di produzione

Di seguito vengono riportate le tabelle di sintesi:

Si confermano i valori del CCIRL del 01/06/2012 visto che nel CCNL del 28/10/2013 si precisa come gli importi del premio di produzione e dell'indennità di settore rimangono quelli già stabiliti in ciascuna circoscrizione territoriale.

IMPIEGATI (premio di produzione)

Livello	Totale
7°	378,06
6°	345,85
5°	288,81
4°	259,01
3°	239,15
2°	216,25
1°	185,48



OPERAI (indennità di settore)

Livello	Orario
4° OP. IV LIV.	1,52
3° OP. SPEC.	1,42
2° OP. QUAL.	1,28
1° MANOVALE	1,10

Art. 25 - Elemento variabile della retribuzione EVR

Con riferimento all'art.12 del CCNL del 12/11/2014 dove viene definito l'istituto dell'E.V.R. come elemento variabile della retribuzione e all'art.39 del CCNL 12/05/2010 dove sono disciplinate le materie possibili oggetti di intervento negli accordi locali, le Parti concordano la misura e i criteri per la definizione di tale elemento.

Rimangono pertanto immutati i tre indicatori definiti a livello nazionale dal CCNL del 12/05/2010 all'art.39 ossia il numero dei lavoratori iscritti all'Edilcassa, il monte salari denunciato in Edilcassa, e le ore dichiarate in Edilcassa, per le quali la valutazione della incidenza delle ore di cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali.

Le Parti concordano nella scelta di un parametro a livello territoriale dall'elenco predisposto nel CCNL nazionale nelle seguenti voci:

- Prodotto interno lordo nel settore delle costruzioni in Abruzzo;

Pertanto i 4 parametri considerati sono:

- 1. Numero lavoratori iscritti Edilcassa;
- 2. Monte salari denunciato in Edilcassa;
- 3. Ore dichiarate in Edilcassa;
- 4. Prodotto interno lordo nel settore delle costruzioni in Abruzzo;
- 5. Numero dei DURC Edilcassa Abruzzo emessi per lavori pubblici o lavori privati.

La misura massima dell'E.V.R. è stabilita nel 4% dei minimi in vigore alla data del 1 Gennaio 2023.

Pertanto viene riportata la tabella E.V.R. nel caso di concessione della misura massima:

LIVELLO	MINIMI CONTRATTUALI AL 01/01/2023	PERCENTUALE STABILITA PER L'E.V.R.	4,00
		E.V.R. (%) E.V.R. mensile	E.V.R. orario
1	987,99	39,52	0,23
2	1155,94	46,24	0,27
3	1284,38	51,38	0,30
4	1383,17	55,36	0,32
5	1481,98	59,28	0,34



6	1778,36	71,14	0,41
7	1975,96	79,04	0,46

L'ultimo anno di riferimento che ha disponibili tutti i dati relativi agli indicatori concordati è l'anno 2022 (anno edile -Ottobre 2021-Settembre 2022).

Per l'anno 2023 pertanto prendendo in esame il triennio 2019-2020-2021 con il triennio 2020-2021-2022 si registrano i seguenti andamenti:

- 1. Numero lavoratori iscritti Edilcassa; POSITIVO
- 2. Monte salari denunciato in Edilcassa; POSITIVO
- 3. Ore dichiarate in Edilcassa; POSITIVO
- 4. Prodotto interno lordo nel settore delle costruzioni in Abruzzo; POSITIVO

In applicazione delle rispettive normative contrattuali nazionali vigenti, e a seguito della valutazione di produttività nella Regione Abruzzo, considerato che 4 parametri su 4 risultano positivi, si determina di applicare la percentuale complessiva del 4%.

Gli importi della presente tabella E.V.R. sono erogati mensilmente a partire dal 1 Gennaio 2023.

Le Parti si incontreranno entro il 31 Dicembre 2023 per esaminare i valori degli indicatori triennali utilizzati per determinare la misura dell'E.V.R. effettiva del 2024, comparando il triennio 2020-2021-2022 con il triennio 2021-2022-2023 (anno edile ottobre 2022-settembre 2023).

Le Parti con riferimento a future modifiche del CCNL sulla normativa dell'E.V.R., condividono sin da ora la necessità di adeguare il massimale della % da applicare ai minimi tabellari stabiliti sui quali è calcolato l'istituto.

Art. 26 - Anzianità professionale edile

Per questo istituto valgono le norme previste dall'art. 29 del CCNL vigente, e dall'accordo del 15 settembre 2015. Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo del 3,20 a carico dei datori di lavoro, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del CCNL 01/07/2008 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestato, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 18 del CCNL citato che sarà periodicamente aggiornato dalle Parti Sociali in applicazione della dichiarato in premessa all'articolo.

Al fine di perseguire l'azione di contrasto del fenomeno delle dichiarazioni parziali, le Parti concordano che il numero minimo di ore sul quale versare la contribuzione APE è di 140 a decorrere dalla vigenza del presente contratto.

Art.27 – Adeguamento alla contribuzione prevista dal FNAPE

La misura del contributo necessario di cui all'art.25 è suscettibile di revisione in relazione alle esigenze di gestione e con riferimento agli scenari nazionali della partecipazione del sistema CONFAPI alla governance del fondo. Le Parti alla luce dei futuri sviluppi in merito e considerando l'obiettivo comune di non creare "dumping" tra i sistemi bilaterali attivi sul territorio, condividono di adeguare gradualmente con appositi accordi la riscossione dell'APE durante la vigenza dell'integrativo.

Art. 28 - Lavori in zone disagiate

L'indennità per i lavori in zone disagiate viene stabilita nella misura del 18% sulla retribuzione globale (paga base, eventuali superminimi, contingenza ed indennità territoriale). Si intendono zone disagiate e pertanto soggette all'applicazione del presente articolo quelle zone nelle quali i lavoratori non possono godere dell'alloggio gratuito e delle mense, ciò anche quando siano stati allestiti ma non sono usufruibili per particolari esigenze e dislocazione dei lavori.

Si intendono inoltre zone disagiate, e pertanto viene istituita un'indennità del 16% sulla paga globale tutti quei luoghi di lavoro dove, in considerazione di particolari esigenze dei cantieri, i lavoratori debbono alloggiare in cantiere o in servizi pubblici esterni al cantiere per i quali l'azienda provvederà all'alloggio gratuito ed all'allestimento delle mense o al ricorso a servizi esterni secondo le norme e le leggi contrattuali.

Art. 29 - Indennità trasporto casa - lavoro

Agli operai e agli impiegati nei cantieri che usano mezzi propri per raggiungere il cantiere o il punto di raccolta è corrisposta un'indennità oraria (trasporto casa-lavoro o punto di raccolta) per il rimborso delle spese di trasporto pari a:

INQUADRAMENTO	Chieti	Pescara	L'Aquila	Teramo
TUTTI	0,40	0,40	0,40	0,60

Detta indennità non verrà corrisposta nel caso in cui l'impresa provveda al trasporto degli operai dalla loro abitazione al cantiere.

Agli impiegati che prestano normalmente la loro opera in ufficio è corrisposta, a titolo di concorso nelle spese di viaggio, un'indennità mensile pari a €. 40,00.

Su tale indennità non va computata la percentuale di cui all'art. 19 del CCNL vigente in quanto nella sua determinazione, si è tenuto conto della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annui.

Le Parti, mantenendo fede a quanto già stabilito nei precedenti contratti integrativi, convengono che l'aumento dei valori dell'indennità di trasporto casa-lavoro non viene applicato alla Provincia di Teramo.

Art. 30 - Mensa

L'impresa, in relazione all'ubicazione ed alla durata dei cantieri, alle caratteristiche delle opere da eseguire, al luogo di residenza delle maestranze, su richiesta di almeno 15 dipendenti occupati in cantiere, provvederà affinché nel cantiere o nelle immediate vicinanze possa essere consumato un pasto caldo mediante il ricorso a servizi esterni o all'allestimento di un servizio di mensa nel cantiere.

Ove risulta necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla organizzazione ed alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione anche con la predisposizione di servizi comuni a più imprese. L'impresa concorre al costo complessivo dei pasti, fissato in € 13,00, annualmente revisionabili, nella misura del 90% per ciascun pasto consumato. La disposizione di cui al comma precedente trova applicazione anche nei casi di allestimento del servizio mensa ai sensi dell'art. 86 del CCNL 01/07/2008.

Ove non si realizzi la previsione di cui al comma precedente, anche per la mancata richiesta dei dipendenti, è corrisposta a partire dal 1° Gennaio 2023 una indennità sostitutiva pari a:

INQUADRAMENTO	Chieti	Pescara	L'Aquila	Teramo
TUTTI	0,60	0,60	0,60	0,60

Sull'importo dell'indennità sostitutiva di mensa non va computata la percentuale di cui all'art.19 del CCNL 01/07/2008 in quanto nella sua determinazione, si è tenuto conto della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e permessi.

L'indennità sostitutiva non spetta agli operai che non si avvalgono del servizio mensa approntato ed attuato in una delle forme di cui ai primi commi, salvo il caso degli operai impossibilitati ad usufruire del servizio medesimo in dipendenza della organizzazione del cantiere o delle mansioni svolte.

Per il personale impiegatizio si applicano le stesse disposizioni previste per gli operai.

Art. 31 - Indennità di alta montagna

Con riferimento all'art. 39 del CCNL 12/05/2010 l'indennità di alta montagna è così stabilita:

- a) €. 0,88 giornaliera quando i lavori si svolgono a quote comprese tra i 1.000 e i 1.250 m. s.l.m. ed oltre 5 Km. di distanza dai centri abitati;
- b) €. 1,03 giornaliera quando i lavori si svolgono in località situate a quote superiori ai 1.250 m. s.l.m.;
- c) €. 0,83 giornaliera da corrispondersi in aggiunta alle indennità di cui sopra agli operai che, addetti ai lavori di alta montagna, alloggiano in cantiere nei locali predisposti dall'impresa o in alberghi di località vicine.

Le indennità di cui ai punti a), b), c) saranno corrisposte per la intera giornata nel caso in cui gli operai risiedono in cantiere; saranno invece corrisposte in proporzione delle ore di lavoro prestate in ragione di 1/8 (un ottavo) per ogni ora negli altri casi. Per consentire ai lavoratori, che alloggiano in cantiere di alta montagna e che hanno la loro abituale residenza in località distanti oltre 5 Km. dal cantiere, di tornare alle proprie abitazioni nelle domeniche e negli altri giorni festivi previsti dal CCNL e dalle norme di leggi vigenti, le imprese metteranno a loro disposizione propri automezzi.

Qualora però le imprese non potranno disporre di propri automezzi, corrisponderanno ai lavoratori, a titolo di rimborso spese di viaggio, una somma pari alle spese di viaggio sostenute.

Art. 32 - Indennità di galleria



Per le lettere a), b), c) del 1° comma del gruppo B) dell'art. 21 del C.C.N.L. del 21 luglio 1995 sono pattuite le percentuali massime previste dal C.C.N.L. e cioè:

a) per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, anche se addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizione di difficoltà e di disagio: 50%;

b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasposti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione; l'avanzamento e la sistemazione; per il personale addetto ai lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie: 30%;

c) per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili: 20%.

Per quanto riguarda le condizioni di eccezionale disagio, ex art. 21 Gruppo B), 3° comma:

**Gallerie con fronte di avanzamento distante oltre un km
dall'imbocco:**

Da 1 a 2 km	14%
Da 2 a 3 km	15%
Da 3 a 4 km	18%
Da 4 a 5 km	20%
Oltre i 5 km	22%

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

a) Presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai: 15%;

b) Discenderie con pendenza superiore al 10% purché in presenza di venute d'acqua puntuali con ristagni anomali al fronte in conseguenza della pendenza: 6% (assorbita dalla precedente se contemporanea);

c) Gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%: 15%;

d) Gallerie di sezione particolarmente ristretta: 15%;

e) Concorrenza di disagi (distanza dal fronte di avanzamento e lettere a, b, c, d): 40% massimo.

Art. 33 - Guida mezzi aziendali

Al lavoratore che è alla guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto degli altri lavoratori, dalla sede aziendale o punto di raccolta all'unità produttiva va riconosciuta una indennità del 5% calcolata sui minimi contrattuali vigenti.

Art. 34 - Trasferta



Ad integrazione dell'art.21 del CCNL del 12/11/2014 le Parti definiscono i limiti territoriali di applicazione dell'indennità di trasferta. Il dipendente che presta servizio in trasferta, ossia in un luogo diverso da quello in cui è stato assunto, è riconosciuta una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3) dell'art.24 del CCNL 01/07/2008 a titolo di rimborso delle eventuali maggiori spese di spostamento.

L'indennità di trasferta non viene riconosciuta nei seguenti casi:

- Sede del cantiere nello stesso Comune della sede aziendale o dell'unità produttiva dell'originaria assunzione;
- Sede del cantiere nello stesso Comune di residenza del lavoratore

Art. 35 - Ferie

Fermo restando quanto previsto dal CCNL 01/07/08 e fatte salve comprovate e concordate esigenze tecnico produttive dell'impresa, le parti convengono che il godimento delle ferie avvenga nel modo seguente:

- 1 - due settimane di ferie nel mese di agosto;
- 2 - una settimana di ferie in dicembre;
- 3 - una settimana su richiesta del lavoratore.

Si concorda che su richiesta dei singoli lavoratori immigrati si effettua il raggruppamento delle ferie per permettere il ritorno nei Paesi di origine da comunicare almeno 30 giorni prima della partenza.

Le Parti concordano che per necessità aziendali sarà possibile sottoscrivere degli accordi aziendali per differenziare il periodo di ferie disciplinato dal presente articolo.

Art. 36 - Banca Ferie e Permessi Solidale

A richiesta di RSA o delle RSU, o in alternativa del singolo lavoratore, anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce le Parti territoriali sottoscrivono un accordo sindacale aziendale per la concessione solidale da parte di lavoratori attivi che dispongono di ferie e permessi da fruire, in favore di dipendenti dello stesso datore di lavoro, oggetti della cessione, per gravi motivi personali o familiari di primo grado che siano affetti da gravi patologie (L. n.53/2000) o che necessitino di assistere, con costanza di cure, figli minori affetti da particolari condizioni di salute.

La cessione dei riposi e delle ferie è stata introdotta dalla normativa nazionale (art. 24 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151), con espresso richiamo alla disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 attuativo delle direttive europee sull'organizzazione dell'orario di lavoro.

La quantità di ferie/permessi donati – a titolo esclusivamente gratuito e volontario – è parametrata alla retribuzione lorda individuale, pertanto i giorni di ferie/permessi donati equivalgono ad altrettanti giorni lavorativi non effettuati, oppure ogni giorno di ferie/permessi donati può dar luogo ad un numero equivalenti di permessi orari.

Art. 37 - Portatori Handicap



L'impresa ha facoltà di concedere l'anticipazione del TFR, per i lavoratori ai quali sia concessa l'aspettativa prevista dall'art. 33 della legge 104/92.

Art. 38 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.)

Le attività dei Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza istituiti ai sensi dei precedenti Contratti Integrativi sono alimentate dal contributo a carico delle imprese, di cui alla tabella contribuzione Edilcassa di cui all'art.19 del presente CCIRL, degli elementi della retribuzione, per tutte le ore normali contrattuali di lavoro effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività.

Le Parti convengono che i R.L.S.T. devono svolgere attività di informazione e di stimolo ad un utilizzo corretto e qualificato delle norme sulla sicurezza sul lavoro. Ai RLST si affida anche il compito di dare un concreto supporto ai RLS in caso di richiesta di quest'ultimo.

I R.L.S.T. invieranno trimestralmente all'Edilformas i report delle attività effettuate in modo tale da permettere alla Parti firmatarie il CCIRL di monitorare lo svolgimento delle attività. Nel caso l'Edilformas non riceverà quanto dovuto, tale inadempimento contrattuale provocherà l'immediata segnalazione dell'Edilformas alle Parti Sociali e all'Osservatorio di cui all'art.2.

Art. 39 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)

Le aziende nelle quali i lavoratori, eleggono o designano il rappresentante per la sicurezza interno all'azienda, saranno esonerate dal versamento della contribuzione per il R.L.S.T.

La documentazione da produrre all' Edilformas per beneficiare dell'esonero del contributo dovrà contenere i seguenti elementi:

- copia del verbale di elezione del RLS aziendale;
- copia dell'attestato del corso di formazione per RLS, svolto ai sensi del D.Lgs 81/2008 in un ente bilaterale del comparto edile o in un ente accreditato allo svolgimento di tale formazione;
- copia dell'avvenuta comunicazione all'INAIL del nominativo del RLS aziendale secondo il D.Lgs 106/09;

Le imprese per ottenere l'esonero di cui sopra dovranno effettuare apposita richiesta, corredata della suddetta documentazione, all'Edilformas, la quale trasmette la pratica all'Edilcassa per l'autorizzazione all'esonero, entro il 31 ottobre di ogni anno.

Art. 40 - Smart Working

Le Parti, premesso che il lavoro agile consiste in una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, al fine di:

1. incentivare le politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
2. sostenere la tutela della genitorialità;
3. aiutare i lavoratori portatori di particolari esigenze legate alla salute;
4. prevenire e ridurre le occasioni di contagio da Covid 19 dei lavoratori e dei loro familiari;



condividono l'applicabilità, anche in edilizia, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, che ha introdotto nell'ordinamento specifiche disposizioni in tema di lavoro agile (o *smart working*) e in particolare definiscono che:

- L'adesione si definisce su base volontaria per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato le cui mansioni non risultino incompatibili con tale forma di svolgimento della prestazione.
- L'orario di lavoro va definito con il diretto responsabile, di norma nell'orario diurno compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00.
- Il luogo di lavoro va definito tra le seguenti opzioni: Residenza o altra dimora del dipendente, un luogo specificato nell'accordo individuale, altra sede aziendale.
- La sicurezza viene perseguita con la responsabilizzazione del lavoratore attraverso una formazione ad hoc su salute e sicurezza.
- La strumentazione che deve essere messa obbligatoriamente a disposizione del lavoratore è definita in adeguati strumenti informatici per lo svolgimento della prestazione e con il rimborso dell'abbonamento internet.

La prestazione lavorativa può essere eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18 L. n. 81/2015).

Al lavoratore per le sole giornate che utilizza il lavoro agile è garantita la disconnessione dalle ore 22,00 alle ore 6,00.

Il lavoro agile si può sviluppare anche per fasi, cicli e obiettivi, conseguentemente qualora il lavoratore non dovesse rispettare tempistiche e/o obiettivi, il datore può revocare l'accordo e ripristinare la sede lavorativa in azienda. Per tali ragioni il carico di lavoro assegnato al lavoratore in S.W. non può essere superiore a quello effettuato in azienda e le fasi, i cicli e gli obiettivi devono essere ben definiti.

Nell'accordo tra l'azienda e il lavoratore, in assenza di fasi lavorative, cicli e obiettivi ben descritti, il lavoratore non potrà subire contestazioni disciplinari.

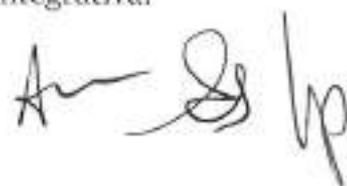
Il lavoratore impiegato in S.W. non può avere decurtazioni della busta paga, non spettano le indennità giornaliere di mensa e trasporto legate al lavoro in azienda e/o nei cantieri, per i giorni di lavoro in S.W..

L'utilizzo dello S.W. non è motivo per escludere al lavoratore l'EVR, l'indennità territoriale di settore e il premio di produzione, qualora contrattualmente ne avrebbe diritto.

Art. 41 - Decorrenza e durata

Il presente accordo di rinnovo del contratto integrativo di lavoro della Regione Abruzzo entra in vigore il 01/01/2023, salvo quanto diversamente disposto dalle Parti Sociali territoriali in ordine a diverse decorrenze espressamente indicate per alcuni istituti contrattuali.

L'accordo ha durata triennale e in ogni caso fino alla data, se successiva, che sarà stabilita dalle Parti Sociali nazionali per il rinnovo della prossima contrattazione integrativa.



Art. 42 - Disposizioni generali e deposito

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto si rinvia al CCNL, agli accordi collettivi e, in via suppletiva, alle disposizioni di legge in quanto applicabili.

Il deposito del CCIRL presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro sarà effettuato secondo la normativa vigente da una delle parti firmatarie.

Art. 43 - Esclusiva di stampa

Il presente contratto sarà edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti.

La sua riproduzione totale o parziale è consentita solo previa autorizzazione delle parti che sottoscrivono, con indicazione dei termini dell'originale.

L'EDILCASSA ABRUZZO è incaricata, assumendone gli oneri, di procedere alla sua stampa ed alla distribuzione ai lavoratori e alle imprese operanti nella Regione Abruzzo nonché agli enti pubblici interessati.

San Giovanni Teatino, il 20/12/2022

Letto, confermato e sottoscritto

ANIEM ABRUZZO	FENEAL-UIL	FILCA-CISL	FILLEA-CGIL
	