

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO PER L'EDILIZIA

Il giorno 28 luglio 2023 presso la sede della **Confapi FVG**, si sono incontrati i signori:

- Denis Petrih, Presidente del Gruppo Edili della Confapi Fvg, è altresì presente la delegazione imprenditoriale rappresentata da Mirko Zannier, Olivier Diana, Simona Pitta, assistiti da Lucia Cristina Piu, Enrico Iaquina, Alessandro Giachin e Claudio Scialino;
- Massimo Minen e Claudio Stacul della Feneal Uil, Gianni Pasian e Admir Musliju della Filca Cisl e Massimo Marega della Fillea CGIL

per definire l'accordo integrativo regionale così come previsto dal CCNL Aniem Confapi 29 luglio 2019

PREMESSA

La consapevolezza imprenditoriale basata sulla convinzione che solo il lavoro e la legalità potranno mantenere ricchezza sul territorio, intendono condividere con le Rappresentanze sindacali i seguenti principi e priorità:

1. Contrasto al criterio di aggiudicazione degli appalti fondato sul massimo ribasso favorendo le assegnazioni con l'offerta economicamente più vantaggiosa;
2. Valorizzazione delle imprese del territorio tramite un raffronto costante con la Regione al fine di consolidarne la potestà legislativa in materia di edilizia e lavori pubblici;
3. Sostegno e valorizzazione delle imprese del territorio mediante l'accesso al mercato al fine di consolidare il legame tra occupazione e territorio nella logica del principio di prossimità;
4. Verifica e monitoraggio della Filiera sub-appalto;
5. Istituzione del cartellino di riconoscimento stampato per tutti dalle Casse Edili;
6. Contrasto al falso lavoro autonomo (partite I.V.A e ditte individuali);
7. Diffusione del presente accordo in relazione all'applicazione del correlato CCNL.

1) AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo si applica alle imprese edili che applichino il CCNL di riferimento per le PMI ovvero Confapi Aniem sul territorio regionale e nell'ottica di una collaborazione sinergica le parti firmatarie si impegnano a promuovere la maggior applicabilità nell'ambito di riferimento.

2) POLITICHE DEL LAVORO E SICUREZZA SUL LAVORO

Alla luce della corrente situazione contrattuale si rinnova da parte delle organizzazioni

[Handwritten signatures and initials]

Sindacali Regionali, di sostenere negli ambiti a ciò deputati, la rappresentanza della Confapi Aniem in seno al sistema bilaterale regionale.

Si ritiene inoltre essenziale garantire la piena applicazione delle norme in materia di lavori pubblici e privati, in linea con le modifiche normative intervenute relative ad appalti pubblici e privati. In materia di regolarità si sottolinea altresì la volontà comune di applicazione del CCNL Edile e, se del caso, del presente CCRL a tutti i lavoratori impiegati negli appalti della filiera, attesa la diffusione, in ambito edile dell'applicazione di CCNL non afferenti al comparto di riferimento.

In ragione dell'importanza centrale del tema della sicurezza, le Parti riconfermano il proprio impegno per la realizzazione di iniziative omogenee per la formazione professionale e sulla sicurezza con l'istituzione del libretto formativo il tutto nella direzione condivisa di sensibilizzare imprese e lavoratori e ad accrescere la cultura della sicurezza e della prevenzione sia attraverso iniziative degli Organismi bilaterali del settore, sia attraverso l'utilizzo dei Fondi INAIL sia attraverso le eventuali risorse messe a disposizione dal Fapi.

Le Parti si impegnano a favorire la collaborazione in tutte quelle attività rivolte alla prevenzione, alla vigilanza, alla formazione e informazione in edilizia tra gli RLS, i Comitati Paritetici Territoriali e gli Enti costituiti favorendo un'opera di coordinamento e reciproco riconoscimento a partire dalla creazione di un archivio degli RLS e dei verbali di elezione degli stessi.

Altresì vi è l'impegno delle Parti a favorire il pieno coinvolgimento degli Impiegati in relazione all'effettuazione della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In relazione alla disciplina della figura dell'RLST si sottolinea la necessità, di dare ulteriormente corso all'omogeneizzazione, anche tramite buone prassi, dell'applicazione della stessa sul territorio regionale, recependo eventuali intese già esistenti nelle singole provincie, tramite la costituzione di tavoli di confronto regionali al fine di valutare congiuntamente le possibilità applicative.

A tal fine si ritiene di convocare, entro il semestre decorrente dalla data di sottoscrizione del presente accordo i relativi tavoli di confronto anche al fine di addivenire ad una possibile regolamentazione uniforme su tutto il territorio regionale.

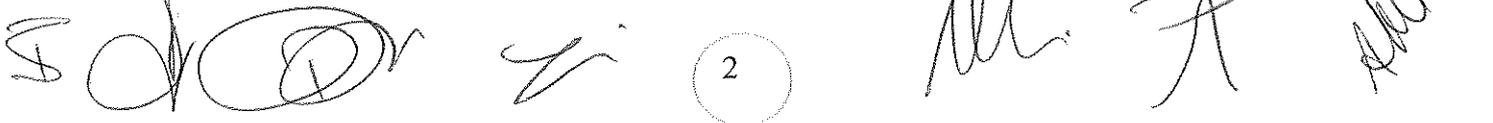
Per quanto riguarda le intese già sottoscritte si rimanda, per la provincia di Udine e pertanto applicabili nel medesimo comprensorio, agli accordi del 20/3/2009 e del 31/08/2012 portando la quota mensile allo 0,15 della retribuzione imponibile al fine del versamento contributivo alla cassa edile.

Si ripropone inoltre l'Osservatorio regionale dell'edilizia, come già evidenziato nei precedenti accordi di rinnovo, non solo al fine di conoscere l'andamento congiunturale del settore, ma anche di organizzare ed indirizzare la funzione del sopraccitato rappresentante.

Nota al verbale-BILATERALITÀ

Nel rispetto di quanto previsto nel CCNL 12/03/2019, si condivide la necessità di dare partecipazione effettiva del sistema Confapi Aniem alla governance bilaterale anche a livello periferico.

Al fine di assicurare l'uniforme applicazione del CCNL le parti si impegnano a dare concreta attuazione alle precedenti intese in materia di rappresentanza. Nel processo di ottimizzazione della bilateralità edile nel FVG, auspicano una stretta collaborazione di tutte le parti impegnate nella gestione degli Enti Bilaterali dell'Edilizia e ribadendo la validità del percorso avviato con la costituzione del sistema unico di mutualità edile dando così pari dignità e titolo alla partecipazione diretta.



Nota al verbale – contributo Enti territoriali per la formazione e la sicurezza.

Le parti si danno atto di incontrarsi entro il 30 settembre 2023 per recepire quanto previsto dal CCNL circa l'ammontare del contributo a carico delle Aziende per il finanziamento delle attività degli Enti territoriali per la formazione e la sicurezza.

3) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si ribadisce la necessità di conservare e sostenere l'aderenza dei dipendenti delle imprese che applichino il CCNL Aniem Confapi al FONDAPI quale fondo chiuso di previdenza complementare nazionale.

Le Parti si impegnano a rafforzare le politiche di incentivazione del Fondo di sostegno per la pensione anticipata.

4) LAVORI DISAGIATI

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio di cui all'art. 20 del CCNL Aniem Confapi, regolamentazione per gli operai, verranno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto indicate da computarsi su paga base, indennità di contingenza ed indennità di settore, per le ore effettivamente prestate nello svolgimento dello specifico lavoro:

- lavori stradali di bitumazione per i soli operai addetti alla manipolazione dell'impasto, e alla conduzione delle macchine per la stesa e la compattazione del conglomerato bituminoso: 10%
- lavori eseguiti oltre i m. 1.200: 10%
- lavori eseguiti in sospensione su pareti verticali e su pareti rocciose, senza supporti fissi, da lavoratori imbragati, definiti rocciatori: 16%

Gli accantonamenti di cui sopra non si computeranno ai fini dell'accantonamento in Cassa edile.

5) TRASPORTO

Ferma restando la volontà delle parti di garantire ai lavoratori un mezzo aziendale per il raggiungimento del luogo di lavoro, le imprese che in via del tutto eccezionale non provvedano con propri mezzi al trasporto dei lavoratori in cantiere, intendendosi con ciò lo spostamento della sede dell'impresa al cantiere ovvero (nel caso in cui i lavoratori non passino ogni mattina presso la sede) dall'abitazione del lavoratore al cantiere, corrisponderanno un'indennità mensile per il concorso alle spese di trasporto nelle seguenti misure decorrenti dal 01 settembre 2023:

Fino a 15 KM	Euro 16,00
Da 15 a 30 Km	Euro 32,00
Oltre Km 30	Euro 58,00

Gli importi così definiti, ancorché corrisposti in via continuativa, non incidono sulla retribuzione diretta, indiretta, differita e TFR, compresa l'assoggettabilità alla contribuzione Cassa edile che viene espressamente esclusa.

Le spese di trasporto, unicamente per quanto riguarda la provincia di Trieste, saranno raggugliate al costo dell'abbonamento mensile ai servizi pubblici della rete servita dalla Trieste trasporti.

Detta indennità non verrà corrisposta nel caso di assenza del lavoratore per l'intero

periodo di paga.

L'indennità non è dovuta nelle giornate in cui i lavoratori operino in azienda.

L'importo mensile si intende frazionabile in relazione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa nel caso in cui i cantieri cui il prestatore è addetto abbiano durata inferiore al mese, ovvero nel caso in cui durante il mese di riferimento il prestatore venga adibito a cantieri ubicati a distanze non omogenee tra loro in relazione alla quantificazione dell'importo sopra definito.

6) TRASFERTA

Fatte salve le precedenti disposizioni relative alla trasferta le parti stabiliscono di erogare alla scadenza evidenziate i seguenti nuovi valori giornalieri:

Dal 01 settembre 2023	
Da 10 a 27 chilometri	Euro 20,50
Da 27 a 40 chilometri	Euro 24,00
Da 40 a 70 chilometri	Euro 26,00
Oltre 70 chilometri	Euro 30,00

Le Parti convengono che l'indennità di trasferta venga calcolata prendendo a riferimento la distanza tra il confine comunale ove ha sede l'azienda e il cantiere di lavoro.

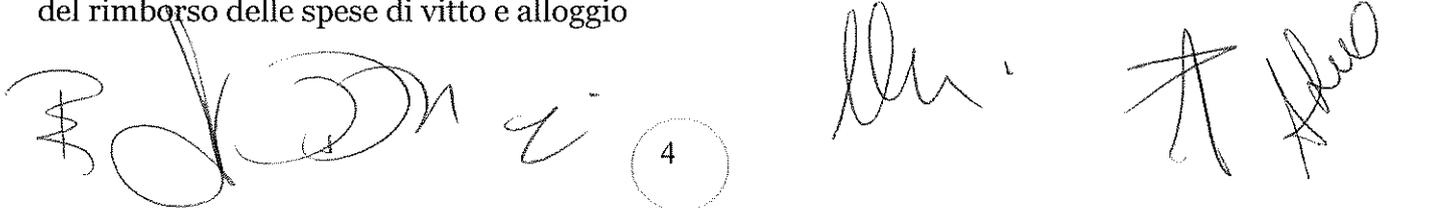
L'indennità di trasferta è dovuta per le ore di effettiva prestazione lavorativa e pertanto l'importo sopra definito andrà riproporzionato in ragione delle ore di lavoro (escludendosi da tale base di calcolo le eventuali ore di lavoro straordinario) anche nel caso di Cassa Integrazione per evento meteo (nel caso di evento meteo integrabile che si verifichi dalla prima ora di lavoro la trasferta verrà corrisposta).

La diaria di cui ai commi precedenti, come previsto dall'articolo 21 del CCNL non è dovuta nel caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro essendo la stessa un'indennità di natura risarcitoria.

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio e a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in maniera forfettaria.

Le parti si danno atto delle modifiche in atto nel settore che potrebbero comportare anche la possibilità di acquisire commesse fuori dall'ambito regionale con la necessità di prevedere una diversa modalità di quantificazione dell'indennità di trasferta nel caso del pernottamento. Al verificarsi di detta eventualità le parti firmatarie, si incontreranno per regolamentare gli importi dell'indennità giornaliera di trasferta e le modalità di gestione del rimborso delle spese di vitto e alloggio



7) INDENNITÀ DI GUIDA

Ai lavoratori che sono abitualmente, ossia con regolarità e assegnazione specifica del ruolo (su indicazione del datore di lavoro o in caso contrario previa condivisione del nominativo con il responsabile di cantiere). addetti alla guida dei mezzi aziendali destinati al trasporto di altri dipendenti, corrisponderanno agli stessi un'indennità di guida pari a Euro 16,00 per percorrenze giornaliere fino a 20 Km e Euro 25,00 oltre i 20.

Detti importi si intendono riproporzionabili in relazione alle giornate di effettiva prestazione e alle percorrenze assegnate.

8) SERVIZIO MENSA E PASTO CALDO

Al fine di garantire una corretta gestione del servizio di mensa e fornitura di pasto caldo, si ritiene essenziale ribadire alcuni principi:

- il servizio di pasto caldo e/o mensa, verrà fornito dall'impresa in locali idonei situati presso i cantieri ovvero presso una trattoria convenzionata al fine di consumare un pranzo composto da un primo piatto, un secondo piatto, contorno, pane e una bevanda analcolica ovvero tramite fornitura di un pasto equivalente tramite un servizio di catering;
- il pasto verrà garantito solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, compresa anche nella fascia pomeridiana (ossia non è dovuta nel caso di prestazione lavorativa che termini con il pranzo);
- nel caso di mancata fruizione volontaria del pasto comunicata per iscritto al datore di lavoro nulla è dovuto al lavoratore.

Ferma restando l'esclusione della partecipazione dei lavoratori dipendenti al costo, in caso di impraticabilità di quanto sopra, si concorda un importo pari a €10,00 lordi a titolo di indennità sostitutiva.

Vengono in ogni caso fatti salvi eventuali trattamenti aziendali in atto.

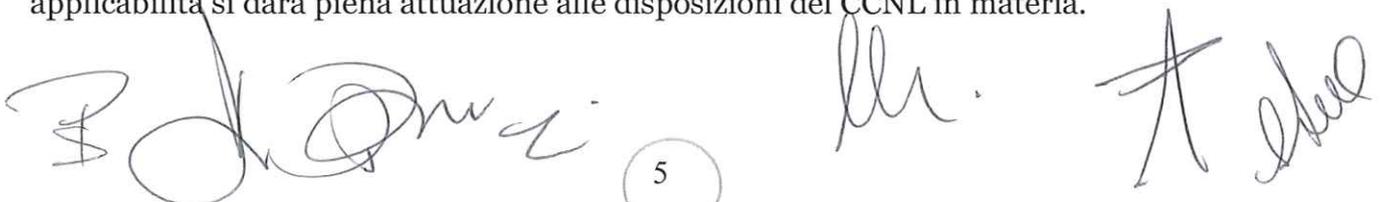
9) ANTICIPO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO

Si conferma quanto previsto dal precedente accordo di rinnovo in deroga alle previsioni contrattuali di cui al 5° comma dell'art. 27, ribadendo l'anticipo da parte delle aziende del trattamento economico a carico dell'Inail.

10) TRATTAMENTO DELLA MALATTIA

In deroga al primo comma dell'art. 26 del CCNL il lavoratore che ne faccia preventiva richiesta, potrà fruire di un periodo di aspettativa non retribuita pari a cinque mesi, al termine del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro.

In relazione ai trattamenti territoriali in atto previsti per la mutualizzazione della carenza/malattia, per le province di Pn, Go e Ts sarà necessario verificare preliminarmente e congiuntamente le condizioni di applicabilità e l'eventuale omogeneizzazione dei diversi trattamenti definiti a livello regionale. Nelle more di tale auspicabile condizione di applicabilità si darà piena attuazione alle disposizioni del CCNL in materia.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'M.'. On the right, there is another large signature. Below the central initials, there is a small circle containing the number '5'.

Per la provincia di Udine si conviene di inserire la mutualizzazione della malattia alle condizioni di seguito specificate e che integralmente vengono riportate:

Nel caso di malattia di durata inferiore ai 7 giorni si conviene sulla necessità di copertura al 100% del 2° e 3° giorno, se lavorativi, e si garantisce l' integrazione della retribuzione al 100%.

Il trattamento si applicherà per un massimo di 4 eventi morbosi per lavoratore nel corso di un anno solare (gennaio – dicembre), riferito esclusivamente alle malattie di durata inferiore ai 7 giorni e in misura non superiore alla retribuzione giornaliera che il lavoratore e conguagliata con quanto dovuto avrebbe percepito se avesse lavorato.

L'integrazione verrà anticipata dall'impresa e conguagliata con quanto dovuto alla Cassa Edile mediante compensazione dei versamenti contributivi relativi alla mensilità di competenza.

11) POLIZZA SANITARIA IMPIEGATI

Considerate le convenzioni territoriali con altrettanti fondi di assistenza sanitaria integrativa per l'erogazione di parte delle prestazioni bilaterali agli operai, verificata la volontà delle parti firmatarie di garantire, ove possibile, le medesime prestazioni anche agli impiegati, si concorda, di valutare, per ogni singola provincia, la possibilità di estendere (ove ne sussistano le condizioni di applicabilità), le coperture sanitarie integrative anche agli impiegati.

12) ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

In applicazione a quanto stabilito dagli articoli 47, 39 e 12 del vigente CCNL, in forza del presente CCRL si corrisponderà ai dipendenti delle imprese operanti in regione e che applichino il CCNL Aniem Confapi, un elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 5% dei minimi in vigore alla data del 01 gennaio 2023.

L'E.v.r., per la sua specificità, non rientra tra gli elementi della retribuzione di cui all' artt. 24 e 25 del CCNL e, pertanto, non costituisce base di calcolo per nessun altro istituto contrattuale e retributivo, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Al fine del calcolo saranno utilizzati i seguenti quattro indicatori:

- a) numero lavoratori iscritti in Cassa Edile che adottano il presente contratto
- b) monte salari denunciato in Cassa Edile per i lavoratori di cui al punto precedente
- c) ore dichiarate in Cassa Edile con esclusione delle ore in Cigo per i lavoratori di cui al primo punto
- d) prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello regionale

Le parti firmatarie provvederanno al raffronto dei parametri territoriali, su base media triennale effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno. Le verifiche verranno effettuate nel mese di ottobre di ogni anno con eventuale decorrenza dell'erogazione dell' E.v.r. del mese di gennaio dell'anno successivo.

Ai fini della determinazione dell'E.v.r., qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri pari o positivo, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato nella misura del 30 % di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi in cui dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato a livello locale nella misura del 60% di quanto definito a livello nazionale; nel caso di tre indicatori pari o positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura dell'85% di quanto definito a livello nazionale; nel caso della totalità degli indicatori positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nell'interezza di quanto stabilito a livello nazionale.

Resta confermato che, nelle imprese che hanno in corso procedure C.i.g.s. di cui all'articolo 21 del D.Lgs. 148/2015 l'E.v.r., qualsiasi sia la valutazione degli indici, verrà riconosciuto con il limite massimo del 25% di quanto stabilito a livello territoriale e potranno essere stabiliti periodi diversi per l'erogazione dell'E.v.r. (sempre che ne ricorrano le condizioni riportate ai commi precedenti).

I conteggi ai fini della determinazione degli importi saranno elaborati dalla Confapi FVG e resi noti il mese di novembre di ogni annualità di vigenza, riferito ai dati dell'annualità precedente (nel caso in esame novembre 2023 riferito ai trienni 2017-2019/2020-2022) con decorrenza dell'erogazione dal mese di gennaio dell'anno successivo.

Conformemente a quanto stabilito dal CCNL art. 12 ad oggi i valori di riferimento per la corresponsione dell'E.v.r., come sopra definito risultano i seguenti:

Livello	Mensile (Euro lordi)
7 Q	98,80
7	98,80
6	88,92
5	74,10
4	69,16
3	64,22
2	57,80
1	49,40

Livello	Orario (Euro lordi)
4	0,39976
3	0,37121
2	0,33409
1	0,28555

Resta fermo quanto previsto nell'Accordo Integrativo del 20/11/2017 con riferimento all'indennità territoriale di settore e l'elemento economico territoriale.

13) COMMISSIONE PARITETICA

Le parti concordano di costituire entro 31 dicembre 2023 una Commissione paritetica, composta da 6 componenti di cui 3 di espressione datoriale nominati da Confapi Fvg e 3 di espressione sindacale nominati congiuntamente FENEAL, FILCA, FILLEA, con il compito di verificare al fine di prevenire possibili contenziosi in materia, nel corso della vigenza contrattuale, la puntuale applicazione del CCRL dirimendo eventuali controversie in merito alle modalità di applicazione delle disposizioni stesse:

Si concorda altresì che entro il 31 dicembre 2023 le parti costituiranno la commissione

definendone altresì le disposizioni regolamentari ed attuative.

14) AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo integrativo regionale per il settore dell'edilizia si applica alle piccole e medie imprese edili ed affini, secondo l'ambito di applicazione del CCNL Aniem Confapi, e a tutte le imprese che applicano il predetto CCNL di categoria.

15) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 01 settembre 2023 al 31 dicembre 2025.

Confapi FVG

Confapi FVG
Confapi FVG
Confapi FVG
Confapi FVG

Feneal Uil

Feneal Uil
Feneal Uil

Filca Cisl

Filca Cisl
Filca Cisl

Fillea Cgil

Fillea Cgil
Fillea Cgil

Fillea Cgil