

Il giorno 30 novembre 2022, in Brescia,

tra

- il COLLEGIO DEI COSTRUTTORI EDILI DI BRESCIA E PROVINCIA – ANCE BRESCIA, rappresentato dal Presidente, Ingegnere Massimo Angelo Deldossi, dal Vicepresidente con delega ai Rapporti sindacali, Ingegnere Fabio Rizzinelli, affiancati dalla Delegazione datoriale, composta dal Geometra Corrado Gatti, dalla Geometra Michelle Amadei e dall'Architetto Severino Arici, assistita dal Direttore, Dott. Alessandro Scalvi, e con il supporto tecnico del Dott. Francesco Zanelli e della Dott.ssa Sara Zoni del Servizio sindacale dell'Associazione,

e

(in ordine alfabetico)

- il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI EDILI ED AFFINI della provincia di Brescia-Mantova aderente alla FENEAL U.I.L. rappresentato dal Segretario Signor Raffaele Merigo e dal Segretario organizzativo Signor Faustino Savoldi, nonché dai Signori Graziano Cozzaglio, Raffaele De Monte, Lulzim Gjepali, Sandro Guerini, Federica Lanzini, Laura Prandelli, Paolo Rossi, Andrea Valentini;

- il SINDACATO TERRITORIALE DEI LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI E AFFINI DI BRESCIA - VALLECAMONICA aderente alla FILCA C.I.S.L. rappresentato dalla Segretaria Signora Sara Piazza nonché dai Signori Gorine Oduor Achieng, Massimo Bellini, Stefano Benedetti, Simone Bertocchi, Elena Braghini, Mirko Capelli, Enrico Dalè, Florenc Mollaj, Sara Pagani, Giuseppe Riboldi, Fabrizio Taboni;

- i SINDACATI TERRITORIALI DEI LAVORATORI DEL LEGNO, DELLA EDILIZIA ED INDUSTRIE AFFINI aderenti alla F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. e competenti per la provincia di Brescia rappresentati dai Segretari Signori Ibrahima Niane e Donato Bianchi e dai Signori Angelo Ardesi, Stefano Ceni, Carmine Cialdella, Annamaria Cortese, Antonella Diciaccia, Ernesto Divece, Fabio Mascia, Lucrezia Mattanza, Olivia Mini, Ezio Muratori, Pietro Polizzi, Mario Scolari,

considerato che

- il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro sottoscritto in data 24 febbraio 2017 è giunto alla sua naturale scadenza;

- le Organizzazioni Sindacali hanno elaborato e fatto pervenire la piattaforma per il rinnovo del richiamato Contratto Collettivo Provinciale;

- il Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia – ANCE Brescia, nel dare riscontro alla suddetta piattaforma, ha evidenziato proposte di parte datoriale per definire il contenuto del rinnovo del citato Contratto Collettivo Provinciale;

- al termine di una serie di incontri, le Parti, come sopra individuate, hanno raggiunto un'intesa fra loro e hanno, quindi, concordato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro a valere nella Provincia di Brescia per le imprese edili ed affini.

Resta confermato, come già per i precedenti, che tale Contratto regola i rapporti di lavoro, per tutto il territorio della Provincia da ultimo citata, tra le imprese che svolgono le lavorazioni di seguito trascritte e i lavoratori loro dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale, cooperativa o artigiana delle imprese stesse. Le richiamate lavorazioni sono le seguenti:

- costruzioni edili;

1

- costruzioni idrauliche;
- movimenti di terra, cave di prestito, costruzioni stradali, ponti e viadotti;
- costruzioni sotterranee;
- costruzioni di linee e condotte;
- produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato;
- manutenzione (ordinaria e straordinaria) e restauro artistico di opere edili comprese quelle sottoposte a tutela;
- produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato;
- opere marittime, fluviali, lacuali e lagunari;
- tutte le altre attività, comunque denominate, connesse per complementarità o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuccinieri, ecc.) che vi è addetto, è alle dipendenze di un'impresa edile.

PREMESSA

Il rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di lavoro rappresenta, da sempre, il momento privilegiato per un proficuo dialogo sindacale improntato al consolidamento di un efficace e trasparente sistema di relazioni industriali: infatti, solo all'interno di un quadro di corretti rapporti sindacali, si possono ricercare e percorrere le soluzioni per soddisfare le esigenze che l'attività di rappresentanza dei contrapposti, ma spesso complementari, interessi, datoriali e sindacali, chiede di affrontare e risolvere.

Al riguardo, non si può non sottolineare come i rinnovi, sia del Contratto Collettivo Nazionale, conclusosi con la sottoscrizione da parte di ANCE e delle Organizzazioni sindacali nazionali, del verbale del 3 marzo scorso, che dei vari integrativi territoriali, si siano svolti in un momento di forte attenzione da parte del Governo, segnatamente del Ministero del Lavoro, e del Legislatore verso la valorizzazione del sistema di contrattazione collettiva di settore, per privilegiare quella comparativamente più rappresentativa e, di conseguenza, favorire le imprese che quest'ultima applicano.

In effetti, con un Decreto Ministeriale di fine giugno 2021, è stato introdotto, in tutti gli interventi edili di cui all'Allegato X del Decreto legislativo n. 81/2008, il meccanismo della congruità della manodopera, impianto che gli uffici del Ministero hanno ripreso da una formulazione contrattuale del CCNL 11 luglio 2010, riconfermata da ANCE e dalle Organizzazioni sindacali nazionali nel settembre 2020.

Ancor più di recente, il settore ha assistito all'entrata in vigore di una normativa che lega il godimento dei bonus fiscali correlati ad interventi edili all'effettuazione degli stessi da parte di imprese che attestino l'applicazione del Contratto sottoscritto dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative su base nazionale.

Il contesto sopra sinteticamente descritto, se, da un lato, rappresenta un grande traguardo politico raggiunto dalle Parti sociali dell'edilizia, dall'altro, costituisce motivo di forte responsabilizzazione delle stesse verso i contenuti delle relazioni sindacali in edilizia, sia nel contesto nazionale che in quello territoriale. In altri termini, l'alta attenzione posta dal potere politico e legislativo verso l'affermazione della centralità della contrattazione collettiva in Edilizia deve trovare corrispondenza in un'identica alta attenzione delle Parti ai contenuti di ogni livello in cui tale contrattazione si articola.

L'incentivazione verso una maggiore e più ampia diffusione della contrattazione collettiva realmente rappresentativa è, di certo, interesse comune delle Parti sociali: il fenomeno del "dumping contrattuale", diffuso non solo in Edilizia, si contrasta, nel settore, rendendo attrattiva l'applicazione del Contratto collettivo e, dall'altro, facendo leva sulla bilateralità.

Per questo, va posta particolare attuazione alla previsione del CCNL 18 luglio 2018 sull'introduzione di una premialità, finalizzata al rilancio del contratto collettivo di settore, a vantaggio delle imprese iscritte in Cassa Edile.

Al riguardo, le Parti rilevano come la premialità verso le imprese regolari è stata ulteriormente confermata dal recente rinnovo del CCNL, avvenuto il 3 marzo scorso, nel cui ambito tale riconoscimento viene indirizzato alle imprese che fanno formazione e sfruttano le potenzialità del sistema bilaterale.

In tale prospettiva, va posta altrettanto qualificata attenzione agli Enti bilaterali come luoghi, non solo fisici, ove praticare formazione, legalità e qualificazione, affinché le imprese edili sane siano tutelate e, nel contempo, siano correttamente applicati ai lavoratori i trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione di settore.

Sotto quest'ultimo aspetto, le positive esperienze realizzate congiuntamente, sul territorio, dalle Parti nell'ambito degli Enti bilaterali sono il frutto più evidente di rapporti sindacali virtuosi: esse confermano la necessità di perseguire una contrattazione collettiva di qualità, capace fin qui di declinare al meglio, sul territorio l'efficacia di relazioni industriali proficue e costruttive e chiamata ad intercettare, adesso e nel futuro, i rimandi che, in primis, il legislatore ma anche la contrattazione nazionale conferiscono al secondo livello, visto come momento negoziale più efficace, in quanto più vicino alle reali esigenze di lavoratori e imprese, per completare e attuare la normativa generale.

Da ultimo, il CCPL ha voluto rappresentare anche lo strumento per realizzare compiutamente le politiche retributive incentivanti, specificamente demandate dal CCNL al livello territoriale, in modo da rispondere alle legittime aspettative dei lavoratori verso erogazioni economiche premianti.

Nel rinnovo, le Parti hanno voluto, altresì, confermare lo strumento dell'Elemento Variabile della Retribuzione e del premio di risultato, per rinforzare le suddette politiche retributive, intercettando l'interesse delle imprese verso la creazione, nel rispetto delle proprie effettive risorse finanziarie, di percorsi aggiuntivi a quelli previsti dalla contrattazione collettiva e correlati al raggiungimento di obiettivi aziendali di miglioramento.

Dal punto di vista delle prospettive, infine, le Parti confermano, anche con il presente rinnovo, il comune impegno a proseguire, congiuntamente, nel percorso, intrapreso già dal 2012, per l'innalzamento del tasso di legalità nel settore.

Tale percorso poggia, fra gli altri pilastri, sulla condivisa necessità dell'assoluta osservanza del Contratto collettivo del settore e della valorizzazione del sistema bilaterale da esso derivante, in quanto strumenti fondamentali per la formazione e la tutela della sicurezza dei lavoratori.

Tali valori hanno trovato ampio spazio nel già citato rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale, sottoscritto il 3 marzo 2022. Durante gli incontri tenutisi per la trattativa provinciale, ANCE e Organizzazioni sindacali hanno condiviso di declinare gli stessi valori sia all'interno del Contratto Provinciale, che nei lavori della Commissione intersindacale che occuperanno i prossimi mesi dell'agenda del sistema di relazioni sindacali, con l'auspicio, reciproco, di tener fede ai principi oggi condivisi e qui sinteticamente rappresentati.

**COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE PARITETICA TERRITORIALE DEL SETTORE EDILE PER LA CONDIVISIONE DEI PIANI
FORMATIVI NELLA PROVINCIA DI BRESCIA**

Ferma restando l'importanza che il CCNL 3 marzo 2022 conferisce alla formazione nel settore edile, le Parti firmatarie del presente CCPL ritengono coerente con l'intervento delineato e con le scelte intraprese dalla contrattazione nazionale mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori quanti più strumenti possibili per la realizzazione di percorsi formativi aziendali, anche in collaborazione operativa con ESEB, e per supportare i finanziamenti degli stessi.

Pertanto, hanno convenuto la costituzione della Commissione Paritetica Territoriale del Settore Edile, competente per la condivisione di progetti di formazione predisposti per la richiesta di finanziamenti pubblici da parte delle imprese edili iscritte alla Cassa Assistenziale Paritetica Edile di Brescia, per i quali sia previsto l'accordo tra le Parti sociali sia come requisito di ammissibilità sia come elemento accessorio di valutazione, nonché su piani formativi aziendali conto formazione e progetti settoriali/territoriali per l'accesso ai finanziamenti di Fondimpresa.

Il regolamento contenente la composizione e il funzionamento della citata Commissione è riportato nell'Allegato 1 del presente CCPL, che costituisce parte integrante del medesimo.

COMMISSIONE SINDACALE DI CONCILIAZIONE DI BRESCIA PER IL SETTORE EDILE

Nell'ambito di un efficace sistema di rapporti sindacali, che, nella visione condivisa dalle Parti, per essere tale, deve uniformare la gestione sia delle vertenze di natura collettiva che di quelle individuali, le Parti stesse confermano di ritenere interesse comune e reciproco incentivare la composizione stragiudiziale delle controversie in materia di instaurazione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro intercorso fra un lavoratore e un'impresa edile.

Al fine di facilitare la già menzionata composizione stragiudiziale, pertanto, le Parti confermano, alla luce dell'art. 412-ter del vigente Codice di procedura civile, l'attività e le funzioni della "Commissione sindacale di conciliazione per il settore edile", al fine di costituire, attraverso essa, una sede di conciliazione ex art. 412-ter del vigente Codice di Procedura Civile.

Competenza per materia e per territorio della Commissione

L'attività di conciliazione potrà riguardare i rapporti di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile di cui sia parte un'impresa edile.

Per quanto concerne la definizione della competenza territoriale della Commissione, si fa espressa applicazione dei criteri individuati dall'art. 413 del Codice di procedura civile.

Composizione della Commissione

La Commissione di Conciliazione deve essere composta, per ciascuna riunione, da due componenti: quello di parte datoriale è nominato da ANCE Brescia, mentre quello di parte sindacale viene designato da una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Al riguardo, le Parti si impegnano a comunicare alla Segreteria della Commissione, via PEC, entro il 30 giugno 2022, i nominativi dei propri funzionari che potranno essere nominati componenti la Commissione quali conciliatori, rispettivamente, di parte datoriale o sindacale, avendo depositato la propria firma presso il locale Ispettorato del Lavoro.

Sede delle riunioni in presenza della Commissione e attività di Segreteria

La sede della Commissione viene stabilita presso gli uffici del Collegio Costruttori Edili - ANCE Brescia, cui spettano i compiti di segreteria ed archivio della Commissione stessa.

Le Parti istitutrici della Commissione indicano nella casella di posta elettronica certificata partisocialiediliziabrescia@legalmail.it l'indirizzo cui inviare ogni comunicazione inerente all'attività della Commissione stessa.

A) Procedura di svolgimento in presenza dell'attività della Commissione

Fase introduttiva

Come già dal 1° marzo 2017, chi intenderà promuovere una controversia relativa a un rapporto indicato nell'art. 409 del Codice di procedura civile, di cui è - o è stata - parte un'impresa edile, potrà, per il tramite del Collegio ovvero dell'Organizzazione sindacale di categoria cui è iscritto o alla quale conferisca mandato, richiedere l'intervento della Commissione.

Resta inteso che potrà rivolgersi alla Commissione anche chi intenda addivenire a una conciliazione al fine di prevenire una lite riguardante uno dei rapporti ricompresi nel già citato art. 409.

Sia nel primo caso che nel secondo, la richiesta dovrà essere inoltrata mediante presentazione di un'istanza scritta, inviata via posta certificata all'indirizzo PEC della Segreteria e, per conoscenza, anche alla controparte, contenente il nome delle parti del rapporto di lavoro, l'oggetto della controversia o della conciliazione e la designazione di parte del componente in seno alla Commissione.

La controparte, nei sette giorni successivi alla ricezione dell'istanza, può aderire al tentativo di conciliazione, inviando una specifica comunicazione, al riguardo, all'indirizzo PEC della Segreteria.

Ricevuta la suddetta comunicazione, la Segreteria invita il Collegio o l'Organizzazione sindacale a nominare il proprio rappresentante in seno alla Commissione e provvede a informare l'Impresa e il lavoratore dell'adesione di entrambe le parti.

Fase conciliativa in presenza: modalità di svolgimento e definizione del termine finale dell'attività

Esaurita la fase introduttiva, la Segreteria fissa la data della prima convocazione della riunione per la discussione della controversia: tale convocazione deve avvenire non oltre i 7 giorni dalla ricezione del perfezionamento dell'adesione di entrambe le parti al tentativo di conciliazione.

Alla riunione debbono presenziare, oltre ai conciliatori, il lavoratore, assistito da un funzionario dell'Organizzazione sindacale cui lo stesso risulta iscritto o alla quale abbia conferito mandato, e l'impresa, in persona del legale rappresentante.

Entrambe le parti possono conferire delega, mediante un atto di delega semplice, sottoscritto in originale, recante, in allegato, copia del documento di identità del delegante e, nel caso del legale rappresentante, copia della visura camerale con indicazione dei poteri in capo allo stesso.

Resta inteso che la delega non può essere conferita al componente la Commissione, come designato dalle rispettive Organizzazioni.

La Commissione provvede all'esame della controversia con libertà di forma, fissando, se del caso, ulteriori riunioni: il tentativo di conciliazione non può durare più di 30 giorni decorrenti dalla data della prima riunione.

Esito del tentativo di conciliazione

Se il tentativo si conclude in modo positivo, la Commissione forma un processo verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 del vigente Codice di procedura civile.

Qualora, invece, il tentativo si concluda con un esito negativo, la Commissione redige un processo verbale di mancata conciliazione, riportante le posizioni espresse dalle Parti durante le riunioni nonché i motivi del mancato accordo.

La Commissione rilascia alle Parti, contestualmente alla sottoscrizione, una copia ciascuna del verbale di conciliazione o di mancata conciliazione, sottoscritta in originale dalle stesse.

B) Procedura di svolgimento da remoto dell'attività della Commissione

Stante la proficua esperienza riscontrata a seguito della sottoscrizione dell'accordo 11 giugno 2020, firmato per garantire continuità all'attività della Commissione nel periodo di pandemia, le Parti ritengono opportuno confermare la possibilità, in via residuale, di un esercizio delle funzioni della Commissione in modalità a distanza, anche oltre l'arco temporale rappresentato dal già menzionato periodo.

Fase introduttiva del tentativo di conciliazione

All'atto della presentazione dell'istanza o dell'adesione al tentativo, il lavoratore interessato potrà comunicare, anche attraverso l'Organizzazione sindacale che lo assiste, la richiesta di svolgimento della conciliazione da remoto, confermando la sua disponibilità al collegamento dalla sede dell'Organizzazione sindacale medesima in modo da utilizzare i dispositivi informatici e la PEC di quest'ultima.

Analogamente sarà consentita all'impresa interessata che potrà richiedere lo svolgimento da remoto recandosi presso la sede di ANCE Brescia ovvero direttamente dalla sede aziendale. In questo ultimo caso, dovrà garantire la disponibilità di dispositivi informatici che consentano il collegamento in audio e in video e di un indirizzo PEC.

Convocazione della prima riunione

Ricevute l'istanza e la successiva adesione alla conciliazione da remoto, la Segreteria della Commissione invia alle parti via e-mail l'invito a partecipare alla prima riunione di trattazione della controversia.

L'invito contiene:

- la data e l'ora della riunione;
- la modalità di effettuazione da remoto della riunione;
- La richiesta di invio tramite PEC dei documenti di identità del lavoratore e del rappresentante aziendale, con rammento a quest'ultimo della necessità di dichiarare il possesso dei poteri di rappresentanza ovvero di allegare la relativa delega, accompagnata da documento di identità del delegante.

Il giorno precedente la riunione, la Segreteria comunica alle parti e all'Organizzazione sindacale il link per l'accesso alla piattaforma attraverso cui svolgere il tentativo di conciliazione.

Effettuazione della riunione o delle riunioni per il tentativo di conciliazione

Effettuato l'accesso alla piattaforma, le parti, al momento del collegamento, sono tenute ad esibire in videoconferenza il documento precedentemente inviato via PEC.

È fatto espresso divieto di procedere a qualsiasi forma di registrazione delle riunioni sia in audio che in video: l'eventuale registrazione comporterà l'immediata interruzione dei lavori della Commissione.

La trattazione della controversia avverrà senza obblighi particolari di forma, svolgendosi liberamente in forma orale, con facoltà per la singola parte di inviare, anche attraverso l'Associazione datoriale o l'Organizzazione sindacale di riferimento, alla segreteria della commissione via PEC una nota sintetica di illustrazione della propria posizione.

Alla riunione debbono presenziare il lavoratore, necessariamente assistito da un funzionario dell'Organizzazione sindacale cui risulti iscritto o cui conferisca mandato, e l'impresa, in persona del legale rappresentante o di persona munita dei poteri di firma.

Nel caso in cui le parti optino per l'effettuazione da remoto, pertanto, non è consentito alle stesse delegare altri a presenziare, in vece loro, al tentativo di conciliazione.

Resta, ovviamente, confermato che la Commissione potrà fissare successive riunioni, da tenersi nelle medesime modalità della prima: come già definito per la tenuta in presenza delle riunioni, il tentativo di conciliazione non potrà durare più di 30 giorni decorrenti dalla data della prima riunione.

Esito positivo del tentativo di conciliazione da remoto

Se il tentativo si conclude in modo positivo, la Commissione forma un processo verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 del vigente Codice di Procedura Civile.

Prima della firma, il testo viene letto e condiviso attraverso la piattaforma, per l'opportuna conoscenza da parte degli interessati e per le eventuali modifiche o integrazioni che si rendessero necessarie.

Ciascuna parte procede alla firma autografa del verbale nel testo condiviso, dopo averlo stampato. In seguito, previa scansione, lo invierà via PEC alla Segreteria della Commissione che, a sua volta, attraverso un secondo messaggio di Posta Elettronica Certificata, lo invierà all'altra parte.

Raccolte tutte le firme, ivi incluse, quindi, quelle dei componenti della Commissione, la segreteria di quest'ultima invierà, via PEC, a tutte le parti il testo definitivo del processo verbale di avvenuta conciliazione.

Il verbale deve dare, da ultimo, informativa circa la modalità di effettuazione della riunione o delle riunioni da remoto, dei consensi manifestati dalle parti e della loro identificazione personale.

Esito negativo del tentativo di conciliazione

Se, invece, il tentativo si conclude con esito negativo, la Commissione redige un processo verbale di mancata conciliazione, riportante le posizioni espresse dalle parti durante le riunioni nonché i motivi del mancato accordo.

Al termine della riunione in cui si accerta l'esito negativo predetto, la Commissione rilascia via PEC alle parti il verbale di mancata conciliazione, sottoscritto, con le medesime modalità descritte al paragrafo riguardante l'esito positivo del tentativo di conciliazione, ad opera delle parti e dei componenti la Commissione.

Eventuale deposito del verbale di conciliazione sottoscritto sia in modalità da remoto che in presenza

Il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, a cura della Segreteria della Commissione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, comma 3, del vigente Codice di procedura civile

Resta inteso che la sottoscrizione, da parte del lavoratore, con la necessaria assistenza sindacale, del verbale di conciliazione, rende non rilevante qualsiasi violazione della procedura descritta nel presente accordo.

Durata della Commissione – Eventuale necessità di interpretazione del testo della presente intesa

Le Parti, da ultimo, confermano che la Commissione sarà attiva nel periodo di durata del presente CCPL, ma definiscono che la stessa, stanti la sua funzione e le sue finalità, come sopra statuite, si intenderà tacitamente rinnovata oltre tale periodo, su base annua, se nessuna delle Parti dovesse comunicare all'altra, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero mediante PEC, la propria intenzione di non procedere al rinnovo, con un preavviso di almeno 30 giorni rispetto alla scadenza qui individuata.

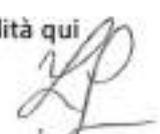
In tal caso, peraltro, resta fin d'ora inteso che la Commissione potrà portare a termine, con le modalità qui nuovamente condivise, eventuali composizioni di controversie o conciliazioni allora in corso.






7












Laddove insorgessero difformità interpretative sul testo del presente paragrafo o difficoltà applicative nella sua attuazione, ANCE Brescia e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si incontreranno per svolgere i necessari passaggi tesi al superamento delle questioni insorte.

COMMISSIONE INTERSINDACALE – ATTIVITÀ

Nel corso degli incontri tenutisi nell'ambito della trattativa per la sottoscrizione del presente CCPL, le Parti hanno delineato alcuni temi che, per importanza, delicatezza e complessità, necessitano di un opportuno approfondimento che trae origine dalla predetta trattativa ma che si estende anche oltre il periodo della medesima.

Pertanto, le stesse hanno deciso di demandare alla Commissione Intersindacale, di cui al Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 15 aprile 1998, il compito di:

1. effettuare una esaustiva ricognizione delle assistenze e delle prestazioni attualmente erogate da CAPE finalizzata a una proposta di possibile revisione, in rapporto agli attuali e reali bisogni dei lavoratori e delle imprese e ai costi delle stesse.
In particolare, stante il confronto già iniziato fra le Parti sociali, la Commissione dovrà, a fronte della situazione di difficile reperimento di lavoratori da parte delle imprese edili, valutare una modifica delle prestazioni scolastiche con la finalità di valorizzare gli indirizzi di studio citati nell'art. 77 del CCNL, cui aggiungere il percorso DDIF svolto da ESEB nonché l'ITS di cui l'Ente da ultimo citato è parte, e i percorsi IFTS avviati e gestiti dal medesimo Ente.
In tale contesto, la Commissione dovrà altresì valutare la possibile introduzione di nuove assistenze e di forme di welfare, anche gestite dalla bilateralità, più aderenti alle esigenze delle imprese e dei lavoratori iscritti in Cassa Edile, ivi incluso un aggiornamento del contenuto della prestazione "vestiario";
2. valutare le modalità per una maggiore iscrizione degli impiegati in Cassa Edile, anche alla luce del venir meno delle prestazioni sanitarie nonché delle opportunità offerte dal possibile accantonamento in Cassa dell'EVR, anche per tale categoria di lavoratori;
3. procedere con la stesura di un testo unitario della contrattazione collettiva provinciale edile per la Provincia di Brescia, sottoscritta da ANCE e dalle Organizzazioni di categoria negli anni, con una valutazione circa l'opportunità, conseguente anche a un'analisi dei costi, di una distribuzione a stampa del predetto Testo;
4. procedere con il completamento nell'adozione dei regolamenti dei fondi presenti in CAPE;
5. collaborare con gli Enti bilaterali nell'organizzazione di iniziative per il supporto alla diffusione, a livello nazionale o nei confronti della Pubblica Amministrazione, del programma "Check";
6. sperimentare, per far fronte al difficile reperimento di manodopera per le imprese, la collaborazione, anche nel contesto dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 114 del vigente CCNL, che consenta di mettere in rete le informazioni presenti in CAPE e in ESEB, di potenziare la dotazione tecnologica di quest'ultimo ente, finalizzata a rendere più attrattivi i percorsi formativi per i giovani e giovanissimi, e di esplorare sinergie e forme di collaborazione con gli Enti pubblici, esterni al sistema dell'edilizia, competenti nelle materie del collocamento e delle politiche attive;
7. procedere all'estensione del recente Protocollo per l'inserimento di cittadini stranieri in possesso di permesso di soggiorno quali rifugiati o richiedenti asilo anche alla luce dell'esperienza già praticata da ESEB sul territorio;

8. riflettere sulle condizioni per allargare la proposta formativa da parte di ESEB verso tutte le lavorazioni presenti nella filiera dell'edilizia in modo da affermare la centralità dell'ente bilaterale, grazie alle sue competenze e alle sue conoscenze, non solo dell'ambito settoriale.

MODIFICA ALLA DISCIPLINA DELL'ASSISTENZA PER MALATTIA NEI GIORNI DI CARENZA, DI CUI AL CCPL 31 LUGLIO 2006

Nel Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per la Provincia di Brescia, sottoscritto il 31 luglio 2006, le Parti sociali dell'Edilizia bresciana hanno previsto le diarie di carenza, per malattie fino a 10 giorni, secondo cifre fisse, distinte avuto riguardo all'inquadramento contrattuale dell'operaio.

La contrattazione collettiva nazionale succedutasi nel tempo in epoca posteriore al citato CCPL ha, invece, prevista la medesima diaria per le sole malattie di durata superiore a 6 giorni o a 12 giorni, ossia di durata diversa rispetto a quella indicata dal CCPL. Il CCNL, inoltre, adotta un sistema di calcolo della diaria di cui trattasi differente dal metodo previsto dal CCPL.

Fino al 28 febbraio 2022, le diarie derivanti dall'applicazione della contrattazione provinciale sopra citata sono state caratterizzate da una condizione di miglior favore per il lavoratore interessato.

Con l'adeguamento retributivo conseguente alla sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle imprese edili ed affini, avvenuta il 3 marzo 2022, tale condizione si è esaurita.

Le Parti sociali dell'Edilizia bresciana, come sopra rappresentate, si sono, quindi, incontrate per valutare e adottare le opportune determinazioni e far fronte, in tal modo, alla situazione creatasi.

A seguito di quanto sopra descritto, le Parti hanno condiviso, con accordo del 7 aprile 2022, le modalità per consentire la gestione delle diarie di malattia, da applicarsi agli eventi morbosi insorti a decorrere dal 1° marzo 2022, in considerazione della decorrenza, da tale data, dell'aumento retributivo previsto dalla contrattazione nazionale.

Poiché tale accordo è stato considerato cedevole rispetto al rinnovo del CCPL 24 febbraio 2017, le Parti con la presente intesa confermano qui le modalità definite allora.

Pertanto, per le malattie iniziate dal 1° marzo 2022, la durata dell'evento morboso utile per la percezione delle diarie previste dalla contrattazione collettiva provinciale, viene ridotta a 6 giorni, dai 10 originariamente previsti.

Di conseguenza, alla luce delle intese nuovamente intercorse, il paragrafo d) della sezione "Aggiornamento prestazioni ed assistenze Cassa Edile" del Contratto Collettivo Provinciale 31 luglio 2006 viene definitivamente modificato, secondo quanto di seguito riportato:

"d) Assistenza per malattia nei giorni di carenza

Per malattie di durata non superiore a 6 giorni, le diarie per il 1°, 2° e 3° giorno di carenza sono così fissate:

- operaio 4° livello euro 42,55 giornalieri
- operaio specializzato euro 40,83 giornalieri
- operaio qualificato euro 39,10 giornalieri
- operaio comune euro 35,65 giornalieri"

Per gli apprendisti le misure di cui sopra sono calcolate applicando le percentuali previste dall'accordo 4 aprile 2019.

Le Parti, da ultimo, danno mandato alla Cassa Edile Paritetica Edile di Brescia di attuare quanto previsto nel presente accordo, sottolineando anche ad essa la natura cedevole delle intese in esso contenute.

PREMIALITÀ IMPRESE

Il CCNL 18 luglio 2018 destina la quota dell'1,05%, al netto dei rimborsi alle imprese per malattie ed infortunio, al rilancio del contratto di settore mediante premialità verso le imprese.

Le Parti condividono l'interpretazione della norma secondo cui quest'ultima vuole spostare l'attenzione verso la valorizzazione del sistema bilaterale e la riaffermazione della centralità del Contratto Collettivo di lavoro, nazionale e provinciale, per le imprese che svolgono interventi edili.

In tal modo, infatti, è possibile provare a contrastare, per quanto possibile, il fenomeno del dumping contrattuale.

Pertanto, in applicazione di quanto previsto nel citato CCNL, le Parti concordano sull'istituzione di una premialità, sotto forma di compensazione, per le imprese che, nel periodo di osservazione individuato nell'esercizio di Cassa, ossia dal 1° ottobre al 30 settembre di ciascun anno di vigenza del presente CCPL, dimostreranno di aver perfezionato i requisiti di seguito riportati.

Requisiti richiesti

- iscrizione in Cassa Edile Brescia almeno da luglio 2018, senza soluzione di continuità, con possibile sommatoria dei periodi interessati da operazioni societarie ex art. 2112 Codice civile;
- correttezza degli adempimenti verso CAPE, con minima soglia di tolleranza: 24 denunce presentate negli ultimi due anni; rapporto versato/denunciato pari a 0.95 o superiore;
- avvenuta dichiarazione di una media mensile pari ad almeno 160 ore di lavoro effettivo, comprensivo di ferie e permessi contrattuali, per il numero di operai che ha rappresentato la forza lavoro media dichiarata nell'ultimo esercizio di Cassa;
- account di Check attivo nel periodo di osservazione (1° ottobre – 30 settembre).

Modalità di definizione del credito premiale spettante

La premialità prevista dal CCNL 18 luglio 2018 verrà riconosciuta alle imprese iscritte in CAPE alla luce dei requisiti sopra definiti e si tradurrà in un credito, calcolato attraverso il meccanismo sotto riportato:

- **DISPONIBILITÀ PER PREMIALITÀ SINGOLO ESERCIZIO** = (Monte salari risultante dal bilancio preconsuntivo approvato * 1,05%) - (rimborsi malattia e infortuni nell'esercizio + importo mutualizzazione Prevedi);
- **NUMERO LAVORATORI** = Sommatoria del numero di dipendenti mediamente denunciato nell'esercizio da parte delle imprese in possesso dei requisiti;
- **IMPORTO BASE DEL CREDITO AZIENDALE PER PREMIALITÀ** = Disponibilità per premialità singolo esercizio / Numero lavoratori;
- **CREDITO PREMIALITÀ DELLA SINGOLA IMPRESA** = Importo base del credito aziendale per premialità * Numero di operai mediamente denunciati dall'impresa nell'esercizio.

Definizione del quantum disponibile

Viste le risultanze del bilancio redatto di CAPE negli esercizi interessati dal CCNL 18 marzo 2018, la cifra a disposizione della premialità di cui trattasi è pari complessivamente ad euro 754.476,06, così suddivisi per ciascun esercizio:

ESERCIZIO	IMPORTO
2018-2019	201.667,30
2019-2020	86.805,05
2020-2021	466.003,71

Comunicazione della premialità alla singola impresa

Alla luce di quanto sopra, le Parti danno mandato alla Cassa Edile Brescia di procedere alle verifiche, per ciascun esercizio successivo al 30 settembre 2018, al fine di individuare quali imprese siano risultate in possesso dei requisiti richiesti nel singolo esercizio, in modo da definire, per quell'esercizio, le imprese destinatarie della premialità e il relativo importo.

Effettuata tale verifica, Cassa Edile comunicherà il relativo esito al Comitato di Presidenza e alle Parti sociali firmatarie del presente CCPL.

L'impresa interessata avente diritto ai suddetti benefici riceverà apposita comunicazione scritta inviata da ANCE Brescia, con cui verranno illustrati il motivo del riconoscimento, come definito dal già citato CCNL 18 luglio 2018, il periodo di riferimento dello stesso nonché le modalità attuative del medesimo.

Una volta ricevuta la suddetta comunicazione, l'impresa potrà compensare, con le procedure che saranno definite da Cassa Edile e contenute nella comunicazione medesima, in una o più denunce fino a concorrenza del credito.

Al termine di ciascun esercizio interessato, anche parzialmente, dalla vigenza del presente CCPL, Cassa Edile Brescia elaborerà i dati per verificare quali imprese siano in possesso dei requisiti richiesti, in modo da definire, per quell'esercizio, le imprese destinatarie della premialità e il relativo importo.

Le Parti si riservano di valutare la modifica, a valere per ciascun esercizio di CAPE, dei parametri sopra indicati alla luce dell'andamento della premialità, del numero delle imprese raggiunte dalla stessa e del relativo importo erogato a ciascuna di esse.

Nel corso di uno degli incontri del tavolo delle Parti sociali, la materia della premialità sarà, quindi, oggetto, con le finalità sopra riportate, di esame congiunto fra ANCE Brescia e le Organizzazioni sindacali provinciali.

"BANCA ORE"

Al dichiarato fine di consentire, mediante uno specifico strumento contrattuale, una maggior flessibilità nell'organizzazione della prestazione lavorativa a favore dei lavoratori e delle imprese, viene confermata la "Banca Ore" per tutti i lavoratori secondo la disciplina di seguito definita, che produrrà effetto dal 1° gennaio 2023.

Le ore di lavoro straordinario, richieste dall'impresa con un preavviso, di norma, pari almeno a tre giorni di calendario, effettuate, a decorrere dalla già citata data del 1° gennaio 2023, ai sensi del D. Lgs. n. 66/2003 e del CCNL per i dipendenti delle Imprese edili ed affini, verranno accantonate, su richiesta del lavoratore interessato, nella "Banca Ore" fino ad un massimo di 120 ore annue per dipendente.

Sulle ore accantonate nella "Banca Ore" verrà riconosciuta una maggiorazione del 3% calcolata, per gli operai, sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del già citato CCNL, mentre, per gli impiegati, gli elementi di riferimento saranno quelli indicati all'art. 44, numeri 1), 2), 3), 4), 5), 6) e 8), del medesimo CCNL.

Tale maggiorazione verrà erogata unitamente alla retribuzione di competenza del mese in cui è stata effettuata la prestazione straordinaria.

Le ore accantonate nella "Banca Ore" verranno utilizzate prioritariamente, fino a un massimo di 64 ore annue per dipendente, a copertura retribuita di assenze dal lavoro definite dall'impresa. Le restanti saranno utilizzabili, su base volontaria comunicata dall'interessato per iscritto, con almeno tre giorni di preavviso, in occasione di esigenze personali del lavoratore, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive aziendali.

Per le medesime ore, infine, l'impresa effettuerà sia il pagamento della retribuzione, come sopra definita, sia il versamento dell'accantonamento e dei contributi in Cassa Edile, per i dipendenti ivi iscritti, con riferimento al mese in cui si verifica l'assenza coperta mediante l'utilizzo delle ore in parola.

Pertanto, per le ore accantonate indicate nei due periodi immediatamente precedenti al presente, il datore di lavoro riconoscerà al lavoratore, unitamente alla retribuzione di competenza del mese in cui avviene il loro utilizzo, la retribuzione calcolata, con le seguenti modalità:

- per gli operai, sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL per i dipendenti delle Imprese edili ed affini;
- per gli impiegati, sugli elementi di cui ai numeri 1), 2), 3), 4), 5), 6) e 8) dell'art. 44 del medesimo CCNL.

Inoltre, per le medesime ore, l'impresa provvederà ad effettuare il pagamento dei versamenti dovuti in Cassa Edile, per i dipendenti ivi iscritti, secondo le regole in uso.

Le ore confluite nella "Banca Ore" così utilizzate sono utili ai fini della maturazione di ogni istituto contrattuale, compresa la maturazione dei permessi individuali di cui all'art. 5 del CCNL per i dipendenti delle Imprese edili ed affini, anche a carico della Cassa edile.

Al termine di ogni mese, l'impresa comunicherà, nel relativo prospetto di paga, le ore accantonate, per quel mese, nella "Banca Ore" nonché il saldo individuale delle ore contabilizzate nelle stessa.

Nelle denunce mensili alla Cassa Edile, l'impresa dovrà dare specifica evidenza sia delle ore accantonate in "Banca Ore" che delle ore godute nel mese di riferimento della denuncia.

Resta, comunque, inteso che il datore di lavoro dovrà procedere alla monetizzazione delle ore accantonate in "Banca Ore" e non utilizzate, decorsi diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui è avvenuto tale accantonamento, con corresponsione della retribuzione base, come sopra definita, e della maggiorazione per lavoro straordinario prevista dal CCNL per i dipendenti delle Imprese edili ed affini, dedotto quanto già corrisposto, a tale ultimo titolo, con la retribuzione del mese di effettuazione delle ore di prestazione straordinaria.

Tale monetizzazione avverrà utilizzando i valori retributivi in vigore al momento di scadenza del termine di diciotto mesi poc'anzi definito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per qualunque causa intervenuta, le ore eventualmente ancora presenti nella "Banca Ore" verranno monetizzate, unitamente alle spettanze di fine rapporto, con corresponsione della retribuzione base, come sopra definita, e della maggiorazione per lavoro straordinario prevista dal CCNL per i dipendenti delle Imprese edili ed affini, dedotto quanto già corrisposto, a tale titolo, con la retribuzione del mese di effettuazione delle ore di prestazione straordinaria.



Anche in questo caso, la monetizzazione avverrà utilizzando i valori retributivi in vigore alla data di cessazione del rapporto.

Circa l'obbligo contributivo, avuto riguardo a quanto previsto dalla circolare INPS 17 febbraio 2000, n. 39, le Parti firmatarie del presente CCPL confermano che:

- se le ore accantonate in "Banca Ore" vengono utilizzate a titolo di riposo a copertura delle assenze, per le esigenze sopra definite, l'obbligo contributivo dovrà essere assolto unitamente alla contribuzione corrente alla data del pagamento;
- se, invece, le ore accantonate in "Banca Ore" vengono monetizzate, l'obbligo contributivo dovrà essere assolto al momento del pagamento dei compensi relativi alle ore accantonate.

Da ultimo, le imprese presso le quali siano in vigore accordi o prassi nella materia disciplinata dal presente punto sono tenute a verificare che la relativa regolamentazione sia coerente con lo spirito della presente disciplina.

Resta inteso che, poiché la disciplina del presente punto decorre dal 1° gennaio 2023, le ore accantonate al 31 dicembre 2022 concorreranno a formare il monte ore previsto dalla nuova disciplina e saranno fruite secondo le indicazioni di quest'ultima.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti definiscono che gli adempimenti previsti nella disciplina di cui sopra sono da intendersi esclusivamente nei confronti della Cassa Edile Brescia, indipendentemente dal luogo ove si svolgono i lavori.

INDENNITÀ DI TRASPORTO

OPERAI

È confermato, a favore dell'operaio, il riconoscimento, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera a titolo di concorso nelle spese di trasporto sostenute dal lavoratore per recarsi alla sede di lavoro indicata nella lettera di assunzione.

La suddetta indennità verrà corrisposta, a cadenza mensile, unitamente alla retribuzione del singolo periodo di paga, e, dal 1° gennaio 2023, sarà calcolata, sulla base della distanza coperta dall'operaio, nelle giornate di effettiva prestazione lavorativa, per raggiungere la predetta sede di lavoro, secondo gli importi di seguito indicati:

- per spostamenti all'interno del Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio: euro 28,00 lordi mensili individuali;
- per spostamenti fuori dal Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio, applicando la tabella di seguito riportata:

LUNGHEZZA DEL PERCORSO	IMPORTO GIORNALIERO	IMPORTO MASSIMO MENSILE
da 0 a 7 km	€ 2,25 lordi pro capite	€ 49,50 lordi pro capite
oltre 7 km e fino a 16 km	€ 3,15 lordi pro capite	€ 69,30 lordi pro capite
oltre 16 km e fino a 28 km	€ 3,90 lordi pro capite	€ 85,80 lordi pro capite
oltre 28 km e fino a 41 km	€ 4,40 lordi pro capite	€ 96,80 lordi pro capite
oltre 41 km	€ 5,05 lordi pro capite	€ 111,10 lordi pro capite

La lunghezza del percorso dovrà essere determinata dal datore di lavoro tenendo conto, in via alternativa, purché in modo omogeneo e uguale per tutti i lavoratori della singola impresa:

- della distanza fra la residenza o la dimora comunicata dal lavoratore all'impresa e la sede di lavoro, calcolata usando Google Maps o applicazioni simili; o, in alternativa,
- della distanza fra il Palazzo comunale del Comune di residenza o dimora abituale del lavoratore e quello del Comune ove si trova la sede di lavoro secondo la tabella di cui all'Allegato 2, che forma parte integrante del presente Contratto.

Nel caso di cui alla lettera a), se gli spostamenti avvengono all'interno del Comune di Brescia, l'indennità di trasporto è pari al 60% del costo dell'abbonamento ai mezzi pubblici municipali. Per aver diritto al rimborso di tale costo, il lavoratore interessato deve dimostrare di aver sottoscritto l'abbonamento, allegando l'attestazione di pagamento contenente l'importo su cui calcolare, da parte aziendale, l'indennità di cui trattasi. In mancanza, gli verrà comunque riconosciuta l'indennità di euro 28,00 lordi mensili individuali.

Nel caso di cui alla lettera b), invece, l'indennità sarà corrisposta comunque nella misura intera mensile ove l'operaio assente per cause non imputabili al medesimo e assistite dagli Enti previdenziali dimostri di aver sottoscritto regolare abbonamento ai mezzi pubblici. Il rimborso è, comunque, limitato al solo mese in cui ha avuto inizio l'evento che ha causato l'assenza del lavoratore.

L'indennità di cui al presente articolo, da erogare con le indicate modalità, non può, comunque, superare i limiti delle quote mensili sopra riportate.

L'indennità non è dovuta nel caso in cui l'impresa provveda al trasporto degli operai con mezzi aziendali.

Per i lavoratori che si rechino da altri Comuni a lavorare presso cantieri siti nel Comune di Brescia e che, per coprire il relativo tragitto, debbano necessariamente usare, oltre che i servizi ferroviari e/o di autolinee in concessione, anche i mezzi pubblici municipali del capoluogo, le indennità previste al precedente punto b) sono integrate con il rimborso dell'abbonamento ai suddetti mezzi. Il dipendente avrà diritto all'ulteriore trattamento integrativo dimostrando la regolare sottoscrizione dell'abbonamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le distanze tra i Comuni della Provincia ed il Comune capoluogo riportate all'Allegato 2, che forma parte integrante del presente Contratto, sono state desunte da un elenco vistato dall'Ufficio regionale del Genio Civile.

IMPIEGATI

Viene confermata l'indennità per i trasporti urbani ed extraurbani fissata, a far data dal 1° gennaio 2023, in euro 2,30 lordi giornalieri e per ogni giornata di lavoro.

In caso di presenza in tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità sarà comunque erogata nella misura massima di euro 50,58 lordi mensili.

Resta inteso che l'indennità non è, quindi, dovuta per i giorni di assenza, anche se caratterizzati da un intervento degli Enti assistenziali, e per i giorni di ferie, collettive o individuali. Essa non ha riflessi sulle mensilità aggiuntive e non aumenta l'importo di queste ultime: di ciò, è stato tenuto conto nel determinare le misure sopra indicate.

L'indennità non è dovuta ai lavoratori inquadrati nella categoria impiegatizia che fruiscano, per recarsi sul posto di lavoro e per tornare alla loro abitazione, di mezzi di trasporto messi a disposizione dall'impresa.

REPERIBILITÀ – DEFINIZIONE E INDIVIDUAZIONE INDENNITÀ

La reperibilità è un istituto complementare della normale prestazione lavorativa mediante il quale l'impresa può disporre, a fronte di proprie esigenze tecnico-produttive, variabili e non pianificabili a priori, nell'ambito sia di appalti pubblici che privati, uno specifico obbligo in capo ai lavoratori.

Essa rappresenta, quindi, una prestazione strumentale e accessoria, diversa dall'ordinaria prestazione di lavoro, che si traduce nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizioni di essere prontamente rintracciato, in determinati archi temporali, al fine di prestare la propria prestazione lavorativa, se chiamato, e nel corrispettivo obbligo, da parte del datore di lavoro, di riconoscere uno specifico compenso aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione.

Resta, comunque, inteso che le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Ferme restando le prioritarie esigenze organizzative e produttive aziendali, anche alla luce della natura della prestazione lavorativa richiesta dall'oggetto dell'appalto e delle fungibilità, polifunzionalità ed intercambiabilità delle mansioni, il lavoratore potrà essere inserito dall'impresa in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione, effettuata, laddove possibile, a cadenza mensile, con indicazione del calendario settimanale dei turni medesimi.

Una volta effettuata tale programmazione, i turni saranno portati a conoscenza degli interessati, con il necessario e congruo preavviso verso i destinatari, salve situazioni correlate a improvvise, non preventivabili e non programmabili, esigenze del committente.

Nell'impossibilità di una programmazione mensile, il datore di lavoro dovrà, comunque, organizzare i suddetti turni, in modo da poterne tempestivamente informare i lavoratori interessati.

L'informativa di cui ai due paragrafi precedenti sarà diffusa dall'impresa in forma scritta, con lettera indirizzata a ciascun lavoratore coinvolto nei turni di reperibilità.

L'impresa provvederà ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Resta salva la possibilità per l'impresa di valutare le richieste di sostituzione, avanzate dal lavoratore e dovute a situazioni soggettive dello stesso, fermo restando le prioritarie esigenze organizzative produttive aziendali alla luce della natura della prestazione lavorativa richiesta dall'oggetto dell'appalto e nel rispetto della fungibilità polifunzionalità ed intercambiabilità delle mansioni.

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. Egli dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per raggiungere il luogo ove è chiamato ad intervenire.

Al lavoratore inserito in turni di reperibilità le aziende riconosceranno, in aggiunta alla retribuzione del mese di adempimento dell'obbligo di reperibilità, una specifica indennità come di seguito specificato:

a) dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023:

- reperibilità notturna feriale:	euro 9,00 lordi pro capite per ogni giorno di reperibilità;
- reperibilità sabato e giorni festivi:	euro 11,00 lordi pro capite per ogni giorno di reperibilità

b) dal 1° gennaio 2024:

- reperibilità notturna feriale:	euro 10,00 lordi pro capite per ogni giorno di reperibilità;
- reperibilità sabato e giorni festivi:	euro 12,00 lordi pro capite per ogni giorno di reperibilità.

Sono fatti salvi, fino a concorrenza degli importi suddetti, gli accordi e le prassi, eventualmente esistenti a livello della singola impresa, che regolamentino la materia disciplinata nel presente articolo.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti confermano che la "reperibilità notturna feriale" è quella richiesta, dal lunedì al venerdì compresi, nel periodo individuato fra il momento finale della giornata lavorativa e quello di inizio dell'orario ordinario di lavoro nel giorno immediatamente successivo.

E', comunque, riconosciuta l'indennità feriale anche per la reperibilità richiesta dal termine della giornata lavorativa del venerdì e sino alle 08:00 del sabato seguente.

INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA

A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'indennità per i lavori eseguiti in alta montagna è stabilita come segue:

- per lavori eseguiti ad un'altitudine compresa tra mt. 1300 a mt. 1600: 12,50%;
- per lavori eseguiti ad un'altitudine superiore a mt. 1600: 17,50%.

Per gli operai, l'indennità è calcolata sugli elementi di cui all'art. 24, punto 3) del CCNL 19 aprile 2010 come modificato, da ultimo, dal Verbale di rinnovo del 3 marzo 2022. Per gli impiegati, l'indennità è calcolata sugli elementi di cui ai numeri 1,2,3,4,5,6 e 8 dell'art. 44 del medesimo CCNL.

ENTI BILATERALI

ASSISTENZE CASSA EDILE

Le Parti, nel ribadire con forza la centralità del principio mutualistico che, fin dalla fondazione delle Casse Edili, regge il sistema edile, confermano la necessità degli opportuni adeguamenti al fine di una sua salvaguardia nel lungo periodo, individuate dal CCPL 24 febbraio 2017.

Pertanto, nel condiviso principio di garanzia nell'erogazione delle assistenze alla luce delle disponibilità economiche consuntive generatesi nell'esercizio di richiesta dell'assistenza, le Parti del presente CCPL confermano il contenuto del paragrafo "A) Gestione economica delle assistenze a favore dei lavoratori", di cui alla sezione "Assistenze Cassa Edile" del CCPL 24 febbraio 2017, da intendersi qui integralmente ritrascritte.

ASSISTENZA "ATTIVITÀ ESTIVE"

Le Parti, preso atto che il bilancio preconsuntivo di Cassa edile di Brescia ha evidenziato un avanzo di gestione nella parte riferita alle prestazioni a favore degli operai, hanno deciso di utilizzare una somma pari a 140.000 € a finanziamento di un'assistenza sperimentale, a valere sull'esercizio in corso, salvo verifiche da effettuarsi in itinere.

Pertanto, in sostituzione della prestazione "Colonie Estive", che, stante l'assenza di richiesta, viene abolita con la presente intesa, viene istituita la prestazione "Attività Estive", che garantirà il rimborso dei costi

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

sostenuti dagli operai iscritti in Cassa Edile Brescia per l'iscrizione e la frequenza dei figli a carico, di età inferiore ad anni 18, alle attività ricreative e ludico-sportive che si svolgano nel periodo estivo compreso tra il termine delle lezioni e l'inizio delle lezioni del successivo anno scolastico.

Il rimborso vedrà un massimale pari a 140,00 € per ciascun figlio.

Per accedere alla prestazione, l'interessato dovrà aver maturato 1.620 ore nell'anno o, almeno, 810 ore nel semestre precedente l'inizio dell'attività cui si riferisce il rimborso.

Le Parti monitoreranno l'andamento dell'assistenza nel corso degli incontri che verranno fissati per procedere alla ricognizione delle assistenze e delle prestazioni attualmente erogate da CAPE, secondo quanto previsto al punto 1) della sezione "Commissione Intersindacale" del presente Contratto Collettivo Provinciale.

ADEGUAMENTO DEL NUMERO DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE DEGLI ENTI

Stante l'impegno assunto dalle Parti per la creazione di organi sindacali negli Enti bilaterali caratterizzati da unitarietà sia nella quantità dei suoi componenti che nell'identificazione dei medesimi, le Parti, in attuazione di tale impegno, definiscono che, in occasione del prossimo rinnovo previsto per marzo 2024 dei Collegi sindacali di CAPE e di ESEB, il numero dei relativi componenti verrà uniformato a 5.

A decorrere, poi, dal mandato che inizierà nel 2027, il numero dei componenti di ciascun Collegio sindacale sarà pari a 3, designati rispettivamente: uno dal Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia – ANCE Brescia, uno dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori della Provincia di Brescia, in accordo tra loro, e il terzo, che presiede il Collegio, di comune accordo.

Resta inteso che il Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia – ANCE Brescia, al momento delle proprie designazioni, nominerà le stesse persone, nella quota ad esso spettante, sia in CAPE che in ESEB. Identica modalità di designazione sarà seguita da parte sindacale, in modo da raggiungere l'obiettivo di unitarietà sopra riferito.

Di conseguenza, alla luce di quanto qui convenuto, le Parti danno mandato agli Enti affinché provvedano, se del caso, alle opportune e necessarie modifiche statutarie e ai conseguenti passaggi formali.

NORMA SULLE RISERVE

Le Parti, vista la previsione di cui all'Allegato 8 del Verbale di Accordo del 3 marzo 2022 per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini, definiscono che l'utilizzo di eventuali riserve, calcolate secondo il meccanismo esplicitato nel suddetto Allegato, sarà definito in apposito incontro fra il Collegio dei Costruttori Edili di Brescia e Provincia – ANCE Brescia e le Segreterie delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCPL, da tenersi tassativamente entro il 30 aprile immediatamente successivo alla chiusura del bilancio consuntivo di esercizio.

Tale incontro si svolgerà nella comune volontà delle Parti di una gestione condivisa delle entrate dell'ente, come disciplinate dal CCNL.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Contesto normativo

Nel corso degli incontri tenutisi per la fase di trattativa finalizzata al rinnovo del presente CCPL, le Parti hanno ripercorso la situazione locale inerente alla disciplina dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) alla luce del contenuto dei testi dei precedenti Contratti provinciali e hanno condiviso l'istituzione, dall'anno 2022, di un premio variabile che tenga conto dell'andamento congiunturale del settore in riferimento ai risultati conseguiti in termini di produttività, di qualità e di competitività.

Di conseguenza, con la presente intesa, le Parti intendono confermare l'istituto dell'EVR alle condizioni di seguito meglio definite, valevoli nel medesimo ambito territoriale di applicazione del presente CCPL.

Disciplina dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR)

Alla luce di quanto sopra, le Parti sociali dell'Edilizia bresciana definiscono, con la presente intesa, l'istituzione dell'Elemento Variabile della Retribuzione. Le modalità di determinazione e di calcolo dell'EVR disciplinate dal presente accordo decorrono dal 1° gennaio 2022.

Resta inteso che ogni riferimento temporale contenuto nella presente disciplina viene individuato nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre), vista la coerenza dello stesso rispetto al periodo d'imposta.

Misura dell'EVR

Per l'intero periodo di validità sopra riportato, viene definito nella misura del 4% dei minimi in vigore al 1° settembre 2020 l'importo massimo dell'Elemento Variabile della Retribuzione.

L'Elemento Variabile della Retribuzione non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto collettivo nazionale, e/o da norme di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Individuazione dei parametri e relative incidenze ponderali

La determinazione degli importi dovuti a titolo di EVR sarà correlata e connessa all'andamento del settore nella provincia di Brescia e, in particolare, ai risultati valutati sulla base del positivo andamento dei quattro parametri individuati quali indicatori del suddetto andamento, secondo le specifiche incidenze ponderali in termini percentuali di seguito indicate:

- 1) Numero dei lavoratori iscritti alla Cassa Assistenziale Paritetica Edile di Brescia. Incidenza ponderale: 25%;
- 2) Monte salari denunciato alla medesima Cassa. Incidenza ponderale: 25%;
- 3) Ore denunciate alla CAPE, depurate dalle ore di Cassa Integrazione Guadagni. Incidenza ponderale: 25%;
- 4) Numero delle notifiche preliminari ricevute, nell'anno, per il tramite dell'applicativo GE.CA., avuto riguardo alla data di avvenuta denuncia, dalla Cassa Assistenziale Paritetica di Brescia. Incidenza ponderale: 25%.

Modalità della verifica annuale a livello provinciale

Poiché l'EVR ha le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità in funzione degli effettivi risultati conseguiti dal settore nel territorio, in uno specifico incontro, da tenersi entro il 10 febbraio di ogni anno, le Parti procederanno alla valutazione dell'andamento dei quattro parametri territoriali.

Durante l'incontro, le Parti procederanno al raffronto dei quattro parametri territoriali effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il raffronto slitterà di un anno.

Resta inteso che, allo scopo di correlare l'EVR all'effettivo andamento congiunturale del settore nel territorio, ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso, per ciascun parametro, quale "anno di riferimento", ossia quale ultimo anno del triennio, l'anno immediatamente precedente a quello in cui si effettua l'incontro.

Resta, di conseguenza, inteso che per "anno di erogazione" si deve intendere l'anno immediatamente successivo all'anno di riferimento, come sopra definito.

In vista di tale incontro, Cassa Edile dovrà inviare ai firmatari del presente Contratto, con almeno tre giorni di anticipo, i dati attestanti l'andamento di ciascun parametro nei trienni considerati.

Al termine dell'incontro, verrà sottoscritto un verbale di esame congiunto, attestante le risultanze del suddetto raffronto e contenente l'incarico a Cassa Edile perché informi le imprese iscritte dell'esito della verifica dei parametri.

Esito della verifica: andamento positivo di uno o più parametri

Qualora, nel corso dell'incontro di verifica, si accertasse l'andamento positivo di uno o più parametri, l'importo dell'EVR sarà determinato nella percentuale derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali di ciascun parametro positivo, con applicazione della tabella di seguito riportata:

NUMERO DI PARAMETRI CON ANDAMENTO POSITIVO	PERCENTUALE EVR SPETTANTE
4	100%
3	75%
2	50%
1	25%

Esito della verifica: andamento pari o negativo di tutti i parametri

Qualora, nell'ambito dell'incontro, risultassero pari o negativi tutti i parametri, il verbale di esame congiunto attesterà la non corresponsione dell'EVR per l'anno di riferimento considerato.

Modalità della verifica annuale a livello aziendale

Determinato, a livello provinciale, l'importo dell'EVR, ogni impresa procederà, in ambito aziendale, alla verifica dei seguenti due parametri:

- numero di ore denunciate in Cassa Edile, al netto delle ore di Cassa Integrazione Guadagni;
- volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Le imprese, tenuto conto delle risultanze della verifica dei parametri in sede aziendale, provvederanno ad erogare, secondo le modalità più sotto definite, l'Elemento Variabile della Retribuzione:

- nella misura piena definita a livello provinciale, qualora entrambi i suddetti parametri aziendali risultassero positivi, rispetto al triennio immediatamente precedente;
- nella misura del 50% dell'importo fissato a livello provinciale, qualora uno dei suddetti parametri aziendali risultasse pari o negativo.

Qualora entrambi i suddetti parametri risultassero pari o negativi nel confronto triennale, l'impresa non sarà tenuta ad erogare l'EVR.

Per quanto riguarda il primo parametro, Cassa Edile Brescia procederà ad effettuare la verifica del numero di ore denunciate, da ogni singola impresa, nell'ultimo triennio aziendale confrontandolo con il precedente triennio, secondo le medesime modalità sopra esposte per il calcolo provinciale e procederà ad informare le

singole imprese dell'esito della verifica. Se tale parametro risultasse positivo, l'azienda dovrà erogare l'E.V.R. nella misura del 50% dell'importo dell'E.V.R. fissato a livello provinciale.

Per quanto riguarda il secondo parametro, ciascuna impresa procederà a confrontare il dato dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio, secondo le medesime modalità sopra esposte per il calcolo provinciale. Se tale parametro risultasse positivo, l'azienda dovrà erogare l'E.V.R. nella misura del 50% dell'importo dell'E.V.R. fissato a livello provinciale.

Qualora, invece, tale secondo parametro risultasse pari o negativo, l'impresa dovrà inviare, entro il 31 maggio dell'anno di possibile erogazione, un'autodichiarazione, redatta secondo lo schema che verrà definito dal Collegio Costruttori - ANCE Brescia e da Cassa Edile Brescia, dandone comunicazione alla RSA o RSU, ove costituite.

Tale invio sarà da effettuarsi via PEC, utilizzando la casella di posta elettronica certificata partisocialiediliziabresciana@legalmail.it.

ANCE Brescia informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto e, se da queste richiesto, entro 15 giorni dal ricevimento di tale comunicazione, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base delle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, nonché della documentazione della Cassa Edile afferente alle ore denunciate.

Per le imprese socie di ANCE, la verifica avverrà con la presenza, anche da remoto, di un funzionario di ANCE Brescia.

L'omesso adempimento degli anzidetti obblighi di comunicazione o il rifiuto di attivare il confronto con le Organizzazioni sindacali richiedenti comporta l'obbligo di erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale.

In caso di attivazione della procedura sopra descritta da parte dell'impresa interessata, cui non facesse seguito la richiesta di incontro da parte sindacale, ovvero, in alternativa, nell'ipotesi di accertata ricorrenza dei presupposti per la riduzione dell'importo, l'impresa sarà legittimata a corrispondere ai lavoratori l'EVR in misura ridotta.

Imprese con soli impiegati

Ferma restando, anche per le imprese aventi alle proprie dipendenze solo impiegati, l'applicazione della disciplina prevista, in materia di EVR, dal presente accordo, viene convenuto che, per le stesse, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

Imprese di nuova costituzione e imprese operanti in provincia di Brescia ma provenienti da fuori Provincia

Viene confermato che le imprese costituite nell'anno di riferimento dell'EVR dovranno erogare l'EVR stesso nella misura fissata a livello territoriale, con applicazione dei requisiti e dei presupposti sopra definiti.

Sia per le imprese di nuova costituzione che per quelle provenienti da fuori Provincia, la valutazione dei parametri aziendali sarà effettuata, fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, anno su anno o biennio su biennio: per il resto, l'EVR sarà erogato secondo la disciplina prevista dal presente contratto.

Resta fermo che l'erogazione dell'EVR deve effettuarsi con riferimento al contratto integrativo applicato al lavoratore, indipendentemente dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa.

Determinazione dell'EVR e modalità di erogazione

Ruolo di Cassa Edile a supporto delle imprese

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Al fine di agevolare gli adempimenti aziendali connessi ai calcoli necessari per determinare l'EVR, stante la coincidenza di uno dei parametri territoriali con uno di quelli aziendali e la disponibilità dello stesso da parte di Cassa Edile, la stessa, non appena pervenute le denunce delle ore relative al mese di dicembre dell'ultimo anno del triennio di riferimento, trasmetterà ad ogni singola impresa un riepilogo, suddiviso per ciascun lavoratore, delle ore denunciate nel corso di tale ultimo anno, relativamente ai dipendenti che sono stati in forza nell'impresa, come risultante dalla Banca dati nazionale ai fini APE.

Modalità di erogazione - Operai

Per determinare l'EVR spettante al singolo operaio, Cassa edile procederà riproporzionando l'importo teorico dell'EVR calcolato su 173 ore previsto per i diversi livelli di inquadramento, in base alle ore denunciate, nell'anno di riferimento, per l'operaio stesso.

Nel caso di modifica dell'inquadramento dell'operaio nel corso dell'ultimo anno del triennio di riferimento o nel corso dell'anno di erogazione, sarà dovuto l'importo dell'Elemento Variabile afferente all'inquadramento contrattuale del lavoratore al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Una volta verificata, ad opera delle Parti sociali territoriali, la spettanza dell'EVR sulla base dei risultati incrementali di uno o più dei quattro parametri sopra definiti e confermato, a livello di singola impresa, alla luce delle risultanze prodotte dalla Cassa Edile, l'andamento positivo del parametro aziendale relativo al numero di ore denunciate, l'impresa inizierà ad accantonare il 50% dell'EVR determinato a livello territoriale, riparametrato in base alle ore denunciate per il singolo lavoratore, secondo le modalità di seguito definite e comunicate da Cassa Edile anno per anno ad ogni singola impresa iscritta, anche con riguardo ai lavoratori cessati.

In particolare, l'accantonamento avverrà a decorrere dalla retribuzione di competenza del mese di marzo e fino al mese di maggio dell'anno di erogazione, aggiungendo alle retribuzioni indicate una percentuale pari al 16,66% dell'importo lordo dell'EVR spettante al singolo lavoratore, sulla base di quanto comunicato da Cassa Edile.

Qualora venga verificato l'andamento positivo del secondo parametro aziendale, l'impresa procederà con l'accantonamento di cui sopra, unitamente alle retribuzioni dei mesi di luglio, agosto e settembre dell'anno di erogazione.

CAPE provvederà alla corresponsione ai singoli interessati di quanto accantonato dalle imprese a titolo di EVR secondo le modalità e le tempistiche in uso per il pagamento delle Ferie e della Gratifica Natalizia.

Resta inteso che le dovute trattenute contributive e fiscali rimangono a carico del datore di lavoro nella sua qualità di sostituto d'imposta.

Viene espressamente convenuto e confermato che la Cassa Edile sarà tenuta ad erogare l'EVR soltanto a seguito del versamento, da parte dell'impresa, alla Cassa stessa delle somme nette dovute al lavoratore a titolo di EVR: di conseguenza, la Cassa non sarà tenuta, per esplicita volontà delle Parti, ad effettuare il pagamento per i suddetti titoli in mancanza del relativo versamento da parte dell'impresa.

Modalità di erogazione - Impiegati

In attesa della definizione, da parte della Commissione intersindacale, delle modalità di accantonamento presso la Cassa Edile di Brescia dell'EVR da riconoscere agli impiegati, tale Elemento Variabile della Retribuzione verrà riconosciuto direttamente dall'impresa agli impiegati in forza presso la stessa nel corso dell'"anno di riferimento" ossia dell'ultimo anno del secondo triennio.

L'importo complessivo dovuto a titolo di EVR al singolo impiegato è ottenuto moltiplicando le quote mensili dell'EVR, determinate tenendo conto della verifica in sede provinciale e in sede aziendale, con le modalità

sopra definite, per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato presso l'impresa nell'ultimo anno del triennio di riferimento, per un massimo di 12 mesi.

Agli impiegati assunti nel corso dell'ultimo anno del triennio di riferimento spetteranno tante quote dell'EVR quanti sono i mesi di anzianità aziendale, intendendo come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per gli impiegati cessati nel corso dell'anno di riferimento dell'EVR, questo sarà riconosciuto, con applicazione delle stesse modalità di calcolo sopra riportate, laddove l'interessato abbia lavorato, nell'anno di cui trattasi, per un periodo di almeno quattro mesi, anche non consecutivi, con il medesimo datore di lavoro, tenuto, di conseguenza, alla corresponsione dell'EVR.

Nel caso di modifica dell'inquadramento dell'impiegato nel corso dell'ultimo anno del triennio di riferimento o nel corso dell'anno di erogazione dell'EVR, sarà dovuto l'importo dell'Elemento Variabile afferente all'inquadramento contrattuale del lavoratore al 31 dicembre dell'"anno di riferimento".

Una volta verificato l'andamento positivo del parametro aziendale relativo al numero di ore denunciate, ovvero, nel caso di impresa con alle dipendenze solo impiegati, alle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro, l'impresa verserà il 50% dell'EVR spettante al lavoratore in tre rate di pari importo unitamente alla retribuzione dei mesi marzo, aprile e maggio dell'anno di erogazione.

Qualora venga verificato l'andamento positivo del secondo parametro aziendale, l'impresa procederà a versare il 50% dell'EVR in tre rate di pari importo, unitamente alle retribuzioni dei mesi di luglio, agosto e settembre dell'anno di erogazione.

Nel caso di cessazione dell'impiegato nel corso dell'anno di erogazione, l'impresa procederà a versare l'importo totale residuo in un'unica soluzione, unitamente alle spettanze di fine rapporto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti, infine, si danno atto che l'elemento qui definito è coerente con la ratio e il contenuto della normativa in tema di tassazione agevolata in quanto erogazione correlata ad incrementi di parametri aziendali attestanti il positivo andamento del settore e della singola impresa.

In considerazione della definizione, con il presente accordo, della disciplina dell'EVR, viene meno, come previsto nel CCPL 24 febbraio 2017, l'istituto del Premio Cantiere.

PREMIO DI RISULTATO

Premesse

Nel Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro sottoscritto il 24 febbraio 2017, le Parti hanno previsto la possibilità, per le imprese, di istituire voci premiali, a livello aziendale, assistite dal trattamento fiscale agevolato della cd. "detassazione".

Scaduto tale Contratto il 28 febbraio 2020, le Parti, anche alla luce dell'andamento del settore, ritengono opportuno introdurre nuovamente la suddetta possibilità, da un lato, per stimolare il perseguimento, da parte delle imprese, di obiettivi di miglioramento dei propri parametri aziendali e, dall'altro, per consentire alle stesse di distribuire ai lavoratori retribuzioni premianti, aggiuntive rispetto a quelle previste dalla contrattazione nazionale, assistite dai benefici fiscali connessi alla cd. "detassazione";

Ambito di applicazione del presente accordo



I datori, che applicano, nella gestione dei relativi rapporti di lavoro, quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini, possono utilizzare, in virtù del presente accordo, la normativa vigente in materia di detassazione, con i limiti e le modalità applicative previste dalla stessa e, in particolare, dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016, ai premi di ammontare variabile, la cui istituzione e la relativa corresponsione siano successive alla firma del presente accordo e risultino connesse ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili.

Modalità di istituzione del premio a livello aziendale

L'impresa interessata all'applicazione del particolare trattamento fiscale deve comunicare per iscritto, mediante il format di cui all'Allegato 4 del presente CCPL, ai lavoratori l'istituzione del premio, prima dell'inizio del periodo di misurazione del parametro o dei parametri, specificando:

- gli indici di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione prescelti;
- il periodo iniziale e quello finale presi a base della misurazione degli indici di cui all'alinea precedente;
- l'obiettivo o gli obiettivi predefiniti al cui raggiungimento sia correlata l'erogazione del premio;
- l'indicazione del valore annuo lordo pro-capite del premio, nel suo importo massimo o nei valori graduati in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi;
- le modalità e i tempi di corresponsione del premio, in caso di raggiungimento, anche parziale, dell'obiettivo o degli obiettivi;
- le modalità dell'eventuale riproporzionamento dell'importo pro-capite del premio, ferma restando la sua connessione a indici aziendali, alla luce di parametri individuali;
- l'indicazione circa la possibilità che il premio possa essere erogato, con scelta spettante al singolo percipiente, tramite prestazioni di welfare aziendale, secondo le specifiche condizioni previste dalla vigente normativa.

Al termine del periodo di riferimento della misurazione, l'impresa deve comunicare ai lavoratori l'avvenuto raggiungimento o il mancato raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi predefiniti, confermando a misura, le modalità e i tempi di corresponsione del premio.

L'impresa che decida di erogare premi cui applicare il particolare trattamento fiscale è tenuta a inviare copia sia della dichiarazione preventiva che di quella confermativa dell'erogazione e della misura del premio alle Parti Sociali dell'Edilizia della provincia di Brescia, mediante una PEC all'indirizzo e-mail partisocialiediliziabrescia@legalmail.it, istituita presso ANCE Brescia. Resta inteso che quest'ultima inoltrerà, tempestivamente, copia della comunicazione ricevuta via e-mail ai Segretari delle Organizzazioni sindacali stipulanti la presente intesa.

Anteriormente alla corresponsione del premio, l'impresa, per poter procedere all'applicazione del particolare trattamento fiscale, deve comunicare alle Parti sociali dell'Edilizia della Provincia di Brescia, al medesimo indirizzo PEC sopra riportato, tale corresponsione e la conseguente applicazione del particolare trattamento fiscale.

Indici per la misurazione degli incrementi

Ai fini dell'identificazione dei predetti incrementi, come richiesti dalla specifica normativa fiscale, le Parti firmatarie individuano i seguenti parametri:

- Aumento del fatturato in valore assoluto o in rapporto al numero di dipendenti;
- Accrescimento dell'utile o del Margine Operativo Lordo in valore assoluto o in rapporto al numero di dipendenti;
- Aumento del numero di clienti attivi o di commesse ricevute su base annua;
- Innalzamento dell'importo medio del valore della singola commessa;
- Incremento del volume di affari IVA;

- Aumento della percentuale di rispetto dei tempi di completamento dei lavori assegnati dai clienti;
- Diminuzione dell'assenteismo, riferito alle assenze per malattia e a permessi o aspettative non contemplati dalla contrattazione collettiva.

L'incremento del parametro o dei parametri prescelti dall'impresa può essere indifferentemente misurato in termini assoluti o in percentuale.

Qualsiasi siano i termini adottati dall'impresa per la misurazione, quest'ultima deve risultare da documentazione contabile o da altra documentazione aziendale che l'impresa deve conservare ed esibire in caso di future verifiche ad opera delle autorità competenti.

Ai fini dell'applicazione della detassazione, l'impresa interessata individua uno o più parametri fra quelli sopra riportati, eventualmente in concorrenza fra loro, e applica il particolare trattamento fiscale, nei limiti e alle condizioni previste dalla vigente normativa, alle somme erogate a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento del parametro o dei parametri prescelti.

Tale miglioramento deve essere registrato, nel periodo di riferimento del premio, della durata di 12 mesi, avuto riguardo al risultato del parametro o dei parametri rispetto a periodi precedenti, purché di uguale durata, ovvero rispetto a una media calcolata alla luce dell'andamento dei medesimi parametri in più periodi precedenti ovvero, infine, rispetto agli obiettivi fissati dall'impresa per il periodo di riferimento del premio.

DEPOSITO DEL PRESENTE ACCORDO

Stante il contenuto delle clausole del presente accordo, il Collegio Costruttori ANCE Brescia provvederà al deposito dello stesso secondo quanto previsto dall'art. 14 del Decreto legislativo n. 151/2015, unitamente alla dichiarazione di conformità del medesimo al contenuto del Decreto Ministeriale 25 marzo 2016.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Provinciale entrerà in vigore, per tutto il territorio della Provincia di Brescia, il 1° gennaio 2023 e avrà validità fino a tutto il 31 gennaio 2024, salve eventuali diverse scadenze espressamente indicate nei singoli istituti.

Le Parti, da ultimo, confermano che nelle more del futuro rinnovo dell'accordo integrativo aziendale continuerà ad avere applicazione il presente accordo

Letto, confermato e sottoscritto.

ANCE BRESCIA

ONE

Rubi

FENEAL-UIL

FILCA-CISL

FILIEA-CGIL

Biondi Donato

Com...

Fiorenzo M

Gatti Carlo

...

ACCORDO DI COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE PARITETICA TERRITORIALE DEL SETTORE EDILE PER LA CONDIVISIONE DEI PIANI FORMATIVI NELLA PROVINCIA DI BRESCIA

Brescia, 30 novembre 2022

TRA

il COLLEGIO COSTRUTTORI EDILI – ANCE BRESCIA, rappresentato dal VicePresidente con delega ai Rapporti Sindacali, Ingegnere Fabio Rizzinelli, affiancato dal Geometra Corrado Gatti

E

la FeNEAL- UIL, in persona del Segretario, Signor Raffaele Merigo

la FILCA-CISL, in persona della Segretaria, Signora Sara Piazza

le FILLEA-CGIL competenti per la Provincia di Brescia, in persona dei rispettivi Segretari, Signor Ibrahima Niane e Signor Donato Bianchi,

premesse che:

- in data 3 marzo 2022 è stato sottoscritto tra ANCE e le Segreterie Nazionali di FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle Imprese edili ed affini;

- in tale rinnovo, è stata data grande attenzione alla formazione nel settore edile, come strumento sia per l'incremento della sicurezza nei cantieri e nei luoghi di lavoro nonché per il miglioramento della qualità organizzativa e produttiva per le imprese;

- a livello territoriale, nell'ambito degli incontri per la trattativa del rinnovo del CCPL, le Parti hanno condiviso, in linea con quanto definito dalla contrattazione nazionale, di mettere a disposizione delle imprese e dei lavoratori quanti più strumenti possibili per la realizzazione di percorsi formativi aziendali, anche in collaborazione operativa con ESEB;

- in tale contesto, è stata condivisa la valutazione circa l'importanza strategica, per il settore, della formazione quale strumento utile non solo alla valorizzazione professionale delle maestranze ma anche alla crescita e allo sviluppo delle imprese, anche in termini di ricadute sociali per la collettività;

- alla luce delle riflessioni svolte, sopra sinteticamente riportate, e dei principi in esse contenute, condivisi fra le Parti, queste ultime hanno ritenuto opportuno valutare la costituzione, nel sistema dell'edilizia bresciana, della Commissione Paritetica Territoriale della Provincia di Brescia nel Settore Edile, per la condivisione:

- di progetti di formazione predisposti per la richiesta di finanziamenti pubblici dalle imprese edili iscritte alla Cassa Assistenziale Paritetica Edile di Brescia e che applicano il presente CCPL, per i quali sia previsto l'accordo tra le Parti sociali sia come requisito di ammissibilità, sia come elemento accessorio di valutazione;
- di piani formativi aziendali conto formazione e progetti settoriali/territoriali per l'accesso ai finanziamenti di Fondimpresa.

tutto ciò premesso, si conviene e stipula quanto segue.

Costituzione della Commissione Paritetica Territoriale per la Provincia di Brescia nel Settore Edile: composizione e finalità

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

A decorrere dal 1° gennaio 2023 viene costituita la Commissione Paritetica Territoriale della Provincia di Brescia nel Settore Edile, formata da 6 componenti, di cui 3 nominati da ANCE Brescia e 3 dalle Segreterie provinciali di FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL.

Le riunioni della Commissione saranno valide se svolte alla presenza di almeno quattro componenti, di cui almeno due di espressione datoriale e due di espressione sindacale.

Al fine di procedere all'espletamento del compito, alle riunioni della Commissione parteciperà almeno un funzionario dell'Ente Sistema Edile Brescia, debitamente convocato dalla Segreteria, con la funzione di garantire il necessario supporto tecnico.

In fase di prima applicazione di quanto sopra, le Parti si impegnano a comunicare, mediante PEC, da inviarsi da parte di ciascuna Associazione istituttrice della Commissione alle altre entro il 16 giugno 2023, il nominativo dei propri componenti in seno alla stessa.

Destinatari delle attività della Commissione

Tale Commissione avrà il compito di esaminare ed esprimere il proprio parere sui piani formativi predisposti da imprese iscritte presso la Cassa Assistenziale Paritetica Edile di Brescia

1. per la richiesta di finanziamenti pubblici per i quali sia previsto l'accordo tra le Parti sociali sia come requisito di ammissibilità, sia come elemento accessorio di valutazione;
2. per la richiesta di finanziamenti a valere sul fondo interprofessionale Fondimpresa di piani formativi aziendali conto formazione e progetti settoriali/territoriali.

La Commissione opererà in particolare per esprimere il proprio parere sui piani presentati da imprese prive di R.S.U. o di R.S.A. a livello aziendale.

Per quanto riguarda, invece, le imprese in cui opera la R.S.U. o, se del caso, la R.S.A., la Commissione interverrà con il previsto parere solo su richiesta scritta, firmata congiuntamente, da parte della singola azienda e della relativa R.S.U. o R.S.A..

Modalità di svolgimento delle riunioni

Nella fase di istruttoria finalizzata alla formulazione del parere, la Commissione dovrà valutare:

- l'individuazione degli obiettivi e delle finalità dell'intervento prospettato;
- l'articolazione del relativo percorso;
- la descrizione delle competenze da sviluppare e/o delle professionalità cui è dedicato l'intervento, con indicazione delle aree e dei ruoli professionali che si intendono coinvolgere, tenuto conto dell'obiettivo prefissato.

Per quanto riguarda i piani di cui al punto 2 resta inteso che saranno valutati anche gli ulteriori requisiti che Fondimpresa dovesse stabilire durante la vigenza del presente accordo.

Modalità di presentazione dei piani e rilascio del conseguente parere

Le imprese interessate a presentare piani formativi per la necessaria condivisione da parte della Commissione dovranno inviare la relativa documentazione esclusivamente in modalità telematica all'indirizzo di posta elettronica certificata che verrà aperta per tale finalità.

La Commissione dovrà esaminare i piani presentati entro 15 giorni dalla ricezione della documentazione di cui sopra.

Sarà onere della Segreteria della Commissione inviare tempestivamente, non appena ricevuti, i piani ai componenti la Commissione e ad ESEB per il necessario supporto tecnico.

Entro il suddetto termine di 15 giorni, la Commissione dovrà formalizzare il prescritto parere con atto inviato via PEC all'impresa richiedente.

Resta fin d'ora inteso che esaurito il termine dei 20 giorni, la mancata formalizzazione del parere equivale all'approvazione del piano presentato.

Sede della Commissione ed attività di Segreteria della stessa

La sede delle riunioni è fissata presso gli uffici di ANCE Brescia, siti in Brescia, via U. Foscolo 6.

Le attività di Segreteria, garantite da ANCE Brescia, saranno conseguentemente a carico della medesima.

Norma di rinvio

Le modalità di funzionamento della Commissione, che viene costituita con il presente accordo, potranno essere modificate, in occasione di mutamenti della normativa nazionale o di nuove indicazioni di Fondimpresa: tutte le modifiche dovranno comunque essere concordate in forma scritta.

Decorrenza e durata dell'accordo

Il presente accordo ha validità di un anno, decorrente dalla data di sottoscrizione. Esso sarà, comunque, tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdetto da una delle Parti mediante comunicazione inviata via PEC alle altre firmatarie, da inviarsi almeno 60 giorni rispetto alla scadenza annuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANCE BRESCIA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FENEA-UIP

FILCA-CISL

FILLEA-CGIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DISTANZE CHILOMETRICHE DEI COMUNI DELLA PROVINCIA DAL COMUNE CAPOLUOGO

LOCALITA'	Km	LOCALITA'	Km
Acquafredda	33	Caino	14
Adro	25	Calcinato	19
Agnosine	26	Calvagese R. -Carzago	22
Alfianello	35	Calvisano	25
Anfo	49	Capo di Ponte	80
Angolo Terme (Anfurro Mazzanico-Terzano)	60	Capovalle	53
		Capriano D.C.	12
Artogne	52	Capriolo	29
Azzano Mella	14	Carpenedolo	26
Bagnolo Mella	13	Castegnato	9
Bagolino	62	Castelcovati	24
Barbariga (Frontignano)	20	Castelmella	8
Barghe	33	Castenedolo	9
Bassano Bresciano	27	Casto (Alone-Comero)	42
Bedizzole	17	Castrezzato	20
Berlingo	17	Cazzago S.M. (Calino - Bornato)	17
Berzo Demo	90		
Berzo Inferiore	65	Cedegolo	85
Bienno	68	Cellatica	7
Bione	31	Cerveno	77
Borgo S.G. (Padernello- Farfengo-Acqualunga)	33	Ceto	76
		Cevo	94
Borgosatollo	7	Chiari	25
Borno	77	Cigole	30
Botticino(Mattina-Sera)	10	Cimbergo	82
Bovegno	34	Cividate Camuno	67
Bovezzo	7	Coccaglio	20
Brandico	19	Collebeato	6
Braone	75	Collio	40
Breno	70	Cologne	23
Brescia (Caionvico- S.Eufemia)		Comezzano Cizzago (Cizzago)	24
Brione	17	Concesio (S. Vigilio)	8

[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Corte F. (Borgonato - Timoline- Nigoline - Colombaro)	24	Lozio	82
		Lumezzane (S. Apollonio - S. Sebastiano - Pieve)	20
Corteno G. (Santicolo)	108	Maclodio	16
Corzano	21	Magasa	81
Darfo B.T. (Erbanno- Gorzone)	54	Mairano	17
		Malegno	65
Dello (Corticelle- Quinzanello)	18	Malonno	91
Desenzano D.G.- Rivoltella)	290	Manerba D.G.	35
Edolo (Cortenedolo-Mù)	102	Manerbio	22
Erbusco	22	Marcheno (Brozzo)	22
Esine	65	Marmentino	32
Fiesse	38	Marone (Vello)	35
Flero	7	Mazzano (Ciliverghe)	11
Gambara	34	Milzano	34
Gardone Riviera	34	Moniga D.G.	33
Gardone V.T. (Inzino-Magno)	18	Monno	105
Gargnano	46	Monte I. (Peschiera - Siviano)	30
Gavardo (Sopraponte Soprazocco)	21	Monticelli B.	42
		Montichiari	20
Ghedi	18	Montirone	12
Gianico	54	Mura	45
Gottolengo	30	Muscoline-Castrezzone	25
Gussago	9	Nave	9
Idro	46	Niardo	74
Incudine	107	Nuvolento	15
Irma	36	Nuvolera	14
Iseo (Clusane-Pinzone)	23	Odolo	27
Isorella	29	Offlaga (Cignano- Faverzano)	22
Lavenone (Presegnò)	41	Ome	16
Leno (Milzanella- Porzano)	20	Ono S. Pietro	78
		Orzinuovi (Barco)	30
Limone S.G.	64	Orzivecchi	25
Lodrino	30	Ospitaletto	12
Lograto	15	Ossimo	73
Lonato	23	Padenghe S. G.	29
Longhena	22	Paderno F.C.	13

Paisco Loveno (Lovenogr Grumello)	92	Roè Volciano	28
		Roncadelle	6
Paitone	30	Rovato	19
Palazzolo S.O.	30	Rudiano	30
Paratico	30	Sabbio Chiese	39
Paspardo	85	Sale Marasino	31
Passirano-Camignone	15	Salò (Campo Verde)	30
Pavone del Mella	29	San Felice D. Benaco	38
Pertica A.Belprato- Livemmo- Navono	58	(Portese)	
		S. Gervasio B.	30
Levrance-Ono Degno	43	S. Paolo	26
Pezzaze	34	San Zeno N.	6
Pian Camuno	52	Sarezzo	14
Pian Coglio	63	Saviore d. Adamello	99
Pisogne	45	Sellero	83
Polaveno	23	Seniga	39
Polpenazze D.G.	27	Serle	20
Pompiano (Gerolanuova)	23	Sirmione	38
Poncarale	10	Soiano D.L.	28
Ponte di Legno	120	Sonico	99
Ponteveco	32	Sulzano	28
Pontoglio	31	Tavernole S.M. (Cimmo- Pezzorro)	29
Pozzolengo	40		
Pralboino	32	Temù (Pontagna - Villa d'Allegno)	115
Preseglie	30		
Prestine	68	Tignale	55
Prevalle (Goglion Sopra - Goglion Sotto)	17	Torbole Casaglia	9
		Toscolano (Maderno)	39
Provaglio D'I. (Provezze)	20	Travagliato	12
Provaglio V.Sabbia (Provaglio Sopra- Provaglio Sotto)	35	Tremosine	74
		Trenzano (Cossirano)	19
Puegnago D.G. (Raffa)	33	Treviso Bresciano	48
Quinzano D'O.	31	Urago D'O.	31
Remedello	35	Vallio Terme	28
Rezzato	8	Valvestino	69
Roccafranca-Ludriano	30	Verolanuova (Padignano)	30
Rodengo Saiano	13	Verolavecchia	34

Vestone (Nozza)	36	Vione	113
Veza D'O.	109	Visano	30
Villa Carcina (Villa Cogozzo)	11	Vobarno (Degagna)	32
Villachiara	35	Zone	42
Villanuova S.C. (Prandaglio)	24		

Handwritten signature

Handwritten signatures and scribbles

PREMIO DI RISULTATO – MODELLO DI COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI NONCHÉ AD ANCE BRESCIA E ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Egregio Signor

Sede

e p.c.

Spett.li

Parti Sociali dell'Edilizia della provincia di
Brescia
c/o
Collegio Costruttori Edili
ANCE Brescia
via U. Foscolo, 6
25128 BRESCIA

pec: partisocialiediliziabrescia@legalmail.it

Visto il contenuto dell'Accordo sottoscritto il 26 aprile 2022 fra ANCE Brescia e le Organizzazioni sindacali territoriali per il settore edile nella Provincia di Brescia, il sottoscritto _____, nella sua qualità di legale rappresentante della _____ avente sede in _____ Via _____, comunica che intende erogare ai propri dipendenti un premio connesso ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, cui potrà essere applicato, entro i limiti di importo e alle condizioni previsti dalla normativa vigente, l'imposta sostitutiva del 10%, introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 e disciplinata nel dettaglio dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

Al riguardo, si precisa che saranno osservati i seguenti principi:

Sezione 1 - Indici di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione utilizzati (selezionare uno o più indici):

Indici	Selezione
--------	-----------

Incremento del fatturato in valore assoluto o in rapporto al n. di dipendenti	<input type="checkbox"/>
Aumento dell'utile o del MOL in valore assoluto o in rapporto al numero dei dipendenti	<input type="checkbox"/>
Incremento del numero dei clienti o delle commesse su base annua	<input type="checkbox"/>
Innalzamento dell'importo medio del valore della singola commessa	<input type="checkbox"/>
Incremento del volume di affari ai fini IVA	<input type="checkbox"/>
Aumento della percentuale di rispetto dei tempi di completamento dei lavori assegnati dai clienti	<input type="checkbox"/>
Diminuzione dell'assenteismo, riferito alle assenze per malattia e a permessi o aspettative non contemplati dalla contrattazione collettiva	<input type="checkbox"/>

Sezione 2 – Obiettivi prefissati:

- In relazione agli indici selezionati, il premio sarà corrisposto a fronte dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi di seguito dettagliatamente descritti:

- Il periodo iniziale di riferimento decorre dal _____ al _____
- Il periodo finale per il confronto ai fini della misurazione dell'incremento dell'indice (o degli indici) decorre dal _____ al _____
- La misurazione di ciascun indice selezionato e il grado di raggiungimento dell'obiettivo verranno attestati mediante _____ (indicare la documentazione utile al riguardo) che l'Impresa si impegna a conservare per 10 anni.

- Importo massimo teorico del premio di risultato: euro _____ lordi annui pro-capite.
- Nel calcolo del Premio si terrà conto anche degli incrementi parziali dell'indice o degli indici, con commisurato riproporzionamento del valore del premio, secondo la seguente progressione:

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

(graduare dettagliatamente gli obiettivi intermedi con indicazione della misura del premio correlato a ciascuno di essi)

- Il riproporzionamento individuale dell'importo del premio avverrà alla luce dei parametri di seguito riportati:

Sezione 3 - Modalità di corresponsione

- Entro la fine del mese di _____ dell'anno successivo a quello di riferimento, l'impresa informerà il personale dell'avvenuto raggiungimento, anche parziale, dell'obiettivo, mediante comunicazione scritta, inviata, per conoscenza, anche al Collegio Costruttori Edili ANCE Brescia.
- Tale comunicazione conterrà anche l'importo individuale del premio determinato alla luce sia del grado di raggiungimento dell'obiettivo sia dell'eventuale riproporzionamento individuale ottenuto applicando i parametri riportati nell'ultimo alinea della Sezione 2 della presente comunicazione.
- Il premio verrà erogato, unitamente alla retribuzione del mese di _____ dell'anno successivo a quello di riferimento, ai lavoratori in forza a quella data.
- Per i lavoratori part time, gli importi del premio saranno riproporzionati in considerazione dell'orario svolto.
- Ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia iniziato nel corso dell'anno di riferimento, l'importo del premio verrà riproporzionato in relazione ai mesi di lavoro prestato, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.
- Resta salva la possibilità individuale, per ciascun dipendente avente diritto al premio, di optare per un'erogazione dello stesso, in tutto o in parte, tramite prestazioni di welfare aziendale, alle specifiche condizioni previste dalla vigente normativa fiscale.

Data e luogo



L'IMPRESA



TABELLA IMPORTI TEORICI DELL'EVR ALLA LUCE DEL NUMERO DI PARAMETRI POSITIVI

OPERAI	Minimi orari al 1° settembre 2020	Importo orario EVR alla luce del numero dei parametri positivi*				
		Quattro	Tre	Due	Uno	Nessuno
IV livello	7,25	0,29	0,22	0,15	0,07	0
Specializzato	6,73	0,27	0,20	0,13	0,07	0
Qualificato	6,06	0,24	0,18	0,12	0,06	0
Comune	5,18	0,21	0,16	0,10	0,05	0

* da applicare a livello individuale con le modalità previste nel testo dell'accordo

IMPIEGATI	Minimi al 1° settembre 2020	Importo mensile EVR alla luce del numero dei parametri positivi**				
		Quattro	Tre	Due	Uno	Zero
1° cat. Super	1.790,71	71,63	53,72	35,81	17,91	0
1° cat.	1.611,63	64,47	48,35	32,23	16,12	0
2° cat.	1.343,02	53,72	40,29	26,86	13,43	0
Ass. tecnico	1.253,51	50,14	37,61	25,07	12,54	0
3° cat.	1.163,96	46,56	34,92	23,28	11,64	0
4° cat.	1.047,57	41,90	31,43	20,95	10,48	0
4° cat. primo imp.	895,36	35,81	26,86	17,91	8,95	0

** da applicare a livello individuale con le modalità previste nel testo dell'accordo

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the right side.

