

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

---

In data 19.12. 2018, presso la sede di Confindustria Macerata,

Tra

Confindustria Macerata, rappresentata dal Presidente della sezione Ance Macerata, Carlo Resparambia e da ulteriori due rappresentanti della categoria, nelle persone del Dott. Massimo Paci e dell'Arch. Enrico Crucianelli, assistiti dai seguenti funzionari di Confindustria Macerata: Dott. Gianni Niccolò, Dott. Umberto Pietroni, Dott.ssa Sabina Bianchi e Dott.ssa Elisabetta Cristallini

E

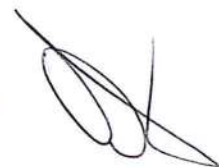
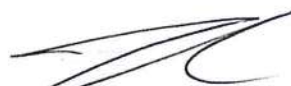
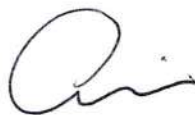
La Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini e del Legno – Fe.N.E.A.L. – Uil rappresentata dal Responsabile Territoriale Andrea Casini;

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

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

**VIENE STIPULATO**

Il presente Accordo integrativo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle Imprese Edili ed affini e delle Cooperative, sottoscritto in data 19.04.2010, rinnovato il 01.07.2014 ed il 18.07.2018, da valere nella Provincia di Macerata per le imprese



edili e affini che svolgono le lavorazioni indicate nel suddetto contratto nazionale e per i lavoratori da esse dipendenti.

### **Premessa**

A seguito della piattaforma presentata dalle Organizzazioni Sindacali di categoria Fillea Cgil, Filca Cisl e Feneal Uil, si sono susseguiti numerosi incontri nel corso dei quali le Parti firmatarie hanno affrontato i temi presentati nella piattaforma, analizzandoli con riferimento al contesto economico, occupazionale e sociale della Provincia di Macerata, in particolare a seguito degli eventi sismici del 2016 e con riferimento all'accordo di rinnovo del CCNL Edilizia Industria, avvenuto il 18.07.2018.

Il presente Accordo integrativo rappresenta pertanto un preciso segnale della volontà delle Parti Sociali di concorrere al necessario rilancio del settore delle costruzioni che ha subito una fase decennale di crisi, con un drastico calo degli investimenti pubblici e privati, livelli occupazionali dimezzati e con un ingente numero di imprese costrette alla chiusura o al ridimensionamento.

A tal fine, le Parti condividono l'esigenza di migliorare il trattamento economico dei lavoratori, contenendo al tempo stesso l'aumento del costo del lavoro, supportando le imprese con formule incentivanti per le nuove assunzioni e con un abbattimento dell'aliquota contributiva Cassa Edile, che ha subito un incremento derivante dal CCNL sopra richiamato.

Le Parti hanno altresì analizzato i fenomeni conseguenti al sisma 2016. Questo evento, che da un lato potrebbe contribuire al rilancio delle comunità, dell'economia, delle imprese di costruzioni e dei lavoratori ivi occupati, ha purtroppo fino ad ora offerto l'occasione di rilevare il fenomeno dell'ingresso nel mercato locale, di realtà aziendali inaffidabili e non rispettose del sistema normativo e contrattuale vigente, con un esodo dal contratto nazionale edile verso contratti più convenienti economicamente per le imprese, sia in termini salariali che soprattutto in termini di formazione e sicurezza.

Per tale motivo nel corso del 2017 sono stati sottoscritti accordi e protocolli, a cui il Commissario Straordinario ha risposto positivamente con le ordinanze 41 e 58, volti a richiedere l'introduzione del durc di congruità, con un controllo dell'incidenza della manodopera da parte delle Casse Edili del cratere.

Rispetto al percorso avviato, le Parti ribadiscono di voler perseverare nell'impegno, con il fine di tutelare la legalità, la regolarità e la leale concorrenza tra gli operatori economici operanti nella ricostruzione conseguente agli eventi sismici del 2016, anche mediante il coinvolgimento degli Organi Ispettivi del nostro territorio.

Le Parti manifestano, inoltre, la volontà di intraprendere un percorso di razionalizzazione e di accorpamento della Cassa Edile e del Cpt provinciali, in attuazione e con le modalità delineate dall'accordo di rinnovo del CCNL Edilizia Industria, avvenuto il 18.07.2018, al fine di armonizzare il ruolo della governance semplificandone i processi decisionali, efficientare il funzionamento degli enti, ottimizzare l'erogazione dei servizi e delle prestazioni ad imprese e lavoratori, realizzando un unico Ente più autorevole e rappresentativo rispetto agli interlocutori istituzionali del territorio.

\*\*\*\*\*

#### **Art. 1 Decorrenza e durata**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto provinciale decorre dal 01.01. 2019 ed avrà validità fino al al 31 dicembre 2021.

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

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

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

L'EVR, che non ha incidenza sui singoli istituti retributivi, compreso il TFR, viene fissato, per il triennio del presente accordo, nella misura del 4% dei minimi tabellari in vigore alla data del 1° luglio 2018.

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

1. numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile Macerata;
2. monte salari denunciati in Cassa Edile Macerata;
3. ore di lavoro denunciate in Cassa Edile Macerata;
4. numero dei permessi a costruire, come individuato a livello provinciale dai dati Istat.

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

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

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

2019: a riferimento il triennio 2016/2017/2018 con il triennio 2015/2016/2017;

2020: a riferimento il triennio 2017/2018/2019 con il triennio 2016/2017/2018;

2021: a riferimento il triennio 2018/2019/2020 con il triennio 2017/2018/2019.

La decorrenza dell'EVR è stabilita dal 1° luglio 2019.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- L'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile competente territorialmente, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;
- La suddetta Associazione informerà con sollecitudine le OO.SS territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

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

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

### **Art. 3 – Incentivo nuove assunzioni**

Valutata la disponibilità finanziaria della Cassa Edile di Macerata, ai datori di lavoro privato che, dal 1° gennaio 2019, assumono a tempo indeterminato o trasformano da tempo determinato a tempo indeterminato lavoratori

ultratrentacinquenni disoccupati da almeno 6 mesi e registrati al BLEN, è riconosciuto un incentivo Una Tantum pari ad €. 300,00, con un tetto massimo annuo di 30.000 €.

L'incentivo è subordinato al mantenimento in forza del lavoratore, per un periodo pari o superiore a 6 mesi, decorrente dalla data di assunzione o trasformazione del rapporto di lavoro.

In caso di rapporto part time l'incentivo sarà proporzionalmente ridotto.

Il contributo verrà corrisposto dalla Cassa Edile previa trasmissione di documentazione idonea ad attestare i requisiti di accesso all'incentivo.

Le Parti stabiliscono che la misura ha carattere sperimentale e la sua validità verrà verificata di anno in anno, secondo le disponibilità finanziarie della Cassa Edile di Macerata.

Le Parti si riservano di redigere un regolamento per definire le modalità di utilizzo di eventuali residui annuali dell'incentivo.

#### **Art. 4 - Abbattimento aliquota contributiva Cassa Edile**

Alle Imprese in possesso di un'anzianità contributiva superiore a 7 anni di iscrizione alla Cassa Edile di Macerata, con almeno mille ore mensili lavorate e denunciate dall'impresa alla Cassa Edile, in possesso di DURC regolare ed in regola con la formazione obbligatoria di cui al D. Lgs. 81/2008, verrà riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2019, un abbattimento dell'aliquota contributiva mensile Cassa Edile dello 0.50%.

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

Le Parti stabiliscono altresì che la misura ha carattere sperimentale e la sua validità verrà verificata di anno in anno, secondo le disponibilità finanziarie della Cassa Edile di Macerata.

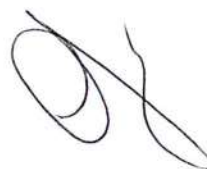
#### **Art. 5 Contributo RLST**

Le Parti concordano un aumento del contributo RLST dello 0,10% esclusivamente per le imprese che non hanno istituito l'RLS, a decorrere dal 01.04.2019.



## Art. 6- Indennità sostitutiva di mensa, trasferta, pasto

Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 6 dell'art. 21 del vigente CCNL di settore, **a decorrere dal 01.04.2019** all'operaio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere nel Comune di assunzione o fuori dal Comune di assunzione sarà corrisposta, purché svolga la propria attività per un periodo superiore a 4 ore, con presenza in cantiere anche dopo la pausa meridiana, **un'indennità sostitutiva di mensa**, secondo la tabella A, indipendentemente dalla qualifica e dalla categoria del singolo lavoratore.



Le Parti convengono che il trattamento di **trasferta**, riconosciuta **a decorrere dal 01.04.2019** secondo gli importi di cui alla tabella A, non trova applicazione nel caso in cui il cantiere, dove l'operaio è comandato a prestare la propria opera, sia ubicato nel Comune di residenza ovvero determini un avvicinamento al suo Comune di residenza, tale da non comportare un aumento del normale disagio correlato alla prestazione.

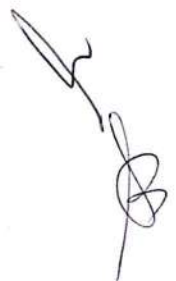


Il **pasto**, eventualmente riconosciuto, assorbe l'indennità sostitutiva di mensa.

Le predette diarie, comunque riconosciute, si intendono risarcitorie di ogni spesa connessa di viaggio ed al disagio conseguente alla trasferta.



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



**Tabella A**

	Periodo di riferimento	Indennità sostitutiva di mensa	trasferta	Totale (indennità + trasferta)
Lavori in comune	01/04/2019	6.50 €	-----	6.50 €
Lavori da 0 a 27 km	01/04/2019	6.50 €	6,00 €	12.50 €
Lavori oltre i 27 km	01/04/2019	6.50 €	11.00 €	17.50 €

## Art. 7 - Mensa



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

Ove non sia possibile l'attuazione di quanto sopra, l'operaio ha diritto al pasto o all'indennità sostitutiva di mensa, con gli importi definiti nella tabella di cui all'art. 7, purchè svolga la propria attività per un periodo superiore a 4 ore.

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

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

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

#### **Art. 8 – Indennità giornaliera di trasporto**

A decorrere dal 01/07/2019 viene prevista un'indennità denominata "indennità giornaliera di trasporto" pari a Euro 1,00 che verrà corrisposta esclusivamente ai lavoratori *per le giornate di effettiva presenza al lavoro*, comandati o autorizzati a raggiungere con i propri mezzi immatricolati il cantiere di lavoro di volta in volta assegnato.

#### **Art. 9 – Reperibilità**

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

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

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



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

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

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

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

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

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

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

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

*Qi*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

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

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

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

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

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

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

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

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

**Art. 10 - Indennità di eccezionale disagio per lavori eseguiti in galleria**

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

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

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

- ✓ da 1 a 3 km. ....18%
- ✓ da 3 a 4 Km .....20%
- ✓ da 4 a 5 Km. ....24%

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

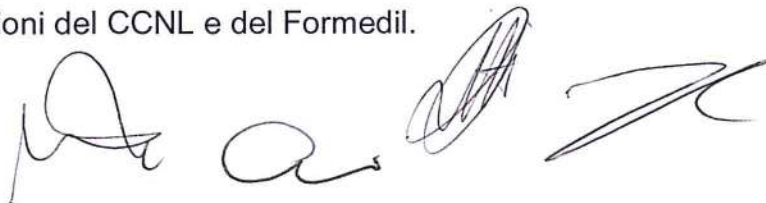
**Indennità per presenza di acqua in galleria: 12%**

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

**Art. 11 – Formazione Professionale**

Le sottoscritte parti, nel confermare la prioritaria importanza della materia della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, ribadiscono la centralità del momento formativo quale strumento idoneo a concorrere, fattivamente, al conseguimento di una adeguata e concreta cultura e coscienza antinfortunistica in grado di garantire apprezzabili e significativi risultati.

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



### **Art. 12 – Aggiornamento R.L.S.**

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

### **Art. 13 – Igiene ed ambiente di lavoro**

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

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

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

### **Art. 14 – Orario di lavoro**

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

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

### **Art. 15 – Ferie**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 01.07.2014, rinnovato in data 18 luglio 2018, le aziende concederanno agli operai due settimane consecutive di ferie nel periodo 1° luglio – 31 agosto; a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa il godimento della terza settimana verrà concordata direttamente tra impresa e singolo dipendente.

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

#### **Art. 16 – Indennità per lavori di alta montagna**

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

#### **Art. 17 – Indennità di turno**

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

Pertanto il lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati è pari al 10%;

#### **Art. 18 – Diritti sindacali**

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

#### **Art. 19 – Prestazioni contrattuali ed extracontrattuali Cassa Edile**

A decorrere dal 01.01.2019 l'aliquota contributiva dello 0,40%, a carico delle imprese e destinata al fondo prestazioni Cassa Edile, viene soppressa.

Le Parti concordano inoltre di modificare i Regolamenti delle prestazioni contrattuali ed extracontrattuali a favore delle imprese e dei lavoratori. In particolare si prevede che:

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

Le parti sociali introdurranno e regolamenteranno una prestazione a favore dei lavoratori iscritti in Cassa Edile a sostegno della nascita di un/a figlio/a sottoposta a verifica annuale.



**Art. 20 – Accorpamento Cassa Edile e Cpt (Ente Comitato Paritetico per la sicurezza e la formazione in edilizia) di Macerata**

Le parti manifestano la volontà di intraprendere un percorso di accorpamento e razionalizzazione della Cassa Edile e del Cpt provinciali, al fine di armonizzare il ruolo della governance semplificandone i processi decisionali, efficientare il funzionamento degli enti, ottimizzare l'erogazione dei servizi e delle prestazioni ad imprese e lavoratori, realizzando un unico Ente più autorevole e rappresentativo rispetto agli interlocutori istituzionali del territorio.

A tal fine le Parti convengono di sottoscrivere entro il mese di gennaio 2019 una richiesta congiunta da inoltrare alle Parti Sociali Nazionali di categoria, in attuazione e con le modalità previste dall'Allegato 2 dell'Accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto il 18.07.2018 per avviare tale percorso.

**Art. 21- Detassazione**

I datori di lavoro che applicano il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro, possono applicare la normativa vigente in materia di detassazione, con i limiti e le modalità applicative previste dalla stessa e, in particolare, dall'art. 1, commi 182-190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), dal D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, dall'art. 1, commi 160-162 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 del Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), ai premi di ammontare variabile, la cui corresponsione sia successiva alla firma del medesimo Contratto e sia connessa ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili.

**Art. 22 – Deposito**


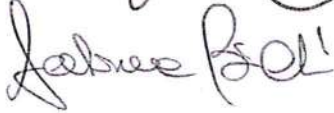

Ai fini dell'applicazione da parte delle imprese dell'imposta sostitutiva, ANCE Macerata provvederà al deposito di cui all'art. 14, del D. Lgs. n. 151/2015, richiamato dall'art. 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, entro 30 giorni



dichiarazione di conformità del medesimo Contratto alle disposizioni e al contenuto del suddetto Decreto Interministeriale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Macerata, 19 dicembre 2018

Carlo Resparambia	Presidente Ance Macerata	
Massimo Paci	componente Ance Macerata e Presidente Cassa Edile di Macerata	
Enrico Crucianelli	componente Ance Macerata e Presidente Cpt di Macerata	
Gianni Niccolò	Direttore Confindustria Macerata	
Umberto Pietroni	Funzionario Confindustria Macerata	
Sabina Bianchi	Segretario Ance Macerata	
Elisabetta Cristallini	Funzionario Confindustria Macerata	
Massimo De Luca	Segretario Fillea Cgil	
Jacopo Lasca	Segretario Filca Cisl	
Andrea Casini	Segretario Feneal Uil	

