

# **CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO**

**INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE**

**PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA EDILIZIA ED AFFINI**

**6 settembre 2022**



# VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

Il giorno 6 settembre 2022 a Teramo presso la sede dell'Associazione Costruttori Edili della Provincia di Teramo (Ance Teramo) in via Brigiotti 12,

tra

- l'Associazione Costruttori Edili della provincia di Teramo, rappresentata dal Presidente *Ezio Iervelli*, dal Vice Presidente *Eddy Rastelli*, dal Presidente della Cassa Edile e della Scuola Edile, *Pasqualino Marano*, assistiti dal Direttore *Marco Danilo Fabiocchi*

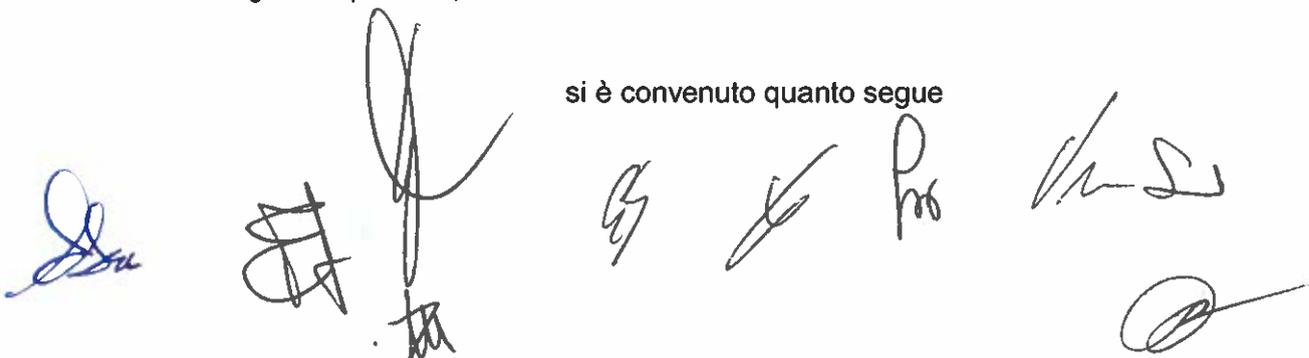
ed, in ordine alfabetico,

- la Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno (Feneal Uil – Adriatica Gran Sasso) aderente all'Unione Italiana del lavoro della provincia di Teramo, rappresentata dal Segretario provinciale *Luigi Di Donato* e dal Sig. *Valter Savini*;
- la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini (Filca Cisl), aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori della Provincia di Teramo, rappresentata dal Segretario provinciale *Giancarlo De Sanctis* e dal Sig. Giuseppe Scuteri;
- la Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industria Affini Estrattive (Fillea Cgil), aderente alla Confederazione Generale Italiana del lavoro, rappresentata dal Segretario provinciale *Corrado Peracchia* e dal Sig. *Fabrizio Sfrattoni*;

visti

- il CCNL 3 marzo 2022;
- il Contratto Integrativo provinciale di lavoro 29 ottobre 2015;
- le norme di legge vigenti in materia di decontribuzione e tassazione agevolata delle erogazioni premiali;

si è convenuto quanto segue



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are three smaller, more stylized signatures. On the right, there are two larger, more legible signatures. The signatures are arranged horizontally across the page, corresponding to the parties mentioned in the text above.

per la stipula del Contratto provinciale di lavoro, integrativo al Contratto Collettivo nazionale per gli addetti all'industria edilizia ed affini 3 marzo 2022, valido per il territorio della Provincia di Teramo per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel richiamato CCNL e per i lavoratori da esse dipendenti.

## PREMESSA

Le Parti, nel rispetto della propria autonomia e delle rispettive responsabilità, convengono sulla necessità di assumere iniziative per favorire lo sviluppo del settore, al fine di garantire la massima occupazione, il miglioramento dell'attività produttiva e della qualità del lavoro in edilizia ed il rispetto delle regole. Ritengono necessario operare, attraverso corrette relazioni sindacali, per conferire maggiore qualità al settore, con riferimento alle condizioni di lavoro e alle iniziative volte a contrastare le forme di concorrenza sleale tra le imprese. Si conviene, a questo fine, sull'esigenza di sensibilizzare la Pubblica Amministrazione per l'adozione di provvedimenti intesi a diffondere la cultura della legalità, della sicurezza e del rispetto di diritti dei lavoratori e delle imprese.

Si condivide, conseguentemente, la necessità di agire costantemente contro i diffusi fenomeni dell'illegalità e di sleale concorrenza, di contrastare con ogni forma legittima, l'uso del lavoro irregolare, del caporalato, ritenendo indispensabile l'applicazione, alla manodopera impiegata, il CCNL dell'edilizia.

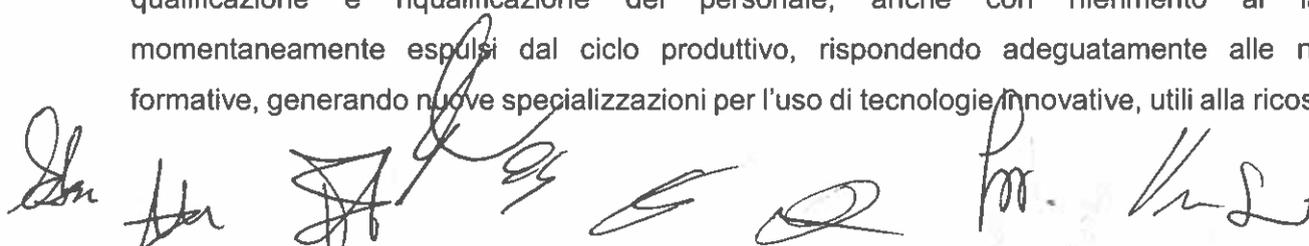
Si condivide altresì di salvaguardare la regolarità contributiva e avviare la contrattazione d'anticipo per definire clausole sociali attraverso percorsi di sperimentazione contrattuale.

In questa direzione le parti hanno proposto, concertato e sottoscritto presso la Prefettura di Teramo, il protocollo di Legalità per i cantieri di ricostruzione post sisma 2016 ex art.35 Dlgs 189/2016, che permetterà agli Enti Bilaterali di governare la ricostruzione in legalità e sicurezza, evitando fenomeni distorsivi di concorrenza sleale, lavoro nero e infortuni sul lavoro.

In questo quadro gli Enti bilaterali assumono una rilevanza strategica, sia per le funzioni contrattuali loro attribuite, ma anche e per i compiti di pubblico servizio che la legge gli affida in modo progressivamente più ampio.

La Cassa Edile, nella funzione di mutualità e di autocontrollo sociale demandata dalla Contrattazione e dalla Legislazione, deve essere presidio di legalità attraverso l'esercizio delle funzioni di autocontrollo sociale e di regolatore dei rapporti fra gli attori del sistema.

La Scuola Edile – EFSE, dovrà svolgere un ruolo centrale nella formazione obbligatoria, nella qualificazione e riqualificazione del personale, anche con riferimento ai lavoratori momentaneamente espulsi dal ciclo produttivo, rispondendo adeguatamente alle necessità formative, generando nuove specializzazioni per l'uso di tecnologie innovative, utili alla ricostruzione



post terremoto; dovrà altresì essere presidio di diffusione di buone prassi per accrescere la cultura della sicurezza e la prevenzione di fenomeni infortunistici.

Le Parti inoltre consapevoli che il settore edile è fra quelli più colpiti dalla carenza di personale si impegnano ad intraprendere le migliori pratiche tese all'inserimento nel settore di nuove risorse umane. L'impegno assunto troverà attuazione nel periodo di vigenza del presente contratto attraverso accordi regolati a margine di codesto articolato, con l'impegno reciproco di raggiungere risultati misurabili.

Le parti, considerata la necessità di salvaguardare la bilateralità ed incrementare le prestazioni per lavoratori ed imprese, sono impegnate alla piena attuazione delle linee guida definite nell'allegato 2 del CCNL. Favoriranno altresì, per quanto di loro competenza, ogni azione volta al raggiungimento di un sistema omogeneo di contribuzione alle Casse Edili attraverso uguali aliquote contributive e un sistema di regionalizzazione delle funzioni degli enti bilaterali al fine di migliorarne l'efficacia e l'efficienza e razionalizzare le risorse.

Le Parti ritengono che la contrattazione integrativa costituisce un fondamentale strumento per definire politiche di valorizzazione di tutti i soggetti operanti nel settore e per individuare virtuosi processi inclusivi, di stabilizzazione e di protezione sociale della manodopera coinvolta da varie forme di precariato.

Al fine di renderne effettivamente esigibili i contenuti, le parti recepiscono integralmente nel CIPL l'art.14 del CCNL; pertanto tutte le imprese sono tenute a comunicare alla Cassa Edile ed alle OO.SS. Territoriali i dati delle imprese appaltatrici e sub-appaltatrici ed il CCNL applicato, almeno 15 giorni prima dell'inizio dei lavori.

Le Parti con la sottoscrizione del presente contratto provinciale integrativo del CCNL intendono valorizzare il sistema bilaterale come nucleo centrale ed operativo degli obiettivi posti dal sistema delle relazioni industriali.

## ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti ritengono le relazioni industriali un elemento essenziale per la gestione ed il governo del settore. Gli elementi che si pongono a base di incontri che avranno luogo almeno ogni trimestre sono essenzialmente costituiti da:

- Andamento del settore
- Investimenti pubblici e privati
- Ricostruzione post sisma
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Flussi occupazionali
- Contrasto alla sleale concorrenza tra le imprese;

- Reti d'impresa;
- Contrasto a tutte le forme di lavoro irregolare;
- Formazione
- Sicurezza nei luoghi di lavoro e misure di prevenzione anticovid 19;

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

## **ART. 2 - OCCUPAZIONE LOCALE**

Al fine di favorire l'occupazione ed il mantenimento delle professionalità locali, le imprese assuntrici di appalti di OO.PP. ed infrastrutturali, dovranno impiegare all'interno del cantiere i lavoratori locali nella misura del 90% degli operai e del 75% degli impiegati, attingendo ai lavoratori presenti nella Borsa Lavoro dell'Industria delle Costruzioni – BLEN.it della Scuola Edile – Efse Teramo.

## **ART. 3 - OCCUPAZIONALE GIOVANILE**

Tutte le imprese, al fine di incentivare l'avvicinamento dei giovani al settore dell'edilizia, nelle nuove assunzioni di personale, riserveranno una quota minima del 10% ai giovani in cerca di prima occupazione attraverso l'utilizzo del portale BLEN.it.

## **ART. 4 - AZIONI FORMATIVE SPECIFICHE PER I LAVORATORI STRANIERI**

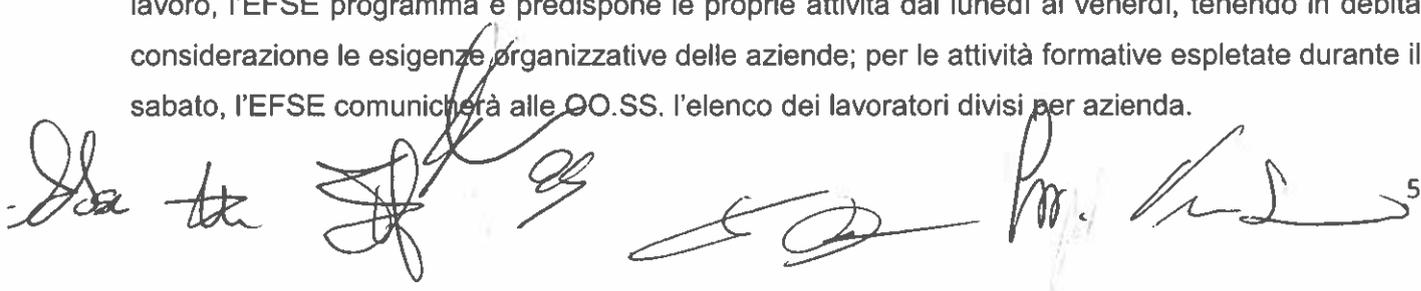
Le Parti concordano sulla necessità di attivare, periodicamente, attraverso la Scuola Edile – Efse, azioni mirate alla integrazione dei lavoratori stranieri con particolare riguardo a percorsi di alfabetizzazione, di conoscenza delle leggi italiane e della loro osservanza e corsi professionalizzanti.

## **ART. 5 - SCUOLA EDILE - ENTE PARITETICO UNIFICATO FORMAZIONE E SICUREZZA (E.F.S.E.)**

Le attività dell'Ente sono disciplinate dal vigente CCNL.

Obiettivo fondamentale dell'EFSE è la piena integrazione tra le attività di formazione professionale con le attività che favoriscono un lavoro in piena sicurezza.

Al fine di favorire la più ampia diffusione delle pratiche formative e di tutela della salute nei luoghi di lavoro, l'EFSE programma e predispone le proprie attività dal lunedì al venerdì, tenendo in debita considerazione le esigenze organizzative delle aziende; per le attività formative espletate durante il sabato, l'EFSE comunicherà alle OO.SS. l'elenco dei lavoratori divisi per azienda.



La Scuola Edile – EFSE, dovrà svolgere un ruolo centrale nella formazione obbligatoria, nella qualificazione e riqualificazione del personale, soprattutto con riferimento ai lavoratori momentaneamente espulsi dal ciclo produttivo.

Fino al 30 settembre 2022 il contributo di funzionamento a totale carico delle imprese è dello 0,63% degli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL, per tutte le ore normali contrattuali di lavoro di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art. 17 del CCNL.

Dal 1° ottobre 2022 come previsto dal CCNL 3 marzo 2022 il contributo è pari all'1%.

L'EFSE dovrà altresì rispondere adeguatamente alle necessità formative, generando nuove specializzazioni per l'uso di tecnologie innovative, utili alla ricostruzione post terremoto, ed alle forme di ristrutturazione inerenti il cosiddetto "bonus 110%".

L'EFSE dovrà proseguire la sua attività di sviluppo della formazione professionale, della formazione legata alla sicurezza e di quella finanziata attraverso i fondi interprofessionali. Dovrà implementare le collaborazioni con i partner esterni, dedicarsi prioritariamente alla nuova edilizia eco compatibile e sostenibile, farsi carico della piena diffusione della BLEN.

L'EFSE dovrà incrementare l'attività consulenziale di visite di cantiere, avviare percorsi di qualificazione sulla sicurezza delle imprese ai fini dell'accesso alle risorse Inail OT24, dovrà riavviare la collaborazione con l'Inail per il rifinanziamento del progetto "borsisti".

#### **ART. 6 - CASSA EDILE**

Il contributo per la Cassa Edile di cui all'art. 36 del CCNL è fissato nella misura del 2,25 %, a norma dell'allegato VIII del Verbale di Accordo 01/07/2014 di rinnovo del CCNL "Protocollo sugli organismi bilaterali", di cui il 1,875 % a carico dei datori di lavoro e lo 0,375 % a carico dei lavoratori, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del CCNL.

Il versamento dei contributi dovuti alla Cassa Edile deve essere effettuato nei termini previsti dagli accordi nazionali in materia di Durc.

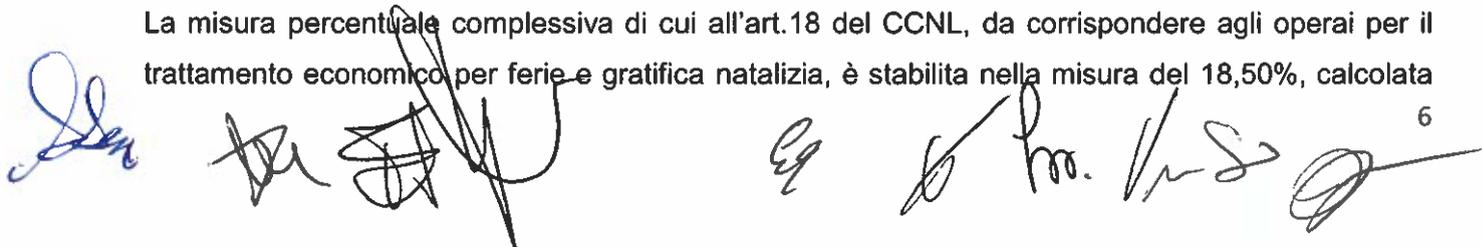
Tale contributo finanzia le seguenti partite di spesa:

1. prestazioni extracontrattuali dei lavoratori 0,45%
2. prestazioni delle imprese 1,05%
3. gestione dell'ente 0,75%.

#### **ART. 7 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE**

##### **E GRATIFICA NATALIZIA**

La misura percentuale complessiva di cui all'art.18 del CCNL, da corrispondere agli operai per il trattamento economico per ferie e gratifica natalizia, è stabilita nella misura del 18,50%, calcolata



6

sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 per tutte le ore normali contrattuali di lavoro di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art. 17 del CCNL.

La suddetta percentuale complessiva del 18,50 % risulta così composta:

- gratifica natalizia	10,00 %
- ferie	8,50 %

L'importo della percentuale di cui sopra dovrà essere versato nei termini previsti dal CCNL e dalle leggi vigenti.

Al fine di prevenire fenomeni di irregolarità che favorirebbero concorrenza sleale nei confronti delle imprese più virtuose, le parti intendono perseguire interventi volti all'aumento delle ore di lavoro denunciate e versate presso la Cassa edile.

#### **ART. 8 - QUOTE DI ADESIONE CONTRATTUALE**

La quota di adesione contrattuale a carico delle imprese e dei lavoratori, da calcolarsi sugli stessi elementi previsti per la contribuzione a favore della Cassa Edile ed è così ripartito:

a) quota sindacale di servizio provinciale:

1,16% (di cui 0,58% a carico del datore di lavoro e 0,58% a carico del lavoratore);

b) quota sindacale di servizio nazionale:

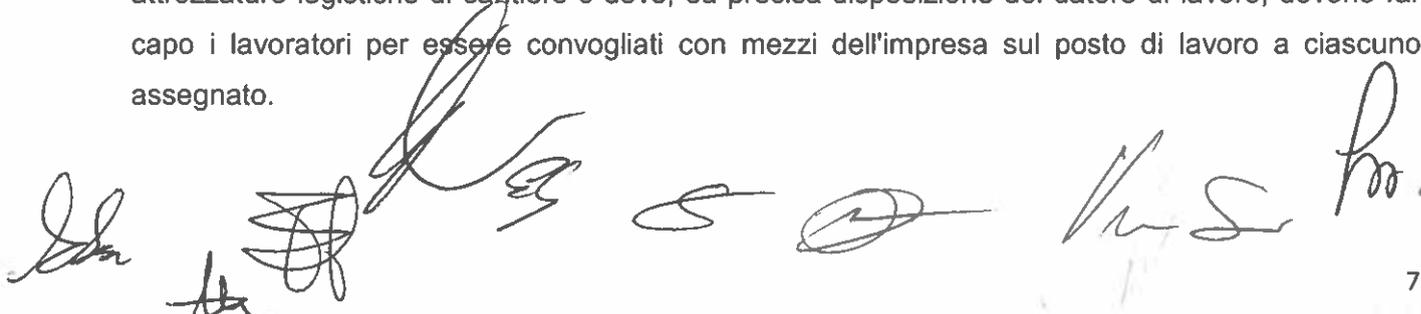
0,44% (di cui 0,22% a carico del datore di lavoro e 0,22% a carico del lavoratore).

#### **ART. 9 - ORARIO DI LAVORO**

Con riferimento e ad integrazione dell'art. 5 del CCNL, si conviene che l'orario normale di lavoro, per la provincia di Teramo, è di 40 ore settimanali per tutto il corso dell'anno. L'orario contrattuale sarà ripartito, usualmente, su cinque giorni per settimana in modo da rendere non lavorativo il sabato. Per quanto non previsto dal presente articolo, si farà riferimento all'art. 5 del CCNL.

#### **ART. 10 – CANTIERI IN ESTENSIONI / TEMPI DI PERCORRENZA**

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



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

### ART. 11 - INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE E PREMIO DI PRODUZIONE

Gli importi del premio di produzione e dell'I.T.S. sono indicati nelle tabelle seguenti:

#### IMPIEGATI (Premio di Produzione mensile)

Livello	Premio Produzione
7°	339,47
6°	312,33
5°	258,57
4°	233,90
3°	215,71
2°	194,12
1°	167,05

#### OPERAI (Indennità Territoriale di Settore oraria)

Livello	I.T.S.
4° - Op. Super Specializzato	1,37
3° - Operaio Specializzato	1,28
2° - Operaio Qualificato	1,15
1° - Operaio Comune	0,99

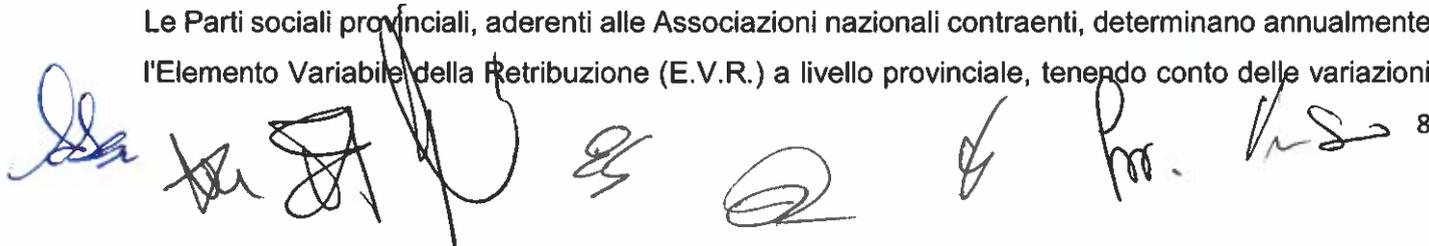
### ART. 12 – ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

In conformità alle previsioni contenute negli artt. 12 e 38 del CCNL, è confermato l'istituto dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio della Provincia di Teramo e a livello aziendale.

L'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) non incide sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente C.C.N.L., ivi compresi la contribuzione Cassa Edile ed il trattamento di fine rapporto.

Per gli apprendisti operai minorenni, nelle more del completamento della disciplina relativa all'istituto dell'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, si applica la normativa contrattuale dell'art. 92 del CCNL.

Le Parti sociali provinciali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, determinano annualmente l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, tenendo conto delle variazioni



8

temporali, su base triennale, di indicatori/parametri provinciali e delle loro incidenze ponderali in termini percentuali.

Le anzidette Parti sociali provinciali procedono ad individuare annualmente, con specifico atto, l'indicatore/parametro provinciale di propria competenza e le specifiche incidenze ponderali in termini percentuali di ciascun indicatore/parametro provinciale al fine di una determinazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), correlata all'effettivo andamento congiunturale del settore quale rilevato sulla base di dati attuali e rappresentativi.

Le Parti sociali provinciali, ai sensi delle richiamate norme nazionali, hanno proceduto ad individuare l'indicatore parametro di competenza territoriale, al raffronto degli indicatori/parametri provinciali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio solare di riferimento con quello immediatamente precedente, nonché alla determinazione della relativa incidenza ponderale degli stessi.

Le Parti sociali provinciali si incontreranno entro il mese di giugno di ciascun anno per il calcolo e la verifica degli indicatori/parametri e per la determinazione in via definitiva dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, in conformità alle previsioni contenute negli artt. 12 e 38 del CCNL.

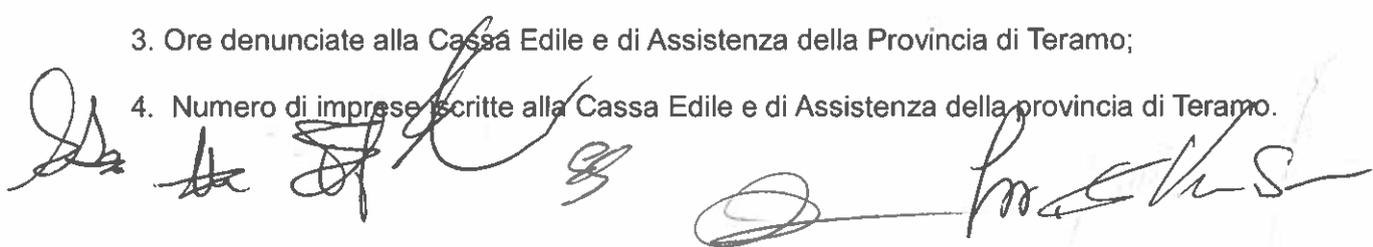
L'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), determinato in via definitiva a livello provinciale, è corrisposto in quote mensili o orarie.

Le Parti sociali provinciali comunicano, mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile di Teramo:

- l'importo orario erogabile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) commisurato ad un massimo di 173 ore mensili ordinarie lavorate ed equiparate, determinato in via definitiva a livello provinciale, da corrispondersi dalle imprese, qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei sotto indicati due indicatori/parametri aziendali risultino entrambe pari o positive;
- il periodo di decorrenza e di validità delle predette corrisposizioni;
- il triennio di riferimento e quello immediatamente precedente validi per la verifica annuale a livello aziendale di cui sotto;
- le modalità di calcolo delle ore denunciate in Cassa Edile per la determinazione del relativo indicatore/parametro aziendale.

Gli indicatori/parametri previsti dal combinato disposto dell'art. 38 del CCNL sono i seguenti:

1. Numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile e di Assistenza della provincia di Teramo;
2. Monte salari denunciato alla Cassa Edile e di Assistenza della provincia di Teramo;
3. Ore denunciate alla Cassa Edile e di Assistenza della Provincia di Teramo;
4. Numero di imprese iscritte alla Cassa Edile e di Assistenza della provincia di Teramo.



I trienni di riferimento, ai sensi dell'art. 38 del CCNL, sono il triennio 2019-2020-2021 sul triennio 2018-2019-2020.

Da un'analisi degli indicatori/parametri per gli anzidetti periodi triennali, desunti anche dai bilanci e dati ufficiali della Cassa Edile, emerge che tutti e quattro i parametri sono positivi.

Le Parti, per il periodo 1° settembre 2022 – 31 agosto 2025, ritengono quindi congruo determinare la seguente incidenza ponderale:

1. Numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile e di Assistenza della Provincia di Teramo – incidenza 25,00%;
2. Monte salari denunciato alla Cassa Edile e di Assistenza della Provincia di Teramo – incidenza 25,00%;
3. Ore denunciate alla Cassa Edile e di Assistenza della Provincia di Teramo – incidenza 25,00%;
4. Numero di imprese iscritte alla Cassa Edile e di Assistenza della provincia di Teramo 25,00%.

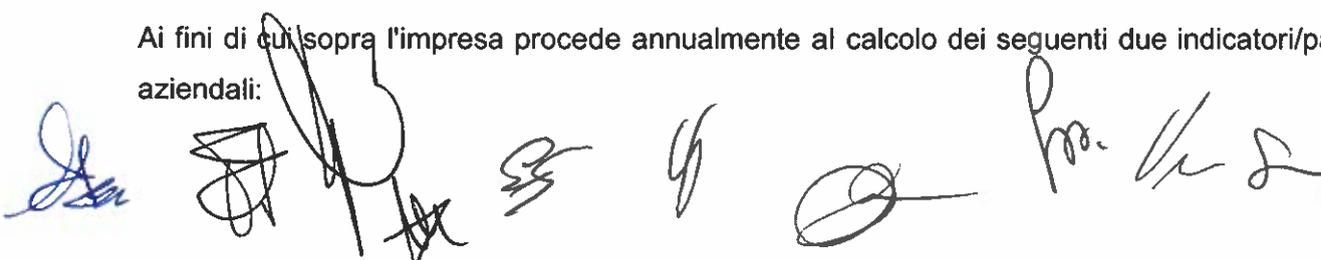
Per il periodo 1° settembre 2022 – 31 agosto 2025 le parti determinano l'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) per gli operai e gli impiegati della provincia di Teramo nella misura pari al 5,00% dei minimi di paga base in vigore alla data del 1° marzo 2022, così come meglio evidenziato nella tabella che segue.

**TABELLA IMPORTI EVR MENSILI ED ORARI  
EROGABILI DAL 01.09.2022 AL 31.08.2025**

<b>Livelli Impiegati</b>	<b>Importi Mensili</b>	<b>Livelli Operai</b>	<b>Importi Orari</b>
<b>1^ Ctg. Super</b>	<b>94,74</b>	<b>Operaio di 4° livello</b>	<b>0,38</b>
<b>1^ Ctg.</b>	<b>85,26</b>	<b>Operaio specializzato 3° livello</b>	<b>0,36</b>
<b>2^ Ctg.</b>	<b>71,05</b>	<b>Operaio qualificato 2° livello</b>	<b>0,32</b>
<b>Ass. Tecnico</b>	<b>66,35</b>	<b>Operaio comune 1° livello</b>	<b>0,27</b>
<b>3^ Ctg.</b>	<b>61,59</b>	<b>Guardiani</b>	<b>0,25</b>
<b>4^ Ctg.</b>	<b>55,45</b>	<b>Guardiani con alloggio</b>	<b>0,22</b>
<b>4^ Ctg. 1° Imp.</b>	<b>47,40</b>		

L'impresa procede alla determinazione degli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), dovuti a livello aziendale.

Ai fini di cui sopra l'impresa procede annualmente al calcolo dei seguenti due indicatori/parametri aziendali:



1. ore lavorate relative ad operai ed apprendisti operai denunciate alle Casse edili, anche diverse dalla Cassa Edile di Teramo; per le imprese con soli impiegati le ore lavorate registrate sul libro unico del lavoro;
2. volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alle scadenze previste per legge.

L'impresa confronta tali indicatori/parametri aziendali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio solare per il quale siano disponibili i dati sul volume d'affari IVA e sulle ore denunciate in Cassa Edile, con il triennio immediatamente precedente. La comparazione sarà effettuata tra la somma del volume di affari IVA e delle ore lavorate di ogni singolo anno per il triennio di riferimento con la somma degli stessi valori del triennio precedente.

Per il 2022: triennio di riferimento anni 2021-2020-2019; triennio precedente anni 2020-2019-2018;

Per il 2023: triennio di riferimento anni 2022-2021-2020; triennio precedente anni 2021-2020-2019;

Per il 2024: triennio di riferimento anni 2023-2022-2021; triennio precedente anni 2022-2021-2020.

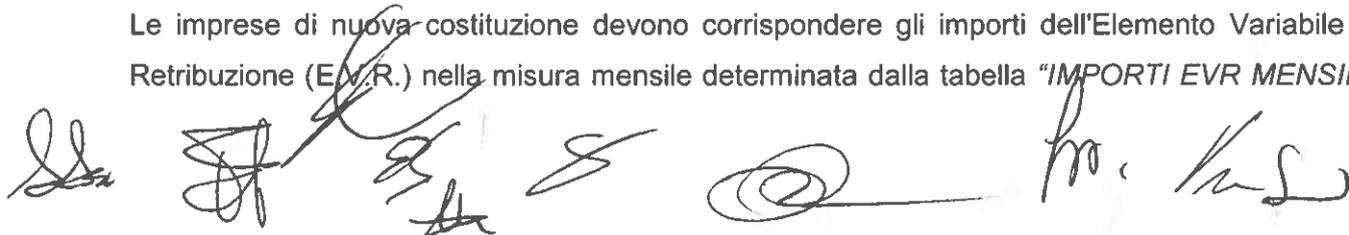
All'esito del predetto confronto, l'azienda:

- a) corrisponderà gli importi mensili dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nella misura del 5,00% così come determinati nella tabella "IMPORTI EVR MENSILI ED ORARI" del presente articolo, qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali risultino entrambi pari o positivi;
- b) corrisponderà gli importi mensili dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), nella misura del 30% degli importi indicati nella tabella "IMPORTI EVR MENSILI ED ORARI" del presente articolo, esclusivamente qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, la variazione pari o positiva interessi solo uno dei suddetti indicatori/parametri aziendali;
- c) non corrisponderà l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali risultino entrambi negativi.

Ai fini di quanto previsto dalle precedenti lettere b) e c) verrà attivata la seguente procedura:

- l'impresa renderà una autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi gli indicatori/parametri aziendali all'ANCE Teramo ed alla Cassa edile di Teramo;
- l'ANCE Teramo informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica della autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa edile afferente le ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione devono corrispondere gli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nella misura mensile determinata dalla tabella "IMPORTI EVR MENSILI ED



ORARI” del presente articolo. Successivamente l'erogazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) seguirà l'esito del confronto degli indicatori/parametri aziendali ed a tali fini e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

L'importo mensile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) è corrisposto per 12 mensilità.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto, ai fini della corresponsione dell'importo mensile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), la frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Nel caso di prestazione a tempo parziale, l'importo mensile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) è corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione lavorativa.

La corresponsione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), determinato come sopra a consuntivo, è effettuato mediante corresponsione diretta in busta paga al lavoratore.

Le Parti si danno atto che l'ammontare dell'EVR come sopra determinato presenta i requisiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia di decontribuzione e tassazione agevolata delle erogazioni premiali.

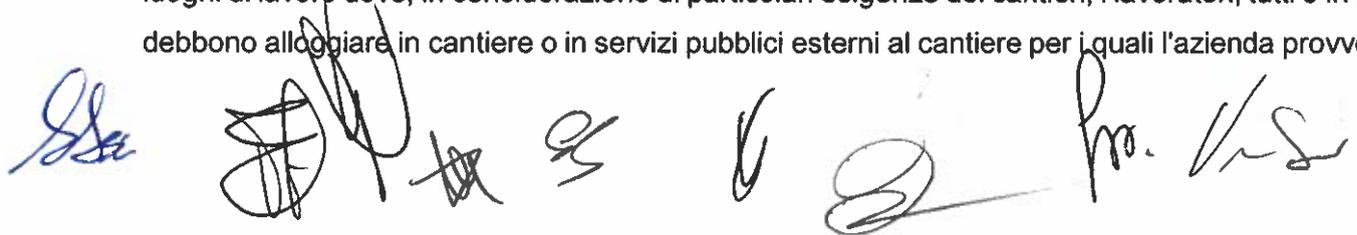
#### **ART. 13 - ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE**

Il contributo da versare alla Cassa Edile per il premio di professionalità (FNAPE) di cui all'art. 29 del CCNL è fissato nella misura del 3,54% (3,58% dal 1° ottobre 2022) della retribuzione soggetta a contributo in favore della Cassa Edile.

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art.17 del CCNL.

#### **ART. 14 – LAVORI IN ZONE DISAGIATE**

L'indennità per i lavori in zone disagiate viene stabilita nella misura del 18% sulla retribuzione globale (paga base, eventuali superminimi, contingenza e indennità territoriale di settore). Si intendono zone disagiate e pertanto soggette all'applicazione del presente articolo quelle zone nelle quali i lavoratori non possono godere dell'alloggio gratuito e delle mense. Ciò anche quando le mense e gli alloggi siano stati allestiti ma si rendano inusufruibili per particolari esigenze e dislocazione dei lavori. Si intendono inoltre pure zone disagiate, e pertanto viene istituita una indennità del 16% sulla paga globale (paga base, eventuali superminimi, contingenza e indennità territoriale di settore), tutti quei luoghi di lavoro dove, in considerazione di particolari esigenze dei cantieri, i lavoratori, tutti o in parte, debbono alloggiare in cantiere o in servizi pubblici esterni al cantiere per i quali l'azienda provvederà



all'alloggio gratuito ed all'allestimento delle mense o al ricorso a servizi esterni secondo le norme e le leggi contrattuali.

#### **ART. 15 – INDENNITA' DI ALTA MONTAGNA**

Con riferimento all'art. 23 del CCNL l'indennità di alta montagna é stabilita in euro 0,50 per ogni ora di effettivo lavoro per prestazioni fornite in cantieri ubicati oltre i 1.000 m.s.l.m.

#### **ART. 16 - INDENNITÀ TRASPORTO CASA- LAVORO**

Ai lavoratori che usano mezzi propri per raggiungere il cantiere o il punto di raccolta fissato dal datore di lavoro, è corrisposta un'indennità (trasporto casa-lavoro o punto di raccolta) per il rimborso delle spese di trasporto pari a:

- operaio di IV livello	€/ora 0,59
- operaio specializzato	€/ora 0,56
- operaio qualificato	€/ora 0,52
- operaio comune	€/ora 0,48

per ogni ora di lavoro ordinario prestato.

Su tale indennità non va computata la percentuale di cui all'art. 18 del CCNL in quanto, nella sua determinazione, si è tenuto conto della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annui. Detta indennità non verrà corrisposta unicamente nel caso in cui l'impresa provveda al trasporto dei lavoratori dalla loro abitazione al cantiere e viceversa.

#### **ART. 17 - TRASFERTA**

Al lavoratore in servizio, comandato a prestare per non più di 30 giorni lavorativi consecutivi la propria opera in un luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

Il lavoratore in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali del comune, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL.

Restano ferme tutte le altre norme previste dal vigente CCNL relative alla trasferta.

#### **ART. 18**

##### **MENSA ED INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL SERVIZIO DI MENSA PER GLI OPERAI**

L'impresa in relazione all'ubicazione ed alla durata dei cantieri, alle caratteristiche delle opere da eseguire, al luogo di residenza delle maestranze, su richiesta di almeno 15 dipendenti occupati in

cantiere, provvederà affinché nel cantiere o nelle immediate vicinanze possa essere consumato un pasto caldo mediante il ricorso a servizi esterni o all'allestimento di un servizio di mensa nel cantiere. Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla organizzazione ed alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione anche con la predisposizione di servizi comuni a più imprese. L'impresa concorre al costo complessivo dei pasti, fissato in €. 15,00 annualmente revisionabili, nella misura del 90% per ciascun pasto consumato.

La disposizione di cui al comma precedente trova applicazione anche nei casi di allestimento del servizio mensa ai sensi dell'art. 88 del CCNL.

Ove non si realizzi la previsione di cui al comma precedente, anche per la mancata richiesta dei dipendenti, è corrisposta una indennità sostitutiva pari a € 0,66, per ogni ora di lavoro ordinario prestato o buono pasto equivalente.

Nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti, è corrisposta una indennità sostitutiva del servizio di mensa pari a € 0,66, per ogni ora di lavoro ordinario prestato o buono pasto equivalente.

Sull'importo dell'indennità sostitutiva di mensa non va computata la percentuale di cui all'art. 18 del CCNL in quanto nella sua determinazione è stato tenuto conto della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e permessi. L'indennità sostitutiva non spetta agli operai che non si avvalgono del servizio mensa attuato in una delle forme di cui ai primi commi, salvo il caso degli operai impossibilitati ad usufruire del servizio medesimo in dipendenza della organizzazione del cantiere o delle mansioni svolte.

Le Parti si impegnano a rivedere l'importo dell'indennità sostitutiva di mensa qualora il legislatore modifichi l'importo della no tax area per la medesima indennità.

#### **ART. 19 - FERIE**

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

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

La settimana di ferie su richiesta del lavoratore potrà essere goduta, d'intesa con il datore di lavoro, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

#### **ART. 20 - RAPPRESENTANTI TERRITORIALI PER LA SICUREZZA E FONDO RLST**

Il finanziamento delle attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale – RLST, istituiti ai sensi dell'art. 31 del Contratto Integrativo Provinciale del 16 marzo 1998, sarà assicurato da un contributo, pari allo 0,30% degli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 24 del

CCNL, a carico delle imprese. Tale contributo confluirà in un fondo denominato "Fondo RLST", istituito presso la Cassa Edile, che verrà utilizzato per la gestione delle attività dei RLST della provincia di Teramo.

L'attività dei RLST è disciplinata, in base alle vigenti norme di legge e contrattuali, dal vigente Regolamento provinciale sottoscritto in data 31 marzo 2017.

La misura del contributo di cui sopra è suscettibile di revisione in relazione alle esigenze di gestione, pertanto le parti si impegnano a rimodularne la misura nell'ipotesi che questo non risulti confacente con le necessità di gestione.

Nelle aziende nelle quali i lavoratori, ai sensi dell'art. 87 del CCNL e del D.Lgs n. 81/08, eleggono o designano il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno all'azienda, il datore di lavoro potrà accedere all'esonero del contributo disciplinato dall'allegato "A" del presente CIPL.

#### **ART. 21 – FONDO INDUMENTI DI LAVORO**

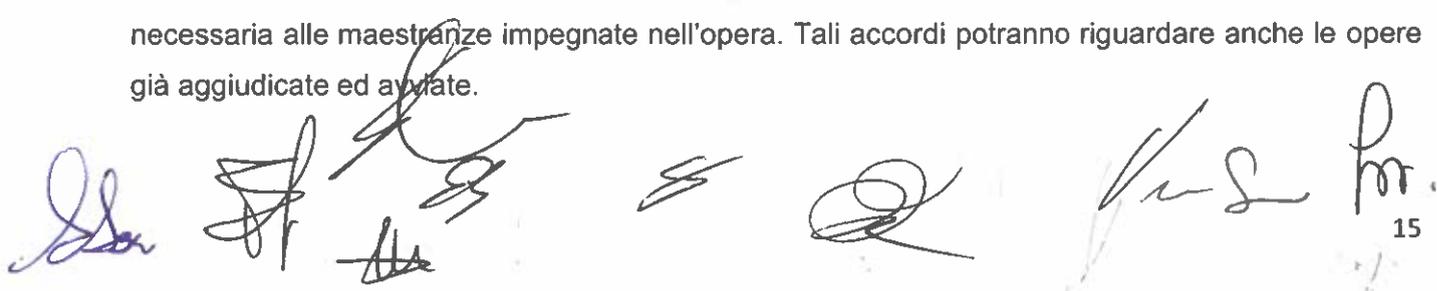
Le parti convengono di mutualizzare la fornitura degli indumenti da lavoro ai dipendenti attraverso l'utilizzo del relativo "Fondo Indumenti di lavoro" già istituito nella contabilità della Cassa Edile.

#### **ART. 22 – CONTRATTAZIONE D'ANTICIPO**

Le parti, avvalendosi anche dei dati forniti dall'Osservatorio della Cassa Edile, ritengono che la contrattazione d'anticipo sia necessaria per garantire il rispetto delle regole, compreso l'applicazione del CCNL dell'edilizia, per contrastare le forme di concorrenza sleale tra le imprese e il ricorso spropositato ai sub appalti, il miglioramento dell'attività produttiva e della qualità del lavoro in edilizia e la massima occupazione, per conferire maggiore qualità al settore, con riferimento alle condizioni di lavoro. A tal fine convengono sull'opportunità di definire un accordo quadro tipo da sottoporre alle Aziende, che sarà discusso e firmato prima dell'apertura del cantiere.

Le parti convengono che per i cantieri, di opere pubbliche anche in concessione, relativi a lavori di importo superiore a 1,5 milioni di euro, le parti firmatarie del presente accordo e le imprese aggiudicatrici definiscano un accordo quadro prima dell'apertura del cantiere.

Saranno oggetto di tale accordo le problematiche relative alla sicurezza, al controllo degli accessi ai cantieri, alle condizioni e all'ambiente di lavoro, nonché i particolari disagi di lavoro, di trasporto e di trasporto in galleria, le modalità di alloggiamento degli operai dell'impresa aggiudicataria e delle imprese subappaltatrici e la formazione erogata dalla Scuola Edile - EFSE eventualmente necessaria alle maestranze impegnate nell'opera. Tali accordi potranno riguardare anche le opere già aggiudicate ed avviate.



## **ART. 23 – FONDO AGIBILITA' SINDACALI**

Le parti, al fine di sviluppare le relazioni industriali e l'esercizio delle buone pratiche sindacali, convengono che, nel bacino territoriale cui si applica il presente CIPL, le OO.SS. stipulanti, in relazione alla complessa destrutturazione del settore e di conseguenza alle difficoltà legate all'esercizio dei diritti sindacali, individueranno forme e modalità per la costituzione, anche in via sperimentale, della rappresentanza sindacale unitaria.

In tutte le imprese, su richiesta delle OO.SS. verranno accordate assemblee sindacali retribuite, indette dalla rappresentanza sindacale unitaria e/o dalle OO.SS. Territoriali, a firma congiunta.

In attuazione di quanto sopra le Parti, costituiscono un Fondo di mutualizzazione denominato "Fondo agibilità sindacali", da ora in avanti più semplicemente "Fondo".

Ad esso, tramite apposita istanza, le imprese di ogni dimensione potranno richiedere il rimborso del costo orario retribuito al/i lavoratore/i impegnato/i nell'assemblea sindacale o in permesso sindacale.

La dotazione massima annua del Fondo è di €. 10.000,00 che viene posta a carico del Fondo "Prestazioni Imprese dell'1,05%".

Al netto dei rimborsi che non potranno comunque eccedere €. 10.000,00 per anno di bilancio Cassa Edile, il Fondo verrà annualmente alimentato al fine di garantire una giacenza di €. 10.000,00.

La Cassa Edile è demandata al monitoraggio del fondo. Qualora in un anno le richieste di rimborso superino l'importo massimo di €. 10.000,00, l'eccedenza verrà detratta dalla disponibilità della/e annualità successive. Di ciò la Cassa Edile informerà tempestivamente le Parti sociali al fine di ridefinire le disponibilità del fondo.

## **ART. 24 - INDENNITA' PER I LAVORATORI NON ASSUNTI COME AUTISTI INCARICATI DELLA GUIDA DI MEZZI AZIENDALI ADIBITI AL TRASPORTO DEI LAVORATORI**

Ai dipendenti temporaneamente comandati alla guida dei veicoli aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori nei cantieri fuori dal comune dove insiste la sede aziendale o dove lo stesso è stato assunto o dove determinato il punto di raccolta, verrà riconosciuta un'indennità di guida del 5% sugli elementi della paga base per l'orario ordinario di lavoro relativo alla giornata in cui è stato impiegato. Su tale importo non vanno computate le percentuali di cui agli artt. 5 e 18 del CCNL in quanto nella determinazione della predetta indennità è stato tenuto conto dell'incidenza per i titoli di cui gli articoli citati. Inoltre tale importo non rileva ai fini del TFR.

## **ART. 25 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

Le Parti concordano che possano essere previsti, qualora necessario, turni di reperibilità. Ciò in particolare, ma non esclusivamente, per le lavorazioni che prevedono per contratto la reperibilità, come ad esempio per lo sgombero neve e per le manutenzioni.

Qualora siano istituiti turni di Reperibilità ai lavoratori cui sarà richiesta è riconosciuta una indennità determinata come segue:

- ai lavoratori soggetti a reperibilità è riconosciuta la somma settimanale di euro 50 lordi per ogni settimana intera di reperibilità (da lunedì a domenica);

- la reperibilità può anche essere regolata a giornate intendendosi per tali gruppi consecutivi di 24 ore, in tal caso l'indennità giornaliera è fissata in euro 8 lordi dal lunedì al sabato ed euro 10 lordi per giornata festiva; oltre a quanto sopra verrà erogata la paga prevista dal contratto per le ore effettivamente lavorate.

Tale indennità spetta anche se alla reperibilità non segua alcuna chiamata. Salvo giustificato impedimento, da comunicare all'azienda con anticipo rispetto alla reperibilità richiesta, il lavoratore comandato è tenuto alla reperibilità e, pertanto a essere rintracciabile attraverso il metodo individuato con l'impresa e a prendere servizio entro 45 minuti dalla chiamata. Su tale indennità non vanno computate le percentuali di cui agli artt. 5 e 18 del CCNL in quanto nella determinazione della predetta indennità è stato tenuto conto dell'incidenza per i titoli di cui gli articoli citati. Inoltre tale importo non rileva ai fini del TFR.

#### **ART. 26 - VALIDITA' E DURATA**

Il presente contratto integrativo del CCNL 3 marzo 2022 è valido per tutto il territorio della Provincia di Teramo, si applica a decorrere dalla data del 1° settembre 2022 e sarà valido per 36 mesi.

#### **ART. 27 – STAMPA DEL CIPL E DIFFUSIONE**

Il presente Contratto è edito a cura delle parti stipulanti che ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti. Le parti danno incarico alla Cassa Edile di Teramo di provvedere alla stesura ed alla stampa e diffusione del testo definitivo del Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro. Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro sarà depositato in via telematica come previsto dall'articolo 14 del Decreto Legislativo n.151/2015.

#### **ART. 28 – DISPOSIZIONI GENERALI**

Le Parti concordano, nell'ipotesi di sofferenza finanziaria di uno qualsiasi dei fondi regolamentati dal presente contratto, di incontrarsi tempestivamente per modificare le aliquote di finanziamento per consentire il ripristino di una regolare gestione del fondo stesso.

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



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the representatives of the Cassa Edile di Teramo and the workers' representatives.

## ALLEGATO "A"

A decorrere dal 1° giugno 2012, le aziende in cui i lavoratori hanno eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza al loro interno, saranno esonerate dal versamento del contributo di cui all'art. 20 del CIPL vigente.

### Condizioni per l'esonero

L'azienda presenterà alla Cassa edile di Teramo la seguente documentazione:

- copia della comunicazione alla Scuola Edile - EFSE di invio del verbale di elezione dell' RLS, verbale che dovrà essere inviato all'ente entro 7 giorni dalla data di elezione dell' RLS;
- copia dell'attestato del corso di formazione per RLS, ai sensi dell'art. 87 del CCNL vigente, rilasciato dalla Scuola Edile - EFSE di Teramo;
- copia della richiesta di visita del tecnico della Scuola Edile EFSE;

La documentazione di cui sopra verrà trasmessa via mail dalla Cassa Edile alle parti sociali entro 7 giorni dal suo ricevimento.

La direzione della Cassa edile verificherà la completezza della documentazione e, dal mese successivo alla presentazione della documentazione, autorizzerà per iscritto l'azienda all'esonero del contributo di cui all'art. 20 del presente contratto.

L'esonero resterà valido per la durata in carica dell'RLS; in caso di variazione del nominativo dell'RLS (scadenza o sostituzione), l'azienda dovrà ripercorrere l'iter autorizzativo di cui sopra.

Nel caso in cui il RLS non partecipasse ai corsi di aggiornamento previsti dal D.Lgs 81/08 presso la Scuola Edile - EFSE di Teramo, l'esonero dal contributo sarà sospeso dal mese successivo a quello dell'inadempienza, previa comunicazione scritta della Cassa Edile all'impresa.

Le parti si impegnano a verificare ed eventualmente modificare il presente regolamento dopo averne accertato il funzionamento, l'efficacia e la sostenibilità economica entro il 31 gennaio di ogni anno.

Letto, confermato e sottoscritto.

Teramo, li 6 settembre 2022

ASSOCIAZIONE COSTRUTTORI EDILI

ANCE TERAMO



FeNEAL UIL - TERAMO



FILCA CISL - TERAMO



FILLEA CGIL - TERAMO

