

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

**PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE
ARTIGIANE E PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI
E DEI CONSORZI ARTIGIANI COSTITUITI ANCHE IN
FORMA COOPERATIVA**

**DELL'EDILIZIA ED AFFINI
DEL FRIULI VENEZIA GIULIA**

30 novembre 2022



Il giorno 30 novembre 2022 in Udine, presso la sede di Confartigianato

tra

le delegazioni dei Gruppi regionali Artigiani Edili ed Affini rappresentanti CONFARTIGIANATO
Imprese FVG e CNA Friuli Venezia Giulia

Confartigianato Imprese FVG

Graziano Tilatti - Presidente Confartigianato Imprese FVG

Alessandro Zadro - Capogruppo regionale Edili ed Affini

Assistiti da: Melitta Crevatin, con l'ausilio di Mario Cozzi, Federica De Bedin, Cristiana Viduli e
Scilla Capitò

C.N.A. Friuli Venezia Giulia

Maurizio Meletti - Presidente CNA e CNA Costruzioni F.V.G.

Roberto Fabris segretario CNA F.V.G.;

e

le delegazioni regionali FENEAL, FILCA, FILLEA,

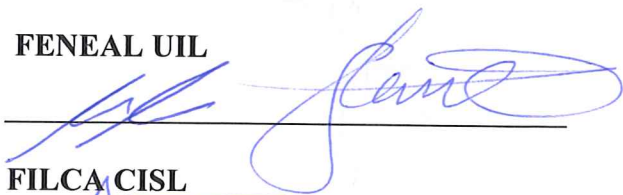
FENEAL UIL rappresentata dal Segretario Generale Massimo Minen e dal Sig. Claudio Stacul

FILCA CISL rappresentata dal Segretario Generale Gianni Pasian

FILLEA CGIL rappresentata dal Segretario Generale Massimo Marega

viene stipulato il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese
edili ed affini artigiane, considerate tali ai sensi della legge n. 443/1985 e s.m.i., delle piccole
imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativa del Friuli
Venezia Giulia.

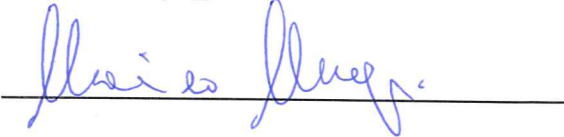
FENEAL UIL



FILCA CISL



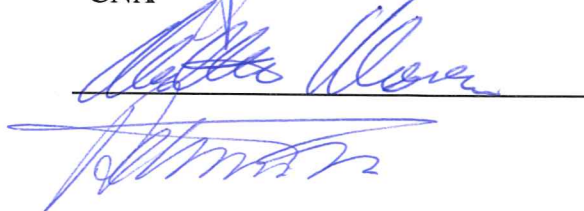
FILLEA CGIL



CONFARTIGIANATO



CNA



Premessa

Il settore edile, che riveste primaria importanza nell'ambito del comparto artigiano e della piccola media impresa ed ha altresì una rilevanza strategica per l'economia dell'intero territorio regionale, ha senza dubbio subito più di molti altri settori gli effetti della crisi economica, prima, e della pandemia, poi. Le conseguenze di tali accadimenti hanno segnato profondamente il comparto, che ha assistito nel tempo ad un costante moria di imprese con la conseguente cancellazione di numerosi posti di lavoro.

In controtendenza rispetto al decennio appena trascorso, nel periodo più recente l'edilizia ha vissuto un nuovo e repentino sviluppo grazie agli incentivi statali per la ristrutturazione e riqualificazione energetica degli edifici, che hanno dato nuovo respiro ad imprese e lavoratori appartenenti alla filiera delle costruzioni.

Si registra tuttavia l'insorgere altresì di problematiche e incertezze connesse all'aumento dei prezzi delle materie prime e alla difficoltà a reperire alcuni materiali, a fenomeni di illegalità connessi all'utilizzo corretto delle risorse pubbliche, al problema annoso della salute e sicurezza nei cantieri e alla crescente difficoltà nel reperire manodopera specializzata.

In tale contesto di rapida e inaspettata ripresa elevato è il rischio che si diffondano o si aggravino fenomeni di illegalità, di mancata osservanza della normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, di *dumping contrattuale* e concorrenza sleale. Forti di questa consapevolezza, nella piena convinzione che il rilancio del comparto dell'edilizia e del relativo indotto rappresentino una importante opportunità che il Paese deve supportare, anche in considerazione del fatto che il patrimonio immobiliare storicamente rappresenta il principale investimento delle famiglie italiane, le Parti firmatarie ritengono che il contratto collettivo regionale di lavoro rappresenti un fondamentale strumento per il contenimento di possibili abusi nonché di incentivazione delle imprese che rispettano la normativa contrattuale e legale, grazie alla previsione di istituti e norme che forniscano una risposta concreta alle loro esigenze. Lo stesso legislatore, d'altronde, ha nel tempo devoluto sempre più competenze all'autonomia collettiva in ordine alla regolazione del rapporto di lavoro oltre che in ambito salariale.

Le Parti, inoltre, con la stipula del presente accordo si pongono l'obiettivo di valorizzare i lavoratori dipendenti che operano nel settore e di tutelarne soprattutto la sicurezza, grazie a specifiche previsioni contrattuali che passano anche attraverso il potenziamento della bilateralità regionale che appare viepiù centrale, soprattutto a fronte di una sempre maggiore riduzione e ridimensionamento delle prestazioni di natura pubblica. Le Parti, con riferimento alla bilateralità, ribadiscono l'importanza di avviare a breve una concreta riflessione in merito a possibili sinergie tra gli enti e di valutare laddove possibile un'omogeneizzazione di prestazioni e procedure, mettendo a fattore comune le potenzialità di ciascuno. I principi di razionalizzazione, che già avevano animato l'Accordo sul Sistema Unico delle Casse Edili del 24 ottobre 1997 stipulato dalle medesime Parti, necessitano di un concreto sforzo di confronto tra le Parti.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente CCRL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e piccole e medie imprese industriali del settore edilizia ed affini aventi sede legale in Friuli Venezia Giulia, compresi quelli occupati presso sedi/unità operative situate al di fuori del territorio regionale e rientranti nella sfera di applicazione del CCNL 4 maggio 2022 stipulati dalle medesime Parti.

Un tanto tenuto conto di eventuali specifiche previsioni migliorative stabilite dalla contrattazione territoriale della diversa regione dove la prestazione è resa.

Art. 2 - Durata e scadenza

Il presente CCRL entra in vigore il 1° dicembre 2022 ed ha vigenza triennale, salvo quanto previsto da eventuali diversi accordi nazionali e salvo diverse decorrenze, per i singoli istituti, stabilite nell'articolato che segue.

Il CCRL continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza sopra indicata, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 3 - Inscindibilità delle previsioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro, pertanto non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso. Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a fondi per la formazione professionale da enti pubblici di qualunque livello, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme contrattuali e di legge in materia di lavoro. Ferma restando tale inscindibilità, le Parti stipulanti si danno atto che con il presente contratto non hanno inteso sostituire eventuali condizioni più favorevoli applicate collettivamente o al singolo lavoratore, che restano a lui assegnate *ad personam*.

Art. 4 - Sicurezza sul lavoro

In ragione dell'importanza centrale del tema della sicurezza, le Parti rinnovano il proprio impegno per la realizzazione di iniziative omogenee per la formazione professionale tese a sensibilizzare imprese e lavoratori e ad accrescere la cultura della sicurezza e della prevenzione attraverso iniziative prioritariamente degli Organismi bilaterali del settore, ma anche attraverso l'utilizzo dei Fondi INAIL e di risorse messe a disposizione dal fondo interprofessionale di riferimento dell'artigianato (Fondartigianato).

Le Parti si impegnano inoltre a garantire il proprio supporto a tutte quelle attività rivolte alla prevenzione, vigilanza, formazione e informazione in edilizia tra gli RLST, gli Organismi paritetici territoriali e gli Enti istituiti, adoperandosi per favorire un proficuo raccordo tra gli stessi.

Le Parti convengono inoltre di creare un'anagrafe di categoria aggiornata degli RLS eletti in ciascuna impresa del sistema artigiano, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa alla Scuola Edile territoriale di riferimento. Tale obbligo è condizione fondamentale per beneficiare della decontribuzione sulla quota relativa agli RLST che resta dovuta, fino al momento dell'invio della documentazione.

Il verbale va ritrasmesso in occasione di ogni modifica intervenuta.

Il contributo viene applicato in automatico nelle denunce MUT.

Art. 5 - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali - R.L.S.T.

Le Parti, ritenendo di primario interesse garantire il pieno rispetto della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro nei cantieri edili e la prevenzione degli infortuni, nel condiviso auspicio di una prossima razionalizzazione degli enti bilaterali del settore, reputano opportuno provvedere ad omogeneizzare le previsioni contenute negli accordi sottoscritti a livello territoriale al fine di addivenire ad una regolamentazione uniforme su tutto il territorio regionale atta peraltro a garantire l'effettiva agibilità degli RLST in cantiere tramite le visite previste e preventivamente formalizzate all'impresa.

Al fine di valorizzare il ruolo degli RLST, nonché per dare loro concreti ed efficaci strumenti operativi, si conviene che a decorrere dal 1° febbraio 2023 l'aliquota contributiva per il servizio RLST in capo alle imprese iscritte alle Casse Edili operanti in Friuli Venezia Giulia, applicanti il presente CCRL, è fissata nella misura unica per tutte dello 0,15% da calcolarsi sull'imponibile contributivo dovuto alla Cassa Edile.

Art. 6 - Formazione lavoratori autonomi

Al fine di innalzare i livelli di sicurezza e di qualificazione professionale dei lavoratori autonomi senza dipendenti operanti in edilizia, le Organizzazioni firmatarie si riservano di valutare modalità, termini e benefici che potrebbero derivare dall'iscrizione di tali lavoratori su base volontaria in Cassa Edile e ai corsi inerenti presenti in Formedil.

Le Organizzazioni promuoveranno pertanto l'avvio di un confronto sul tema, finalizzato ad intraprendere una possibile fase di sperimentazione.

Art. 7 - Lavoratori immigrati

In ragione della presenza di lavoratori immigrati nel settore delle costruzioni si ritiene di adottare scelte volte ad agevolare, con idonee politiche di indirizzo, la frequenza a corsi di scolarizzazione e formazione.

Su iniziativa bilaterale, nell'ambito delle attività e della eventuale disponibilità economica delle Scuole Edili e di eventuali coadiutori linguistici verranno realizzati fuori orario di lavoro a partecipazione non obbligatoria corsi di scolarizzazione e formazione.

Nell'ambito di detti corsi verrà altresì diffuso materiale informativo relativo alla legislazione e alla contrattualistica del comparto tradotto nelle principali madri lingue. Fatte salve le esigenze produttive aziendali, i lavoratori immigrati potranno usufruire dell'utilizzo dei permessi retribuiti in continuità con le ferie per l'eventuale temporaneo rientro in patria.

Art. 8 - Fondo regionale per il comparto edile artigiano

Le Parti, valutando positivamente l'esperienza del Fondo regionale per il comparto edile artigiano, costituito con il CCRL del 2013 e gestito bilateralmente dalle Parti firmatarie, e nell'ottica di valorizzare il ruolo delle Commissioni paritetiche

costituitesi per attuare gli obiettivi perseguiti dal Fondo, intendono implementarne l'attività come segue.

In particolare, il Fondo, ha l'obiettivo di sostenere:

- a) l'elaborazione di progetti ed azioni volti ad ottimizzare la qualità del lavoro e la produttività delle aziende del settore edile artigiano;
- b) l'attività svolta dalle Commissioni bilaterali territoriali, chiamate ad esaminare, e possibilmente risolvere, le controversie individuali e/o collettive di lavoro secondo procedure e modalità previste dall'Accordo per la costituzione del Fondo regionale per il comparto edile artigiano del 12 maggio 2014;
- c) l'attività svolta dalle Commissioni bilaterali territoriali, in qualità di braccio operativo del Comitato Bilaterale sulla Produttività istituito dalle Parti con Accordo del 1.2.2018, aventi il compito di valutare i contenuti della comunicazione relativa al EVR aggiuntivo aziendale e sua eventuale erogazione sotto forma di welfare;
- d) l'attività svolta dalle Commissioni bilaterali adite da lavoratori e imprese, in qualità di sede preferenziale per la stipula di qualunque tipo di accordo personale e/o collettivo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: accordi per indennità di mensa, reperibilità, cassa integrazione, indennità di trasferta avente ad oggetto importi diversi da quelli contrattualmente previsti);
- e) fermo restando quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale vigente, l'attività svolta dalle medesime Commissioni bilaterali adite dalle imprese, in presenza di straordinarie esigenze riguardanti l'utilizzo del contratto a termine, la flessibilità di orario e il lavoro a turni, l'articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale e la banca ore. Tali esigenze dovranno essere formalizzate in una specifica intesa con le Rsa/Rsu, laddove presenti, o con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, anche nell'ambito delle Commissioni Bilaterali costituite presso le sedi territoriali delle Casse Edili.

Le attività del Fondo sono finanziate dalle imprese aventi sede legale in Friuli Venezia Giulia che applicano il presente CCRL, con una quota di 8 € annuali, come già previsto dal CCRL del 30 luglio 2013, per lavoratore dipendente, ovunque operante, in forza al 30 novembre di ogni anno.

Il numero dei dipendenti, operai ed impiegati, per il quale il versamento è dovuto viene rilevato dal LUL e l'importo viene versato per l'intero ammontare anche per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale. Sono altresì conteggiati gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente in forza alla data del 30 novembre. Sono invece esclusi i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive e vengono conteggiati i lavoratori sostituiti.

La raccolta delle quote viene effettuata per il tramite delle Casse Edili territoriali, che si impegnano a comunicare periodicamente i dati contabili alla segreteria del Comitato regionale di gestione del Fondo, ubicata presso gli uffici della Confartigianato Imprese FVG.

Alla luce delle nuove attribuzioni riconosciute alle Commissioni bilaterali le Parti si impegnano ad effettuare le opportune modifiche ed integrazioni al "Verbale di Accordo per la costituzione del Fondo" del 12 maggio 2014, che ne disciplina il funzionamento. Le stesse dovranno essere apportate entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto e l'accordo di modifica ne costituirà parte integrante.

Note a verbale congiunte:

Le Parti si danno reciprocamente atto che previa valutazione congiunta, le risorse destinate alle finalità enunciate nell'art. 8 potranno essere ampliate o destinate ad altro scopo e che la contribuzione al fondo potrà essere modificata negli importi o soppressa.

Con riferimento al punto b) di cui al presente articolo le Parti si impegnano a portare in tale sede le controversie di lavoro che dovessero eventualmente insorgere tra impresa e lavoratore.

Art. 9 – Trasferta giornaliera

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale sono stati assunti, le Parti convengono di riconoscere a decorrere dalla data di stipula del presente contratto un'indennità di trasferta giornaliera forfettariamente quantificata come segue, entro i limiti previsti dall'art. 51, comma 5, DPR n. 917/1986 e s.m.i.:

- € 1,75 orari (per un massimo di 8 ore giornaliere, pari ad un importo massimo di € 14,00) per prestazioni eseguite oltre i 10 km e fino a 20 km;
- € 2,25 orari (per un massimo di 8 ore giornaliere, pari ad un importo massimo di € 18,00) per prestazioni eseguite oltre i 20 km e fino a 30 km;
- € 2,75 orari (per un massimo di 8 ore giornaliere, pari ad un importo massimo di € 22,00) per prestazioni eseguite oltre i 30 km;
- € 3,10 orari (per un massimo di 8 ore giornaliere, pari ad un importo massimo di € 24,80) per trasferte plurigiornaliere con pernottamento in luogo. In tal caso l'impresa, oltre all'eventuale rimborso delle spese di trasporto, è tenuta a sostenere direttamente il costo del vitto serale e dell'alloggio.

All'operaio in servizio comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello abituale è dovuto altresì il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

Le Parti convengono che l'indennità di trasferta, sulla quale non va computata la percentuale di cui all'art. 21 del CCNL 4 maggio 2022, venga calcolata prendendo a riferimento la distanza tra il confine comunale ove ha sede l'azienda e il cantiere di lavoro.

L'indennità di trasferta è dovuta per le ore di effettivo lavoro, nel limite delle 8 ore giornaliere, e non anche per il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro o per il rientro.

Nulla è dovuto nel caso in cui la prestazione si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora del lavoratore o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora.

Il lavoratore che percepisce l'indennità di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul cantiere di destinazione all'ora stabilita per l'abituale inizio del lavoro; diversamente, nulla è dovuto.

Art. 10 - Trasporto

Il trasporto degli operai, inteso come spostamento dalla dimora abituale al cantiere o al punto di raccolta stabilito dal datore di lavoro, è di norma effettuato dalle imprese con i propri mezzi.

Qualora le imprese siano impossibilitate a provvedervi con propri mezzi, le stesse saranno tenute a concorrere alle spese sostenute dai lavoratori.

L'indennità è dovuta per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro. La misura del concorso è confermata nella seguente quantità:

€ 2,00 giornalieri quando la residenza e l'abituale dimora dell'operaio disti oltre 15

Km e fino a 35 Km dal luogo di lavoro o dal punto di raccolta;
€ 2,75 giornaliero quando la residenza e l'abituale dimora dell'operaio disti oltre 35 Km dal luogo di lavoro o dal punto di raccolta.

Territorio di Trieste

Al pari di quanto già previsto nel previgente CCRL, le spese di trasporto sono ragguagliate al costo dell'abbonamento mensile ai servizi pubblici di tutta la rete servita dalla società locale di trasporti.

L'indennità non è dovuta nel caso di assenza del lavoratore ai più diversi titoli per l'intero mese.

Gli importi di cui al presente articolo non vanno computati ai fini dell'accantonamento presso la Cassa Edile.

Nulla è dovuto all'operaio che si rifiuti di usufruire del servizio di trasporto organizzato dall'azienda.

Art. 11 - Mensa

Le Parti, nel riconoscere il diritto dei lavoratori a fruire del servizio di pasto caldo e/o mensa, concordano che le imprese provvederanno affinché, in locali idonei situati presso i propri cantieri o in altro ambiente di loro scelta, i lavoratori con qualifica operaia possano consumare un pranzo composto da un primo piatto, un secondo piatto, contorno, pane e una bevanda. La fornitura del pasto caldo verrà organizzata ricorrendo a servizi esterni mediante utilizzo di centri di cottura interaziendali (in particolare per dipendenti di imprese che operano in appalto/subappalto), anche gestiti da enti pubblici, situati nelle immediate vicinanze del cantiere.

Nel caso in cui tale soluzione non fosse realizzabile, sarà possibile, a scelta dell'azienda, avvalersi di trattorie convenzionate site nelle immediate vicinanze del cantiere ovvero fornire il pranzo già confezionato in monoporzioni, tramite organizzazioni specializzate nella distribuzione aziendale di pasti caldi.

Tutte le soluzioni sopra indicate sono a tutti gli effetti parificate al servizio di mensa aziendale.

Il valore convenzionale del pasto, da intendersi come controvalore economico concordato tra le Parti in caso di inadempienza da parte dell'azienda nella fornitura del pasto, viene pattuito in € 12,00. Resta inteso che il pasto spetta al lavoratore solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, intendendosi per tali quelle in cui la stessa si realizza anche dopo la pausa meridiana. Nulla è dovuto nel caso in cui la prestazione lavorativa non si protragga dopo la pausa pranzo.

Si concorda, altresì, che il mancato riconoscimento del diritto al pasto caldo costituisce inadempienza contrattuale, eccezion fatta nel caso in cui il lavoratore rinunci per iscritto ad avvalersi del pasto caldo e/o del servizio mensa comunque messo a disposizione dall'azienda. Nel qual caso nulla è dovuto al lavoratore. La rinuncia, debitamente motivata, dovrà essere comunicata con apposito modulo alla Commissione costituita ex art. 8 CCRL la quale, dopo essersi riunita, certificherà l'avvenuta rinuncia. La rinuncia potrà essere revocata in qualsiasi momento, con modalità analoghe, e produrrà effetto entro 30 giorni di calendario.

Restano salve le condizioni di miglior favore aziendali in atto.

Nel caso di oggettiva impossibilità della fornitura del pasto caldo, certificata dalla Commissione, è prevista una indennità giornaliera sostitutiva di mensa pari a € 8,00, da erogarsi anche con buoni elettronici.

Le Parti si impegnano ad adeguare l'importo dell'indennità sostitutiva di mensa all'incremento del limite di esenzione contributiva e fiscale prevista da future norme di legge.

Restano salve le eventuali condizioni di miglior favore aziendali in atto.

Art. 12 - Indennità di guida

Ai lavoratori che conducono i mezzi dell'impresa per il trasporto di altri dipendenti, dalla data della stipula del contratto le imprese riconosceranno un'indennità mensile pari a € 16,00 per percorrenze giornaliere fino a 35 km e pari a € 30,00 per percorrenze oltre i 35 km.

I suddetti importi, che non vanno computati ai fini dell'accantonamento presso la Cassa Edile, saranno riproporzionati in rapporto alle giornate lavorabili nel mese in funzione dell'effettivo servizio giornaliero di guida.

Art. 13 - Previdenza complementare

Le Organizzazioni firmatarie concordano di sostenere, mediante campagne informative e altre azioni incentivanti, l'adesione al Fondo Prevedi da parte dei dipendenti delle imprese che applicano il CCRL.

Art. 14 - Indennità per lavori speciali disagiati

Agli operai comandati a prestare la propria opera nelle condizioni di disagio sotto indicate è riconosciuta, per le ore lavorate in tali condizioni, una speciale indennità personale da calcolarsi sui seguenti elementi di retribuzione:

- paga base;
 - indennità di contingenza;
 - indennità territoriale di settore;
 - Elemento Variabile Retribuzione.
- a) Lavori eseguiti fino a 1.200 m s.l.m.: 8%; Lavori eseguiti ad oltre 1.500 m s.l.m.: 10%. Tale indennità non è dovuta agli operai che risiedono in località situate a quote superiori a 1.000 m s.l.m.
 - b) Lavori eseguiti in sospensione su pareti verticali e rocciose: 18%
 - c) Lavori di bitumatura stradale: 10%
 - d) Caldanisti e pavimentisti (attività costante e continuativa): 8%

Gli importi di cui al presente articolo non vanno computati ai fini dell'accantonamento presso la Cassa edile.

Art. 15 - Indennità di reperibilità

E' riconosciuta una specifica indennità ai singoli lavoratori a disposizione dell'azienda al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa per sopperire ad esigenze non prevedibili e al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi di pubblica utilità, qualora ciò sia espressamente previsto nei contratti di appalto.

Al lavoratore inserito in turni di reperibilità le aziende riconosceranno un'indennità giornaliera pari a:

- € 8 per reperibilità notturna e feriale;
- € 10 per reperibilità sabato e festivi.

Fino a concorrenza dei suddetti importi sono fatte salve eventuali condizioni di maggior favore concordate a livello aziendale.

La puntuale disciplina di tale istituto è demandata ad apposito regolamento (**All. A**).

Art. 16 - Ferie

Conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL, si conviene che il periodo delle ferie debba essere stabilito tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'impresa, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente in modo da garantire al lavoratore un periodo continuativo di almeno due settimane.

Resta inteso che le ferie devono essere regolarmente richieste con congruo anticipo ed autorizzate per iscritto, comunque tenendo conto di usi o regolamenti aziendali.

Le Parti auspicano che ogni azienda adotti propri regolamenti aziendali recanti puntuale disciplina sia sulle modalità di richiesta che di concessione delle ferie.

Qualora il monte ore annuo fosse esaurito l'impresa potrà concedere, per esigenze del lavoratore, con le stesse modalità uno o più giorni di aspettativa non retribuita.

Per tali giorni il lavoratore non matura il diritto alla retribuzione né il diritto al versamento di contributi (previdenziali, assistenziali, Cassa Edile).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., il periodo di ferie va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti 2 settimane, preferibilmente nei 12 mesi successivi alla maturazione e comunque non oltre i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Nel limite massimo di 40 ore all'anno, previo esaurimento del monte permessi complessivo, è ammessa la possibilità, su iniziativa del lavoratore, di richiedere all'impresa la fruizione ad ore delle ferie per motivi afferenti la propria sfera personale. La fruizione ad ore delle ferie non è ammessa per motivi organizzativo-produttivi aziendali.

Art. 17 - Indennità Territoriale di Settore - I.T.S. Premio di Produzione - P.d.P.

Gli importi dell'Indennità Territoriale di Settore (per gli operai) e del Premio di Produzione (per gli impiegati) sono quantificati come segue:

I.T.S. - operai -	
<i>Livello</i>	<i>Oraria</i>
5°	1,65000
4°	1,56000
3°	1,49000
2°	1,31000
1°	1,10000

PREMIO di PRODUZIONE - impiegati -	
<i>Livello</i>	<i>Mensile</i>
7°	359,26
6°	320,74
5°	268,22
4°	239,90
3°	222,31
2°	198,17
1°	173,68

L'I.T.S. è assoggettata ad accantonamento presso la Cassa Edile.

Art. 18 - Elemento Variabile della Retribuzione - E.V.R.

Conformemente a quanto stabilito dagli artt. 15 e 42 e 50 del CCNL 4 maggio 2022 per i lavoratori dipendenti delle imprese che adottano il presente contratto viene confermata l'erogazione salariale di ammontare variabile (Elemento Variabile della Retribuzione - E.V.R.) consistente in un premio mensile correlato ai risultati conseguiti in termini di qualità, produttività e competitività del sistema edile artigiano del Friuli Venezia Giulia, nella misura del 6% sui minimi di paga base in vigore dal 1° gennaio 2022 così come indicato nella seguente tabella:

LIVELLO	IMPORTO E.V.R. (quota mensile)
7°	€ 108,29
6°	€ 96,69
5°	€ 80,58
4°	€ 75,19
3°	€ 69,85
2°	€ 62,87
1°	€ 53,72

L'E.V.R. non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, né sul calcolo degli accantonamenti e dei contributi dovuti alla Cassa Edile.

Nell'arco di vigenza del presente contratto la corresponsione dell'E.V.R. è subordinata a risultati positivi conseguiti sul piano regionale e riferiti ai seguenti cinque parametri (di cui i primi tre indicati dal contratto nazionale e gli ultimi due definiti a livello territoriale):

1. numero dei lavoratori dipendenti da imprese che adottano il presente contratto iscritti complessivamente nel Sistema Unico delle Casse Edili del Friuli Venezia Giulia;
2. monte salari denunciato alle Casse Edili del Sistema Unico F.V.G. per i lavoratori di cui al precedente punto;
3. numero di ore dichiarato alle Casse Edili del Sistema Unico F.V.G. per i lavoratori di cui al primo punto;
4. prodotto interno lordo del settore delle costruzioni nel Friuli Venezia Giulia;
5. dinamica del numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di inizio lavori nel Friuli Venezia Giulia.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 42 del vigente C.C.N.L. le Parti si incontreranno annualmente per valutare l'andamento su base triennale dei cinque indicatori di cui sopra, raffrontandolo con quello riferito al triennio precedente, e determinare il valore variabile dell'E.V.R. riferito agli importi indicati nella tabella precedente secondo i criteri previsti dal C.C.N.L. nelle seguenti misure:

- entro il 20% nel caso in cui risultasse pari o positivo uno dei suddetti parametri;

- tra il 20% e il 40% nel caso in cui risultassero pari o positivi due parametri;
- tra il 40% e il 70% nel caso in cui risultassero pari o positivi tre parametri;
- tra il 70% e il 100% nel caso in cui risultassero positivi quattro parametri;
- il 100% nel caso risultassero positivi tutti e cinque i parametri.

La Parti si incontreranno entro la fine del mese di gennaio di ogni anno di vigenza (a decorrere da gennaio 2023) del presente contratto per analizzare i dati econometrici e procedere eventualmente ad una rideterminazione dei valori di E.V.R.

Sulla base della verifica annuale dei dati relativi a ciascun periodo di riferimento l'elemento variabile della retribuzione verrà erogato in quote mensili.

Le Parti sottoscrittrici si riservano altresì di valutare nuovi parametri che dovessero essere eventualmente definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

Art. 19 - E.V.R. aggiuntivo aziendale

In aggiunta a quanto sopra previsto e a prescindere dagli esiti della verifica dei dati econometrici di cui all'articolo precedente, la singola impresa che applica il presente contratto è tenuta ad effettuare anche una verifica del proprio andamento aziendale ai fini di un'ulteriore eventuale erogazione salariale mensile di importo variabile, nella misura massima del 3% sui minimi di paga base in vigore: tale verifica dell'andamento aziendale, considerato nel suo complesso al di là delle singole unità produttive dislocate a livello territoriale, va eseguita tenendo in considerazione i due seguenti parametri aggiuntivi:

1. variazione pari o superiore al 5% rispetto all'anno precedente delle ore denunciate annualmente alla Cassa Edile (depurate dalle ore relative alla cassa integrazione); negli anni successivi, fino al termine della vigenza del presente contratto, l'erogazione è subordinata ad un ulteriore incremento pari o superiore al 2%;
2. variazione pari o superiore al 10% del volume d'affari IVA, così come rilevabile dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alle scadenze previste dalla legge; negli anni successivi, fino al termine della vigenza del presente contratto, l'erogazione è subordinata ad un ulteriore incremento pari o superiore al 2%.

Il valore variabile dell'E.V.R. aggiuntivo aziendale riferito agli importi indicati nella tabella di cui al presente articolo è determinato nelle seguenti misure:

- nulla è dovuto nel caso in cui entrambi i parametri siano negativi;
- 50% qualora un solo indicatore faccia registrare una variazione positiva;
- 100%, nella suddetta misura del 3%, qualora le variazioni di entrambi gli indicatori siano positive.

Per avere diritto alla tassazione agevolata, la verifica degli indicatori aziendali dovrà essere svolta presso le articolazioni territoriali del Comitato Bilaterale sulla Produttività costituito con Accordo del 1.2.2018 presso ogni Cassa Edile del territorio secondo le modalità previste nell'Accordo stesso (**All. B**).

Conformemente a quanto previsto dall'art. 5 dell'Accordo quadro territoriale sui premi di risultato nella Regione Friuli Venezia Giulia del 20 aprile 2017, qualora ne sussista la possibilità, i lavoratori potranno ricorrere all' "opzione welfare" scegliendo di avvalersi del tutto o in parte di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o

sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare) in luogo dell'erogazione in denaro della somma loro spettante a titolo di EVR aggiuntivo aziendale. In tale caso l'erogazione sarà detassata e decontribuita.

Le Parti si danno reciprocamente atto della coerenza dell'erogazione dell'E.V.R. aziendale con quanto previsto dalla Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-190 e sue successive modifiche ed integrazioni, con particolare riferimento alle agevolazioni fiscali per le erogazioni variabili in funzione degli elementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Le imprese costituite da meno di due anni non sono tenute alla corresponsione dell'EVR aggiuntivo aziendale.

Il calcolo dell'EVR aggiuntivo aziendale va effettuato solo sulle ore ordinarie di lavoro effettivamente prestate.

Art. 20 - Disciplina Soste di lavoro e Recuperi

Fermo restando la possibilità di utilizzare la CIGO per eventuali eventi meteorologici, in tutte le ipotesi di interruzione o soste dell'orario di lavoro dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e dell'impresa e che derivino da cause di forza maggiore (come ad esempio un evento meteo che impedisca l'inizio dell'attività lavorativa o ne sospenda lo stesso) ne è ammesso il recupero. Ai lavoratori, nella giornata di interruzione della prestazione lavorativa e per le ore di interruzione, nulla sarà dovuto ma l'impresa dovrà garantire il recupero delle ore perse attraverso prolungamenti di orario nel limite di un'ora al giorno ed entro i cinque giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta l'interruzione. Nel caso di ripartizione su 5 giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha facoltà di recuperare nel 6° giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana. In questo caso le ore prestate nella giornata di sabato non daranno diritto ad alcuna maggiorazione per straordinario o lavoro festivo.

Nelle ipotesi di cui sopra il lavoratore non può rifiutare la prestazione lavorativa nel rispetto dei limiti settimanali dell'orario di lavoro se non per comprovate ed oggettive motivazioni. In presenza delle stesse il recupero potrà avvenire entro il termine massimo e tassativo di dieci giorni lavorativi dal giorno in cui è avvenuta l'interruzione.

Le parti ribadiscono il dovere del lavoratore di presentarsi, sempre, sul cantiere cui lo stesso è destinato all'inizio dell'orario di lavoro previsto a prescindere dalle condizioni meteo esistenti salvo l'ipotesi in cui siano sollevati su indicazione dell'impresa con le modalità previste o secondo gli usi aziendali.

Art. 21 - Mastro Formatore Artigiano (MfA) e sgravi contributivi

Le parti convengono che qualora il MfA, in possesso dei requisiti richiesti dal CCNL del 4 maggio 2022 ed iscritto all'elenco dei MfA secondo la procedura ivi descritta, abbia partecipato alla formazione pratica dei propri dipendenti nei percorsi professionalizzanti ed obbligatori, che prevedono il passaggio al livello superiore, e la scuola edile abbia certificato la capacità di eseguire in autonomia le opere riferibili alle materie del corso, è riconosciuta una riduzione del contributo alla formazione che l'impresa è tenuta a versare alla Cassa Edile a cui è iscritta.

Tale riduzione vale per 18 mesi dal termine del corso, a decorrere dal momento

dell'assegnazione della qualifica.

L'ammontare della riduzione contributiva e le modalità di fruizione della stessa saranno definiti dalle Parti con specifico regolamento, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del Regolamento relativo alle modalità di utilizzo delle risorse destinate al "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori".

Art. 22 – Premialità contributiva per le imprese che favoriscono processi di qualificazione del personale dipendente

Al fine di incentivare processi di qualificazione del personale dipendente è prevista una riduzione della percentuale di contribuzione per le imprese che denunciano in Cassa Edile, oltre a tutte le ore lavorabili, un numero di operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, pari o inferiore ad un terzo del totale dei dipendenti in forza.

Le imprese fino a tre operai dipendenti potranno accedere alla premialità in presenza di un solo operaio inquadrato al primo livello.

Le Parti si riservano di quantificare la premialità nonché di disciplinare la procedura e i requisiti per ottenerla con specifico regolamento, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del Regolamento relativo alle modalità di utilizzo delle risorse destinate al "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori".



Nota a verbale congiunta

Le Parti, oltre a riservarsi di recepire con specifico accordo quanto previsto dal Regolamento del "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori, concordano di monitorare, entro il 31 ottobre 2024, l'effettiva applicazione ed uso dello stesso, al fine di ottimizzarne le finalità.



Art. 23 – Disposizione di rinvio

Per quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle disposizioni di CCNL, agli accordi nazionali tra le parti e alle disposizioni di legge vigenti in materia.



ALLEGATO A)

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI REPERIBILITÀ

INDICE

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 - Finalità

Art. 3 – Tipologie di intervento

Art. 4 – Lavoratori reperibili

Art. 5 – Organizzazione del servizio di reperibilità

Art. 6 – Obblighi del lavoratore reperibile

Art. 7 – Indennità di reperibilità

Several handwritten signatures in blue ink are scattered on the right side of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviated names, and one at the bottom center that looks like a stylized 'L' or 'Z'.

Art. 1 – Oggetto

Per reperibilità si intende quell'istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, che comporta l'obbligo per il lavoratore dipendente di tenersi a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non preventivabili.

Art. 2 – Finalità

Il servizio di reperibilità intende sopperire a situazioni impreviste ed urgenti con interventi idonei a garantire il ripristino, la continuità e la funzionalità dei servizi di pubblica utilità in relazione ai lavori disagiati di cui all'art. 16 del C.C.R.L. "Edilizia ed Affini".

Non rientrano tra le finalità proprie del servizio di reperibilità tutte quelle attività preventivabili, che l'azienda avrebbe potuto svolgere previa programmazione, anche avvalendosi di forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 3 - Tipologie di intervento

È possibile ricorrere al servizio di reperibilità qualora questo venga richiesto dal cliente all'azienda ai fini dell'adempimento del contratto o qualora ciò sia reso necessario per il corretto ripristino dei servizi.

Gli eventi che giustificano a pieno titolo il ricorso alla reperibilità sono i seguenti: calamità naturali, crolli di edifici, interventi per il ripristino della percorribilità stradale, smottamenti e frane, nevicate.

Art. 4 - Lavoratori reperibili

I lavoratori reperibili vengono individuati unilateralmente dal datore di lavoro, tenendo in considerazione eventuali dichiarazioni di disponibilità da parte dei lavoratori stessi.

Il lavoratore in ferie, malattia, infortunio o in congedo ordinario o straordinario, non può essere posto in reperibilità.

Per esigenze particolari, straordinarie e debitamente motivate il lavoratore reperibile può, esclusivamente previo consenso del datore di lavoro, farsi sostituire da altro lavoratore dipendente dichiaratosi disponibile.

Art- 5 - Organizzazione del servizio di reperibilità

La reperibilità può essere richiesta su base giornaliera o plurigiornaliera.

Al fine di ridurre i disagi per i lavoratori l'azienda si impegna ad ampliare il numero di lavoratori coinvolti nel servizio di reperibilità, garantendo, ove possibile, la turnazione.

Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore per tempo il periodo di reperibilità, che non può superare i quindici giorni al mese per lavoratore.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo ragione giustificata e comprovata, di essere posto in turni di reperibilità.

Art. 6 - Obblighi del lavoratore reperibile

Il lavoratore reperibile è tenuto a tenere il telefono acceso e in condizioni idonee a ricevere telefonate, monitorando costantemente il segnale di ricezione e lo stato di carica della

batteria. In caso di chiamata, egli deve raggiungere il posto di lavoro tempestivamente e comunque entro sessanta minuti dalla stessa.

Il lavoratore che, essendo in servizio di reperibilità, non dovesse risultare reperibile è soggetto a provvedimenti disciplinari e non ha diritto all'indennità di reperibilità. Non verranno sanzionati il caso fortuito o la forza maggiore.

Art. 7 - Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità viene corrisposta al lavoratore in misura forfetaria giornaliera, per un importo lordo minimo pari a

- € 8 per reperibilità notturna e feriale;
- € 10 per reperibilità sabato e festivi.

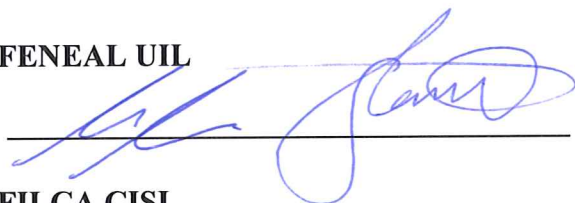
L'indennità non è dovuta durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

Resta inteso che detta indennità si somma a quanto dovuto per le ore di intervento effettivamente svolte, che sono remunerate sotto forma di lavoro straordinario.

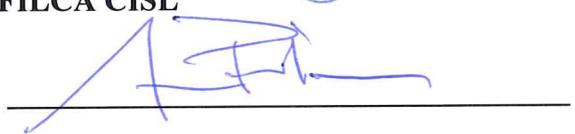
L'indennità per il servizio di reperibilità sarà erogata contestualmente alla corresponsione della retribuzione mensile.

Letto, approvato e sottoscritto.

FENEAL UIL



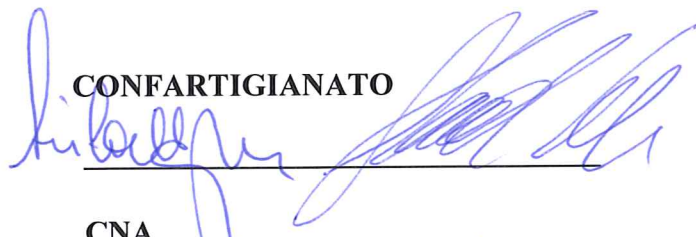
FILCA CISL



FILLEA CGIL



CONFARTIGIANATO



CNA



Udine, 30 novembre 2022

ACCORDO INTERCONFEDERALE REGIONALE PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO BILATERALE SULLA PRODUTTIVITÀ C/O LE CASSE EDILI PROVINCIALI

Tra le parti sociali datoriali **Confartigianato Imprese FVG** nella persona del Presidente Graziano Tilatti ed il **Capogruppo Regionale Confartigianato Edilizia FVG** Gino Stefanutti assistiti dal responsabile regionale delle relazioni sindacali Mario Cozzi; **CNA Friuli Venezia Giulia** nella persona del Presidente Nello Coppeto assistito dal Segretario Regionale CNA Friuli Venezia Giulia Roberto Fabris e le parti sociali sindacali regionali **FENEAL UIL** rappresentata da Mauro Franzolini, **FILCA CISL** rappresentata da Gianni Barchetta e **FILLEA CGIL** rappresentata da Emiliano Giareghi,

Premesse

- ✓ visto l'accordo quadro nazionale sui premi di produttività di data 23 novembre 2016;
- ✓ visto l'accordo quadro territoriale – Premi di Risultato Regione Friuli Venezia Giulia di data 20 aprile 2017;
- ✓ considerato che le parti firmatarie del presente, pur in un contesto di significativa difficoltà delle imprese del comparto, intendono favorire la contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese artigiane che per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della legge di stabilità 2016;
- ✓ visto l'articolo 7 dell'accordo quadro territoriale – Premi di Risultato Regione Friuli Venezia Giulia di data 20 aprile 2017;
- ✓ considerato che il sistema di relazioni sindacali per il comparto edile è incentrato sul sistema delle casse edili con presenza dei rappresentanti sindacali;
- ✓ considerato che le casse edili del Friuli Venezia Giulia hanno articolazioni provinciali che si identificano nelle locali Casse Edili di Gorizia, Pordenone, Trieste e Udine;
- ✓ considerato che è volontà delle Parti che il Comitato Bilaterale sulla Produttività per le imprese edili artigiane operi a livello provinciale;
- ✓ considerato che presso la Cassa Edile di ciascuna provincia del Friuli Venezia Giulia già sono costituite commissioni composte dai rappresentanti sindacali espressione di FENEAL – UIL, FILCA – CISL e FILLEA – CGIL oltre che da Confartigianato e CNA;

Le parti convengono quanto segue

- presso la Cassa Edile di ciascuna Provincia della Regione Friuli Venezia Giulia è istituito Il Comitato Bilaterale sulla Produttività per il comparto edile artigiano delle piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativa che operano nel settore delle costruzioni edili ed affini;
- il Comitato Bilaterale sulla Produttività opererà attraverso le commissioni già costituite e composte dai rappresentanti sindacali espressione di FENEAL – UIL, FILCA – CISL e FILLEA – CGIL oltre che da Confartigianato e CNA;
- il Comitato Bilaterale sulla Produttività avrà il compito di: a) valutare la conformità all'accordo quadro territoriale - Premi di Risultato Regione Friuli Venezia Giulia del 20 aprile 2017 dei contenuti della comunicazione di adesione trasmessa dai datori di lavoro ai sensi degli artt. 4 e 5 del citato accordo quadro territoriale il cui modello è allegato al presente accordo; b) valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale anche ai fini della redazione di un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale;
- il Comitato Bilaterale sulla Produttività trasmetterà il rapporto di cui al punto precedente alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale nazionale del 23 novembre 2016;
- qualora le imprese intendano istituire un Premio di Risultato aziendale, le comunicazioni di cui ai richiamati artt. 4 e 5 del citato accordo quadro territoriale, il cui modello è allegato al presente

accordo, saranno trasmesse all'indirizzo di posta elettronica o PEC dedicato da ciascuna cassa Edile territoriale e specificato nel relativo Regolamento;

- in considerazione della natura del Comitato Bilaterale sulla Produttività istituito con il presente accordo è richiesta, ai fini dell'adesione da parte dei datori di lavoro, la regolarità alla Cassa Edile competente territorialmente e la presenza alternativa di uno dei seguenti requisiti: 1) che le imprese siano associate alle Associazioni datoriali firmatarie il presente accordo e rispettino integralmente il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento sottoscritto dalle Parti firmatarie il presente accordo ed il contratto regionale di lavoro in essere; 2) applichino e rispettino integralmente il contratto collettivo nazionale di lavoro CCNL Edilizia Imprese Artigiane nonché il contratto regionale di lavoro in essere - sottoscritto dalle Organizzazioni firmatarie il presente accordo; 3) conferiscano espresso mandato ad una delle associazioni datoriali firmatarie il presente accordo e rispettino integralmente il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento sottoscritto dalle Parti firmatarie il presente accordo ed il contratto regionale di lavoro in essere;
- il Comitato Bilaterale sulla Produttività effettuerà la valutazione di conformità entro 15 giorni dall'invio della comunicazione di adesione da parte del datore di lavoro ai sensi degli artt. 4 e 5 dell'accordo quadro territoriale;
- le imprese sono tenute a dare comunicazione dei risultati del premio erogato ai lavoratori, al Comitato Bilaterale sulla Produttività territorialmente competente utilizzando l'apposito modello allegato al presente accordo unitamente a copia del Libro Unico nel quale trovi evidenza l'importo del premio di risultato corrisposto;
- l'applicazione del presente accordo esplica i suoi effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'impresa, avente sede legale nella Regione Friuli Venezia Giulia, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori dal suddetto territorio;
- ciascun Comitato Bilaterale istituito a livello Provinciale ha competenza territoriale in relazione alla ubicazione della sede legale dell'impresa anche se i propri dipendenti sono occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori del suddetto territorio;
- le parti si impegnano, ciascuna per il proprio ambito di competenza, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche al fine di favorire una corretta applicazione dello stesso;
- l'operatività del Comitato Bilaterale sulla Produttività è subordinata alla stipula di idoneo regolamento da definirsi a livello provinciale;
- dal presente accordo non dovrà derivare alcun onere economico a carico delle imprese e relativi addetti;
- il presente accordo, che ha natura sperimentale, ha durata fino al 31 dicembre 2018. Si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 60 giorni prima con raccomandata a/r e/o pec.

Letto, confermato e sottoscritto

data 01/02/2018

CONFARTIGIANATO – IMPRESE FVG /CNA FVG

FILLEA CGIL/FILCA CISL/FENEAL UIL

