

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO
SETTORE EDILE
PROVINCIA DI ROVIGO**

Il giorno 7 agosto 2012 presso la sede di Unindustria Rovigo

tra

- ANCE ROVIGO - Sezione Costruttori Edili di Unindustria Rovigo – in seguito denominata Ance Rovigo - rappresentata dal Presidente Paolo Ghiotti, dal Vice Presidente Primo Berti e dal Consigliere Mauro Giolo, con l'assistenza sindacale del Segretario di Ance Rovigo Antonio Nalin e l'intervento tecnico di Cesarina Stevanin di Unindustria Rovigo

e

le di seguito denominate OO.SS. Provinciali:

- FeNEAL - UIL di Rovigo rappresentata dal Segretario Generale Gino Gregnanin, con l'intervento di Roberto Cavaliere e Vasile Baciù;
- FILCA - CISL di Rovigo rappresentata dal Segretario Generale Andrea Mosca Toba, con l'intervento di Daniele Storari, Roberto Rizzi e Fabiano Medea;
- FILLEA - CGIL di Rovigo rappresentata dal Segretario Generale Martina Zaghi, con l'intervento di Mauro Baldi;

in attuazione di quanto disposto dall'art. 38 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 per il rinnovo dello stesso, viene stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro (in seguito c.c.p.l.), integrativo del citato C.C.N.L., da valere nella Provincia di Rovigo per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel citato C.C.N.L. e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni

eseguite in proprio o per conto di Enti Pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale od artigiana delle imprese stesse.

PREMESSA

ANCE Rovigo e OO.SS. Provinciali si danno reciprocamente atto che il rinnovo della contrattazione integrativa territoriale interviene in un periodo fra i più difficili del dopoguerra per il comparto delle costruzioni in Italia e rischia, senza adeguate soluzioni di politica industriale, di avere pesanti ripercussioni sul tessuto imprenditoriale ed occupazionale.

Tale situazione di crisi impone alle Parti di sviluppare una contrattazione integrativa che, tenendo conto delle profonde modifiche intervenute negli assetti del settore e nell'organizzazione del lavoro nei cantieri, abbia come obiettivi primari:

- la valorizzazione del ruolo svolto dalla Bilateralità di settore, rilanciandone la funzione e l'efficacia;
- la diffusione dei principi di legalità, regolarità, concorrenza leale;
- il contrasto del lavoro irregolare unitamente alla salvaguardia di condizioni prestantive omogenee e massimamente rispettose delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la valorizzazione del ruolo e della professionalità delle imprese locali, alle quali, nel rispetto delle norme vigenti, deve essere assicurato il massimo coinvolgimento nella partecipazione alle procedure per l'aggiudicazione degli appalti pubblici attivati dalle Stazioni appaltanti provinciali.

Enti Bilaterali

Ribadito il ruolo e l'attività di imprescindibile supporto alle strategie del settore rappresentati dalla Cassa Edile Polesana e da Assistedil, le Parti si riconoscono negli obiettivi di complessivo riordino e rilancio della Bilateralità di settore indicati nel Protocollo Regionale del 15 dicembre 2011 sottoscritto da ANCE Veneto e Feneal - UIL, Filca - CISL e Fillea - CGIL del Veneto che ha enunciato le linee di indirizzo secondo le quali dovrà avvenire il rinnovo della contrattazione integrativa territoriale del Veneto, questo anche per quanto riguarda il tema della ricerca delle migliori sinergie e progressiva armonizzazione dei sistemi gestionali e delle aliquote di contribuzione degli Enti operanti nelle diverse province del Veneto.

Per quanto sopra, le Parti convengono di aderire al tavolo di lavoro tra ANCE Veneto e il Sindacato Regionale, cui parteciperà anche la Presidenza del Coordinamento Regionale delle Casse Edili, che sarà attivato per definire entro il 30 settembre 2012 linee di indirizzo per la razionalizzazione ed armonizzazione del numero delle prestazioni ed assistenze delle Casse Edili del Veneto in chiave di loro omogeneizzazione su base regionale; tale tavolo sarà finalizzato a conservare/ potenziare/ rimodulare solo quelle prestazioni individuate come "rilevanti", perché rispondenti ad esigenze di fidelizzazione del rapporto tra imprese e lavoratori, codificando inoltre regole uguali su tutto il territorio regionale per la maturazione del diritto alla loro erogazione.

In tale contesto Ance Rovigo e OO.SS. Provinciali auspicano e condividono la introduzione, a livello regionale, di una prestazione avente le caratteristiche del "Contributo Assistenza Fiscale", oggetto delle intese intercorse fra le citate Parti Sociali e posto a carico della Cassa Edile Polesana, a valle del significativo riscontro emerso dai lavoratori iscritti.

Protocolli di Legalità

Le Parti, facendo riferimento allo spirito e ai contenuti dei Protocolli di Legalità sottoscritti tra Confindustria e Ministero dell'Interno e tra Confindustria ed ANCE, nonché da ultimo al Protocollo 9 gennaio 2012 siglato tra la Regione Veneto, le Prefetture Venete e i Rappresentanti delle Provincie e Comuni del Veneto - mirati a prevenire i tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici e privati di lavori, servizi e forniture in opera - si impegnano in sede locale, attraverso il coinvolgimento della Prefettura di Rovigo, ad indirizzare tutte le stazioni appaltanti operanti nella provincia all'adozione di tutte le misure idonee ad evitare fenomeni di infiltrazione della criminalità organizzata nell'esecuzione dei lavori di qualsiasi dimensione riconducibili al comparto delle costruzioni.

Contrasto al lavoro irregolare

Le Parti valutano positivamente le iniziative che, nel corso degli ultimi anni, sono state congiuntamente attivate in provincia di Rovigo nei confronti di organi istituzionali e di vigilanza per contrastare la diffusione del fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare nel comparto delle costruzioni, anche a mezzo della valorizzazione del ruolo che, per supportare tali azioni di contrasto, può essere svolto dagli Enti Bilaterali di settore.

Peraltro l'attuale situazione di crisi rende ancor più consistente il rischio della proliferazione di operatori anomali in grado di alterare la trasparenza e la corretta concorrenza. Da qui l'esigenza di assicurare interventi di maggiore sensibilizzazione affinché:

- tutte le figure rientranti nella filiera direzionale di cantiere (Direzione lavori, coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori, ecc.) pretendano la puntuale applicazione dei contratti nazionali e provinciali specifici del settore edile per tutto il personale di

cantiere comunque adibito contrastando il ricorso a forme alternative di inquadramento contrattuale;

- tutte le imprese esecutrici, indipendentemente dalla natura industriale, artigiana o cooperativa, adottino gli indici di congruità di incidenza della manodopera stabiliti dall'Avviso Comune del 28 ottobre 2010, in sede di denuncia degli imponibili alle Casse Edili;
- le stazioni appaltanti aggiudichino i singoli lavori secondo parametri rispondenti ad una corretta valutazione dell'incidenza del costo della manodopera rapportato alla reale tipologia dei singoli interventi affidati;
- tutti gli operatori del settore (pubbliche autorità, imprese, ordini professionali, ecc.) attivino un confronto per introdurre, anche nell'ambito dei lavori privati, la certificazione di regolarità contributiva durante tutte le fasi lavorative come elemento di ulteriore deterrenza del lavoro irregolare.

Osservatorio Provinciale del Settore Costruzioni

Viene riconfermata la piena adesione delle Parti ai principi ispiratori che hanno portato alla sottoscrizione, in data 28 dicembre 2010, del Protocollo Istituzionale a sostegno del settore delle costruzioni della Provincia di Rovigo, unitamente alla Amministrazione Provinciale e alle altre Organizzazioni Imprenditoriali di categoria.

Tale documento deve continuare ad essere riferimento per individuare indirizzi ed azioni rivolti agli operatori economici, sociali e amministrativi per preservare il patrimonio, in termini di imprese e capacità di lavoro, che il settore edile del nostro territorio è stato fino ad oggi in grado di esprimere.

L'Osservatorio Provinciale del Settore Costruzioni, frutto dell'intesa citata, deve costituire un importante strumento operativo per la messa in rete, da parte dei soggetti pubblici e privati che lo costituiscono, di importanti informazioni e dati sull'evoluzione del mercato anche locale, sulla tipologia degli appalti cantierati, sulla struttura delle imprese, per favorire un miglior incontro della domanda e dell'offerta che privilegi la qualità del lavoro edile, la conoscenza delle regole legislative e contrattuali, il contrasto a prassi contrarie alla libera e corretta concorrenza.

Per quanto sopra le Parti si impegnano a sollecitare la Provincia affinché a livello di Enti locali sia attivata ogni possibile azione per coinvolgere, nell'ambito della propria attività di programmazione dei bandi di gara e nel pieno rispetto delle procedure, quelle imprese locali che presentino requisiti di affidabilità, onorabilità ed adeguata struttura imprenditoriale.

Trasferta Veneta

Le Parti provinciali riconfermano la loro piena adesione ai contenuti della "Trasferta Veneta" attivata a decorrere dal 1° ottobre 2010, in quanto iniziativa che favorisce l'efficienza e la semplificazione delle procedure per la gestione del comparto delle costruzioni del Veneto nonché il ruolo strategico che la bilateralità può ricoprire al fine di contrastare il lavoro irregolare.

Ritengono peraltro necessario che, in sede di analisi dei dati emersi dai vari momenti di monitoraggio previsti (relativi alla movimentazione del personale in trasferta tra le Casse aderenti e ai conseguenti effetti economici derivati), siano tenute nella giusta considerazione, al fine di individuare adeguate misure correttive/compensative, anche quelle specifiche situazioni a livello di singolo territorio che dovessero presentare caratteristiche tali da rendere più equa una diversa applicazione della disciplina concordata.

* * *

Premialità di Settore

Al fine di contrastare il lavoro sommerso e irregolare, promuovendo contestualmente le aziende strutturate che hanno necessità di veder finalmente riconosciuto il loro impegno economico e sociale, di garantire qualità nella produzione e tutela delle maestranze nel rispetto degli obblighi contrattuali, delle norme sulla salute e sicurezza nei cantieri e degli impegni in merito alla formazione continua, si ritiene necessario agire anche sul fronte della **Premialità di Settore**. Premialità quale strumento di incentivazione utile per favorire il miglioramento degli standard organizzativi delle imprese edili del territorio Polesano che si riconoscono nel “Protocollo sulla Premialità di Settore” allegato e parte integrante del presente c.c.p.l. e che per la parte operativa viene affidato in gestione agli Enti Bilaterali Cassa Edile Polesana e Assistedil per il tramite del “Comitato della Bilateralità” di cui all’art. 20 del presente c.c.p.l.

Tali Enti, a fronte dell’accertamento dei progressivi miglioramenti degli standard prefissati, procederanno all’applicazione delle norme premiali consistenti in riduzione di costi contributivi.

Con questa iniziativa, per molti aspetti innovativa per il sistema degli Enti Bilaterali dell’edilizia, si intende promuovere principi di riferimento sui quali costruire i processi di valutazione delle aziende edili. Processi che vadano oltre l’unica valutazione prevalentemente adottata del “massimo ribasso”, valorizzando così il ciclo delle gestioni, la definizione degli obiettivi e degli indicatori, la trasparenza e l’etica nel fare impresa, valori che faranno selezione nel nuovo mercato che verrà dopo l’attuale crisi del comparto.

Quanto sopra allo scopo e con l’obiettivo di rimarcare la relazione esistente e profondamente connessa tra realtà produttiva e il contesto nel quale la stessa insiste. A tal fine si conviene di impegnare il sistema bilaterale affinché esso diventi riferimento adeguato per la valorizzazione e il radicamento della cultura della redazione del “Bilancio sociale d’impresa”.

Un nuovo e più incisivo ruolo quindi per gli Enti Bilaterali affinché possano, non solo continuare a mantenere la centralità che hanno sempre avuto nella gestione dei compiti Istituzionali a loro affidati, ma soprattutto divenire parte attiva per imprese e lavoratori nella promozione delle attività utili all'acquisizione di migliori condizioni di competitività sul mercato.

* * *

Per quanto non espressamente richiamato in premessa o nel testo del c.c.p.l., le Parti si richiamano al citato "Protocollo sulle linee di indirizzo per il rinnovo dei c.c.p.l. del Veneto" siglato a livello regionale il 15 dicembre 2011.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

ART. 1

Sistema di informazioni

Si conviene sull'opportunità di dare concreta attuazione a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. 19 aprile 2010 a titolo di "Sistema di Informazioni" a livello territoriale.

Tra Ance Rovigo e le OO.SS. Provinciali si terranno incontri con periodicità semestrale, indicativamente entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ogni anno, per esaminare la situazione del settore, lo stato e le prospettive della produzione e dell'occupazione con riferimento ai comparti delle opere pubbliche, dell'edilizia abitativa e non, pubblica e privata, utilizzando a tali fini anche i dati forniti dalla C.E.P. e dall'Ente ASSISTEDIL.

Nello specifico, C.E.P. e ASSISTEDIL, relativamente agli ambiti di propria competenza, utilizzando al meglio i propri livelli di informatizzazione, si impegnano ad acquisire, elaborare e fornire alle Parti informazioni sui seguenti temi:

occupazione

movimento globale operai per categorie, per dimensioni di impresa, per fasce di età e di anzianità; dimensione imprese per classi di addetti; n. ore lavorate nel periodo e n. ore di Cassa Integrazione Guadagni; n. ore di assenza distinte per malattia ed infortunio; n. degli infortuni;

appalti

numero delle gare indette, suddivise per stazione appaltante, categoria ed importo dei lavori, sistema di affidamento e nominativi degli aggiudicatari;

verifica presso gli Enti appaltanti dell'applicazione di un Bando Tipo a valenza regionale e della conseguente trasmissione alla C.E.P. dei dati relativi: alle imprese aggiudicatarie dei lavori, all'importo di aggiudicazione, alla durata prevista per l'esecuzione delle opere, all'incidenza percentuale della manodopera nonché i subappalti autorizzati, specificando nominativo delle imprese subappaltatrici, tipo ed importo dei lavori subappaltati, durata degli stessi ed incidenza percentuale della manodopera; i costi evidenziati per la sicurezza dei lavoratori;

verifica dei monitoraggi effettuati presso i Comuni in ordine alla correttezza e correttezza degli adempimenti connessi alla presentazione del D.U.R.C. sia per i lavori pubblici che privati;

dati relativi al mercato dell'edilizia di tipo residenziale ed industriale della Provincia di Rovigo, ricorrendo ove necessario ad istituti di ricerca specializzati;

dati aggregati derivanti dalle denunce di inizio lavori;

sicurezza sul lavoro

interventi programmati ed effettuati nei cantieri, risultanze degli stessi, principali anomalie riscontrate, iniziative attivate per la diffusione della cultura della sicurezza e prevenzione infortuni sui luoghi di lavoro, eventuali collaborazioni con gli Organismi istituzionali preposti, costi del sistema;

formazione

fabbisogni professionali espressi dalle imprese e loro evoluzione, numero corsi formativi realizzati, numero e caratteristiche anagrafiche (età) e geografiche, grado di scolarità e condizione sociale/lavorativa dei partecipanti, feedback sul grado di soddisfazione dei corsisti e delle imprese coinvolte, qualità della docenza, costi del sistema.

I dati sopra richiamati formeranno oggetto di esame negli incontri periodici previsti dal 2° comma.

ART. 2

Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti

Le Parti ribadiscono l'impegno ad operare per una corretta ed integrale applicazione della disciplina di legge in materia di appalto e subappalto, con riferimento all'art. 118 del D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i., all'art. 41 della L.R. Veneto n. 27/2003 e s.m.i. e all'art. 14 del C.C.N.L. 19 aprile 2010, cui si fa con il presente c.c.p.l. generale rinvio e in modo specifico alle comunicazioni ivi previste al punto b).

Ance Rovigo si impegna a far rispettare dalle proprie associate la citata normativa, rilevando altresì che l'impresa appaltante o subappaltante è tenuta, per la parte a proprio carico, all'esecuzione delle opere provvisorie in conformità alle norme per la prevenzione infortuni sul lavoro ed è tenuta in

solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice - la quale esegua lavorazioni rientranti nel C.C.N.L. 19 aprile 2010 - ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo stabilito dalla contrattazione nazionale e territoriale di riferimento per il settore edile (si richiamano sul tema tutte le disposizioni normative nel frattempo intervenute a regolamentare la disciplina della responsabilità solidale in materia di appalti e subappalti).

Analogamente le Parti si impegnano a garantire l'obbligo di affidare i subappalti di lavori edili e affini esclusivamente a imprese regolarmente costituite che versano i contributi agli Istituti previdenziali e alla C.E.P. come da certificazione D.U.R.C.

ART. 3

Orario di lavoro

Ferme restando le disposizioni contrattuali e di legge con le relative deroghe ed eccezioni, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 19 aprile 2010, l'orario normale contrattuale di lavoro in Provincia di Rovigo per gli operai di produzione ed i gruisti è di 40 ore settimanali. Tale orario, ripartito nei primi 5 giorni della settimana, potrà essere attuato come media nei seguenti periodi ultramensili:

- 1 gennaio - 30 aprile
- 1 maggio - 31 agosto
- 1 settembre - 31 dicembre

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'intera normativa dell'orario di lavoro è quella stabilita dall'art. 6 del contratto nazionale

I quattro mesi dell'anno durante i quali è consentito alle imprese, ai sensi del R.D. 10.09.1923, n. 1957, di superare i limiti di orario di cui al R.D.L.

15.03.1923, n. 692, come modificato dal D.Lgs. 08.04.2003 n. 66 e s.m.i., sono per la Provincia di Rovigo i mesi di maggio, giugno, luglio e settembre.

Ai soli effetti del raggiungimento dell'orario sopra indicato saranno computate le ore non lavorate per festività, ferie godute, permessi sindacali, nonché congedo matrimoniale, malattia ed infortunio riconosciuti dai competenti Istituti.

ART. 4

Ferie

Gli operai hanno diritto, per ogni anno di anzianità consecutiva presso l'impresa, al godimento delle ferie nella misura di 4 settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione) escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art. 17 del C.C.N.L. 19 aprile 2010.

L'epoca delle ferie sarà stabilita in ciascuna impresa secondo le esigenze di lavoro, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente, entro il 31 maggio di ciascun anno e le stesse dovranno essere godute entro il 31 dicembre di ogni anno.

Le Parti convengono che il godimento effettivo delle ferie spettanti agli operai aventi diritto sia così regolamentato:

- a) due settimane collettive, di norma consecutive, nel mese di agosto;
- b) una settimana in concomitanza con il periodo delle festività natalizie;
- c) la settimana di ferie restante verrà fruita dal lavoratore in base alle proprie esigenze, previo accordo con l'impresa, anche in modo frazionato (5 giorni lavorativi di ferie equivalgono ad una settimana).

All'operaio che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopraindicato per ogni mese intero di anzianità maturato presso l'impresa. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata agli effetti del presente articolo come mese intero.

In caso di ferie per impresa, per cantiere o per squadra, l'operaio che non ha maturato un anno di anzianità presso l'impresa è dispensato dal prestare attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie collettive, fermo restando che per il trattamento economico valgono le norme di cui all'articolo 18 del C.C.N.L. 19 aprile 2010.

ART. 5

Cassa Edile Polesana

Viene ribadito il ruolo primario che la C.E.P. svolge non solo per la puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali, ma anche per l'azione di monitoraggio e controllo dell'attività sul territorio per assicurare la leale concorrenza nel settore.

L'attività della C.E.P. è regolata dallo Statuto e dal Regolamento in vigore nel periodo di applicazione del presente c.c.p.l., fatte salve sue eventuali modifiche o integrazioni.

Viene confermato che il contributo di cui all'art. 36, lett. a), comma 6 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 è dovuto alla C.E.P. nella misura complessiva del 2,52%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del C.C.N.L. sopra citato. Del predetto contributo il 2,10% è a carico delle imprese e lo 0,42% a carico dei lavoratori; quest'ultimo sarà trattenuto dal datore di lavoro nella retribuzione di ogni singolo periodo di paga e versato alla C.E.P. con le modalità stabilite dal suo Statuto e Regolamento di gestione.

Il confronto sulle prestazioni a favore dei dipendenti verrà sviluppato all'interno della C.E.P.

Le Parti si impegnano a riesaminare in qualsiasi momento la misura del contributo, anche nel corso di validità del presente contratto, in relazione all'andamento della gestione della C.E.P., nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Art. 6

Prestazione Cassa Edile Polesana per gli Apprendisti in caso di maltempo

La prestazione straordinaria a carico della C.E.P. a favore degli operai con qualifica di apprendista ed il relativo Fondo di finanziamento provvisorio - introdotti con l'art. 6 del c.c.p.l. 20 aprile 2007 e l'art. 2 dell' Accordo Sindacale 28 novembre 2007 integrativo del suddetto c.c.p.l. per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per condizioni metereologiche avverse del predetto personale - vengono soppressi.

In applicazione dell'art. 92 del C.C.N.L. 19 aprile 2010, con effetto **da ottobre 2012** la prestazione in oggetto - commisurata al trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria - sarà erogata sempre dalla C.E.P. per un massimo di 150 ore annue di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi. Essa sarà pari all'80% delle retribuzione persa dall'apprendista, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato, è tenuta **dal mese di ottobre 2012** al versamento alla C.E.P., per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo **0,30%** della retribuzione percepita dall'apprendista stesso.

Le condizioni e la procedura per la domanda presso la C.E.P. sono richiamate all'art. 92 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 a cui si fa espresso rinvio.

ART. 7

Accantonamenti alla Cassa Edile Polesana per gratifica natalizia e ferie

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie e gratifica natalizia, è assolto dal datore di lavoro con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,50% (8,50% ferie + 10% gratifica natalizia) calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art. 17 del C.C.N.L.

In forza dell'allegato D) del C.C.N.L. 19 aprile 2010 l'importo della percentuale che deve essere accantonato alla C.E.P., con le modalità dalla stessa previste, è pari al 14,20% computato sulla stessa retribuzione lorda presa a base per il calcolo della maggiorazione di cui all'art. 18 del citato C.C.N.L.

Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale, le percentuali da accantonare alla C.E.P. sono indicate nei due riferimenti normativi richiamati al comma precedente.

Per quanto concerne i riposi annui di cui all'art. 5 punto B) del C.C.N.L. 19 aprile 2010, viene confermato che la percentuale pari al 4,95%, calcolata con le stesse modalità applicate per il calcolo del trattamento economico per ferie e gratifica natalizia, deve essere corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga: nella generalità dei casi direttamente dal datore di lavoro al lavoratore, mentre le imprese che hanno sede legale nella Provincia di Rovigo applicheranno la disciplina stabilita dall'Accordo provinciale del 23 settembre 2002.

ART. 8
Mensa

L'istituto della mensa viene così disciplinato:

A) nei confronti degli operai addetti ai cantieri, l'impresa provvederà ove possibile affinché nel cantiere o nelle immediate vicinanze venga fornito un servizio di mensa, sia esso diretto, sia a mezzo di terzi, intendendosi per tali, in linea di massima, aziende o enti specializzati nel ramo della ristorazione collettiva e sempreché da parte delle ditte fornitrici sussista la disponibilità a provvedervi a normali condizioni di costo.

Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla organizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione anche con la predisposizione di servizi comuni a più imprese o cantieri.

L'impresa concorrerà al costo complessivo della fornitura nella seguente misura

dal 1° settembre 2012: 95% del costo fino ad un massimo di € 12,50;

B) Qualora non si rendesse praticabile la soluzione di cui alla lett. A) del presente articolo, l'impresa provvederà alla fornitura del pasto tramite apposite convenzioni con punti di ristoro (trattorie o ristoranti) posti nelle vicinanze del cantiere e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'attività produttiva.

In tale ipotesi, la ditta parteciperà al costo complessivo della fornitura nella seguente misura

dal 1° settembre 2012: 95% del costo fino ad un massimo di € 12,50;

* * *

Il servizio mensa organizzato nei modi previsti dalle precedenti lettere A) e B) potrà essere fruito dal singolo lavoratore solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, intendendosi a tal fine quelle nelle quali siano state effettuate non meno di 4 ore di presenza in cantiere. Ciò vale anche in caso di operaio inviato in trasferta.

Nel caso che il lavoratore chieda permessi nell'arco della giornata, il diritto al trattamento di cui sopra spetterà solo a fronte di prestazioni effettive di lavoro non inferiori a 5 ore.

* * *

C) Ove non si rendesse possibile l'attuazione di quanto previsto ai punti A) e B) del presente articolo, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva **di € 5,00** per ogni giorno di effettiva prestazione intendendosi come tale una prestazione lavorativa di almeno 4 ore.

Sulla predetta indennità sostitutiva non va computata la percentuale di cui all'art. 18 del vigente C.C.N.L. 19 aprile 2010 in quanto nella sua determinazione è stato tenuto conto della maggiorazione per ferie, festività, gratifica natalizia (ex art. 3 Legge n. 402/96), né essa formerà base di computo del T.F.R.

L'indennità sostitutiva non spetta all'operaio che non si avvalga del servizio attuato in una delle forme di cui alle lett. A) e B) del presente articolo, salvo il caso di impossibilità di usufruire del servizio medesimo a causa dell'organizzazione del cantiere, delle mansioni svolte o delle particolari condizioni di salute documentate da certificato medico.

* * *

D) Nell'ipotesi di operai comandati in trasferta ai sensi del successivo art. 9, ferma restando l'applicazione dell'ipotesi C), in caso di apprestamento del servizio mensa nei modi di cui alle lett. A) e B) del presente articolo, il contributo complessivo del servizio a carico azienda resta confermato, dal 1° gennaio 2007, nella misura del

100% del costo fino ad un massimo **di € 12,50;**

* * *

E) La disciplina della mensa contenuta nel presente articolo alle lettere A), B) e C) continua ad applicarsi anche agli impiegati tecnici normalmente impegnati nei cantieri.

* * *

Sono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti in atto per lo stesso titolo nelle imprese. Restano salve le condizioni di miglior favore praticate dalle singole imprese.

Nota a verbale

Con riguardo al contenuto del presente articolo, le Parti confermano che i criteri espressi trovano riferimento nelle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 314/97 e dal D.Lgs. n. 56/98, che qui si intendono integralmente richiamate.

Chiarimento a verbale

La fornitura del pasto comprenderà un primo e un secondo piatto, con contorno, acqua e bevande analcoliche, caffè.

In adesione alle linee guida dettate dalla Regione Veneto per l'attuazione dell'art. 15 della Legge Quadro n. 125/2001 - che impone il divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche nelle

attività lavorative comportanti un elevato rischio di infortuni sul lavoro - le convenzioni escluderanno la fornitura di bevande alcoliche.

ART. 9

Trasferta

Con riferimento all'art. 21, 2° comma, lett. A) del C.C.N.L. 19 aprile 2010 all'operaio comandato a prestare la propria attività in un cantiere sito ad una distanza comunque non inferiore a 2 km. fuori i confini del territorio del Comune dove è ubicata la sede dell'impresa o il cantiere per il quale è stato assunto ovvero il cantiere presso il quale è stato trasferito, spetta, oltre al trattamento di mensa di cui all'art. 8, un'indennità giornaliera di trasferta nelle misure sotto indicate.

1) Nel caso in cui l'impresa decida di effettuare il trasporto degli operai con mezzi aziendali viene confermato il seguente trattamento giornaliero in essere dal 1° gennaio 2007:

FASCIE CHILOMETRICHE	IMPORTI
a) per distanze comprese oltre i 2 Km. e fino a 15 km., fuori del confine territoriale di cui al comma 1	Unicamente trattamento mensa lett. D) art. 7
b) per distanze comprese oltre i 15 km. e fino a 30 km. fuori del confine territoriale di cui al comma 1	€ 3,00
c) per distanze comprese oltre i 30 km. e fino a 50 km. fuori del confine territoriale di cui al comma 1	€ 7,00
d) per distanze comprese oltre i 50 km. e fino a 80 km. fuori del confine territoriale di cui al comma 1	€ 10,50
e) per distanze comprese oltre gli 80 km. e fino a 110 km. fuori del confine territoriale di cui al comma 1	€ 14,50

Per distanze oltre i 110 km. fuori del confine territoriale di cui al comma 1, si applica la disciplina più oltre prevista per il pernottamento in luogo, salvo diversi accordi intercorsi tra azienda e lavoratore.

All'autista dell'automezzo dell'impresa, oltre all'indennità giornaliera di trasferta, continua ad essere riconosciuta un'indennità chilometrica **di € 0,12** al km., che ha natura retributiva ed è pertanto soggetta a tassazione e contribuzione corrente. Essa è onnicomprensiva di qualsiasi sua incidenza sugli istituti contrattuali e di legge (già considerata in fase di determinazione), né formerà base di computo del T.F.R.

2) Nel caso in cui l'operaio sia comandato per iscritto a recarsi sul posto di lavoro con mezzi propri avrà diritto, fermo restando il trattamento di mensa, all'indennità di trasferta di cui al punto 1), ad un rimborso spese per l'uso del mezzo - **con decorrenza 1° settembre 2012** - pari a **€ 0,30** al km., esclusi i primi 2 km. di andata e ritorno.

Nel caso di utilizzo del mezzo proprio fuori dell'ipotesi di trasferta al lavoratore in oggetto che venga comandato a spostarsi in più cantieri (successivi al primo cantiere di destinazione) continua ad essere riconosciuta un'indennità giornaliera forfetaria **di € 2,50**, che ha natura retributiva ed è pertanto soggetta a tassazione e contribuzione corrente. Essa è onnicomprensiva di qualsiasi sua incidenza sugli istituti contrattuali e di legge (già considerata in fase di determinazione), né formerà base di computo del T.F.R.

Le indennità di cui ai punti precedenti non sono dovute nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando quest'ultimo venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza od abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio rispetto al cantiere di assunzione.

L'operaio che percepisce l'indennità di trasferta ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio dell'attività. Tale indennità va corrisposta anche in caso di effettuazione di regimi di orari ridotti. In caso di abbandono ingiustificato del luogo di lavoro prima del termine dell'orario previsto, l'indennità in questione verrà ridotta del 50%.

Resta salva la particolare disciplina dettata dall'art. 21 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 per gli addetti alle particolari attività produttive ivi specificate.

Pernottamento in luogo

In caso di trasferta con pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta a provvedere al trasporto degli operai e per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. Nell'ipotesi di uso di mezzi del lavoratore, a livello aziendale verrà definito un rimborso spese.

In aggiunta al trattamento di cui sopra, il lavoratore interessato, per ogni giornata di effettiva prestazione (compresi i giorni di andata e ritorno), continuerà a percepire un'indennità giornaliera forfetaria di trasferta pari a € **15,00**.

Resta inteso che, salvo diversi accordi con l'impresa, l'operaio dovrà trovarsi sul luogo di lavoro per l'ora stabilita di inizio attività.

Il suddetto trattamento assorbe, sino a concorrenza, i trattamenti in atto per lo stesso titolo nelle imprese, fatte salve le condizioni di miglior favore.

* * *

I valori delle indennità di trasferta come sopra definiti non hanno incidenza alcuna con riguardo agli istituti retributivi contrattuali e/o di legge (accantonamento Cassa Edile, festività, ecc.), in quanto per la loro

determinazione si è già tenuto conto di tale incidenza, né formeranno base di computo del T.F.R.

I trattamenti riconosciuti dal presente articolo assorbono e rendono non dovuta la percentuale prevista dall'art. 21, 2° comma, del C.C.N.L. 19 aprile 2010.

* * *

Nota a verbale

Agli operai in trasferta viene riconosciuto il trattamento di mensa contemplato per gli stessi all'art. 8, lett. D). Per gli operai non in trasferta resta salva l'applicazione dell'art. 8, lett. A) e B). Per tutti gli operai si applica comunque l'art. 8 lett. C) (indennità sostitutiva di mensa) nelle ipotesi previste.

* * *

Dichiarazione congiunta sull'indennità di trasferta

Il personale al quale si applica il presente accordo non è qualificabile come trasfertista, a norma di quanto dispone l'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 314/97, in merito all'armonizzazione del trattamento contributivo e fiscale. Questo concetto emerge anche dal contenuto della circolare del 23.12.97 n. 326/E del Ministero delle Finanze e successive, alle quali le Parti stipulanti hanno fatto integralmente rinvio e riferimento essenziale per la negoziazione qui intervenuta.

Quanto sopra poiché l'attività esercitata dal suddetto personale in trasferta si esplica partendo da un luogo fisso di lavoro, stabilito al momento dell'assunzione o, successivamente, per effetto di trasferimento così come previsto al comma 1 del presente articolo ed al seguente "chiarimento a verbale n. 1".

* * *

1° Chiarimento a verbale

Ai fini dell'erogazione del trattamento di trasferta, le Parti, anche in via di interpretazione ricognitiva della prassi consolidata, convengono che il dipendente operaio - che è stato inizialmente assunto per tutta la durata di uno specifico cantiere ed il cui rapporto di lavoro sia poi proseguito con la stessa impresa dopo la conclusione di tale cantiere - deve intendersi trasferito presso la sede dell'impresa successivamente alla conclusione del primo cantiere, salvo diversa espressa comunicazione al lavoratore.

2° Chiarimento a verbale

Con riferimento all'art. 118 del D.Lgs. 12 Aprile 2006 n. 163 e s.m.i., all'art. 41 della L.R. Veneto n. 27 del 7 novembre 2003 e s.m.i., nonché a quanto regolamentato dall'art. 14 del C.C.N.L. 19 aprile 2010, le Parti concordano sull'obbligatorietà dell'iscrizione alla Cassa Edile Polesana e conseguente regolarizzazione contributiva agli effetti del rilascio del D.U.R.C. di tutti i lavoratori dipendenti da Imprese di qualsiasi promanazione contrattuale rimaste aggiudicatarie, con contratto di appalto e/o subappalto, di lavori edili ed affini definiti dal C.C.N.L. 19 aprile 2010 che, indipendentemente dalla committenza pubblica o privata vengano realizzati sul territorio della Provincia di Rovigo.

In ordine alla dovuta iscrizione alla Cassa Edile Polesana di tutti gli operai in trasferta provenienti da altre circoscrizioni territoriali, le Parti concordano che tale obbligo abbia decorrenza dal periodo di paga in cui ha inizio la trasferta. Eventuali deroghe a tale disciplina potranno essere concesse per i casi definiti dall'art. 21 C.C.N.L. 19 aprile 2010, con esclusione dei casi in cui una stessa impresa operi sul territorio della provincia di Rovigo con operai trasfertisti occupati in più cantieri, ognuno dei quali di durata pari o inferiore a tre mesi, ma che, considerati nella loro sommatoria temporale, evidenzino di fatto una presenza superiore a tale periodo nell'arco dell'anno solare.

Resta inteso che per le imprese firmatarie dell'Accordo sulla Trasferta Veneta, richiamato in premessa, troverà applicazione la disciplina contenuta nell'Accordo stesso.

3° Chiarimento a verbale

Le Parti, anche in via di interpretazione ricognitiva di prassi consolidata, si danno atto che, ai sensi dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 e del relativo regolamento (R.D.L. 10 settembre 1923 n. 1955) il tempo di guida non è da considerarsi lavoro effettivo e pertanto non è utile per il raggiungimento dell'orario massimo giornaliero e settimanale di legge e di contratto, né ai fini dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni per le causali di legge.

ART. 10

Indennità Territoriale di Settore

L'indennità territoriale di settore è determinata, dal 1° gennaio 2011, nelle seguenti misure orarie:

Operaio IV livello	€ 1,60
Operaio III livello specializzato	€ 1,49
Operaio II livello qualificato	€ 1,35
Operaio I livello comune	€ 1,17
Discontinuo lett. b) art. 6 C.C.N.L. All. A)	€ 1,04
Discontinuo lett. c) art. 6 C.C.N.L. All. A)	€ 0,92

ART. 11

Anzianità Professionale Edile Ordinaria

Con riferimento all'art. 29 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 il contributo a carico dei datori di lavoro per la copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'Anzianità Professionale Edile Ordinaria viene confermato (da gennaio 2007), nella misura del **4,50%**, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del C.C.N.L. citato, per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.

Il contributo continuerà ad essere accantonato presso la C.E.P. con le modalità stabilite dallo Statuto e dal Regolamento di attuazione.

Fermo restando la volontà di mantenere in equilibrio la gestione finanziaria relativa all'Anzianità Professionale Edile Ordinaria, eventuali residui di gestione potranno essere utilizzati per far fronte ai costi derivanti dall'applicazione di nuove norme contrattuali nonché, qualora le circostanze lo richiedessero, in recepimento degli orientamenti emersi in sede di contrattazione nazionale, alla copertura di maggiori oneri derivanti dalla gestione degli istituti contrattuali della C.E.P.

ART. 12

Formazione professionale e Sicurezza negli ambienti di lavoro/ASSISTEDIL

Le Parti riconfermano il valore innovativo e strategico dell'accordo provinciale 13 Settembre 2002, che ha sancito la costituzione dell'Ente Paritetico ASSISTEDIL, uniformando di fatto in una unica gestione le attività riconducibili alla Scuola Edile ed al Comitato Paritetico Territoriale.

Viene pertanto ribadito l'impegno comune di rafforzarne la capacità progettuale per il conseguimento dei suoi scopi istituzionali, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse e assicurandone comunque l'equilibrio economico-finanziario.

A tale scopo vengono pertanto confermate le seguenti linee di indirizzo:

- **nell'ambito della Formazione professionale** ASSISTEDIL curerà la programmazione, l'organizzazione e l'attuazione di iniziative di prima formazione per giovani di qualsiasi nazionalità da avviare ad occupazione, promuoverà inoltre iniziative di formazione continua, qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento di tutte le maestranze dipendenti da imprese edili iscritte, offrendo oltremodo alle stesse consulenze ed attività di specifico interesse;
- **nell'ambito della Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro** ASSISTEDIL continuerà l'attività a suo tempo intrapresa dal C.P.T. programmando nuove iniziative atte a favorire la diffusione della cultura, della prevenzione infortuni e della sicurezza negli ambienti di lavoro nonché il rispetto delle normative vigenti in materia, sia attraverso pubblicazioni di materiale informativo, sia con specifici corsi di formazione, programmando interventi nei cantieri con l'ausilio di personale tecnico appositamente preposto all'attività di consulenza, prevenzione e assistenza in materia di sicurezza.

Il contributo per il finanziamento di ASSISTEDIL è, nella sua misura complessiva, pari all'1,10% (da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del C.C.N.L. 19 aprile 2010) e così suddivisa:

- | | |
|---|-------|
| - contributo formazione professionale/ESER | 0,60% |
| - contributo formazione sulla sicurezza/CPT | 0,40% |
| - contributo costi attività R.L.S.T. | 0,10% |

ART. 13

Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.)

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina dettata in materia di R.L.S.T. dagli artt. del D.Lgs. n. 81/08 (come modificati dal D.Lgs. n. 106/09), dall'art. 87 del C.C.N.L. 19 aprile 2010, dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 e dal Protocollo regionale 15 dicembre 2011 – che qui si danno per richiamati a tutti gli effetti – viene precisato quanto segue:

le funzioni di rappresentante dei lavoratori della sicurezza vengono esercitate dall'R.L.S.T. qualora non si proceda a elezione o designazione dell'R.L.S. in ambito aziendale. Egli pertanto esercita i compiti ad esso attribuiti dalla normativa legale e contrattuale esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nei quali non sia presente l'R.L.S.

Per il territorio di Rovigo viene designato congiuntamente dalle OO.SS. Provinciali firmatarie il presente c.c.p.l. numero 1 R.L.S.T. il cui nominativo le stesse Organizzazioni si impegnano a comunicare per scritto ad Ance Rovigo e ad ASSISTEDIL.

Tale nominativo deve essere individuato tra quei soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecniche/pratiche/operative in materia di sicurezza e prevenzione o che abbiano maturato una altrettanto adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

I costi per l'attività dell'R.L.S.T. sono coperti dal contributo dello 0,10% citato nel precedente articolo. Le imprese all'interno delle quali sia stato eletto il R.L.S. non sono tenute a partecipare a tale finanziamento.

* * *

In allegato sarà riportato il Regolamento operativo a supporto dell'attività dell'R.L.S.T. - che le Parti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 2012 - alla luce di quanto stabilito dal presente articolo e dalle normative richiamate al comma 1 e di quanto deciso in seno al Comitato della Bilateralità costituito ai sensi dell'art. 20 del presente c.c.p.l. Esso sostituirà quanto concordato sull'argomento con il precedente accordo integrativo 20 novembre 2007.

ART. 14

Dispositivi di protezione individuale – Attrezzi di lavoro

Le Parti, convenendo sulla necessità di continuare nell'impegno comune di sensibilizzare le imprese ed i lavoratori al corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.), considerati assieme alla formazione, fondamentali per prevenire i rischi di infortunio, confermano preliminarmente che la fornitura degli indumenti di lavoro e qualsiasi altro D.P.I. alle maestranze in relazione alle mansioni svolte ed alla specifica tipologia di lavoro è obbligo che per normativa di legge grava direttamente sulle imprese.

Pertanto, all'atto di ogni nuova assunzione, i lavoratori hanno diritto ad una tuta (od indumento equipollente) ed un paio di scarpe antinfortunistiche e, con l'inizio dell'attività in cantiere, oltre agli attrezzi da lavoro, ad ogni altro D.P.I. funzionale alla tipologia di lavorazione (es.: elmetto, occhiali, guanti, maschera, stivali, ecc.).

Annualmente tutti i lavoratori in forza avranno garantita la fornitura minima di un nuovo indumento e di due paia di scarpe antinfortunistiche.

Tale fornitura verrà indicativamente effettuata:

- **per i lavoratori in forza al 31 Marzo:**
nuovo indumento e primo paio di scarpe antinfortunistiche;
- **per i lavoratori in forza al 30 Settembre:**
secondo paio di scarpe antinfortunistiche.

L'impresa è comunque impegnata ad assicurare che, al verificarsi di condizioni di usura o di inefficienza dei D.P.I., gli stessi vengano prontamente sostituiti.

Resta fermo l'obbligo per i lavoratori di utilizzare sempre tutti i D.P.I. messi a disposizione garantendone la pulizia e la manutenzione.

Tutti i D.P.I. dovranno essere usati unicamente nell'ambito delle attività aziendali e, se richiesto, dovranno essere riconsegnati all'impresa sia in occasione delle nuove forniture, che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

* * *

Scarpe Antinfortunistiche – Fornitura tramite ASSISTEDIL – Cessazione del servizio

Con la sottoscrizione del presente c.c.p.l., la fornitura delle scarpe antinfortunistiche nelle due alternative – direttamente tramite Assistedil o con la procedura del rimborso da parte del medesimo Ente – cessa la propria operatività.

Pertanto l'acquisto e la fornitura dei D.P.I. necessari, comprese le scarpe antinfortunistiche, avverrà in ogni caso a cura e a carico delle Imprese tenute all'obbligo normativo.

ART. 15

Quote di Adesione Contrattuale (Q.A.C.)

Le Q.A.C. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 36 lett. c) del C.C.N.L. 19 aprile 2010, definite in ambito territoriale con l'Accordo del 30 marzo 2001, vengono confermate nella misura paritetica dello 0,839% (0,617%

Q.A.C. Provinciale + 0,222% Q.A.C. Nazionale) da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del richiamato C.C.N.L.

L'importo delle Q.A.C. a carico dei lavoratori dovrà essere trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga e versato mensilmente alla C.E.P. unitamente all'importo a carico del medesimo datore di lavoro con le modalità stabilite dalla stessa Cassa Edile.

ART. 16

Quote Sindacali (Q.S.)

Ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. 19 aprile 2010, le Parti confermano l'Accordo Provinciale del 17 aprile 2001 relativo alla sottoscrizione con la C.E.P. della convenzione regolante le modalità attuative per l'affidamento a quest'ultima del servizio di gestione delle Q.S. a carico dei lavoratori attraverso il sistema della "delega sindacale" vigente dal 1° dicembre 2000.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

ART. 17

Premio di Produzione

Il premio di produzione è determinato, dal 1° gennaio 2011, nei seguenti importi mensili:

7° livello – Quadri ed Impiegati di 1^ Cat. Super	€ 376,45
6° livello – Impiegati di 1^ Categoria	€ 343,79
5° livello – Impiegati di 2^ Categoria	€ 286,32
4° livello – Assistenti tecnici già in 3^ Categoria	€ 260,45
3° livello – Impiegati di 3^ Categoria	€ 239,85
2° livello – Impiegati di 4^ Categoria	€ 215,89
1° livello – Impiegati di 4^ Categoria 1° impiego	€ 185,47

ART. 18

Iscrizione Impiegati in Cassa Edile Polesana

Le Parti confermano l'opportunità di consentire l'iscrizione del personale con qualifica impiegatizia alla C.E.P. su base esclusivamente volontaria.

Una successiva intesa definirà le modalità e i contenuti di tale iscrizione, sulla base di quanto sul punto definito ai sensi del Protocollo regionale del 15 dicembre 2011.

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI ED IMPIEGATI

ART. 19

Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) – Operai e Apprendisti Operai

In conformità alle previsioni contenute negli artt. 12 e 38 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 e nel Protocollo 15 dicembre 2011 firmato da Ance e da Feneal-UIL - Filca-CISL e Fillea-CGIL del Veneto, è concordata l'istituzione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (d'ora in avanti 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 Rovigo e a livello aziendale.

L'E.V.R. non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente C.C.N.L., ivi compreso il trattamento di fine rapporto e non è quindi computabile nemmeno ai fini dei versamenti ed accantonamenti dovuti alla C.E.P.

Le Parti Sociali provinciali firmatarie il presente c.c.p.l. determinano annualmente l'E.V.R. a livello provinciale, tenendo conto delle variazioni temporali, su base triennale, di indicatori/parametri provinciali e delle loro incidenze ponderali in termini percentuali.

Ai fini della determinazione annuale dell'E.V.R. a livello provinciale, sono utilizzati, secondo le rispettive incidenze ponderali in termini percentuali, un indicatore determinato dalle Parti Sociali provinciali nonché i seguenti quattro indicatori/parametri provinciali predefiniti dall'art. 38 del C.C.N.L. 19 aprile 2010:

1. Numero lavoratori iscritti alla C.E.P.;
2. Monte salari denunciato alla C.E.P.;

3. Ore denunciate alla C.E.P.;

4. Valore Aggiunto del settore delle costruzioni individuato dall'ISTAT per la Provincia di Rovigo.

Le Parti provinciali procederanno ad individuare annualmente 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'E.V.R. correlata all'effettivo andamento congiunturale del settore quale rilevato sulla base di dati attualizzati e rappresentativi.

Le medesime parti procederanno annualmente al raffronto degli indicatori/parametri provinciali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento ritenuto valido con quello immediatamente precedente, come più oltre individuati.

Ai fini delle verifiche annuali il triennio di riferimento e quello immediatamente precedente sono composti di anni solari.

Ai fini dell'individuazione del triennio di riferimento devono essere presi quali anni solari l'ultimo che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori/parametri considerati ed i due precedenti. Il triennio immediatamente precedente è costituito dai tre anni solari precedenti all'ultimo che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori/parametri considerati.

Le Parti Sociali determinano le modalità di computo del numero dei lavoratori iscritti, del monte salari e delle ore denunciate alla C.E.P.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, l'E.V.R. a livello provinciale è riconosciuto e determinato qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva per almeno due degli indicatori/parametri considerati.

L'importo dell'E.V.R. a livello provinciale è determinato, per gli impiegati, gli operai e per gli apprendisti impiegati ed operai, nella misura oraria massima riportata nella seguente tabella per tutta la validità del presente contratto e quindi fino a tutto il 31 dicembre 2013, qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva per tutti gli indicatori/parametri considerati.

7° livello - Quadro	€ 0,40
7° livello	€ 0,33
6° livello	€ 0,30
5° livello	€ 0,25
4° livello	€ 0,23
3° livello	€ 0,21
2° livello	€ 0,19
1° livello	€ 0,16

Qualora la variazione pari o positiva non dovesse risultare per tutti gli indicatori/parametri considerati, ma dovesse comunque risultare per almeno due degli stessi, il predetto importo orario è ridotto ad una misura percentuale dello stesso pari alla somma delle incidenze percentuali relative agli indicatori/parametri per i quali risulta una variazione pari e/o positiva, e comunque non inferiore al 30%.

Le Parti Sociali provinciali si incontrano entro il mese di dicembre di ciascun anno per il calcolo e la verifica degli indicatori/parametri e per la determinazione in via definitiva dell'E.V.R. a livello provinciale, in conformità alle previsioni contenute negli artt. 12 e 38 del C.C.N.L. 19 aprile 2010.

L'importo dell'E.V.R., determinato in via definitiva a livello provinciale, è quantificato in quote orarie.

Le Parti Sociali provinciali comunicano, mediante pubblicazione sul sito della C.E.P.:

- l'importo orario dell'E.V.R. determinato in via definitiva a livello provinciale che le imprese dovranno corrispondere **mediante accantonamento mensile presso la C.E.P.** secondo le modalità più oltre specificate;
- 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 C.E.P. per la determinazione del relativo indicatore/parametro aziendale.

L'impresa procederà poi alla determinazione degli importi dell'E.V.R. effettivamente dovuti a livello aziendale e da corrispondersi mediante accantonamento alla C.E.P.

Ai fini di tale determinazione l'impresa procede al calcolo dei seguenti due indicatori/parametri aziendali:

- ore relative ad operai ed apprendisti denunciate alle Casse Edili, anche diverse dalla C.E.P., secondo le medesime modalità individuate al livello provinciale;
- 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 di riferimento con quello immediatamente precedente, come comunicati dalle Parti Sociali provinciali.

All'esito del predetto confronto, l'azienda:

a) qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali risultino **entrambe pari o positive**, accantonerà presso la C.E.P., con decorrenza e per il periodo di validità previsti, gli importi orari dell'E.V.R. nella misura determinata e comunicata in via definitiva a livello provinciale;

b) qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, la variazione pari o positiva interessi **solo uno** dei suddetti indicatori/parametri aziendali, accantonerà presso la C.E.P., con decorrenza e per il periodo di validità previsti, gli importi orari dell'E.V.R. nella misura determinata e comunicata a livello provinciale secondo quanto previsto specificatamente per l'ipotesi in questione dall'art. 38 del C.C.N.L. 19 aprile 2010;

c) nessuna corresponsione e quindi nessun accantonamento dell'E.V.R. alla C.E.P. saranno dovuti qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali risultino entrambe negative.

Ai fini del calcolo e quindi dell'accantonamento mensile presso la C.E.P. dell'E.V.R. nel singolo mese, dovranno essere considerate le sole ore effettivamente lavorate dal dipendente. A queste saranno equiparate unicamente le ore di partecipazione a corsi di formazione cui il lavoratore sia stato comandato dall'azienda.

Ogni altra ipotesi di mancata effettuazione nel mese della prestazione lavorativa non sarà computata ai fini del calcolo dell'E.V.R. da accantonare.

L'accantonamento mensile come sopra definito sarà effettuato per 12 mensilità.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro intervenuta successivamente alla data di decorrenza a livello provinciale della corresponsione dell'E.V.R. (quindi per l'anno 2012 dopo il 1° aprile), l'accantonamento presso la C.E.P. sarà commisurato alle ore effettivamente lavorate ed equiparate nei singoli mesi di servizio prestato.

Nel caso di prestazione a tempo parziale, l'importo mensile dell'E.V.R. è accantonato presso la C.E.P. in misura proporzionale all'entità della prestazione lavorativa.

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

1. l'impresa renderà una autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi gli indicatori/parametri aziendali ad Ance Rovigo e alla C.E.P., dandone nel contempo comunicazione alle Rappresentanze Sindacali interne ove costituite;
2. Ance Rovigo 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 C.E.P. afferente le ore denunciate;
3. qualora l'impresa non attivi la procedura sopra descritta, essa dovrà accantonare alla C.E.P. l'E.V.R. nella misura definita a livello provinciale.

Le imprese di nuova costituzione devono corrispondere tramite accantonamento presso la C.E.P. gli importi dell'E.V.R. nella misura oraria determinata in via definitiva a livello provinciale, come comunicata annualmente dalle Parti Sociali provinciali mediante pubblicazione sul sito della C.E.P., relativamente all'anno di costituzione. Successivamente l'accantonamento 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.

* * *

Modalità di accantonamento alla C.E.P.

L'accantonamento alla C.E.P. delle quote orarie dell'E.V.R., riferite alle ore effettivamente lavorate ed equiparate, avverrà mensilmente, salvo quanto più oltre stabilito per il periodo 1° aprile – 31 dicembre 2012.

A tal fine sarà utilizzato il modello M.U.T. di denuncia mensile alla C.E.P. opportunamente adattato per l'inserimento dei dati richiesti.

La C.E.P. provvederà a liquidare ai lavoratori gli importi loro spettanti nel mese di settembre di ciascun anno, con riferimento agli accantonamenti effettuati nel periodo che va dall'aprile dell'anno precedente al marzo dell'anno di liquidazione.

* * *

Modalità di accantonamento alla C.E.P. periodo 1° aprile – 31 dicembre 2012

In sede di prima applicazione le Parti Sociali provinciali concordano gli importi orari dell'E.V.R. da corrispondere tramite accantonamento alla C.E.P. con decorrenza 1° aprile 2012 e fino al 31 dicembre 2012.

Al fine di cui sopra le Parti procederanno alla ricognizione dell'andamento del settore a livello provinciale con apposito verbale.

Le Parti Sociali provinciali comunicheranno gli importi orari in parola, entro il mese di settembre 2012, mediante pubblicazione sul sito della C.E.P.

L'accantonamento alla C.E.P. delle quote orarie dell'E.V.R., riferite alle ore effettivamente lavorate (ed equiparate) nel periodo 1° aprile – 31 dicembre 2012, dovrà essere effettuato cumulativamente con la denuncia modello M.U.T. di competenza del mese di gennaio 2013, unitamente agli accantonamenti correnti riferiti alla stesso mese di gennaio 2013.

Gli importi accantonati per il periodo sopra considerato, oltre a quelli dei mesi di gennaio-febbraio-marzo 2013, saranno liquidati ai lavoratori nel mese di settembre 2013, secondo le modalità generali sopra richiamate.

ART. 20

Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) – Impiegati e Apprendisti Impiegati

Le modalità di costruzione, conteggio e procedure di comunicazione rimangono, per il personale con qualifica di impiegato e apprendista impiegato, le medesime riportate all'art. 19 per il personale con qualifica di operaio e apprendista operaio.

Riguardo invece alle modalità di corresponsione dell'E.V.R., la cifra maturata dal singolo impiegato – rapportata alle ore lavorate (ed equiparate) retribuite – verrà erogata direttamente dall'azienda con le competenze mensili a partire dal mese di gennaio 2013.

Per il periodo 1° aprile – 31 dicembre 2012, l'erogazione all'interessato sarà effettuata in un'unica soluzione insieme alle competenze del mese di gennaio 2013.

* * *

Nota a verbale

Con riferimento alla procedura prevista a livello aziendale per la determinazione dell'E.V.R. spettante, il punto 3. del precedente art. 19 deve intendersi così formulato:

3. qualora l'impresa non attivi la procedura sopra descritta, essa dovrà corrispondere direttamente all'impiegato, con le modalità concordate, l'E.V.R. nella misura definita a livello provinciale.

ART. 21

Comitato della Bilateralità

Entro il 31 dicembre 2012 le Parti si impegnano a costituire il “Comitato della Bilateralità”, composto in misura paritetica da rappresentanti delle imprese e dei lavoratori, che avrà il compito di dare concreta attuazione a quanto previsto in Premessa e nel Protocollo allegato al presente c.c.p.l. in tema di Premialità e di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, anche in riferimento all’operatività dell’R.L.S.T.

ART. 22

Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni

Al fine di salvaguardare l’omogeneità dei costi e delle condizioni economiche tra le imprese del settore edile, ai sensi di quanto stabilito dall’art. 117 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 si riconferma che, nel caso in cui le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni dei lavoratori firmatarie del presente c.c.p.l. dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro, industriali o artigiane, condizioni sia retributive che normative, a livello provinciale, meno onerose di quelle previste dalla presente regolamentazione contrattuale, tali condizioni si intendono automaticamente estese alle aziende rappresentate da ANCE Rovigo.

ART. 23

Condizioni di miglior favore

Le Parti si danno atto che con il presente c.c.p.l. non hanno inteso modificare, per i lavoratori in forza presso le singole imprese alla data di stipula del contratto stesso, le eventuali condizioni di miglior favore.

ART. 24
Decorrenza e durata

Il presente c.c.p.l., integrativo del C.C.N.L. 19 aprile 2010, con validità per tutto il territorio della Provincia di Rovigo, entra in vigore dal mese di **aprile 2012** – fatte salve le specifiche decorrenze previste dai singoli istituti - ed avrà vigenza fino al 31 dicembre 2013, intendendosi prorogato entro tale data in assenza di disdetta operata anche da una sola delle Parti firmatarie e comunque fino alla diversa eventuale nuova data che per la contrattazione integrativa provinciale sarà fissata in sede di rinnovo del vigente C.C.N.L. edilizia industriale.

Esso sostituisce integralmente il precedente c.c.p.l. 20 aprile 2007.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANCE ROVIGO

FeNEAL/UIIL

UNINDUSTRIA ROVIGO

FILCA/CISL

FILLEA/CGIL