

VERBALE DI ACCORDO

Roma 4 maggio 2022

tra

CNA Costruzioni, ANAEPA- Confartigianato Edilizia, Fiae-Casartigiani, Clai Edilizia,



e

Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL



si è convenuto quanto segue per il rinnovo del CCNL 30 gennaio 2020 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'Edilizia e affini.

I	PREMESSA	» 3
II	ART.6 – ORARIO DI LAVORO	» 5
III	ART.15 – EVR (ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE)	» 6
IV	ART.33 – PREAVVISO	» 7
V	ART.42 – ACCORDI LOCALI	» 8
VI	ART.93 – CONTRATTO A TERMINE	» 12
VII	AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO	» 13
VIII	ART.103 – DECORRENZA E DURATA	» 14
IX	PROTOCOLLO FORMAZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO	» 15
X	GESTIONE RISERVE	» 19
XI	CAPITOLO COMMISSIONI	» 20



Letto, confermato e sottoscritto.

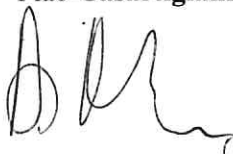
CNA Costruzioni



ANAEPA - Confartigianato Edilizia



Fiae-Casartigiani



Claai Edilizia



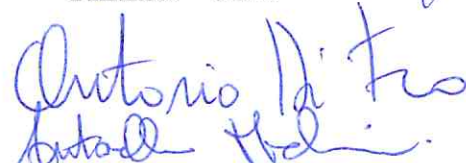



FENEAL - UIL



FILCA - CISL



FILLEA - CGIL

Premesso






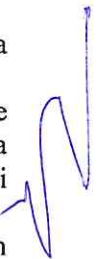

- che le Parti Sociali in data odierna hanno sottoscritto il presente rinnovo contrattuale nell'ambito di una fase in cui il settore Edile è in un periodo di espansione produttiva ma soggetto ad influenze endogene che ne variano il mercato di riferimento, ponendo, comunque, la Sicurezza, la Formazione e la qualificazione alla base dello stesso rinnovo;
- che le Parti ritengono imprescindibile premiare le imprese virtuose che garantiscono qualità del lavoro e adeguamenti alle normative attraverso forme di premialità in materia di formazione e sicurezza unitamente a interventi normativi la cui richiesta le Parti richiederanno congiuntamente presso le istituzioni competenti;
- che le Parti confermano e ribadiscono che il presente Contratto deve essere riconosciuto e applicato in tutte le Casse Edili/Edilcasse, impegnandosi a richiedere alla CNCE un costante monitoraggio nazionale;

concordano

- di impegnarsi ad armonizzare gli Statuti degli Enti unificati regionali/territoriali, laddove già esistenti, allo Statuto dell'Ente unico di Formazione e Sicurezza nazionale con la partecipazione di tutte le PPSS che compongono il Sistema bilaterale nazionale Edile;
- di attivarsi congiuntamente al fine di definire valide proposte per l'introduzione di previsioni normative che regolamentino l'accesso alla professione in edilizia mediante l'individuazione di requisiti di qualificazione dell'imprenditore e dell'impresa in armonia con le previsioni normative in essere utili anche ai fini dello svolgimento di interventi agevolati da incentivi fiscali, al fine di garantire trasparenza, qualità e sicurezza dei lavori tenendo conto anche di quanto previsto nel presente Accordo sulla formazione dei lavoratori dipendenti;
- di attivarsi al fine di avviare una politica attiva dei inserimento nel mondo del lavoro edile che faciliti e sia propedeutica all'inserimento nel settore dei giovani e giovanissimi, tramite il coinvolgimento e la valorizzazione degli enti bilaterali di settore, in un'ottica di riconoscimento, per sussidiarietà, dell'assolvimento dell'obbligo scolastico nel biennio successivo la scuola media inferiore utilizzando e perfezionando il sistema dell'alternanza scuola/lavoro all'interno e con la collaborazione del comparto artigiano;
- di approvare in tempi brevi lo Statuto del Fondo FNAPE e di provvedere alla sua istituzione entro il 30/06/2022 impegnando, contestualmente, le Parti Sociali del settore alla condivisione del percorso di definizione delle aliquote Ape che dovrà tener conto delle risultanze e del gettito contabilizzato negli ultimi esercizi;
- di impegnarsi per l'immediata individuazione della "Casa della bilateralità Edile" nella quale trovano la corretta allocazione gli Enti nazionali bilaterali di settore;

Inoltre le Parti concordano di intervenire urgentemente presso ogni organo istituzionale anche attraverso le richieste di appositi incontri congiunti, al fine di:

- 1) promuovere l'introduzione di una normativa *ad hoc* finalizzata ad attuare un tempestivo aggiornamento dei prezzi alla luce dell'incremento dei costi connessi ai materiali ed alle difficoltà di reperimento delle attrezzature, con lo scopo di adeguare gli importi a base di gara degli appalti pubblici con gli attuali prezzi di mercato, consentendo allo stesso tempo anche un adeguamento flessibile delle relative condizioni contrattuali.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 2) individuare soluzioni idonee a consentire un celere adeguamento dei prezzi dei contratti in corso con le stazioni appaltanti pubbliche, in modo da salvaguardare la regolare esecuzione dei contratti di appalto con particolare riguardo agli standard qualitativi delle opere, nonché per salvaguardare la continua attenzione a temi particolarmente sensibili quali la formazione e la sicurezza sul lavoro;
 - 3) Introdurre strumenti che favoriscano l'inclusione delle Micro e Piccole Imprese nel mercato degli appalti pubblici assicurando, nella predisposizione dei bandi, il costante e ponderato equilibrio fra libertà d'impresa e tutela della manodopera prevedendo l'applicazione della contrattazione collettiva nazionale e territoriale dell'edilizia sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative;
 - 4) emanare una norma in base alla quale il costo della manodopera, negli appalti pubblici, non sia soggetto, in analogia con quanto previsto per i costi sulla sicurezza, a ribasso d'asta;
 - 5) prevedere una disciplina normativa strutturale destinata ad assicurare la piena detassazione e decontribuzione della retribuzione connessa alle ore destinate alla formazione professionale e per la sicurezza sul lavoro, svolte nell'ambito della bilateralità costituita dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore edile comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - 6) destinare al sistema bilaterale il contributo dello 0,30%, versato dalle imprese edili all'Inps e non destinato a Fondartigianato, al fine di sostenere finanziariamente il sistema bilaterale dell'edilizia;
 - 7) prevedere l'emanazione di bandi specifici rivolti agli Enti formativi bilaterali di settore;
 - 8) ridurre l'aliquota CIGO per gli operai edili, attualmente prevista nella misura del 4,70%, rendendola più coerente con le effettive esigenze del comparto e assicurando al contempo un più efficiente equilibrio tra le entrate contributive per cassa integrazione ordinaria e le uscite per i rispettivi trattamenti.
 - 9) Reintrodurre l'articolo 29 del D.L. n.244/95 abrogato dalla Legge di Bilancio 2019, con riferimento alla riduzione annuale in misura pari all'11,50% dei premi Inail, al fine di sostenere il lavoro di qualità anche mediante l'implementazione di condizionalità volte ad escludere l'accesso a tale agevolazione per i datori di lavoro che abbiano riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione stessa;
 - 10) Prevedere ulteriori risorse pubbliche da riconoscere alle imprese che si distinguono per il particolare impegno in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ispirate anche ad una logica di premialità per l'impegno profuso nella costante e virtuosa attenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, riconoscendo al contempo alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa la possibilità di intervento nell'ambito della predetta premialità al fine di valorizzare le best practices.

Art. 6 - Orario di lavoro

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma del presente articolo in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

Sempre nei limiti delle facoltà previste dalle vigenti disposizioni di legge, il prolungamento del lavoro oltre gli orari localmente concordati nel rispetto della media annuale prestabilita, dà al lavoratore il diritto di percepire le maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e per il lavoro straordinario di cui all'art. 22.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25.

Resta salvo quanto previsto dall'art. 13 in materia di recuperi.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene corrisposta la paga.

Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6, del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 22 del presente contratto.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le imprese a cui si applichi l'art. 29 della legge 341/1995, verificato presso la Cassa Edile/Edilcassa di riferimento e le imprese che non abbiano avuto condanne a seguito di infortuni gravi nei 5 (cinque) anni precedenti, in caso:

- a) di lavorazioni soggette a particolari prescrizioni e normative regionali o comunali,
- b) di rimodulazioni organizzative finalizzate a favorire l'attività psico-fisica dei lavoratori e/o necessarie a garantire la maggiore sicurezza dei lavoratori e dei cittadini (es: lavori in centro storico, presso scuole o edifici pubblici, in periodi estivi e/o invernali in località turistiche, ecc.),

potranno attivare un regime di orario, rispondente alle temporanee esigenze e prescrizioni sopra indicate nel rispetto dei limiti previsti dalla norma e dal presente articolo, con preventiva comunicazione, inviata alle tre organizzazioni sindacali territoriali Feneal, Filca e Fillea e, se presenti, alle Rsu/Rsa, per il tramite delle associazioni imprenditoriali artigiane firmatarie del presente contratto.

La comunicazione dovrà contenere le ragioni che determinano la temporanea variazione dell'orario di lavoro contrattuale, l'inizio e la fine presunta, l'indicazione del cantiere, e il numero di maestranze impiegate.

A far data dalla ricezione della suddetta comunicazione le OO.SS entro 7 (sette) gg possono richiedere l'attivazione di un confronto con l'impresa finalizzato ad analizzare le esigenze e le eventuali prescrizioni e a definire con accordo la conseguente organizzazione del lavoro.

Tale rimodulazione dell'orario non è ammessa nei periodi in cui l'impresa abbia attivato ammortizzatori sociali e nelle giornate per le quali sia stata richiesta cassa integrazione per eventi metereologici.

Articolo 15 - Elemento variabile della retribuzione – EVR


Viene confermato che, per la vigenza del presente Contratto, le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, per la circoscrizione di propria competenza, l'Elemento variabile della retribuzione secondo criteri e modalità di cui all'art. 42. L'EVR è fissato dalle Parti Sociali firmatarie nazionali nella misura massima del 6% dei minimi in vigore.



L'Elemento variabile della retribuzione (EVR) sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile di risultato che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e specificatamente dell'artigianato.


Le Parti convengono che, l'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente, in quanto trattasi di "incrementi di risultato" di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità. Efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188 così come previsto dall'art.1, commi 182-191 della Legge 28 dicembre 2015, n.208 come modificata dall'art.1 commi 160 e ss. della legge 232 del 2016.

L'EVR non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 33 - Preavviso

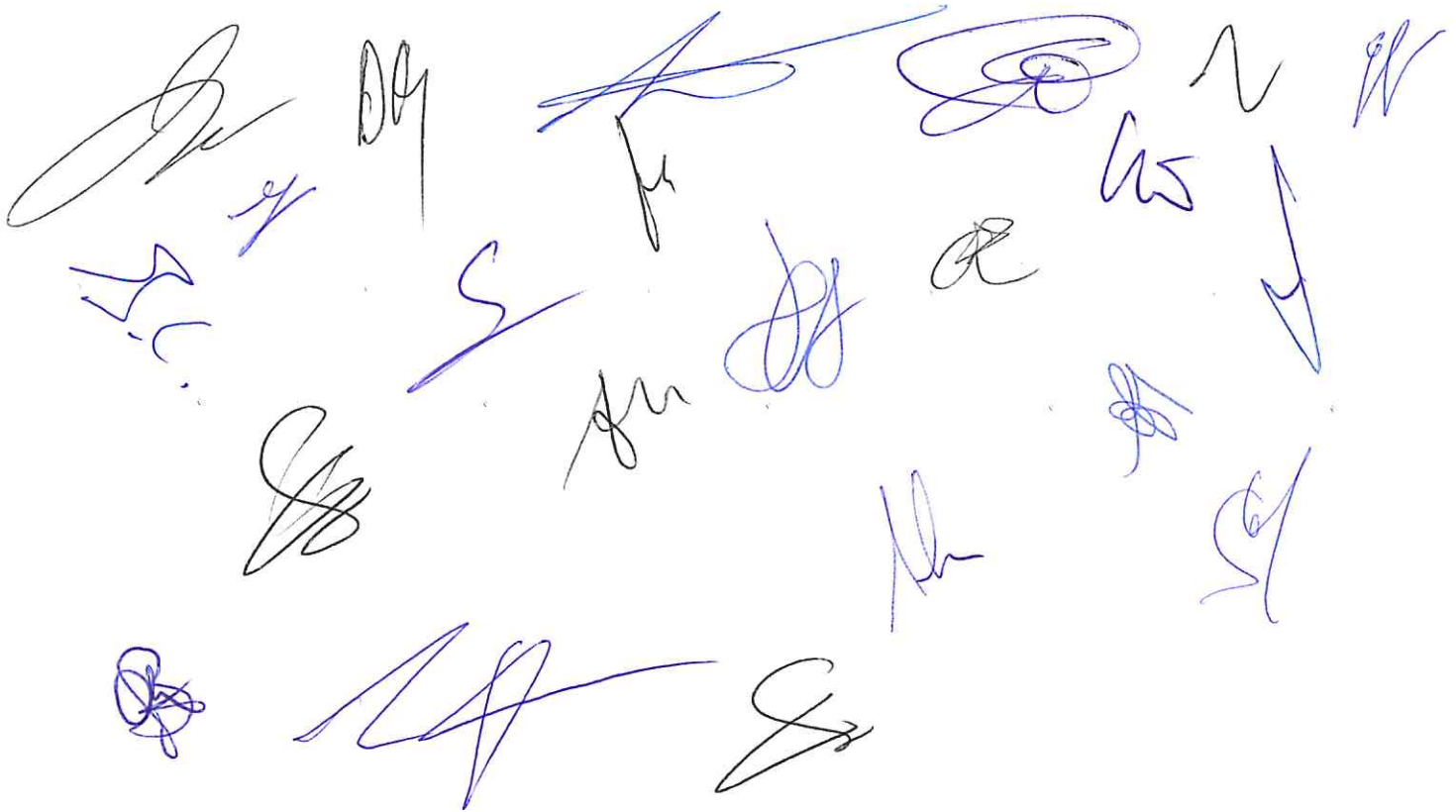
 Il licenziamento o le dimissioni dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno lavorativo con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'edilizia, è stabilito in 7 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni e 10 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni.

 Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 3 dell'art. 25) che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. 

 Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato per iscritto dal datore di lavoro non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.

Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

Tanto il licenziamento che le dimissioni vanno comunicate per iscritto nel rispetto della normativa vigente.



Art. 42 - Accordi locali

Alle Organizzazioni regionali e/o territoriali dell'artigianato e della piccola industria e dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere alla stipula dei contratti collettivi territoriali di 2° livello, secondo quanto stabilito dal sistema contrattuale convenuto dalle parti, ivi compreso il principio di inscindibilità e di pari cogenza tra i due livelli contrattuali.

Il contratto collettivo territoriale ha validità triennale, e in particolare provvede:

a) alla ripartizione, a norma dell'art. 6, 3° comma, dell'orario normale di lavoro che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, può essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tenere conto delle condizioni locali ivi comprese quelle normative, meteorologiche e climatiche;

b) alla determinazione dell'Elemento variabile della retribuzione, secondo i criteri indicati nel presente articolo e da quanto previsto agli artt. 15 e 50;

c) alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;

d) all'attuazione delle modalità e dei criteri per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e riposi compensativi;

e) alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 24;

f) alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie ivi compreso in special modo quello richiesto dalla manodopera immigrata;

g) alla determinazione delle indennità di mensa e di trasporto e relative indennità sostitutive;

h) alla determinazione di eventuale indennità per attrezzi di lavoro in proprietà dei lavoratori;

i) alla determinazione di indennità per lavori in galleria;

l) alle eventuali determinazioni in ordine all'attuazione della disciplina del Rappresentante per la sicurezza di cui all'art. 84, anche a modifica di quanto previsto al punto 9 del medesimo articolo;

m) all'eventuale determinazione di una indennità per i lavoratori soggetti a reperibilità utilizzati in imprese vincolate contrattualmente a garantire la manutenzione e/o gestione di impianti;

n) alla eventuale determinazione di una indennità per i lavoratori soggetti a spostamenti periodici;

o) alla eventuale determinazione di una indennità per i lavoratori comandati alla guida di pulmini dell'azienda per gli spostamenti periodici dei lavoratori;

p) alla determinazione di eventuali e diversi coefficienti relativi alla carenza della malattia previsti all'art. 27 del presente CCNL;

q) alla definizione di ogni altra materia ed istituto non regolamentato a livello nazionale.

L'elemento economico di 2° livello, di cui alla lettera b) sarà concordato in sede regionale o territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e specificatamente dell'artigianato e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione a livello territoriale e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

A tal fine saranno utilizzati 5 (cinque) indicatori di cui 3 (tre) definiti per tutto il territorio nazionale:

1) numero lavoratori iscritti alla Cassa edile artigiana o di riferimento;

2) monte salari denunciato alla Cassa edile artigiana o di riferimento;

3) ore dichiarate alla Cassa edile artigiana o di riferimento, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di Cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali;

e 2 (due) indicatori scelti a livello territoriale tra quelli sotto elencati, riconducendo, laddove possibile, i parametri alle imprese e lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto:

- dinamica del numero e dell'importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati anche con specifico riferimento al mercato dell'artigianato e della piccola industria;

- dinamica del numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori;

- dinamica del numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità per mancanza di lavoro ed andamento della Cassa integrazione guadagni sia ordinaria che straordinaria;

- attivazioni dei finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali;

- prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale;

- ulteriori indicatori concordati in sede territoriale.

Le parti sociali territoriali, in sede di rinnovo dei contratti collettivi regionali o territoriali, individueranno i 2 indicatori tra quelli sopra elencati, e verificheranno l'andamento del settore attraverso la valutazione complessiva dei suddetti 5 indicatori.

Provvederanno poi, al raffronto dei parametri territoriali, che di norma saranno eseguiti su base triennale, e/o secondo quanto concordato in sede territoriale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

In linea di principio, ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori concordati.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.v.r., qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri pari o positivo, l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura variabile entro il 20% di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi di cui dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura variabile tra il 20% ed il 40% di quanto definito a livello nazionale; nel caso di tre indicatori pari o positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura variabile tra il 40% e il 70% di quanto definito a livello nazionale; nell'ipotesi in cui quattro parametri risultassero positivi l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura variabile tra il 70% e il 100% di quanto definito a livello nazionale. Nel caso della totalità degli indicatori positivi, l'E.v.r. sarà riconosciuto nell'interezza di quanto stabilito a livello nazionale.

Ferme restando le regole generali di cui sopra, le parti a livello territoriale stabiliranno l'erogazione dell'E.v.r. in quote mensili al personale in forza.

Livello aziendale

Ai fini della fiscalizzazione di vantaggio prevista dalla vigente normativa, a livello aziendale, ogni impresa potrà provvedere a valutare l'incremento di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione secondo le seguenti modalità.

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

- 1) ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
- 2) volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Nel calcolo dell'EVR dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

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

Qualora i suddetti due parametri risultino:

- a) entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR defiscalizzato nella misura stabilita a livello territoriale, secondo i criteri sopra esposti.
- b) entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato.
- c) solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'EVR nella misura del 50% dell'importo determinato dal livello territoriale.

Nei casi b) e c) di cui sopra, l'impresa attiverà la seguente procedura:

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

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura prevista dalla contrattazione territoriale vigente. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

Le parti riprendendo quanto previsto dal CCNL (art 15), convengono che l'EVR sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente in quanto trattasi di " incrementi di risultato, di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale , la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto di cui al comma 188" così come previsto dall' art 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall' art 1 commi 160 e ss. della legge 232/2016.

Alle Organizzazioni regionali o territoriali è, inoltre, demandato di provvedere:

- 1) alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Casse edili artigiane, alla determinazione delle prestazioni e delle premialità per i lavoratori e per le imprese;
- 2) all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Casse edili artigiane per i casi di malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- 3) alla determinazione di cui all'art. 41, relativo alle quote sindacali di competenza territoriale;

**AUMENTI RETRIBUTIVI
E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO**

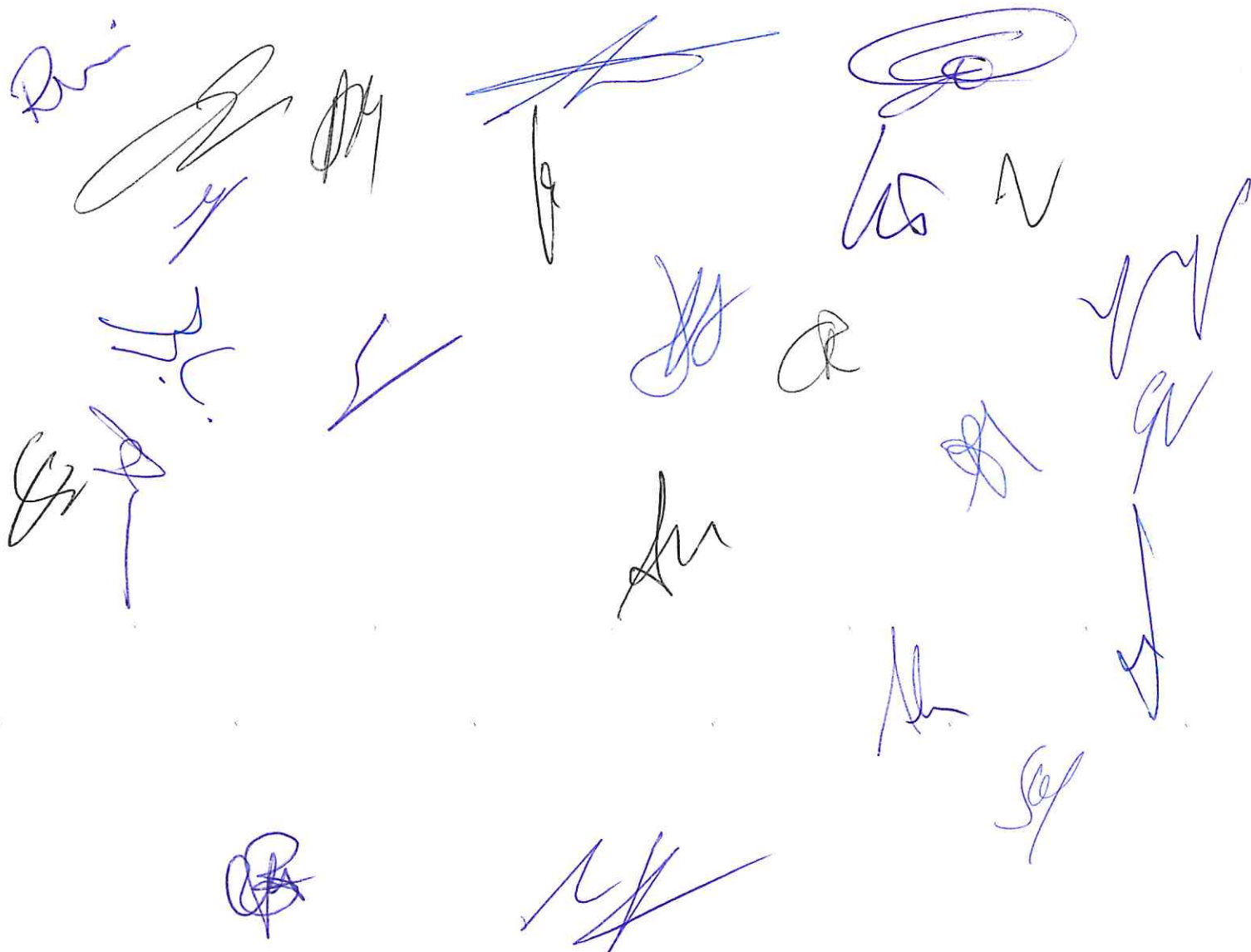
In coerenza con le prassi in atto e con le specificità del settore delle costruzioni, le parti concordano un incremento retributivo complessivo di euro 92,00 a parametro 100 (operaio comune), come specificato nella seguente tabella:

livelli	parametri	Aumento complessivo	AUMENTI		NUOVI MINIMI	
			01/05/2022	01/07/2023	01/05/2022	01/07/2023
7°	205	188,60	106,60	82,00	1.911,46	1.993,46
6°	180	165,60	93,60	72,00	1.705,08	1.777,08
5°	150	138,00	78,00	60,00	1.421,04	1.481,04
4°	139	127,88	72,28	55,60	1.325,38	1.380,98
3°	130	119,60	67,60	52,00	1.231,72	1.283,72
2°	115	105,80	59,80	46,00	1.107,65	1.153,65
1°	100	92,00	52,00	40,00	947,30	987,30

Art. 103 – Decorrenza e Durata

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° maggio 2022 al 30 settembre 2024 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1/5/2022 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata AR almeno sei mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.



Protocollo Formazione e Sicurezza

Formazione e Inquadramento

In coerenza con quanto già condiviso tra le parti, si ribadisce che il comparto Artigiano e della Piccola e Media impresa esprime ed evidenzia una specificità declinabile nelle varie fasi dell'attività lavorativa e dell'organizzazione aziendale.

Le parti condividono, altresì, la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività dei lavoratori assunti e da assumere.

Per tali ragioni Formedil - Ente Unico nazionale Formazione e Sicurezza (*d'ora in poi Formedil*) è chiamato a riconoscere attraverso specifiche linee di intervento le peculiarità che differenziano l'approccio al lavoro dell'impresa artigiana sia sul tema della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro che sulla formazione.

Formedil in considerazione della necessità e della urgenza di dotare il settore delle professionalità richieste e necessarie, definirà, di concerto con le Parti sociali, raccogliendo e valorizzando anche le esperienze maturate nel territorio, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, un Catalogo Formativo Nazionale (CFN), rivolto ai fabbisogni formativi delle Imprese e aggiornato, con particolare attenzione, al green building, rischio sismico, bio edilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione ecc.

Successivamente la predisposizione del CFN, tutto il sistema bilaterale edile territoriale, dovrà obbligatoriamente adeguare l'offerta formativa in tempi celeri e in piena sinergia con gli enti unificati di settore presenti nella stessa Regione.

Il suddetto catalogo formativo avrà come priorità ed obiettivo, la definizione dei contenuti della formazione continua professionalizzante dei lavoratori, intesa come quella non derivante da obblighi previsti dalle norme.

Le parti stabiliscono, a far data dal 1/10/2022 un'apposita aliquota contributiva pari allo 0,20% destinato specificatamente al "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" (così come definita nel presente articolo) e istituito presso ogni Cassa Edile/Edilcassa. Tale aliquota sarà destinata esclusivamente al finanziamento della formazione professionalizzante prevista dal catalogo formativo nazionale nonché per premialità a favore delle imprese come di seguito indicato.

Le modalità operative del suddetto Fondo saranno definite da un apposito Regolamento stabilito dalle Parti Sociali nazionali entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

I corsi di formazione inclusi nel CFN, ivi compresa la formazione istituzionale, sono gratuiti per le imprese iscritte al sistema bilaterale edile e in regola con i versamenti.

Per le medesime imprese sono altresì gratuiti, i corsi per la formazione dei preposti e dei datori di lavoro in materia di sicurezza.

Le Parti concordano che il livello territoriale, dopo 24 mesi dalla decorrenza della contribuzione, verificheranno l'effettiva applicazione ed uso del suddetto Fondo, al fine di ottimizzarne le finalità.

I corsi di formazione professionalizzante non obbligatori per legge, svolti attraverso il sistema bilaterale edile, potranno essere effettuati anche nella giornata di sabato, esonerando l'impresa dalla corresponsione dello straordinario e dal versamento in Cassa Edile/Edilcassa, fermo restando il riconoscimento della retribuzione.

Le Parti si attiveranno affinché idonee linee di finanziamento progettuali siano rivolte alle imprese edili iscritte a Fondartigianato, anche al fine di una possibile integrazione con le attività che le scuole edili territoriali promuoveranno in relazione al CFN.

A decorrere dall'1/10/2022, la contribuzione destinata all'Ente territoriale formazione e sicurezza sarà pari all'1%. Si demanda alla contrattazione territoriale di individuare le modalità per addivenire ad una attribuzione paritetica fra le due funzioni dell'ente, entro 12 mesi dalla firma del presente accordo.

Per i territori in cui il contributo per l'ente territoriale formazione e sicurezza sia inferiore all'aliquota dell'1% e in cui, comunque, il predetto Ente eroghi gratuitamente corsi di formazione, ferma restando l'aliquota dell'1%, a decorrere dalla predetta data del 1/10/2022, le eventuali riserve generate dall'aumento del contributo dovranno essere utilizzate per incrementare la formazione e le premialità, secondo le modalità che saranno definite con il Regolamento Nazionale.

Sulla base dell'aggiornamento dei profili, Formedil si incarica di individuare/aggiornare i programmi formativi indirizzati alle maestranze edili delle imprese artigiane, definendo anche un "format" unico per tutto il territorio nazionale entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto.

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del CCNL vigente, si aggiunge all'art.40 il seguente paragrafo: "Agli operai che, su indicazione del datore di lavoro, frequentino, mediante il sistema bilaterale edile, con esito favorevole almeno un corso di formazione professionalizzante, previsto dall'offerta formativa vigente delle singole scuole integrata e aggiornata dal CFN, verrà assegnato:

- All'operaio comune con almeno un'anzianità certificata di 36 mesi presso il sistema delle Casse Edili /Edilcasse, di cui almeno 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio qualificato entro 60 giorni dal recepimento del suddetto attestato;
- All'operaio già inquadrato nel livello qualificato, con almeno un'anzianità certificata di 48 mesi presso il sistema delle Casse Edili /Edilcasse, di cui almeno 12 con il medesimo datore di lavoro, l'inquadramento di operaio specializzato entro 60 giorni dal recepimento del suddetto attestato.

Nell'ipotesi di nuove assunzioni, gli operai qualificati e specializzati, con anzianità di 48 mesi presso il sistema delle Casse edili/Edilcasse, in possesso di attestati formativi rilasciati dal sistema bilaterale edile e/o enti di formazione accreditati, che certifichino le specifiche competenze professionali, non potranno essere inquadrati come operai comuni.

Figura del Mastro Formatore Artigiano e sgravi contributivi.

Le parti concordano sulla necessità di evidenziare il ruolo formativo dell'imprenditore artigiano edile nel sistema della formazione continua dei lavoratori dipendenti previsto dalla bilateralità edile nell'ottica di un percorso di qualificazione del settore e delle imprese artigiane.

A tal fine le parti riconoscono ad una specifica figura, identificata nel "Mastro Formatore Artigiano" (MfA) e coincidente con il titolare, socio o collaboratore familiare dell'impresa (così come individuato dall'art.2 della L.463/1959), la facoltà di contribuire alla formalizzazione del processo formativo dei dipendenti attraverso il suo intervento attivo nei percorsi professionalizzanti e obbligatori verso i propri lavoratori.

Il titolare artigiano e/o i soci di aziende artigiane e collaboratori familiari, possono volontariamente accedere alla qualifica di MfA se in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) iscrizione all'albo delle imprese artigiane come imprenditore edile, in qualunque delle diverse forme giuridiche consentite, per un periodo di almeno 15 anni continuativi, riducibili alla metà nel caso di possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado o diploma di laurea in materie di indirizzo tecnico pertinente;
- 2) essere in possesso degli attestati di frequenza dei corsi obbligatori sulla sicurezza svolti presso il sistema bilaterale edile e/o enti di formazione accreditati sulle materie oggetto dell'eventuale formazione aziendale (es: ponteggi, gru, movimenti terra, ecc..), aggiornati secondo quanto definito dalla normativa vigente dedicata;

- 3) essere datore di lavoro da almeno 3 anni con in forza, al momento della richiesta, almeno 1 dipendente con qualifica non inferiore al O3 e applicare il presente CCNL;
- 4) essere in regola con la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro nonché in possesso del Durc di regolarità contributiva (Dol) e dei requisiti previsti per l'accesso ai benefici ex art. 29 L. n. 341/95;
- 5) essere in regola con l'ultimo certificato sulla congruità, qualora sia stato richiesto ai sensi di legge;
- 6) di avere adeguata capacità tecnico – finanziaria – organizzativa;

La formazione erogata dal MfA è formalmente riconosciuta nel processo di formazione pratica erogata ai propri dipendenti, anche apprendisti; in merito all'addestramento pratico dei corsi obbligatori erogati dagli enti bilaterali di settore, il MfA potrà apportare il proprio contributo formativo pratico in coordinamento con gli stessi.

L'istruttoria per la qualifica di MfA sarà in capo alla Cassa Edile/Edilcassa presso la quale l'impresa è iscritta, attraverso la verifica della certificazione per il riconoscimento dei requisiti definiti contrattualmente; la Cassa edile/Edilcassa trasmetterà, laddove positiva, l'istruttoria al Formedil, che redigerà e aggiornerà un elenco dei MfA, al fine di costituire una banca dati nazionale dei Mastri formatori Artigiani edili; tale elenco sarà trasmesso semestralmente alle Scuole-Cpt territoriali di riferimento.

Con cadenza triennale, l'Ente paritetico territoriale, organizzerà, per i MfA, un corso di 4 ore per l'aggiornamento normativo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro la cui frequenza sarà requisito indispensabile per il mantenimento dell'iscrizione in aggiunta ai corsi già previsti per legge. Il corso concorrerà all'aggiornamento obbligatorio nel caso il MfA ricopra il ruolo di RSPP.

Nel caso il MfA abbia partecipato alla formazione pratica dei propri dipendenti all'interno del corso stesso e la scuola edile/ente unificato territoriale certifichi la capacità di eseguire in autonomia le opere riferibili alle materie del corso effettuato, attraverso la verifica finale per l'attestazione, il passaggio al livello superiore sarà riconosciuto entro 90 giorni dal termine del corso.

Al verificarsi di tale situazione è riconosciuto, per il periodo intercorrente l'assegnazione della qualifica e un massimo di 18 mesi dal termine del corso, una riduzione del contributo alla formazione che l'impresa è tenuta a versare alla Cassa Edile/Edilcassa a cui è iscritta. La definizione di tale riduzione è demandata alla contrattazione territoriale di secondo livello.

L'attestazione della formazione pratica del MfA, nel caso sia stata eseguita nel percorso formativo dei propri dipendenti, sarà evidenziata nella Carta di Identità Professionale del lavoratore Edile (CIPE).

Le parti condividono altresì che, a seguito del processo di aggiornamento dei profili professionali e dei fabbisogni formativi si dovrà aver cura, nella conseguente programmazione e realizzazione delle attività formative sul territorio, che venga individuato ruolo e spazio anche per la figura del MfA.

Le Parti danno mandato all'Ente unificato formazione e Sicurezza di attivare tutto quanto necessario per dare situazione a quanto previsto dal presente Protocollo.

Disposizioni in materia di premialità contributiva per le imprese per favorire i processi di qualificazione del personale dipendente.

Le Parti concordano sulla necessità di favorire i processi di qualificazione del personale dipendente. A tal fine condividono che la contrattazione di secondo livello preveda meccanismi premiali a favore delle imprese che riducono la permanenza dei propri dipendenti al 1° livello e che denunciano tutte le ore lavorabili in Cassa Edile/Edilcassa.

La premialità, che sarà determinata a livello territoriale, avverrà mediante una riduzione della percentuale di contribuzione per le imprese che denuncino in Cassa Edile/Edilcassa operai inquadrati al primo livello, in forza da oltre 18 mesi, pari o inferiori 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.

Borsa Lavoro

Le Parti, con la sottoscrizione del presente accordo, ribadiscono l'importanza e la funzione strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen.it) e danno mandato al Formedil di procedere al suo potenziamento e aggiornamento, anche prevedendo modalità per favorire l'occupazione dei soggetti oggetto di formazione certificata (CFN) da parte delle Scuole Edili/Enti Unificati. Al riguardo le parti entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto definiranno specifiche linee guida che saranno allegate, come parti integranti, del CCNL.

Salute e sicurezza.

Le Parti, ribadendo che sono orientate a rafforzare la loro attenzione sul tema della prevenzione e salute sui luoghi di lavoro, convengono di creare un'anagrafe di categoria aggiornata degli RLS eletti in ciascuna impresa del sistema, attraverso l'obbligo dell'invio del verbale di elezione da parte dell'impresa all'ente unico formazione e sicurezza territoriale (CPT dove ancora presenti) di riferimento; tale obbligo è condizione fondamentale per beneficiare della decontribuzione sulla quota relativa agli RLST.

Formazione su salute e sicurezza

Le parti condividono la necessità di garantire, tramite l'attività svolta dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, la formazione obbligatoria gratuita delle 16 ore anche per gli impiegati tecnici che entrano per la prima volta in cantiere.

Inoltre al fine di implementare ulteriormente la sicurezza dei lavoratori, si stabilisce che l'aggiornamento della formazione dei lavoratori, della durata di 6 ore, di cui al punto 9 dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, dovrà essere effettuato ogni tre anni. La predetta periodicità triennale si applica a decorrere dall'aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata in vigore della predetta disposizione. Resta ferma la diversa periodicità stabilita per il dirigente (di cui all'art. 2 comma 1, lett. d) del D.lgs. 81/2008) e per il preposto.

Sorveglianza sanitaria

Le Parti Sociali in un'ottica di rafforzamento della prevenzione delle malattie professionali nel settore delle costruzioni concordano che presso il Formedil sarà istituita una commissione nazionale per la predisposizione di un progetto nazionale straordinario sulla sorveglianza sanitaria da definire entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Carta di identità Professionale Edile (CIPE)

Per sostenere i percorsi formativi e professionalizzanti dei lavoratori del settore e per proseguire nella diffusione della sicurezza e regolarità, le Parti convengono di dare mandato alla CNCE per definire, entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, la Carta di identità Professionale Edile (CIPE), rilasciata dalle Casse Edili/Edilcasse, la cui gestione sarà affidata al sistema degli Enti bilaterali del settore.

La CIPE conterrà almeno i dati relativi ai corsi formativi effettuati dal dipendente presso il sistema bilaterale edile e le scadenze relative alla sorveglianza sanitaria.

Fondo Anticipo Pensionistico.

Presso la CNCE sarà istituita una "Commissione Fondo Anticipo Pensionistico" che, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, dovrà individuare soluzioni idonee per incentivare l'operatività del Fondo stesso nonché degli specifici Fondi territoriali e rendere esigibili le riserve ivi accantonate.



Gestione Riserve

Le parti convengono che, salvo quanto già previsto nella contrattazione collettiva, gli specifici Fondi degli Enti paritetici non dovranno generare riserve che ammontino, singolarmente, a somme che eccedano quanto derivante dal relativo flusso contributivo dell'anno precedente.

Eventuali somme in eccedenza andranno utilizzate secondo modalità individuate dalla contrattazione integrativa territoriale ex art. 42. In caso di integrativi territoriali in corso di validità, nelle more dei rispettivi rinnovi, l'utilizzo delle suddette eccedenze potrà costituire oggetto di accordi territoriali, la cui vigenza sarà vincolata alle scadenze della contrattazione di secondo livello.


Rim
Le parti convengono inoltre che, con riguardo agli importi per gratifica e ferie e altri istituti non riscossi dai lavoratori e agli importi per rimborso malattia e infortunio e altri istituti non riscossi dalle imprese, decorsi cinque anni (e previa dimostrazione di ciascun tentativo di accredito e/o comunicazione in merito, effettuati annualmente dalla cassa edile rispettivamente al lavoratore e all'impresa beneficiari, ancorché con esito negativo), le relative somme debbano essere utilizzate, nel limite del 70%, rispettivamente per le prestazioni a favore degli operai e per premialità a favore delle imprese iscritti alla relativa Cassa Edile/Edilcassa, con modalità che saranno individuate dalle parti sociali territoriali. Il restante 30% delle predette somme resta accantonato, al fine di poter liquidare gli importi spettanti ai singoli beneficiari, nel caso di eventuale successiva richiesta presentata rispettivamente dai lavoratori o loro aventi diritto e dalle imprese.

Ar

Capitolo Commissioni –

Le parti concordano di attivare immediatamente la “Commissione bilaterale apprendistato e specificità” già prevista nell’accordo del 30 gennaio 2020, che dovrà terminare i suoi lavori entro il 30/06/2022.


Le parti stabiliscono altresì di istituire, negli stessi tempi, in attuazione di quanto previsto dal CCNL vigente, una Commissione specifica che proceda entro il 30/06/2022 alla costituzione del Fondo Nazionale Anzianità Professionale Edile.



 Si concorda inoltre la costituzione di una Commissione nazionale che, entro 90 gg dalla sottoscrizione del presente accordo, definisca il perimetro contrattuale di applicazione del presente CCNL e la rielaborazione della classificazione dei lavoratori oltre ad una ulteriore Commissione con il compito di effettuare una specifica elaborazione dell’Elemento variabile retributivo.

Art. 93 - Contratto a termine


In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2015 e dalla Legge n. 96/2018, al contratto di lavoro può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Le proroghe ed i rinnovi sono ammessi nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 21 del D.lgs. 81/2015 e dal comma successivo.

 Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis, al contratto a tempo determinato potrà inoltre essere apposta una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, dalle imprese edili che siano in possesso dei requisiti per accedere ai benefici previsti dall'art. 29 L. n. 341/95, anche per le seguenti specifiche condizioni:

- avvio di un nuovo cantiere;
 - proroga dei termini di un appalto;
 - avvio di specifiche attività edile o fase lavorativa non precedentemente programmata;
 - assunzione di giovani fino a 29 anni e lavoratori con età superiore a 45 anni;
 - assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi.
 - assunzione di cassaintegrati
- 
- 

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 1.1. del D.lgs. 81/2015, il contratto a tempo determinato con durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, potrà essere stipulato, per le specifiche condizioni di cui al comma precedente, fino al 30 settembre 2022, fatte salve eventuali modifiche del citato comma 1.1..

 Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte (Art. 24 D.lgs n. 81/15).

