

Accordo per il Rinnovo del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del 1 Agosto 2006 per i dipendenti delle Imprese Edili e affini Industriali operanti nella Regione Autonoma della Valle D'Aosta

Il giorno 5 marzo 2013 in Aosta, presso la sede di Confindustria Valle d'Aosta

Tra

Confindustria Valle d'Aosta Sezione Edili, nella persona del Presidente Federico Jacquin, Emiliano Gianotti, Aroldo Franco Gomiero, Daris Luboz, Vanni Clusaz, Rosanna Pagani Lero, Flavio Bertino, assistiti dal responsabile dell'ufficio delle Relazioni Industriali Marco Lorenzetti:

da una parte,
e

la FeNEAL UIL Valle d'Aosta, rappresentata dal Segretario Generale Regionale Cosimo Mangiardi;
la FILCA CISL Valle d'Aosta, rappresentata dal Signor Fabrizio De Gattis;
la FILLEA CGIL Valle d'Aosta, rappresentata dal Segretario Generale Regionale Gabriele Matterana;
il SAVT Costruzioni, rappresentato dal Segretario Generale Regionale Stefano Enrietti,
dall'altra;

visto l'art. 38 del CCNL 19/04/2010 per i dipendenti delle imprese edili ed affini,

viene stipulato

il presente contratto integrativo da valere per tutto il territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta, per tutte le imprese edili ed affini industriali che svolgono le lavorazioni elencate nel citato CCNL 19/04/2010 e per gli operai ed impiegati da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio, per conto di Enti Pubblici o per conto terzi privati, indipendentemente dalla natura privata o industriale delle imprese stesse.

Premessa

Le Parti, nel rispetto della propria autonomia e delle rispettive responsabilità, convengono sulla necessità di assumere iniziative per favorire lo sviluppo del settore, al fine di garantire la massima occupazione, il miglioramento dell'attività produttiva e della qualità del lavoro in edilizia.

Con il presente accordo le Parti intendono confermare e rafforzare il sistema contrattuale di secondo livello, valorizzando il patrimonio di relazioni che le parti hanno sin qui adottato, finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori dipendenti; nel contempo si vuole riprendere il confronto fra le parti sui temi qualificanti e di primaria importanza per l'intera categoria, al fine di perseguire il comune obiettivo di tutelare il patrimonio industriale di un settore fondamentale per l'economia della nostra regione e per dare impulso a politiche condivise per la crescita ed il rilancio del settore e la tutela dei lavoratori.

Il Settore delle costruzioni in Valle d'Aosta, a causa della difficile situazione economica internazionale che ha avuto pesanti conseguenze sul tessuto economico e sociale dell'intero Paese, si trova in una situazione di difficoltà, seppur negli ultimi anni è stato un

importante e strategico volano per l'economia Regionale; si rende, dunque, importante in un momento di difficoltà dell'economia, globale e locale, attivare un piano di rilancio del settore che, in questa Regione, **deve continuare ad essere il traino** per l'intera economia Regionale.

Al fine di salvaguardare quanto di buono è stato fatto in questi anni per il rafforzamento del sistema produttivo aziendale e dei livelli di qualificazione del settore; per non pregiudicare ulteriormente la situazione occupazionale ed economica dei lavoratori e per dare nuovo slancio alle imprese del comparto edile è indispensabile ridare vigore alle politiche concertative di settore, per una ripresa dei volumi di investimento nelle opere pubbliche e nel comparto privato, in modo che le imprese possano superare questo difficile momento e per mantenere elevati i livelli occupazionali.

In questo scenario, il ruolo della bilateralità, attraverso i propri enti riveste una funzione di vitale importanza per il settore; le parti sociali confermano il secondo livello di contrattazione quale strumento essenziale per guidare le dinamiche del mercato al fine di garantire la concorrenza leale tra le imprese e per ottimizzare le tutele contrattuali dei lavoratori migliorando le condizioni generali e la qualità del lavoro nei cantieri edili e per l'applicazione delle misure di sicurezza.

Sistema di relazioni sindacali e di legalità.

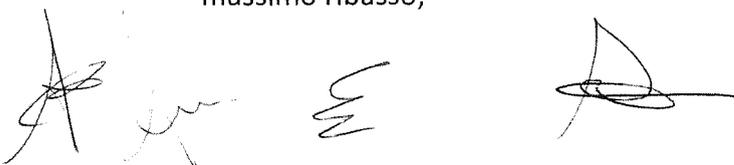
Le parti ritengono, pertanto, necessario approfondire uno sforzo condiviso, nei confronti dei soggetti istituzionali, per stipulare accordi di contrasto al lavoro nero e a favore della legalità e della regolarità, per rafforzare attraverso accordi e buone pratiche strumenti efficaci di lotta alle irregolarità e alla concorrenza sleale.

Le Parti sostengono la necessità di dar luogo ad un confronto permanente fra le parti e le istituzioni regionali, che favorisca lo sviluppo e l'occupazione; ritengono che la qualità delle imprese e del lavoro è il fondamento per l'affermazione della legalità e della trasparenza per mettere al bando la "falsa imprenditoria"

A tale scopo, le Parti, concordano per un impegno qualificato e congiunto per confrontarsi con le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni, in relazione alle politiche del territorio, alla gestione degli strumenti di pianificazione, agli investimenti, agli appalti, alla lotta al lavoro sommerso, alla concorrenza sleale; ritengono a tale proposito opportuno, viste le modifiche apportate alle normative nazionali e regionali in materia di appalti pubblici, di regolarità contributiva e di Sicurezza nei luoghi di lavoro, un rapido aggiornamento dei contenuti del Protocollo d'intesa congiuntamente sottoscritto con l'Amministrazione Regionale nel 1991 e oramai datato.

A tale proposito individuano le seguenti priorità:

- 1) accordi ed iniziative, promosse dalle parti sociali, con le stazioni appaltanti per la contrattazione di anticipo;
- 2) filiera sub-appalto: ribadire il principio di responsabilità solidale;
- 3) DURC: l'applicazione immediata dell'indice di congruità in Cassa Edile secondo quanto previsto dalla contrattazione e dagli accordi nazionali
- 4) appalti: intervenire presso le stazioni pubbliche appaltanti per incrementare le assegnazioni con l'offerta economicamente vantaggiosa in contrasto alla pratica del massimo ribasso;



- 5) contrasto al falso lavoro autonomo (partite I.V.A. e ditte individuali)
- 6) D.U.R.C. nei lavori privati a fine lavoro (agibilità, abitabilità e collaudo degli edifici);
- 7) creazione di un osservatorio in grado di leggere la realtà regionale, con l'acquisizione delle informazioni e il coinvolgimento dei soggetti interessati alla regolarità in edilizia (Istituzioni, INPS, INAIL, Camera di Commercio, Enti Paritetici).

Nell'intendimento di impostare nuove regole riferite ad una fattiva collaborazione che abbia come sbocco la rivitalizzazione anche professionale del settore, partendo da una impostazione corretta delle relazioni industriali, le parti si impegnano ad incontrarsi almeno due volte all'anno con lo scopo di verificare le situazioni che di volta in volta si vengono a creare. Nel corso di tali incontri si procederà ad una valutazione sull'andamento settoriale del mercato del lavoro, sulle prospettive produttive ed occupazionali, sulle previsioni di sviluppo del settore, anche in prospettiva delle evoluzioni tecnologiche.

Si ritiene necessario, inoltre, viste le ridotte dimensioni delle imprese valdostane, che gli incontri informativi previsti nella "parte prima" del C.C.N.L. si svolgano per tutte le imprese che abbiano alle proprie dipendenze almeno 15 addetti. La medesima procedura sarà applicata per l'impresa o consorzio operativo, aggiudicatario di appalto pubblico di notevole rilevanza e di importo di aggiudicazione non inferiore a 5 milioni di Euro.

MODIFICHE NORMATIVE ED ECONOMICHE PER IL RINNOVO DEL C.C.R.L. INTEGRATIVO DEL C.C.N.L. 19 APRILE 2010

Le premesse sono parte integrante del presente accordo

Orario di Lavoro

ARTICOLO 1

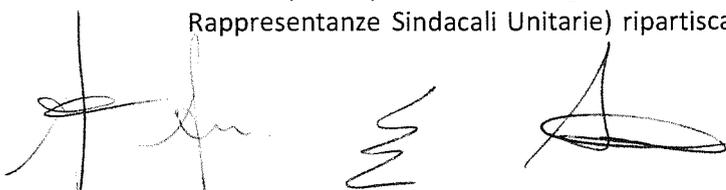
A) ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative. L'orario normale contrattuale di lavoro, ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 19 aprile 2010, è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 3 del D.Lgs n. 66/2003.

Nelle località della Regione situate ad oltre mille metri s.l.m., oppure per le lavorazioni il cui ciclo di massima intensità lavorativa si svolge nel periodo estivo, l'orario normale contrattuale di lavoro sopra stabilito, può per i mesi di GIUGNO, LUGLIO, AGOSTO e SETTEMBRE essere aumentato di 5 ORE SETTIMANALI, da compensarsi con equivalenti riduzioni settimanali di orario negli altri mesi dell'anno.

Nei cantieri la cui fase di realizzazione lo consenta, la norma di cui sopra verrà estesa anche nei mesi di MAGGIO e OTTOBRE, previo esame congiunto tra la Direzione dell'Impresa e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

L'orario normale di lavoro di cui sopra è ripartito su cinque giorni per settimana. Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive (da portare a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Unitarie) 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% (otto per cento) da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art.10 del presente contratto.

Tuttavia considerata la particolare conformazione orografica e le particolari condizioni meteorologiche della Regione, qualora l'impresa nei mesi di ottobre, novembre, dicembre, gennaio, febbraio, marzo, aprile e maggio, non esaurisca su cinque giorni, per riscontrabili esigenze tecnico-produttive, l'orario normale contrattuale di lavoro, questo potrà essere raggiunto con la giornata di sabato, senza dar obbligo alla corresponsione della maggiorazione di cui al comma precedente.

B) OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL 19 aprile 2010 per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario di lavoro non può superare le 50 ore settimanali, salvo per i guardiani, portieri e custodi con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili o per i quali l'orario di lavoro non può superare le 60 ore settimanali.

In base agli accordi raggiunti in sede nazionale l'11 giugno 1997 si conferma che in relazione alle attività svolte, gli autisti di autobetoniere rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 6 del CCNL "addetti ai lavori discontinui o semplice attesa o custodia".

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

In caso di variazione dell'orario di lavoro sia <<diviso>> che a turni, il datore di lavoro dovrà darne tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati e cioè almeno 24 ore prima della variazione stesa, salvo casi eccezionali.

Restano salve, in materia di orario di lavoro, le altre norme previste dagli articoli 5,6,8,9, e 10 del CCNL 19 aprile 2010.

L'operaio è esonerato dall'effettuare il recupero di ore normali richiesto dall'impresa nei limiti del richiamato articolo 10 del CCNL 19 aprile 2010 ove sussistano giustificate obiettive cause di impedimento da valutare in caso di contestazione secondo le procedure previste dall'articolo 98 del CCNL 19 aprile 2010.

C) RIPOSI ANNUI

A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli operai discontinui di cui al punto B) i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore.

Agli effetti di cui sopra si computano anche le ore di assenza per malattia o infortunio indennizzate dagli istituti competenti nonché per congedo matrimoniale.



La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% (quattro virgola novantacinque per cento) calcolata sugli elementi di cui al punto 4 dell'articolo 24 del CCNL 18 giugno 2008 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui ai punti A) e B) del presente articolo effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3) dell'articolo 17 del CCNL 19 aprile 2010.

Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso in cui le ore di cui al punto C) del presente articolo, primo comma, non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al quinto comma.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al quarto comma del punto C) del presente articolo.

La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per la festività del 4 novembre.

Agli impiegati si applicano le norme previste dal comma B) dell'articolo 43 del CCNL 19 aprile 2010.

Le imprese, su richiesta del lavoratore, concederanno un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del/della figlio/figlia.

ART 4

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE E GRATIFICA NATALIZIA

Ai sensi dell'art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 19 aprile 2010 il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 15) e per la gratifica natalizia (art. 16) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 del CCNL 19 aprile 2010, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli articoli 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'articolo 17.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati, da parte delle imprese edili che operano nel territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta, presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Regione Autonoma Valle d'Aosta, al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale individuato nell'Allegato D del CCNL 19 aprile 2010.

Il pagamento agli operai delle somme loro spettanti e come sopra accantonate deve essere effettuato in occasione:

- del Ferragosto, per le somme afferenti al periodo 1° ottobre – 31 marzo di ciascun esercizio di Cassa Edile;
- di Natale, per le somme afferenti il periodo 1° aprile – 30 settembre di ciascuna esercizio di Cassa Edile.

Il pagamento anticipato delle somme accantonate può aver luogo nei soli casi in cui viene a cessare il rapporto di iscrizione degli operai presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Regione Valle d'Aosta, secondo le norme del relativo Statuto.

Il datore di lavoro è tenuto, entro il 31 marzo di ogni anno, a consegnare agli operai dipendenti un estratto conto con l'indicazione degli importi di cui al primo comma, accantonati presso la Cassa Edile per l'anno precedente.

L'estratto conto deve essere comunque consegnato agli operai alla fine del rapporto di lavoro, nel caso che questo si concluda prima del 31 marzo e duri meno di un anno.

La Cassa Edile, a sua volta, è tenuta a rilasciare all'operaio che ne faccia richiesta un estratto conto di posizione.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza delle somme come sopra accantonate o sulla mancata liquidazione, in tutto o in parte delle somme medesime, deve essere presentato dall'operaio alla Cassa Edile, sotto pena di decadenza, entro un anno dalla data in cui dette somme si sono rese liquide ed esigibili

Art. 5

FERIE

L'epoca di godimento delle ferie – stabilita normalmente nel mese di agosto di ciascun anno – sarà determinata secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per azienda, per cantiere, per squadra o individualmente.

In caso di ferie per azienda, 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 disposizioni di cui all'articolo 4 (quattro).

Per la durata annua delle ferie si richiamano le norme previste dall'art. 15 del Contratto Collettivo di Lavoro 19 aprile 2010, peraltro convenendosi che il godimento delle ferie nell'arco temporale di cui al primo comma, tenuto conto della situazione meteorologica della Valle d'Aosta, non sarà superiore alle tre settimane consecutive.

Per le imprese che effettuano lavori stradali, lavori in alta montagna (da 1600 metri), opere igieniche o manutenzioni particolari ed interventi necessari in stabilimenti, il periodo di ferie è stabilito nei mesi da giugno a settembre.

Il periodo di godimento della quarta settimana di ferie sarà determinato tra la Direzione Aziendale e le rappresentanze sindacali delle singole unità produttive, o in mancanza di esse, in accordo tra le parti interessate.

I periodi feriali residui spettanti al singolo lavoratore potranno essere fruiti su richiesta dell'interessato con un preavviso di 48 ore, tenendo presente che il termine ultimo per il godimento di tale istituto è quello stabilito dall'art. 10 del D. Lgs 66/2003 e s.m.

I periodi continuativi e collettivi di cui ai commi precedenti saranno stabiliti mediante intese da sottoscrivere entro il 15 maggio di ciascun anno.

Lavoratori migranti

I lavoratori provenienti da altri paesi rappresentano un aspetto occupazionale che il settore non può sottovalutare. Questa risorsa non può e non deve essere trattata come pura manovalanza, ma questi lavoratori devono accedere con pari dignità al mondo del lavoro di cui rappresentano una parte consistente del futuro del settore. Le condizioni di accoglienza necessitano di particolare attenzione, la certificazione dei percorsi formativi in ingresso e durante il lavoro sono necessari e complementari ad una completa integrazione.

Si conviene, in funzione anche delle condizioni familiari spesso disagiate:

- a) Di facilitare l'utilizzo dei permessi contrattuali per lo svolgimento delle pratiche collegate al loro stato di migranti;
- b) Di creare, tramite l'Ente Scuola edile, percorsi formativi gratuiti per l'apprendimento della lingua italiana;
- c) Di procedere alla normazione della mancata fruizione della mensa collegata alle proprie credenze religiose.

ARTICOLO 8
INDENNITA' DI MENSA

Agli operai non in trasferta verrà corrisposta per ogni giornata lavorata una indennità di mensa di **€uro 0,52 (euro zero virgola cinquantadue)** da corrispondere per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.

Agli impiegati addetti ai cantieri non in trasferta verrà corrisposta per ogni giornata lavorata una indennità di mensa di **€uro 4,16 (euro quattro virgola sedici)**.

Agli impiegati amministrativi in forza alla data di stipula del presente Contratto Collettivo in sostituzione degli importi già erogati a titolo di mensa e trasporto verrà corrisposta una indennità mensile di **€uro 80,00 (euro ottanta virgola zero)**

Tali indennità sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti di legge, e di contratto nazionale e regionale (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta e differita, escluso il T.F.R.) e non concorrono a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo.

ARTICOLO 9

INDENNITA' DI TRASFERTA.

Al lavoratore comandato a prestare la propria opera in un luogo diverso da quello per il quale è stato assunto, spetterà il seguente trattamento:

- 1) da 8 km a 15 km dal Comune di assunzione:
 - una indennità oraria di trasferta pari al 10% della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del C.C.N.L. 19 aprile 2010, per le ore di lavoro effettivamente lavorate, compreso per i cottimisti l'utile minimo di cottimo contrattuale;
 - da parte dell'impresa si provvederà inoltre al trasporto del dipendente o, in alternativa, al medesimo verrà corrisposto a titolo di rimborso l'importo di 1/5 del prezzo della benzina per i km che superano gli 8 (otto) di franchigia;
- 2) **oltre 15 km fino a 30 km dal Comune di assunzione:**
 - l'impresa provvederà al trasporto dei dipendenti con mezzi propri, all'erogazione di un pasto caldo e corrisponderà una indennità giornaliera di trasferta di **€uro 4,40 (euro quattro virgola quaranta)**;
- 3) **oltre 30 km e fino a 60 km dal Comune di assunzione:**
 - l'impresa provvederà al trasporto dei dipendenti con mezzi propri, all'erogazione di un pasto caldo e corrisponderà una indennità giornaliera di trasferta di **€uro 5,50 (euro cinque virgola cinquanta)**;
- 4) **oltre 60 km dal Comune di assunzione:**
 - l'impresa provvederà al trasporto dei dipendenti con mezzi propri, all'erogazione di un pasto caldo e corrisponderà una indennità giornaliera di **€uro 6,05 (euro sei virgola zero cinque)**;

Il trattamento complessivo di cui ai punti 1), 2), 3) e 4) non è dovuto nel caso che il lavoratore venga ad essere favorito da un avvicinamento effettivo al comune della propria residenza o abituale dimora compreso nel raggio di otto chilometri, o nel caso che la trasferta di cui ai punti 2),

3), e 4) termini prima dell'abituale pausa per il pranzo. In questo ultimo caso spetterà al lavoratore il trattamento di cui al punto 1) per le ore effettivamente lavorate in trasferta.

Si conviene inoltre che qualora comprovate condizioni individuali e/o oggettive non consentano la consumazione del pasto caldo l'impresa corrisponderà una indennità sostitutiva del pasto nella misura di Euro 5,29 (eurocinque/ventinove).

PROTOCOLLO SUI RLST

Premessa

L'allegato 12 del C.C.N.L. 19 aprile 2010 " Protocollo sul RLST" è parte integrante del presente accordo.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori il rappresentante per la sicurezza è di norma eletto dai lavoratori al loro interno, nel corso di apposita riunione. Di tale nomina viene redatto un verbale e data comunicazione al C.P.T. e alle OO.SS. territoriali dei lavoratori.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante della sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno, nel corso di apposita riunione indetta dalle OO.SS. territoriali dei lavoratori. Di tale nomina viene redatto un verbale e data comunicazione al C.P.T.

Qualora non si proceda ad elezione diretta del rappresentante della sicurezza, sia per le imprese che occupano fino a 15 lavoratori, sia per le imprese che occupino più di 15 lavoratori, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante territoriale (RLST).

I R.L.S.T. sono designati congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori. Tali designazioni saranno ratificate in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva; successivamente le OO.SS. invieranno i nominativi dei lavoratori designati, tramite comunicazione scritta, all'Associazione Costruttori Edili della Regione autonoma Valle d'Aosta, al comitato Paritetico e all'impresa dalla quale proviene il lavoratore.

Le attribuzioni dei R.L.S.T. sono quelle previste dall'articolo 50 del D. Lgs. 81/08 dall'articolo 87 del C.C.N.L. 19 aprile 2010. Avuto l'incarico i R.L.S.T. hanno diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernenti i rischi specifici degli ambiti in cui esercitano la propria rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati al C.P.T. in collaborazione con l'Ente Scuola Edile della Valle d'Aosta, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o nomina, con verifica di apprendimento e almeno 8 ore di aggiornamento annuale.



Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle loro funzioni, i R.L.S.T. non possono compiere attività di proselitismo, così come non possono promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale e sono incompatibili con le funzioni sindacali operative ex articolo 48 comma 8 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m. Il ruolo di R.L.S.T. è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dal C.P.T. . I R.L.S.T. partecipano in forma attiva alla formazione dei lavoratori sui temi della sicurezza sui luoghi di lavoro, collaborando a pieno titolo con i tecnici degli Enti paritetici dell'edilizia.

Allo scopo di ottimizzare le risorse provenienti dall'accordo collettivo del 20/05/2009 "Istituzione Fondo RLST", i lavoratori eletti o nominati R.L.S.T. , per la durata del loro mandato, potranno essere posti in aspettativa sindacale nel rispetto dell'art. 31, secondo comma, della legge 300/70.

Elemento Economico Territoriale

Le parti territoriali concordano che gli importi in atto dell'Elemento Economico Territoriale sono conglobati a decorrere dal 1° gennaio 2011 nell'indennità Territoriale di settore per gli operai e nel Premio di Produzione per gli impiegati.
Dal 01/02/2013 entra in vigore l'Elemento Variabile della Retribuzione.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

In base al disposto degli artt. 12 e 46 del vigente CCNL è stata prevista l'istituzione, a livello regionale, dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) ;

l'E.V.R. in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e, a tal fine, la sua erogazione è subordinata ai criteri e alle modalità di cui all'art. 38 del vigente CCNL,

si conviene quanto segue:

a) i parametri territoriali presi a riferimento per gli anni 2013 – 2014 ed i relativi pesi ponderali sono i seguenti:

- 1) numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile, peso ponderale 35%
- 2) Monte salari denunciato in Cassa Edile, peso ponderale 15%
- 3) Ore denunciate in Cassa Edile, peso ponderale ~~10~~ 15%
- 4) Valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello regionale dall'ISTAT, peso ponderale ~~45~~ 45%
- 5) Numero DURC emessi dalla Cassa Edile, peso ponderale 5%

b) Trienni di riferimento a livello territoriale

- 1) per l'anno 2013 i trienni di riferimento da raffrontare e comparare sono i trienni 2009 – 2008 – 2007 su 2008 – 2007 – 2006;
- 2) per l'anno 2014 i trienni di riferimento da raffrontare e comparare sono i trienni 2010 – 2009 – 2008 su 2009 – 2008 – 2007.

Per il calcolo dell'EVR si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL.

C) Trienni di riferimento aziendale

- 1) per l'anno 2013 i trienni di riferimento da raffrontare e comparare sono i trienni 2011 – 2010 – 2009 su 2010 – 2009 – 2008;
- 2) per l'anno 2014 i trienni di riferimento da raffrontare e comparare sono i trienni 2012 – 2011 – 2010 su 2011 – 2010 – 2009.

Qualora due parametri aziendali (ore denunciate in Cassa Edile ed il volume di affari IVA, così come rilevabili esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa) risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello territoriale, secondo quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL. Per le imprese con soli impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate alla Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate nel Libro Unico del Lavoro.

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo, l'azienda dovrà erogare l'EVR esclusivamente nella misura del 35%, secondo quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL.

Laddove a livello territoriale fosse stata individuata una percentuale di EVR superiore al 35% o risultasse erogabile l'EVR nella piena misura determinata a livello territoriale, l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 35%, attivando la seguente procedura:

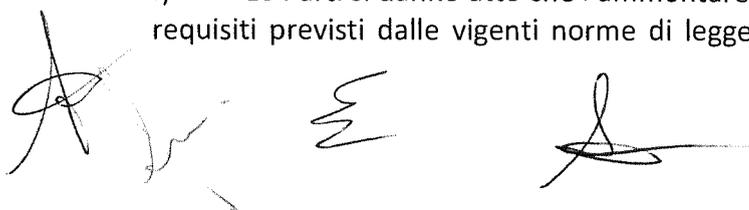
- l'impresa renderà una autodichiarazione, come da modello allegato, sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali al Collegio Costruttori edili e alla Cassa Edile della Valle d'Aosta, dandone comunicazione alla RSA o alla RSU, ove costituite;
- il Collegio Costruttori Edili informerà 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;
- qualora l'impresa non aderisce al Collegio Costruttori la Casa Edile informerà con sollecitudine il Collegio Costruttori Edili e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dell'autodichiarazione di cui sopra

d) Tetto massimo dell'EVR

Conformemente all'art. 12 e 46 del vigente CCNL che fissano l'EVR fino alla misura massima del 6%, l'EVR viene concordato, per la Regione Autonoma Valle d'Aosta nella misura del 4% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2010, per gli anni 2013 e 2014, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 38 del vigente CCNL e del presente accordo.

e) L'EVR così come determinato e conformemente agli artt. 12 e 46 del CCNL 19 aprile 2010 non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente CCNL e CCRL Valle d'Aosta ivi compresi i versamenti in Cassa Edile ed i Trattamenti di Fine Rapporto.

f) Le Parti si danno atto che l'ammontare dell'EVR come sopra determinato, presenta i requisiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia di decontribuzione e tassazione



agevolata delle erogazioni correlate ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività.

EVR ANNO 2013 – OPERAI LIVELLO TERRITORIALE

Per l'anno 2013, le verifiche su base territoriale degli indicatori presi a riferimento ai fini della corresponsione dell'EVR, indicativi dell'andamento congiunturale del settore correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e sopra indicati determinano, con decorrenza dal mese di febbraio 2013, il riconoscimento dell'EVR a livello territoriale, nelle seguenti misure orarie:

CATEGORIA	EVR Valore orario (*) €
4° Livello	0,08
Operai Specializzati	0,07
Operai Qualificati	0,07
Operai Comuni	0,06

(*) per ogni ora retribuita ad esclusione delle ore di C.I.G effettuate a qualsivoglia titolo.

EVR Anno 2013 – Operai – Livello Aziendale

Per l'anno 2013, con decorrenza 1° febbraio 2013, nel caso in cui uno dei due parametri aziendali fosse pari o positivo od entrambi positivi, l'EVR sarà erogato dalle imprese, con cadenza mensile e per dodici mensilità, con le modalità e negli importi di cui alla tabella su indicati.

EVR anno 2013 – Impiegati – Livello Territoriale

LIVELL	E.V.R. valore mensile(*) €
0	
7°	€ 19,86
6°	€ 17,88
5°	€ 14,90
4°	€ 13,92
3°	€ 12,92
2°	€ 11,62
1°	€ 9,93

(*) per ogni giornata retribuita ad esclusione di quelle interessate dall'intervento della CIG a qualsivoglia titolo.

EVR ANNO 2013 – Impiegati – Livello Aziendale

Per l'anno 2013, con decorrenza dal 1° febbraio 2013, nel caso in cui uno dei due parametri aziendali fosse pari o positivo od entrambi positivi, l'EVR sarà erogato dalle imprese, con cadenza mensile e per dodici mensilità, con le modalità e negli importi di cui alla tabella su indicati.

Nel mese di febbraio 2013 agli impiegati in forza verranno corrisposti dalle imprese gli arretrati dell'EVR riferiti al periodo 1° ottobre 2012 – 31 gennaio 2013 negli stessi importi e con le modalità sopra indicate.

I suddetti importi sono il risultato del raffronto dei trienni di cui alla lettera b) punto 2 che hanno evidenziato la positività dei parametri di cui ai punti 2 - ~~4~~ - 5 della lettera a) per un peso ponderale pari al 35%. Tale percentuale è stata applicata alla misura massima dell'EVR fissata nel 4% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2010.

Le Parti nell'arco di vigenza del presente contratto ed entro il mese di dicembre 2013 si incontreranno per determinare l'importo dell'EVR a livello territoriale per l'anno successivo, conformemente a quanto contenuto nel presente accordo.

OPERAI – Prestazione aggiuntiva A.P.E

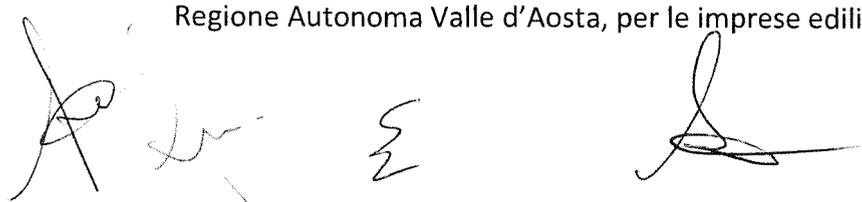
Nel mese di Aprile 2013 la Cassa Edile della Valle d'Aosta provvederà ad erogare agli operai una prestazione aggiuntiva A.P.E. nelle seguenti misure:

CATEGORIA	Prestazione aggiuntiva A.P.E. €
4° Livello	55,68
Operai Specializzati	51,68
Operai Qualificati	46,48
Operai Comuni	39,72

I suddetti importi dovranno essere divisi per il coefficiente 696 e saranno erogati per ogni ora retribuita effettuata nel periodo dal 1° ottobre 2012 al 31 gennaio 2013, ad esclusione delle ore di C.I.G.O. effettuate a qualsivoglia titolo.

Validità, decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro è valido per tutto il territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta, per le imprese edili e affini industriali, a decorrere dal 1°

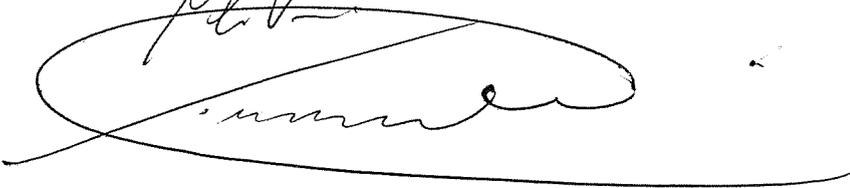
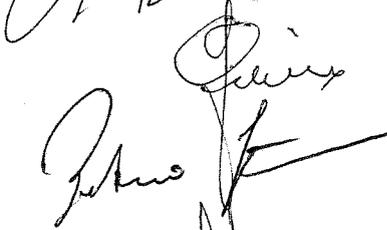


febbraio 2013, salvo quanto disposto dai singoli articoli, ed avrà durata fino al 31/12/2014; per la disdetta o il tacito rinnovo, valgono le norme del contratto nazionale.

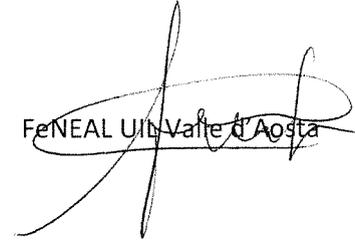
Nota a verbale

Le parti, ravvisata la necessità di avere a riferimento un unico testo del CCRL, comprensivo dei diversi accordi negli anni sottoscritti, concordano di procedere alla stesura e alla stampa di un testo integrale del CCRL per le imprese edili della Regione Autonoma Valle d'Aosta

Confindustria Valle d'Aosta Sezione Edili



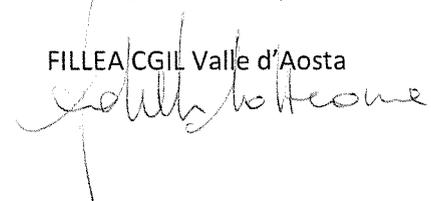
FENEAL UIL Valle d'Aosta



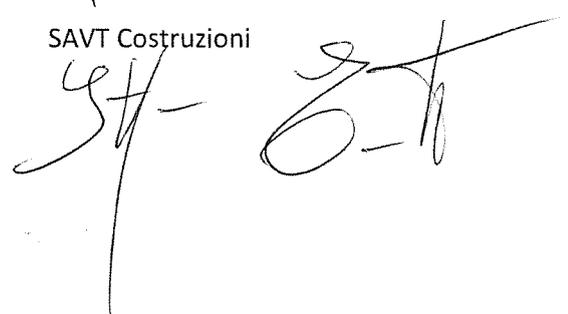
FILCA CISL Valle d'Aosta



FILLEA CGIL Valle d'Aosta



SAVT Costruzioni



ALLEGATO A

FAC-SIMILE AUTODICHIARAZIONE AZIENDALE SU E.V.R.

Carta intestata dell'impresa

Luogo e data

Spett.le
Confindustria Valle d'Aosta
Sezione Edili
Piazza E. Chanoux, 15
11100 AOSTA

Spett.le
CASSA EDILE DI M. e A. VALLE D'AOSTA
Via Chambery, 36/38
11100 AOSTA

Oggetto: E.V.R. - Autodichiarazione per l'annodi non raggiungimento di almeno uno dei due parametri aziendali.

La scrivente impresa.....con sede in..... dichiara che, nel triennio di riferimento previsto dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro in vigore nella Regione Autonoma Valle d'Aosta per l'anno..... (trienniosu triennio.....) non ha raggiunto il/i seguente/i parametro/i:

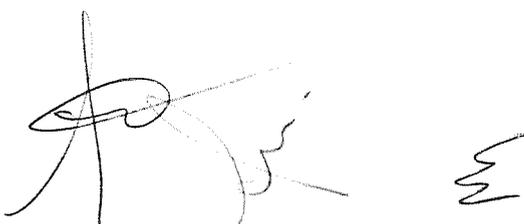
- a) ore denunciate in Cassa Edile (o per le imprese con soli impiegati, ore lavorate, come registrate sul Libro Unico del Lavoro);
- b) volume di affari IVA, come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA.

A comprova di quanto precede, allega copia della documentazione relativa ai trienni di riferimento. Conseguentemente per l'anno L'impresa erogherà l'EVR nella misura prevista dalla contrattazione collettiva regionale.

La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le organizzazioni sindacali.

Distinti saluti

TIMBRO E FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE



EVR anno 2013 OPERAI

Per l'anno 2013 le verifiche su base territoriale degli indicatori presi a riferimento i fini della corresponsione dell'EVR, indicativi dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio regionale e sopra indicati, determinano con decorrenza 1 febbraio 2013 il riconoscimento dell'EVR territoriale nelle seguenti misure:

Tabella a)

Categoria	Valore orario* EVR
5° Livello	0,09
4° Livello	0,08
3° Livello	0,07
2° Livello	0,07
1° Livello	0,06

*per ogni ora retribuita, ad esclusione della CIGO per qualsivoglia motivo

OPERAI Prestazione aggiuntiva APE

Nel mese di aprile 2013 la Cassa Edile della Valle d'Aosta provvederà ad erogare agli operai una prestazione aggiuntiva APE, nelle seguenti misure:

Categoria	Prestazione aggiuntiva APE
5° Livello	60,00
4° Livello	55,56
3° Livello	50,88
2° Livello	45,92
1° Livello	40,12

I suddetti importi dovranno essere divisi per il coefficiente 692 e verranno erogati per ogni ora retribuita effettuata nel periodo 1° ottobre 2012 31 gennaio 2013, ad esclusione delle ore di C.I.G.O effettuate a qualsivoglia titolo.

EVR anno 2013 IMPIEGATI

Per l'anno 2013 le verifiche su base territoriale degli indicatori presi a riferimento ai fini della corresponsione dell'EVR, indicativi dell'andamento congiunturale del settore,

correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio regionale e sopra indicati, determinano con decorrenza 1 febbraio 2013 il riconoscimento dell'EVR a livello territoriale nelle seguenti misure:

tabella b)

LIVELLO	Valore mensile* EVR
7° Q e 7	20,58
6°	18,00
5°	15,00
4°	13,89
3°	12,72
2°	11,48
1°	10,03

- escluse le giornate di CIGO

Prestazione aggiuntiva IMPIEGATI

Nel mese di febbraio 2013 agli impiegati in forza verranno corrisposti dalle imprese gli arretrati dell'EVR riferiti al periodo ottobre 2012 gennaio 2013, negli stessi importi e con le modalità sopra indicate.

Per gli apprendisti gli importi di cui sopra saranno corrisposti in relazione alle percentuali previste dal CCNL vigente.

Gli importi nelle tabelle A e B, sono il risultato del raffronto dei trienni di cui alla lettera b) punto 1) che hanno evidenziato la positività dei parametri di cui ai numeri 2 – 4 – 5 del punto a) complessivo pari al 45% . Tale percentuale è stata applicata alla misura massima dell'EVR fissata ne 3% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2010.

Le parti nell'arco di vigenza del presente contratto ed entro il mese di novembre di ciascun anno, si incontreranno per determinare l'importo a livello territoriale per l'anno successivo.

Validità decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro è valido per tutto il territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta per tutte le p.i. e le imprese artigiane edili, a decorrere dal 1° febbraio 2013, salvo quanto disposto dai singoli articoli, ed avrà durata fino al 31/12/2014; per la disdetta o il tacito rinnovo valgono le norme del CCNL vigente.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

In base al disposto degli artt. 12 e 46 del vigente CCNL è stata prevista l'istituzione, a livello regionale, dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.);

l'E.V.R. in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e, a tal fine, la sua erogazione è subordinata ai criteri e alle modalità di cui all'art. 38 del vigente CCNL, si conviene quanto segue:

- a) i parametri territoriali presi a riferimento per gli anni 2013 – 2014 ed i relativi pesi ponderali sono i seguenti:
 - 1) numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile, peso ponderale 35%
 - 2) Monte salari denunciato in Cassa Edile, peso ponderale 15%
 - 3) Ore denunciate in Cassa Edile, peso ponderale 30%
 - 4) Valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello regionale dall'ISTAT, peso ponderale 15%
 - 5) Numero DURC emessi dalla Cassa Edile, peso ponderale 5%

- b) Trienni di riferimento a livello territoriale
 - 1) per l'anno 2013 i trienni di riferimento da raffrontare e comparare sono i trienni 2009 – 2008 – 2007 su 2008 – 2007 – 2006;
 - 2) per l'anno 2014 i trienni di riferimento da raffrontare e comparare sono i trienni 2010 – 2009 – 2008 su 2009 – 2008 – 2007.

Per il calcolo dell'EVR si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL.

- c) Trienni di riferimento aziendale
 - 1) per l'anno 2013 i trienni di riferimento da raffrontare e comparare sono i trienni 2011 – 2010 – 2009 su 2010 – 2009 – 2008;
 - 2) per l'anno 2014 i trienni di riferimento da raffrontare e comparare sono i trienni 2012 – 2011 – 2010 su 2011 – 2010 – 2009.

Qualora due parametri aziendali (ore denunciate in Cassa Edile ed il volume di affari IVA, così come rilevabili esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa) risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello territoriale, secondo quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL. Per le imprese con soli impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate alla Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate nel Libro Unico del Lavoro.

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo, l'azienda dovrà erogare l'EVR esclusivamente nella misura del 35%, secondo quanto previsto dall'art. 38 del vigente CCNL.

Laddove a livello territoriale fosse stata individuata una percentuale di EVR superiore al 35% o risultasse erogabile l'EVR nella piena misura determinata a livello territoriale, l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 35%, attivando la seguente procedura:

di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o nomina, con verifica di apprendimento e almeno 8 ore di aggiornamento annuale.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle loro funzioni, i R.L.S.T. non possono compiere attività di proselitismo, così come non possono promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale e sono incompatibili con le funzioni sindacali operative ex articolo 48 comma 8 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m. Il ruolo di R.L.S.T. è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dal C.P.T. . I R.L.S.T. partecipano in forma attiva alla formazione dei lavoratori sui temi della sicurezza sui luoghi di lavoro, collaborando a pieno titolo con i tecnici degli Enti paritetici dell'edilizia.

Allo scopo di ottimizzare le risorse provenienti dall'accordo collettivo del 20/05/2009 "Istituzione Fondo RLST", i lavoratori eletti o nominati R.L.S.T. , per la durata del loro mandato, potranno essere posti in aspettativa sindacale nel rispetto dell'art. 31, secondo comma, della legge 300/70.

Elemento Economico Territoriale

Le parti territoriali concordano che gli importi in atto dell'Elemento Economico Territoriale sono conglobati a decorrere dal 1° gennaio 2011 nell'indennità Territoriale di settore per gli operai e nel Premio di Produzione per gli impiegati.

Dal 01/02/2013 entra in vigore l'Elemento Variabile della Retribuzione.