

Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Territoriale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'Edilizia e Affini della Città Metropolitana di Bologna

Il giorno 26 Aprile 2023, presso la sede la sede della Cna di Bologna

Tra

- Cna Costruzioni di Bologna
- Confartigianato impresa Bologna

e

- Fillea - Cgil dell'Area Metropolitana di Bologna e Fillea - Cgil di Imola
- Filca - Cisl dell'Area Metropolitana di Bologna
- Feneal - Uil di Bologna-Modena-Ferrara

visti

l'accordo per il rinnovo del CCNL dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'Edilizia e affini del 04 maggio 2022;

il nuovo testo dell'art. 42 del CCNL col quale si rimanda alla contrattazione territoriale per una serie di istituti;

che in data 20 giugno 2016 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Territoriale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'Edilizia e Affini della Città Metropolitana di Bologna, ai sensi di quanto previsto all'art. 42 del C.C.N.L.

Considerato

che in data 15 febbraio 2023 è stato stipulato l'accordo collettivo territoriale avente ad oggetto l'istituzione dell'Elemento Variabile della Retribuzione;

viene stipulato il presente accordo

Articolo 1

Rinnovo contratto integrativo territoriale

Il contratto integrativo territoriale sottoscritto in data 20 giugno 2016 è rinnovato con le modifiche ed integrazioni contenute nel presente accordo che costituisce attuazione di quanto previsto all'art. 42 del C.C.N.L.

Le modifiche si applicano, a partire dal primo giorno del mese successivo a quello di rinnovo, ai rapporti di lavoro in corso alla medesima data o instaurati successivamente.

Sono in ogni caso fatte salve le diverse decorrenze e durate stabilite nei singoli articoli del presente accordo.

Le parti del contratto integrativo territoriale del 20 giugno 2016 e s.m.i. non modificate dal presente accordo si intendono qui recepite e confermate.

Le Parti si impegnano definire e sottoscrivere il testo coordinato del contratto territoriale integrativo del contratto nazionale del 04 maggio 2022.

Ferme restando le disposizioni nazionali in materia di durata della contrattazione di secondo livello, il contratto integrativo territoriale non potrà essere rinnovato prima del 31 dicembre 2024

Articolo 2

Orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto in materia di orario di lavoro dal nuovo Art 6 del vigente CCNL, si conferma che il normale orario di lavoro è di 40 ore settimanali ripartite su 5 giorni; Resta confermato quanto previsto nel contratto integrativo in merito alla riduzione d'orario nei mesi di dicembre e gennaio.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le attività svolte ad inizio della giornata e propedeutiche all'esecuzione dell'attività lavorativa principale, se svolte in ottemperanza a direttive aziendali o comunque eterodirette, costituiscono ad ogni effetto attività lavorativa e come tale retribuita.

Il tempo di viaggio per recarsi al luogo di lavoro o rientrare da esso ricadente al di fuori del normale orario di lavoro è escluso dal calcolo della retribuzione e dal computo da ogni istituto contrattuale e/o di legge.

Il tempo di viaggio ricadente nel normale orario di lavoro, per spostamenti autorizzati o richiesti dall'azienda fra diversi luoghi di lavoro è retribuito con la retribuzione ordinaria.

Con riferimento a specifiche esigenze tecnico produttive manifestate da singole imprese, in riferimento alle varie tipologie di lavorazioni, cantieri, contratti di appalto determinati anche da specifiche prescrizioni normative regionali o comunali, le parti territoriali recepiscono quanto previsto in materia dal nuovo Art. 6 del CCNL 4 maggio 2022.

Le parti firmatarie del presente accordo convengono inoltre sulla possibilità di stipulare in sede territoriale specifici accordi per attivare un regime di orario rispondente alle temporanee esigenze produttive del cantiere nel caso sia necessaria l'introduzione di ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

Tali eventuali accordi saranno promossi dalle singole imprese attraverso Associazioni Datoriali Artigiane; saranno considerate prioritarie le esigenze formulate dalle imprese che negli ultimi dodici mesi non abbiano proceduto a riduzioni di personale e prevedano un piano di sviluppo occupazionale; con gli accordi saranno definite le relative modalità e trattamenti retributivi.

Articolo 3


Reperibilità'

La reperibilità è una modalità complementare di svolgimento della prestazione lavorativa che si aggiunge a quella ordinaria, per un periodo prefissato, per far fronte ad esigenze della produzione non programmabili.

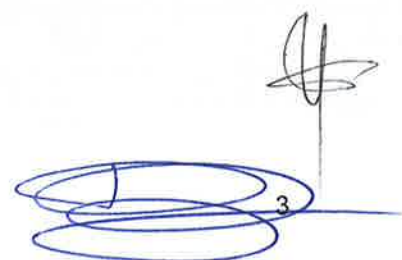
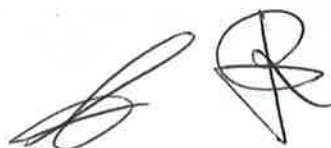
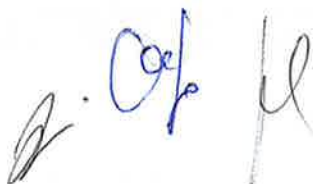
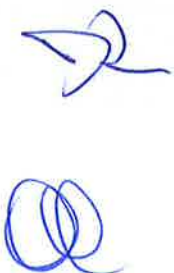
Per l'attuazione dell'istituto, il datore di lavoro invierà apposita comunicazione alle parti sociali firmatarie del contratto integrativo territoriale e provvederà a regolamentare le condizioni di applicazioni con accordo avente perimetro di applicazione aziendale, sulla base dei seguenti principi:

- 1) Le ore in cui il lavoratore è a disposizione in regime di reperibilità non sono da considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. Il lavoratore dovrà comunicare tempo per tempo l'esatto recapito telefonico, al fine di poter essere immediatamente rintracciabile, qualora non fosse in possesso di cellulare fornito dall'azienda.
- 2) La reperibilità potrà essere organizzata secondo le seguenti articolazioni:
 - a) Giornaliera
 - b) Settimanale

Nel caso di organizzazione settimanale, i turni di reperibilità non supereranno, di regola, i 14 giorni (due settimane) per singolo dipendente interessato, per non più di due sabati e due domeniche in media nel corso di ogni mese.



- 3) Il lavoratore in reperibilità dovrà essere incaricato per iscritto. Nessun lavoratore può rifiutarsi di adempiere al servizio di reperibilità, salvo giustificato e comprovato motivo di impedimento.
- 4) In caso di chiamata, il lavoratore è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove non sia possibile rispettare il termine ordinario per ragioni oggettive (a titolo esemplificativo: distanza dal luogo di intervento, parziale impraticabilità delle strade, etc.)
- 5) Al lavoratore che non risponde alla chiamata o che non prende servizio in seguito ad essa, verrà decurtata l'indennità di reperibilità per l'intera giornata. In tal caso il lavoratore sarà altresì tenuto, anche ai fini disciplinari, a documentare l'oggettiva impossibilità di rispondere alla chiamata o di presentarsi nel luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.
- 6) Resta inteso che il lavoro afferente agli interventi a seguito di chiamata sarà retribuito con le maggiorazioni relative al lavoro notturno e/o festivo, ricorrendone i casi, così come previsto dal CCNL.
- 7) Alle ore di lavoro effettivamente svolte eccedenti le 40, verranno applicate le maggiorazioni per lavoro straordinario.
- 8) Per le prestazioni lavorative in seguito a chiamata comprese fra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino successivo, il lavoratore avrà diritto ad un riposo di 8 ore che decorrerà dalla conclusione dell'intervento. Le ore di lavoro svolte in seguito a chiamata successivamente alle 0.00 del mattino vengono sommate a quelle svolte in regime di normale orario di lavoro nella medesima giornata, ciò anche ai fini della disciplina dell'orario di lavoro.
- 9) In caso di interventi di breve durata (fino a 2 ore), qualora gli stessi abbiano termine in prossimità dell'inizio dell'orario normale di lavoro giornaliero, al lavoratore potrà essere richiesto di prestare la propria attività fino al termine dell'orario normale di lavoro.
- 10) Qualora al termine della giornata lavorativa, sommando le ore di lavoro relative all'intervento in seguito a chiamata e quelle svolte nell'ambito del normale orario di lavoro, non sia raggiunto l'orario normale giornaliero, la differenza verrà coperta con permessi individuali retribuiti.
- 11) Resta salva la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di concordare riposi compensativi da effettuare in altre giornate della settimana, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero continuativo di 11 ore.
- 12) L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente accordo sono stati già quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 c.c. le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
- 13) I trattamenti previsti per i dipendenti della Città Metropolitana di Bologna sono normati come segue:
 - a) Per i giorni feriali, al lavoratore spetta un'indennità lorda di € 10,00 per ogni giornata di effettiva reperibilità.
 - b) Per i giorni festivi, il sabato la domenica, al lavoratore spetta un'indennità lorda di € 15,00 per ogni giornata di effettiva reperibilità.
 - c) Nel caso di necessità di implementare un meccanismo di reperibilità inferiore alla giornata e/o determinata su base oraria, l'azienda interessata richiederà, anche per il tramite delle Associazioni Datoriali Artigiane, una verifica congiunta per la sottoscrizione di apposito accordo fra le parti firmatarie del contratto integrativo territoriale; in tale accordo saranno definite condizioni economiche proporzionate all'impegno richiesto ai lavoratori in reperibilità.
- 14) Sono fatti salvi gli eventuali accordi di miglior favore in materia già sottoscritti presso singole aziende.



3

Articolo 4

Pasto giornaliero

Le imprese provvederanno affinché i dipendenti operai e impiegati che intendano usufruirne, possano consumare nei luoghi di lavoro o nelle immediate vicinanze un pasto al giorno.

La composizione ed il costo complessivo del pasto sono predeterminati tra la direzione dell'impresa e la rappresentanza sindacale aziendale entro i limiti della normalità.

L'impresa provvederà a fornire il pasto giornaliero con un costo massimo a proprio carico di Euro 6,28 per ciascun pasto consumato. L'eventuale maggiore costo del pasto sarà a carico del lavoratore.

Ove non sia possibile fornire il pasto giornaliero direttamente o attraverso convenzioni con pubblici esercizi e/o servizi di ristorazione, l'impresa potrà, in sua sostituzione, corrispondere al lavoratore un buono pasto giornaliero del valore nominale di euro 6,28, o, in alternativa, un'indennità sostitutiva giornaliera pari ad euro 5,50.

Il buono pasto e l'indennità sostitutiva non competono ai lavoratori che, potendo fruire del pasto giornaliero fornito dall'impresa direttamente o in convenzione con pubblici esercizi e/o servizi di ristorazione, vi rinuncino per qualsivoglia ragione.

Il pasto giornaliero e la sua eventuale prestazione sostitutiva non spettano inoltre ai lavoratori che non possano far valere, nella singola giornata, almeno 4 ore di lavoro effettivo.

Il valore del pasto giornaliero e quello della sua prestazione sostitutiva tramite buono pasto sono esclusi dal computo di ogni istituto retributivo indiretto o differito, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, nonché da percentuali e maggiorazioni contrattuali.

Il valore dell'indennità sostitutiva del pasto è computato esclusivamente ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le parti convengono che le prestazioni di cui al presente articolo non trovano applicazione qualora ricorrano i presupposti contrattuali per l'applicazione della disciplina della trasferta di cui all'art. 8 del presente accordo.

Le parti concordano che in situazioni logistiche particolari, l'azienda, attraverso apposita convenzione, possa predisporre il pagamento diretto e completo del pasto.

Articolo 5

Disposizioni in materia di contribuzioni Cassa Edile

Contributo Istituzionale Cassa Edile, Fondo Nuove Prestazioni-FNP, Ape Ordinaria, Contributo Sicurezza (CPT e RLS)

L'attività della CEDA è regolata dal proprio Statuto e dal Regolamento delle prestazioni assistenziali approvata dalle parti sociali contraenti.

Nell'ambito delle iniziative per combattere il lavoro abusivo e irregolare e per scoraggiare comportamenti che costituiscono violazioni degli obblighi contributivi a carico delle imprese, le parti convengono sulla necessità di confermare e rendere strutturale la "Premialità per le imprese regolari" per incentivare quelle imprese che adempiono tali obblighi con riferimento ad un monte ore lavorate corrispondente a quello contrattuale.

Il contributo istituzionale Cassa Edile, il contributo di finanziamento per il Fondo Nuove Prestazioni-FNP, il contributo APE e il Contributo Sicurezza (CPT e RLS) saranno versati dalle nelle misure seguenti:

- Il contributo Cassa Edile CEDA di cui all' Art.43 del CCNL 23 luglio 2008 e all' art. 5 del contratto integrativo territoriale del 18 settembre 2006 come modificato dagli accordi del 20 giugno 2016 e del 6 ottobre 2020, è determinato nella misura del 2,25% (1,875% a carico del datore di lavoro 0,375% a carico del lavoratore operaio).

- Il contributo al Fondo Nuove Prestazioni-FNP di cui all' art. 6 del CCITL 18.09.2006 come modificato dall' accordo del 20 giugno 2016 è fissato allo 0,52%
- Il contributo APE di cui all' art. 31 del CCNL e al regolamento allegato F così come modificati dall' accordo del 10 febbraio 2016 è fissato nella misura del 3,00%
- Contributo Sicurezza: 0,30% (0,25% a carico del datore di lavoro 0,05% a carico lavoratore operaio)
- Il Contributo Sicurezza, ripartito nella misura di 5/6 a carico dell'impresa e 1/6 a carico del lavoratore, comprendono:
 - lo 0,15% da destinare al Comitato Paritetico Territoriale per la Prevenzione Infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di Lavoro nell'Edilizia istituito presso l'Istituto Professionale dei Lavoratori Edili della Provincia di Bologna;
 - lo 0,15% da destinare al sistema dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

La quota di contributo istituzionale e di contributo sicurezza a carico degli operai deve essere trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga.

Limitatamente alle aliquote contributive per il PREVEDI, per il finanziamento del Fondo SANEDIL, del Fondo Pre pensionamenti e del Fondo per l'incentivo dell'occupazione giovanile, si applicano gli accordi nazionali in essere che si considerano ad ogni effetto qui recepiti.

Articolo 6

Fondo per le prestazioni aggiuntive dei lavoratori operai e fondo per le prestazioni integrative dei lavoratori operai.

- Fondo per le prestazioni aggiuntive

Le Parti confermano il fondo per le prestazioni aggiuntive in favore dei lavoratori operai, di cui all'accordo di filiera dell'11 dicembre 2020, finalizzato al finanziamento di prestazioni aggiuntive in favore degli operai e dei loro familiari. Con specifici accordi territoriali sono definite le modalità di finanziamento e utilizzo.

- Fondo per le prestazioni integrative

Viene costituito in via strutturale il fondo per le prestazioni integrative dei lavoratori operai. Il fondo sarà finanziato da una quota di contributo istituzionale cassa edile pari alla differenza fra lo 0,45% della massa salari riscossa e la somma complessiva delle prestazioni cassa edile erogate nell'anno in favore degli operai e/o dei loro familiari.

Con effetti dall'anno edile 2021-2022, e al termine di ciascun anno edile successivo, la CEDA determinerà l'ammontare complessivo delle prestazioni in favore degli operai e dei loro familiari. Qualora l'ammontare delle predette prestazioni risulti inferiore allo 0,45% della massa salari riscossa relativa al medesimo anno edile, si provvederà ad integrare il fondo di cui al comma precedente di una somma equivalente alla differenza fra lo 0,45% della massa salari riscossa e l'ammontare complessivo delle prestazioni in favore degli operai come sopra determinato.

Ai fini del capoverso precedente non si dovrà tenere conto delle prestazioni in favore degli operai e/o dei loro familiari il cui costo sia a carico del fondo per le prestazioni aggiuntive dei lavoratori operai e del fondo per le prestazioni integrative dei lavoratori operai.

Con successivo accordo sindacale verranno stabilite le norme di dettaglio del nuovo regolamento per le prestazioni dei lavoratori operai e per la piena operatività dei nuovi fondi. Gli accordi determineranno complessivamente le prestazioni in favore degli operai e dei loro familiari.

Articolo 7

Premialità per le imprese regolari

Con effetti dall'anno edile 2022-2023, la norma premiale istituita in via sperimentale all'art. 6 e 10 dall'accordo integrativo del 18 settembre 2006, è integralmente sostituita dalla norma premiale e strutturale di cui presente articolo.

Fondo Premialità e Servizi a favore delle imprese regolari.

Viene costituito in via strutturale il Fondo Premialità e Servizi (F.P.S.) in favore delle imprese regolari. Con specifici accordi territoriali sono definite le modalità di finanziamento e utilizzo.

Definizioni

Ai fini della presente prestazione valgono le seguenti definizioni:

- a) **"impresa regolare"**: l'impresa che non abbia debiti scaduti nei confronti della CEDA per contribuzioni e accantonamenti anche relativi ad anni edili precedenti, e che per l'intero anno edile di riferimento:
- abbia denunciato per ogni dipendente operaio un numero di ore lavorate non inferiore a quello contrattuale, salve le causali di assenza previste dall'art. 29 della L. 341/95 e dai suoi provvedimenti di attuazione,
- e che
- non sia incorsa in violazioni di obblighi derivanti dal contratto nazionale e/o integrativo territoriale che abbiano ad effetto la decadenza dalle premialità di natura contrattuale,
- e che
- abbia effettuato i pagamenti contributivi dovuti alle scadenze mensili in vigore, fatta salva una tolleranza di 10 giorni;

Ambito di applicazione

La premialità è dovuta alle imprese regolari:

- a) continuativamente iscritte alla CEDA per almeno tre anni edili, incluso l'ultimo anno edile concluso alla data di erogazione della premialità,
- e
- b) che nell'ultimo anno edile concluso alla data di erogazione della premialità abbiano mantenuto attiva la posizione per l'intero anno e abbiano provveduto ai versamenti dei contributi in CEDA per almeno sei mesi, anche non continuativi,
- e
- c) che risultino correntemente iscritte alla CEDA alla data di erogazione della premialità.

Le imprese edili che si iscriveranno alla CEDA potranno far valere, ai soli fini della lett. a), anche i pregressi periodi di iscrizione ad altra Cassa Edile operante nella Città Metropolitana di Bologna e costituita in ottemperanza a contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal fine le imprese, all'atto dell'iscrizione alla CEDA, presenteranno una certificazione, rilasciata dalla Cassa Edile di provenienza, attestante il periodo di iscrizione a quest'ultima, nonché la situazione di regolarità contributiva di cui al presente accordo.

Qualora la Cassa Edile di provenienza non rilasci la certificazione di cui al paragrafo precedente entro 30 giorni dalla richiesta da parte dell'impresa richiedente, quest'ultima dovrà produrre, in sua sostituzione, un'autocertificazione attestante il possesso dei requisiti di anzianità di iscrizione di cui al presente articolo e di regolarità contributiva. La CEDA verificherà anche attraverso la BNI la conformità alla realtà di quanto autocertificato dall'impresa.



Misura della premialità:

- a) 0,20% della massa salari, per le imprese in possesso dei requisiti di regolarità di cui al presente accordo, e con un'anzianità di iscrizione in Cassa Edile di almeno tre anni, incluso l'ultimo anno edile concluso alla data di erogazione della norma premiale,
- b) 0,30% della massa salari, per le imprese in possesso dei requisiti di regolarità di cui al presente accordo e con un'anzianità di iscrizione in Cassa Edile di almeno cinque anni, incluso l'ultimo anno edile concluso alla data di erogazione norma premiale.
- c) 0,40% della massa salari, per le imprese in possesso dei requisiti di regolarità di cui al presente accordo, e con un'anzianità di iscrizione in Cassa Edile di almeno otto anni, incluso l'ultimo anno edile concluso alla data di erogazione della norma premiale.

La premialità di cui alle precedenti lettere a), b) e c) ha natura strutturale e sarà corrisposta alle imprese a partire dall'anno edile 2022-2023 e per ogni anno edile successivo.

Alle imprese di cui alle lettere b) e c) con un numero complessivo di operai a tempo indeterminato, esclusi gli apprendisti, pari o superiore a 5, di cui almeno il 60% inquadrati al secondo livello o superiore, è riconosciuta, limitatamente agli anni edili 2022-2023 e 2023-2024, un'ulteriore premialità pari allo 0,20% della massa salari. Ai fini della determinazione della condizione di spettanza della premialità di cui al presente comma, la Cassa Edile farà riferimento al numero degli operai risultanti dalle denunce relative ai mesi di settembre degli anni di applicazione.¹

Nel corso dell'anno edile il pagamento della contribuzione alla CEDA avverrà nella misura piena. Successivamente al termine di ogni anno edile, la CEDA verificherà la sussistenza delle condizioni per l'applicazione della premialità, nonché la misura effettiva spettante (sui contributi versati dall'01/10 al 30/9 di ogni anno edile), ed entro il mese di febbraio dell'anno successivo, provvederà alla corresponsione della relativa premialità a favore delle imprese aventi diritto.

Le risorse necessarie ad erogare la premialità verranno poste a carico del Fondo Premialità e Servizi (F.P.S) di cui al presente accordo.

Articolo 8

Trasferta Operai

Al dipendente operaio temporaneamente comandato a prestare il proprio lavoro in un luogo diverso da quello ove lo presta normalmente, è dovuto, entro il limite della normalità, il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto sostenute. Nel caso l'operaio utilizzi il proprio mezzo privato di trasporto, la distanza presa a riferimento per il calcolo del rimborso ai sensi della normativa fiscale vigente non potrà eccedere quella fra il luogo abituale di lavoro ed il luogo di trasferta. Le parti convengono che qualora il trasporto avvenga con mezzi aziendali nessun rimborso sarà dovuto.

Fermo restando quanto previsto dal primo comma del presente articolo, al lavoratore temporaneamente comandato a prestare la propria opera in un comune diverso da quello abituale di lavoro, è inoltre corrisposta un'**indennità giornaliera (diaria)** nelle cifre risultanti dall'applicazione delle sottoindicate percentuali, da calcolarsi sui seguenti elementi della retribuzione di un giorno di lavoro riferiti all'operaio di 2° livello: paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore e, per gli operai che lavorano a cottimo, utile minimo contrattuale di cottimo.

- a) per le distanze fino a 10 chilometri: diaria del 8%;
- b) per le distanze superiori a 10 e fino a 25 chilometri: diaria del 16%;
- c) per le distanze superiori a 25 chilometri e fino a 50 chilometri: diaria del 25%;
- d) per le distanze superiori a 50 chilometri: diaria del 30%;

Resta salvo quanto stabilito dall'art. 24 parte operai CCNL 23/07/2008 per gli operai dipendenti

¹ Esempio: nel caso di impresa con 10 operai a tempo indeterminato, occorrerà che almeno 6 di essi siano inquadrati almeno al secondo livello. Gli apprendisti non sono calcolati.



dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato.

L'operaio che percepisce la diaria di cui ai commi precedenti ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio dei lavori.

Ove non sia possibile fornire il pasto giornaliero direttamente o attraverso convenzioni con pubblici esercizi e/o servizi di ristorazione, o tramite buono pasto, il datore di lavoro riconoscerà al dipendente, entro i limiti della normalità, il rimborso delle spese da questi sostenute per il vitto, subordinatamente alla consegna al datore di lavoro del relativo scontrino, della ricevuta fiscale o di altro documento equipollente.

Per gli Impiegati occasionalmente e temporaneamente comandati in missione fuori sede per esigenze di servizio e che questo comporti il pernottamento, oltre al rimborso a piè di lista viene erogata una indennità pari al 15% dello stipendio medio giornaliero dell'impiegato di 2° categoria. Per le ore di viaggio fuori dall'orario di lavoro verrà erogato il 50% della retribuzione.

* * *

DISCIPLINA DI DETTAGLIO

Ai fini del presente articolo, per "luogo abituale di lavoro" si intende la sede aziendale o l'unità produttiva o l'unità locale o produttiva presso cui il lavoratore è stato assunto, o, ricorrendone il caso, presso cui è stato successivamente trasferito in via non temporanea.

- (I) Ai fini della determinazione della misura della diaria di trasferta si fa riferimento alla distanza fra il confine territoriale del comune in cui è compreso il luogo abituale di lavoro e il cantiere di trasferta.
- (II) Nel caso di orario di lavoro a tempo parziale, la diaria di trasferta viene ridotta in misura proporzionale alla minore entità della prestazione lavorativa.
- (III) Qualora il viaggio verso il cantiere di trasferta avvenga in orario di lavoro, la diaria di trasferta non è dovuta. Eventuali spostamenti da un cantiere all'altro avvenuti successivamente all'inizio e/o in costanza dell'orario di lavoro non comportano effetti né sul diritto alla corresponsione della diaria di trasferta, né sulla sua misura.
- (IV) In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio e a provvedere per l'alloggio ed il vitto, o al rimborso delle spese relative, entro i limiti della normalità, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.
- (V) La diaria di trasferta non è dovuta nel caso il cantiere di trasferta si trovi nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio, o quando egli sia favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora rispetto al luogo abituale di lavoro, che comporti per lui un effettivo vantaggio.
- (VI) Agli operai già comandati a prestare la loro opera in trasferta alla data della firma del presente accordo e limitatamente alla durata delle predette trasferte, continueranno ad applicarsi, in materia di trasferta e rimborso delle spese di trasporto, le precedenti disposizioni.
- (VII) L'eventuale corresponsione dell'indennità di trasferta non comporta deroga alla disciplina dell'orario di lavoro

Articolo 9

trasferta regionale

In materia di **trasferta regionale** si rinvia ai contenuti dell'accordo Regionale del 20 ottobre 2003, sottoscritto in attuazione dell'allegato H al CCNL 15 giugno 2000, e all'accordo nazionale del 24 aprile 2002.



Articolo 10

Trattamento economico in caso di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, visite specialistiche e maternità obbligatoria per i dipendenti operai

Malattia

Dal 01 ottobre 2023 durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui all'art. 27 del CCNL 28 luglio 2008 è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione di fatto, costituita dalla paga di fatto (minimo contrattuale più eventuale superminimo), dalla indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza ed eventuale maggiorazione per caposquadra, per il numero delle ore corrispondenti alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno: 1,000
- b) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'Inps: 0,398
- c) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'Inps: 0,198
- d) dal 181° giorno alla scadenza del periodo di comporto, per le sole giornate non indennizzate dall'Inps: 0,500

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta dall'Inps, vale, ai fini dei coefficienti da applicare, la normativa applicata dall'Inps medesimo.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliere risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

L'impresa durante l'assenza dal lavoro per malattia, nei limiti della conservazione del posto, è tenuta ad accantonare presso la Cassa Edile la percentuale del 10% a titolo di gratifica natalizia.

Infortunio e malattia professionale

Dal 01 ottobre 2023 durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui all'art. 28 del CCNL 23 luglio 2008, è tenuta ad erogare all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione di fatto, costituita dalla paga base di fatto (minimo contrattuale più eventuale superminimo), dall'indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza ed eventuale maggiorazione per caposquadra, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno di assenza: 0,234
- b) dal 4° al 90° giorno di assenza: 0,234
- c) dal 91° giorno in poi: 0,045

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'Inail comprese le domeniche, nonché per le giornate di carenza. Il trattamento economico di cui alla precedente lett. a) è dovuto in aggiunta a quello obbligatorio a carico dell'impresa così come previsto dalla normativa vigente per le giornate di carenza nell'intervento dell'INAIL.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliere



risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

Per quanto attiene all'accantonamento da parte dell'impresa alla Cassa Edile della percentuale per gratifica natalizia, sarà pari alle seguenti misure:

Infortunio e malattia professionale	Percentuali a carico dell'impresa
1. per i primi tre giorni di assenza (in cui si ha carenza nell'intervento dell'INAIL):	10,00%
2. per i giorni di infortunio dal 4° al 90° giorno compreso:	4,00%
3. dal 91° giorno di astensione continuativa dal lavoro, fino a guarigione clinica:	2,50%

Norme comuni

In caso di malattia, infortunio, malattia professionale, visite specialistiche e maternità obbligatoria intervenuti durante il periodo di preavviso, il trattamento economico a carico dell'impresa di cui alla presente normativa è dovuto nei limiti della conservazione del posto prevista all'art. 27 e all'art. 28 del CCNL 23 luglio 2008.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio – soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 6 del CCNL 23 luglio 2008 – nel mese di calendario precedente l'inizio di malattia, dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Norma generale

Salve le condizioni di miglior favore, si intendono decadute tutte le eventuali pattuizioni aziendali che direttamente o indirettamente siano riferibili al riconoscimento di erogazioni per i giorni di carenza di malattia, di infortunio o di malattia professionale.

Mutualizzazione dell'onere per malattia, infortunio, visite specialistiche e maternità obbligatoria

Il trattamento per malattia, infortunio, malattia professionale, visite specialistiche e maternità obbligatoria corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi degli artt. 27 e 28 del CCNL 23 luglio 2008 e del presente articolo è rimborsato all'impresa medesima dalla CEDA.

Il rimborso spetta per l'intero trattamento corrisposto all'operaio se nel trimestre solare scaduto prima dell'evento risultino denunciate per l'operaio interessato almeno 450 ore, computate con i criteri di cui al comma successivo, proporzionalmente ridotte in caso di lavoro a tempo parziale.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano denunciati e versati i relativi contributi alla Cassa Edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia, infortunio, visite specialistiche e maternità obbligatoria per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni.

Nel caso in cui le ore come sopra computate risultino inferiori al numero indicato, il rimborso è proporzionalmente ridotto.

Per gli operai assunti da meno di tre mesi o in aspettativa il trattamento è restituito all'impresa per intero.

Il rimborso viene effettuato da parte della CEDA entro la fine del secondo mese successivo all'evento di malattia o infortunio previo il ricevimento della seguente documentazione:

1. denuncia MUT e relativo versamento alle scadenze di ciascun mese;
2. copia dell'attestato comprovante l'inizio e la durata della malattia o dell'infortunio che comporta la temporanea inidoneità al lavoro, più eventuali attestati di proroga o, nei casi prescritti dalla L.183/2010 art. 25 e delle norme ad esso collegate, gli estremi del numero di protocollo dell'attestazione telematica di malattia ed il codice fiscale del lavoratore interessato;
3. copia del modulo di liquidazione dell'indennità di malattia predisposto dall'Inps per il rimborso delle indennità anticipate dall'impresa stessa al lavoratore interessato. In tale modulo devono risultare anche distintamente per i diversi periodi di assenza le giornate indennizzate

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. On the far right, there is a circular stamp containing the number '10'.

dall'impresa e, per ciascun periodo, i relativi importi anticipati per i quali viene richiesto il rimborso alla Ceda;

4. estratto del LUL (Libro Unico del Lavoro) relativo al periodo di paga in cui è avvenuta l'erogazione dell'indennità di malattia.

Ai fini dell'ottenimento del rimborso di cui al presente paragrafo le imprese dovranno far pervenire alla CEDA la denuncia MUT corredata dalla documentazione di cui al precedente capoverso, con cadenza mensile, con riferimento agli eventi intervenuti nel mese precedente. Le imprese decadono dal diritto al rimborso qualora la denuncia, corredata dalla documentazione di cui al precedente capoverso, pervenga oltre il termine di un anno dalla fine del mese successivo a quello in cui è intervenuto l'evento.

Articolo 11

Non appena i livelli nazionali, attraverso le specifiche commissioni istituite, avranno definito quanto previsto nel rinnovo del CCNL siglato il 4 maggio 2022 sui seguenti punti:

- il Catalogo Formativo Nazionale (CFN);
- Regolamento del fondo territoriale per la formazione professionalizzante e premialità alle imprese;
- Borsa Lavoro-nuove linee guida;
- Sorveglianza sanitaria-progetto nazionale straordinario sulla sorveglianza sanitaria;
- Carta di identità Professionale Edile (CIPE);
- Fondo anticipo Pensionistico-operatività del fondo nazionale e territoriale, soluzioni individuate;
- Commissioni: bilaterale apprendistato e specificità; Fondo Nazionale Anzianità Professionale Edile; perimetro contrattuale del CCNL e Classificazione dei lavoratori; commissione EVR;

le parti sociali territoriali confermano l'impegno ad incontrarsi tempestivamente, anche per adeguare e aggiornare il presente contratto integrativo qualora necessario.

Articolo 12

Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di rinnovo, salve le diverse decorrenze e scadenze specificatamente previste in singoli articolati e accordi, non potrà essere rinnovato, fatto salvo quanto previsto in materia da accordi territoriali, nazionali e dal CCNL in vigore, prima del 31 dicembre 2024.

Per quanto non specificatamente modificato o integrato nel presente accordo si farà riferimento alla precedente contrattazione territoriale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cna Costruzioni di Bologna.

Confartigianato Impresa Bologna.

Fillea-Cgil dell'Area Metropolitana di Bologna.

Filca-Cisl dell'Area Metropolitana di Bologna.

Feneal-Uil di Bologna-Modena-Ferrara.