

ACCORDO CCRL, PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA EDILE - 04/05/2022
ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER I
DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI EDILI ED AFFINI
DELLE MARCHE

Il giorno 4 maggio 2022, presso la sede della Confapi di Ancona,
tra:

ANIEM – CONFAPI territoriale rappresentata dal presidente Roberto Torretti;
la Fe.N.E.A.L.-UIL regionale rappresentata dal segretario regionale Christian Fioretti;
la F.I.L.C.A.-CISL regionale rappresentata dal segretario regionale Luca Tassi;
la FI.L.LE.A.-CGIL regionale rappresentata dal segretario regionale Daniele Boccetti;

VISTO

Il C.C.N.L. sottoscritto il 12/11/2014, tra CONFAPI-ANIEM Unione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere e Settori Affini Aderenti a Confapi e FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL. che tale contratto collettivo rimanda alla contrattazione di livello territoriale una serie di istituti, esemplificati all'art.39 del C.C.N.L.;

TENUTO CONTO

Di tutti gli Accordi integrativi e modificativi intervenuti dalla data di sottoscrizione del citato CCNL ultimo dei quali siglato il data 22/02/2021.

CONSIDERATO

Il Verbale di Accordo regionale del 2 dicembre 2020 che ha ridefinito la contribuzione alla C.ED.A.M.;
Il Verbale del 1° giugno 2021 che ha disciplinato l'iscrizione alla C.ED.A.M. delle imprese senza dipendenti;

STIPULANO

il presente Contratto Collettivo Regionale di lavoro, ai sensi di quanto previsto dall'art. 39 del CCNL 12 novembre 2014:

Premessa

L'ANIEM - CONFAPI e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto confermano i principi presenti nel CCNL di categoria, compresi gli accordi in esso contenuti, relativi alla specificità delle piccole e medie imprese industriali del settore edile nonché alla legittima autonomia contrattuale dello stesso.

Le Parti firmatarie del presente contratto considerano il settore edile e per esso il comparto della piccola e media impresa industriale, un settore di particolare rilevanza economica e sociale nella realtà produttiva marchigiana; dopo lustri di forte rallentamento del settore, si registra oggi una situazione in evoluzione in termini economici, occupazionali e sociali che, supportato adeguatamente, potrebbero portare ricadute positive sugli indicatori economici ed occupazionali della Regione. La ricostruzione pubblica e privata delle aree del sisma del 2016 unitamente alle prospettive determinate dall'utilizzo del Superbonus 110%, con le ulteriori prospettive di intervento sostenute dal PNRR, stanno di fatto accelerando la ripresa del comparto, strategico per tutto il sistema nazionale, anche se desta grande preoccupazione la situazione bellica ucraina, che (oltre alla tragedia in atto nei territori colpiti) può essere foriera anche di gravi problematiche, soprattutto in termini di incertezza per le questioni del costo dell'energia nonché della reperibilità dei materiali da costruzione, già sorte nell'ultimo periodo di fase pandemica, che si auspica saranno superate nel minor tempo possibile. Di fronte a tale scenario è comune la consapevolezza dell'opportunità di coordinare le reciproche azioni affinché le pubbliche istituzioni puntino su alcune priorità qualificanti come l'edilizia



scolastica, sanitaria, il rischio idrogeologico e sismico, la riqualificazione del patrimonio immobiliare storico e/o di valore artistico esistente e che ciò determini l'adeguato coinvolgimento del settore delle costruzioni, a partire dalle piccole e medie imprese locali affinché il patrimonio imprenditoriale regionale sia rafforzato e con esso la possibilità di espandere a favore dei lavoratori occupazione di qualità.

Occorre inoltre continuare a operare per la promozione e il sostegno dell'azione volta ad una razionalizzazione e conseguentemente ad una semplificazione delle norme che rendono difficoltosa l'attività edilizia senza compromettere la lotta alla irregolarità diffusa e ai tentativi di infiltrazione da parte della criminalità organizzata

In questo quadro e con questi obiettivi, le Parti si impegnano ad intraprendere una azione comune nei confronti della Regione Marche e degli altri Enti pubblici affinché il problema del rilancio del comparto costruzioni sia assunto come priorità strategica, mettendo in campo tutte le azioni e le risorse necessarie.

Le Parti affermano la volontà di diffondere, anche attraverso la contrattazione, i principi di legalità e regolarità, indispensabili al mantenimento di un mercato del lavoro unitario e trasparente che possa valorizzare la buona imprenditoria ed il lavoro di qualità. Le stesse Parti intendono attivare iniziative congiunte finalizzate a contrastare il fenomeno del lavoro irregolare nel settore dell'edilizia privata e pubblica, al fine di scongiurare e perseguire fenomeni di concorrenza sleale nei confronti delle imprese che aderiscono alle disposizioni contrattuali e normative.

Le Parti si prodigheranno a veicolare la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro e nei cantieri anche con iniziative congiunte, in quanto principio non negoziabile e valore assoluto che richiede un'attenzione particolare soprattutto nei periodi, come l'attuale, caratterizzato dalla presenza sul mercato dell'edilizia di molti nuovi operatori che devono accelerare il processo di apprendimento ed adeguamento ai necessari standard di sicurezza e a tal fine, le Parti, convengono di rafforzare gli strumenti di prevenzione avvalendosi di ogni strumento messo a disposizione anche dalla contrattazione collettiva per garantire a imprese e lavoratori supporto e assistenza.

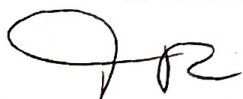
Inoltre per una maggiore qualificazione dei lavoratori e delle aziende, le parti si impegnano a potenziare l'azione formativa dell'ente bilaterale di formazione e sicurezza.

Art.1 - Enti Bilaterali

Le Parti dichiarano, in applicazione di quanto contenuto nel Verbale di accordo sottoscritto a livello nazionale il 12/03/2019 tra ANIEM CONFAPI per la parte datoriale e Fe.N.E.A.L.-UIL, F.I.L.C.A.-CISL, F.I.L.LE.A.-CGIL per la parte sindacale, nel quale è stabilita la partecipazione effettiva del sistema Confapi Aniem agli enti bilaterali, anche a livello periferico ove non fosse presente un'Edilcassa del sistema ANIEM CONFAPI di individuare la CEDAM e EDILART quale strumenti di riferimento contrattuale indispensabili nel comparto della piccola e media industria edile, nella regione Marche, per il contratto Edili Piccola Media Industria ANIEM CONFAPI, per l'applicazione degli impegni sottoscritti nel CCNL e nel Contratto Integrativo Regionale nonché per la gestione di qualsiasi altra attività indicata dalla legislazione nazionale e dal quadro normativo regionale di settore.

In considerazione della grave crisi che ha investito il settore negli anni scorsi, che ha portato negli anni passati ad una riduzione significativa della massa salari denunciata, le parti ritengono fondamentale contribuire a porre in essere una serie di azioni volte alla razionalizzazione e alla sostenibilità economica degli enti medesimi, al fine di prevenire conseguenze negative in termini di funzionalità ed efficienza.

A tal fine ribadiscono una chiara necessità di informazione sulle attività e sulle opportunità che gli Enti bilaterali di settore offrono alle imprese iscritte, anche attraverso una campagna di diffusione informativa nel territorio regionale.



La logica da perseguire è quella di indirizzare le attività della CEDAM e di EDILART con lo scopo di:

- fare sistema in ambito territoriale sia verso le imprese ed i lavoratori che nei confronti delle istituzioni;
- fare sinergia per risparmiare ed ottimizzare le risorse, per migliorare la funzionalità e l'efficacia;
- semplificare, razionalizzare e migliorare le attività e le procedure operative; sostenere l'attività per incentivare e innovare i servizi e le prestazioni aumentandone la qualità;

Art.2 - Fondo Rappresentanza Sindacale

Le Parti ribadiscono che le quote previste per il Fondo Rappresentanza Sindacale (FRS) saranno versate dalle imprese ricadenti nella sfera di applicazione del CCNL della piccola e media industria sottoscritto con ANIEM CONFAPI.

Le imprese iscritte alla CEDAM assolvono tale obbligo attraverso il versamento al Fondo RLST.

Art. 3 – Osservatorio sul mercato del lavoro in edilizia

Le parti concordano sulla necessità di avvalersi di un osservatorio regionale sul mercato del lavoro del settore delle costruzioni nelle Marche, al fine di analizzare i dati congiunturali e strutturali del comparto, le diverse tipologie dei contratti di lavoro, la struttura e l'entità dei salari, il sistema di classificazione dei lavoratori, gli appalti e i subappalti. Le parti si danno atto che lo strumento adeguato per le piccole e medie imprese industriali del settore edile aderenti al sistema ANIEM – CONFAPI è rappresentato dall'osservatorio costituito presso la CEDAM.

Art. 4 – Orario di lavoro

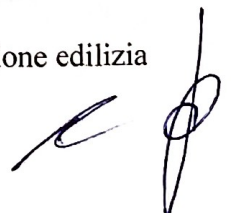
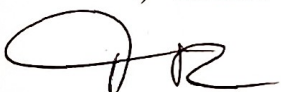
Ferma restando la misura dell'orario di lavoro stabilita dal CCNL ANIEM CONFAPI per le piccole e medie imprese industriali del settore edile del 12 novembre 2014, le parti si incontreranno nell'intento di concordare una distribuzione dell'orario confacente alle esigenze presenti nella regione Marche.

Art. 5 - Elemento Variabile della Retribuzione (EVR)

In conformità a quanto stabilito all'art. 12 del CCNL del 12 novembre 2014 le parti convengono di istituire l'elemento variabile della retribuzione (EVR) per la vigenza del presente contratto regionale, fino alla misura massima del 4% dei minimi in vigore alla data del 1° settembre 2020.

Nella determinazione dell'elemento variabile della retribuzione (EVR), concordato in sede regionale secondo i criteri e le modalità, dell'art. 39 del CCNL del 12 novembre 2014, le parti terranno conto dell'andamento congiunturale del settore nella regione Marche, sulla base dei seguenti indicatori:

- 1) numero lavoratori iscritti alla cassa edile CEDAM;
- 2) monte salari denunciato dalla cassa edile CEDAM;
- 3) ore dichiarate alla cassa edile CEDAM
- 4) numero di richieste, nella Regione Marche, delle agevolazioni fiscali per ristrutturazione edilizia



Sulla base della verifica annuale dei dati relativi a ciascun periodo di riferimento, che per l'anno 2022 dovrà avvenire entro il mese maggio e per l'anno 2023 entro il mese di gennaio, l'elemento variabile della retribuzione (EVR) sarà erogato in quote mensile al personale in forza per il periodo determinato nel singolo accordo.

Nelle imprese che hanno in corso procedure di CIGS (comunicate attraverso autocertificazione alle organizzazioni territoriali dei lavoratori e agli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi Aniem, nonché alla CEDAM in modo da permetterne la verifica), l'EVR, qualsiasi sia la valutazione degli indici, verrà riconosciuto con il limite massimo del 25% di quanto stabilito a livello territoriale e potranno, inoltre, essere stabiliti periodi diversi per l'erogazione dell'EVR (sempre che ne ricorrano le condizioni riportate ai commi precedenti).

Per il solo anno 2022 l'importo dell'EVR è commisurato al 4% dei minimi contrattuali in vigore dal primo settembre e sono determinati come nella presente tabella:

| Livello | EVR dal 1/1/2022 |
|----------------|-------------------------|
| 7 | 71,68 |
| 6 | 64,50 |
| 5 | 53,76 |
| 4 | 50,17 |
| 3 | 46,59 |
| 2 | 41,93 |
| 1 | 35,84 |

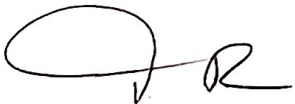
Per il periodo di vigenza del presente Contratto, la determinazione annuale del valore dell'elemento variabile della retribuzione (EVR) sarà effettuata in uno specifico incontro tra le parti, raffrontando i parametri regionali su base triennale, come di seguito specificato:

per anno 2022 triennio 2021/2020/2019 su triennio 2020/2019/2018

per anno 2023 triennio 2022/2021/2020 su triennio 2021/2020/2019

Ferme restando le modalità di determinazione dell'elemento variabile della retribuzione (EVR) stabilite dall' art. 39 del CCNL del 12 novembre 2014, con l'integrazione di quanto definito nel presente contratto integrativo regionale, le parti, in occasione della verifica annuale, non considereranno eventuali scostamenti minimi in termini assoluti, valutandoli comunque come pari o positivi.

Sulla base della verifica annuale dei dati relativi a ciascun periodo di riferimento, l'elemento variabile della retribuzione (EVR) sarà erogato in quote mensili al personale in forza per il periodo determinato nel singolo accordo.



Art. 6 - Indennità sostitutiva di mensa e servizio mensa

L'impresa dovrà provvedere a corrispondere un'indennità sostitutiva di mensa giornaliera pari ad € 8:00 (otto) per gli operai e di € 7,00 (sette) per gli impiegati o, in alternativa, a fornire un buono pasto di pari valore.

Tale indennità non è da liquidarsi nel caso di erogazione del servizio mensa da parte dell'impresa o di un servizio sostitutivo presso altri servizi di ristorazione.

Il servizio di mensa, il servizio sostitutivo e l'indennità sostitutiva sono erogati solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa del singolo lavoratore intendendosi per tali quelle in cui la prestazione lavorativa riprenda dopo la pausa giornaliera.

Art. 7 - Indennità di trasferta

Le Parti riaffermano e concordano che, fatto salvo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 12/11/2014, al dipendente in servizio comandato a prestare la propria opera in un cantiere posto in un comune diverso per il quale è stato assunto, e fuori dal Comune di residenza, si applicano le seguenti indennità di trasferta, erogate per compensare il disagio conseguente alla variazione del luogo di lavoro, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione previsti dal CCNL:

- fino a 10 Km dal cantiere di assunzione 10%
- da 10 a 20 Km dal cantiere di assunzione 15%
- da 20 a 30 Km dal cantiere di assunzione 20%
- oltre 30 Km dal cantiere di assunzione 25%

L'indennità di trasferta non è dovuta nel caso di lavoro svolto nel comune di abituale residenza o dimora del dipendente o quando questi venga ad essere favorito, rispetto al luogo di lavoro indicato al momento dell'assunzione, da un effettivo avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora.

Art. 8 - Indennità di trasporto

È istituita una indennità giornaliera di trasporto urbana ed extraurbana da computarsi per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro e da corrispondere al solo personale operaio che utilizza il proprio mezzo per recarsi presso il cantiere di lavoro.

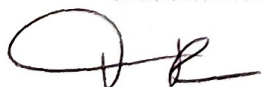
Tale indennità, sulla quale non va computata la percentuale di cui all'art. 36 del Ccnl del 12/11/2014, non è dovuta ai lavoratori che fruiscono, per recarsi sul posto di lavoro e per il ritorno, di mezzi di trasporto messi gratuitamente a disposizione dal datore di lavoro, ad eccezione di quanto indicato all'ultimo comma del presente articolo.

L'indennità di trasporto è stabilita in € 1,80 se il cantiere è ubicato nel comune di residenza del dipendente ed in € 2,20, se il cantiere è ubicato fuori dal comune di residenza del dipendente.

L'indennità di cui sopra non è prevista per il lavoratore che si rechi al "punto di raccolta" indicato dal datore di lavoro se questo è ubicato nel comune di residenza del dipendente. Se il "punto di raccolta" è ubicato in un comune diverso da quello di residenza, al lavoratore viene erogata una indennità di trasporto pari a € 0,80.

Art. 9 - Indennità di reperibilità

Il lavoratore a cui è richiesta la messa a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili ai fini di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi di pubblica utilità, la funzionalità e la sicurezza degli impianti, ha diritto ad una indennità giornaliera di reperibilità, oltre



a quanto contrattualmente dovuto per la prestazione resa nei casi di effettivo intervento, come di seguito specificato:

- reperibilità notturna feriale € 10,00
- reperibilità sabato e giorni festivi €15,00

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Fino a concorrenza degli importi suddetti, sono fatti salvi eventuali accordi aziendali esistenti che dovessero regolare tale materia.

Le parti si attiveranno verso le stazioni appaltanti interessate per il riconoscimento di tale istituto nell'ambito dei capitolati di appalto.

Resta ferma che al lavoratore che presta servizio in regime di reperibilità, deve essere garantito il periodo di riposo giornaliero di 11 ore come previsto normativamente.

Art. 10-Prestazioni extracontrattuali

Le parti, anche alla luce dell'istituzione del nuovo Fondo sanitario di settore Sanedil prendono atto del regolamento per le Prestazioni extracontrattuali in vigore che disciplina i requisiti di accesso, gli importi e le modalità di erogazione delle prestazioni extracontrattuali e delle provvidenze a favore dei lavoratori e delle imprese iscritte alla C.ED.A.M., ribadendo che ai fini del raggiungimento dei requisiti di accesso alle prestazioni extracontrattuali a favore dei lavoratori, la C.ED.A.M. riconoscerà il 50% delle ore lavorate dal richiedente nelle altre casse edili del territorio regionale. A tal fine, il lavoratore dovrà presentare l'attestato comprovante la sua posizione rilasciato dalla cassa edile di provenienza. In tal caso, l'erogazione della prestazione avverrà nella misura del 50% di quanto previsto dal regolamento delle prestazioni extracontrattuali.

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, vengono previste le seguenti nuove prestazioni a favore dei dipendenti:

Montatura occhiali;

al fine di supportare il Fondo Sanedil nelle erogazioni delle prestazioni ai lavoratori, si stabilisce che a far data da gennaio 2022 la cassa edile CEDAM, su richiesta del lavoratore, erogherà un contributo per la montatura degli occhiali per un importo massimo annuale di euro 180,00 sia per il lavoratore che per i familiari a carico.

Buoni libro e Premio nascita:

si confermano i buoni libro e i premi nascita nelle modalità e secondo il regolamento già in atto. Dall'anno 2022 i nuovi importi saranno 170,00 euro per le scuole medie, 290,00 euro per le superiori e 450,00 euro per l'Università. Dall'anno 2022 per la nascita dei figli la cassa CEDAM riconoscerà euro 600.

Contributo straordinario per prestazioni sanitarie:

Le parti concordano l'introduzione di un contributo straordinario per prestazioni sanitarie, non coperte nei piani sanitari SANEDIL, per lavoratori e figli fiscalmente a carico. Il contributo previsto è pari al 50% dell'importo di ogni singola fattura fino a un massimo di 100,00 euro annuo. Il contributo può essere richiesto dai dipendenti che hanno un monte ore lavorative di almeno 1.200 ore nei 12 mesi antecedenti la richiesta, che deve essere presentata alla C.ED.A.M. entro 6 mesi dall'emissione della fattura.



Contributo integrazione malattia.

Le parti concordano che sarà erogato dalla C.ED.A.M. un premio lordo di 120 € a tutti i lavoratori che al termine dell'esercizio finanziario di ogni anno, abbiano avuto nell'anno trascorso un solo evento di malattia non superiore a sei giorni. Per avere diritto al premio il lavoratore deve avere denunciato e versato alla C.ED.A.M. un monte ore lavorative non inferiore a 1500 comprese le ore di infortunio.

Art.11 - Importi non riscossi dai lavoratori

Gli importi liquidati dalla cassa edile C.ED.A.M., che per qualsiasi motivo non sono riscossi dai lavoratori interessati o dai loro aventi causa, restano accantonati presso la Cassa come "Debiti verso i lavoratori" fino a cinque anni dal momento della loro emissione.

Trascorso tale termine, gli importi di cui al comma precedente sono assegnati al Fondo Prestazioni Extracontrattuali destinato ai lavoratori.

In caso di richiesta da parte del lavoratore della prestazione non riscossa anche oltre il limite dei cinque anni, la C.ED.A.M. provvederà comunque alla sua erogazione attraverso un contributo straordinario secondo quanto previsto dal regolamento delle Prestazioni extracontrattuali attingendo dal Fondo destinato ai lavoratori.

Art. 12 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLST)

Le Parti firmatarie del presente contratto valutano concordemente che il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), ai sensi degli artt. 47 e 48 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., è la forma di rappresentanza più adeguata alle realtà imprenditoriali del comparto edile della piccola e media industria e, in tal senso, sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata.

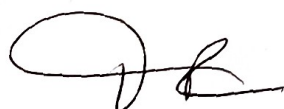
Art. 13 - Norma Premiale Aziendale

Nell'ambito di quanto stabilito nel Protocollo nazionale sugli Enti Bilaterali del 20 maggio 2019 e coerentemente con quanto affermato in premessa, al fine di contrastare il lavoro sommerso e irregolare nonché implementare la prevenzione sui luoghi di lavoro, si ritiene necessario intervenire anche sul fronte della premialità per le imprese virtuose che rispettano e applicano le regole fissate dalla contrattazione nazionale e territoriale e che con i loro comportamenti consolidano il ruolo della Sicurezza e della Formazione nella piccola e media impresa industriale.

A tal fine le Parti convengono di riconoscere, per gli anni 2022 e 2023, una premialità a favore delle imprese regolarmente iscritte da almeno due anni alla CEDAM al momento della presentazione della domanda, in regola con i versamenti alla Cassa Edile nonché di aver corrisposto ai dipendenti i trattamenti economici previsti dal presente contratto regionale;

• Premialità per la Sicurezza:

è riconosciuta una premialità, attraverso uno sconto contributivo pari ad euro 200,00 per le imprese che nei due anni civili precedenti a quello della richiesta (2020 e 2021 per il 2022 e 2021 e 2022 per il 2023) non abbiano avuto infortuni sul lavoro con prognosi superiori a 3 giorni, come risultante dalle denunce mensili alla C.ED.A.M.



• **Premialità per Formazione:**

è riconosciuta una premialità, attraverso uno sconto contributivo pari ad euro 50,00 per ogni dipendente inviato in attività formativa erogata da Edilart Marche inerente corsi non obbligatori con un massimale annuo per impresa di euro 200,00.

Le domande, unitamente alla documentazione necessaria e indicata dal regolamento che la CEDAM predisporrà in tempo utile, dovranno essere presentate nel periodo dal 1° marzo al 31 marzo dell'anno per il quale compete la premialità. Per il solo anno 2022 le domande potranno essere presentate entro il 30 giugno. Le istanze saranno verificate dalla CEDAM entro il mese di maggio ed accolte sino a concorrenza delle risorse annue stanziare secondo il criterio cronologico di ricezione della domanda. Lo sconto (premierità) verrà riconosciuto all'impresa sulla denuncia successiva all'accoglimento. Le risorse per le premierità di cui sopra saranno imputate all'1,05 del contributo cassa edile a disposizione per tali finalità.

Art.14 - Contribuzioni cassa edile

Le Parti, valutato l'andamento economico-finanziario ed il bilancio della C.ED.A.M., confermano le aliquote contributive dovute alla cassa edile C.ED.A.M., definite con accordo regionale del 02/12/2020 e allegate al presente CCRL.

Art.15 - Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente Contratto ha valore su tutto il territorio della regione Marche per i dipendenti delle piccole e medie imprese industriali delle Marche del settore edilizia e affini, facenti parte delle attività indicate nella "Sfera di applicazione" del CCNL del 12 novembre 2014.

Il presente Contratto regionale decorre dal 1° (maggio) 2022 e avrà validità sino al 31/12/2023, fatto salvo quanto previsto in materia da accordi nazionali e regionali e dal CCNL.

Norma transitoria.

Le Parti convengono che nel corso della vigenza contrattuale, si incontreranno periodicamente al fine di verificare la sostenibilità delle prestazioni, delle nuove premierità e delle aliquote previste dal presente Contratto.

Letto, approvato e sottoscritto.

Ancona, 04 maggio 2022.

ANIEM

Fe.N.E.A.L.-UIL

F.I.L.C.A.-CISL

F.I.L.LE.A.-CGIL

