

IPOTESI DI ACCORDO

IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PROVINCIALE DA VALERE PER LE IMPRESE ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI DEL SETTORE EDILE E AFFINI DELLA PROVINCIA DI PARMA

Oggi 4 luglio 2025 presso la sede della Confartigianato Imprese Parma, si sono incontrate:

- le organizzazioni datoriali edili artigiane di Parma: Confartigianato Imprese Parma, rappresentata dai Signori Roberto Garbi e Antonio Noberini e CNA Provinciale di Parma in persona del Signor Gianmario Venturini;
- le OO.SS dei lavoratori edili di Parma nelle persone della Signora Laura Bertolini e del Signor Giuseppe Finocchiaro per la Fillea Cgil, dei Sig.ri Roberto Varani, Massimiliano Lanfranchi e Roberto Sanchioni per la Filca Cisl e del Sig. Antonio Cuppone per la Feneal Uil.

Le parti

VISTO

Il CCNL 20 maggio 2025 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini

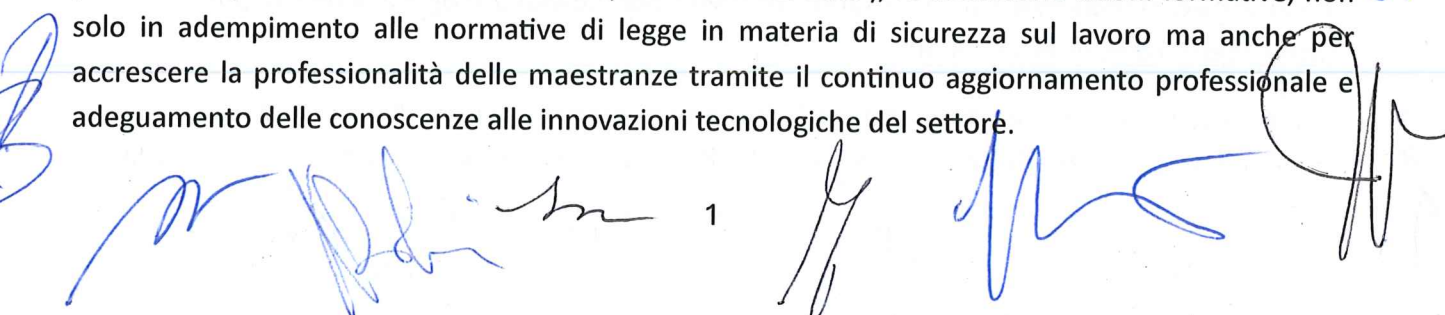
CONVENGONO

di sottoscrivere il presente Accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro da valere nella provincia di Parma per le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel CCNL di cui in premessa e per i lavoratori da esse dipendenti.

PREMESSA

Le parti firmatarie del presente Contratto Integrativo Territoriale, in applicazione del CCNL per l'Edilizia, l'Artigianato e le PMI del 20 maggio 2025, riconoscono il ruolo strategico del settore delle costruzioni nell'economia della provincia di Parma. Il comparto edile rappresenta infatti un pilastro fondamentale del tessuto produttivo locale, contribuendo significativamente alla crescita economica e all'occupazione del territorio parmense. All'interno del settore è di sicuro rilievo il ruolo esercitato dalle imprese artigiane e dalle piccole e medie imprese.

Le Parti condividono la convinzione che la valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione professionale rappresenti un elemento imprescindibile per lo sviluppo qualitativo del settore e di conseguenza, anche in applicazione degli accordi nazionali in materia, convengono di promuovere, attraverso l'azione del CSE (Centro Servizi Edili), le necessarie azioni formative, non solo in adempimento alle normative di legge in materia di sicurezza sul lavoro ma anche per accrescere la professionalità delle maestranze tramite il continuo aggiornamento professionale e adeguamento delle conoscenze alle innovazioni tecnologiche del settore.



La sicurezza nei cantieri rappresenta una priorità assoluta per tutte le parti contraenti. La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori non è solo un obbligo normativo, ma un valore fondamentale che ispira l'azione di imprese e organizzazioni sindacali. In questo contesto, l'impegno comune è orientato al rafforzamento della cultura della prevenzione e alla promozione di comportamenti responsabili a tutti i livelli della filiera produttiva.

In considerazione dell'ordinanza regionale e dei protocolli nazionali riguardanti l'emergenza climatica, le parti si impegnano ad incontrarsi per individuare i corretti strumenti contrattuali utili alla prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori, all'interno di una corretta organizzazione aziendale.

Il rispetto della legalità e il contrasto al lavoro nero e irregolare costituiscono elementi imprescindibili per la tutela del settore. Occorre dunque promuovere pratiche virtuose e contrastare ogni forma di dumping sociale, riconoscendo che solo attraverso il rispetto delle regole è possibile garantire condizioni di lavoro dignitose e una concorrenza leale tra le imprese. In tale prospettiva, le parti riconoscono il ruolo centrale degli enti paritetici territoriali, della Cassa Edile di Parma, della scuola edile di Parma e del Comitato Paritetico Territoriale per la Prevenzione Infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di Lavoro (CPT), organismi che rappresentano strumenti essenziali per l'attuazione delle politiche contrattuali, la promozione della sicurezza, la formazione professionale e il controllo della regolarità del rapporto di lavoro. In quest'ottica le Parti riconoscono l'importanza dell'azione svolta dall'Osservatorio Cantieri istituito presso la Cassa Edile di Parma supporto della stessa – ritengono di dover introdurre gli aggiustamenti di aliquota di cui più oltre.

Al fine di accrescere i livelli di sicurezza nei cantieri, le Parti condividono e auspicano un progressivo accesso agli Enti bilaterali di settore anche da parte dei lavoratori autonomi senza dipendenti, in numero sempre più crescente, allo scopo di estendere loro i servizi in materia messi a disposizione dall'Ente Scuola edile e dal Comitato Paritetico Territoriale e concordano di incontrarsi entro la fine del corrente anno per definire le possibili modalità di accesso.

Al fine di dare piena applicazione alle "Linee guida per l'attuazione in sede locale del modello di sviluppo definito dal patto per il lavoro della Regione Emilia Romagna del 20 luglio 2015", la denuncia mensile dei cantieri alla Cassa Edile di Parma da parte delle Imprese artigiane sarà obbligatoria per tutti i cantieri con durata superiore ai 15 giorni lavorativi. Nel caso in cui la Cassa Edile, con gli strumenti a sua disposizione, riscontri da parte dell'impresa la mancata denuncia di cantieri come sopra individuati, renderà non più fruibile la voce "Cantiere generico" a partire dalla denuncia successiva.

Al contempo le Parti ritengono che l'azione della Cassa Edile debba essere improntata a criteri di efficienza e di risultato minimizzando per quanto possibile l'impatto burocratico nei confronti delle imprese e dei lavoratori. Le Parti, dunque, pur nella scrupolosa osservanza della normativa di legge e contrattuale, si impegnano a un costante confronto per individuare ogni azione che possa aiutare l'Ente a raggiungere questi risultati.

Le Parti, si danno reciprocamente atto che le importanti misure di razionalizzazione della spesa e di contenimento dei costi adottate nel corso degli ultimi esercizi, hanno consentito alla Cassa Edile, il

ritorno all'equilibrio di bilancio. A tale importante risultato ha sicuramente concorso il buon andamento del settore con conseguente aumento dei versamenti contributivi da parte delle imprese. Nondimeno il profondo ridimensionamento dei bonus fiscali induce a ritenere che nei prossimi anni andremo incontro a un rallentamento del settore con conseguente riduzione delle ore lavorate e della massa salari. Da qui l'importanza di mantenere alta l'attenzione sui conti dell'Ente e della necessità di introdurre tempestivamente le azioni correttive che si dovessero rendere necessarie per mantenere nel dovuto equilibrio i bilanci dell'Ente.

POLIZZA ASSICURATIVA OPERAI

Le Parti, preso atto che dai dati forniti da Cassa Edile, emerge che risulta antieconomica la copertura assicurativa tramite Assiteca, concordano di risolvere il contratto in essere e di gestire internamente gli indennizzi degli eventi finora coperti dalla polizza in essere.

L'importo dovuto ai lavoratori o ai loro familiari - previa detrazione, di quanto erogato, per i medesimi eventi, dal SANEDIL e al netto dell'APE 300 - sarà riconosciuto, a titolo di prestazione straordinaria, dalla Commissione sussidi.

Allo scopo di coprire i costi eventualmente sostenuti per la suddetta prestazione straordinaria, le Parti convengono di istituire, a decorrere dalla medesima data di cessazione del contratto con ASSITECA, un apposito Fondo, denominato "Fondo Infortuni", con dotazione iniziale di sessantamila euro, da prelevarsi interamente, a titolo di "una tantum", dalle riserve del "Fondo speciale rette asili nido e scuole materne".

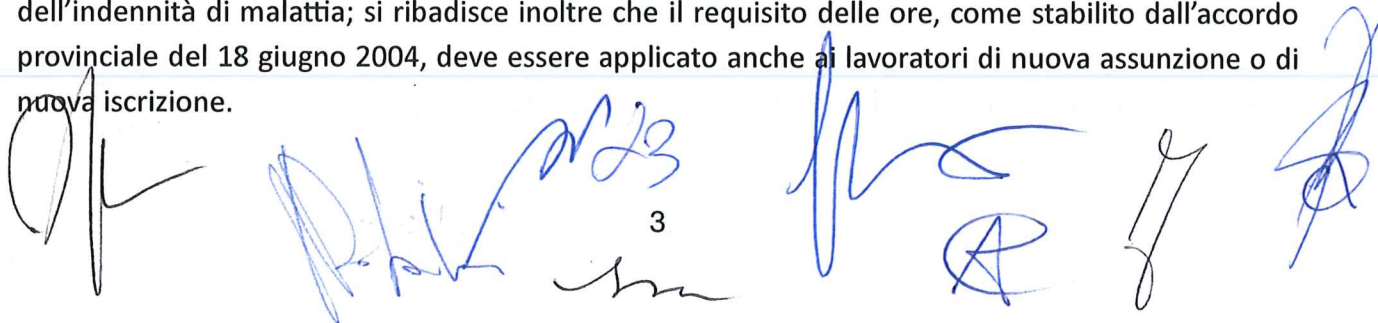
Qualora le Parti, per qualsivoglia motivo, dovessero decidere che il Fondo in questione abbia esaurito il suo scopo, le risorse eventualmente non utilizzate alla data di cessazione del Fondo ed ivi ancora giacenti, verranno automaticamente girate al "Fondo speciale rette asili nido e scuole materne".

RIMBORSI MALATTIA

Considerato il rilevante impatto economico che i rimborsi per malattia comportano sul bilancio della Cassa Edile, le parti firmatarie conferiscono ampio mandato alla Cassa Edile affinché esegua un monitoraggio accurato e sistematico delle richieste di indennizzo per malattia, anche attraverso controlli a campione, al fine di verificare la corretta applicazione delle disposizioni contrattuali in materia e di evitare abusi. Richieste ripetute riferite a un singolo lavoratore o a una pluralità anche concomitante di lavoratori devono essere considerate indice di una situazione potenzialmente anomala e dunque da attenzionare in modo particolare da parte dell'Ente.

Per lo svolgimento delle verifiche, la Cassa Edile potrà richiedere, oltre al certificato medico, anche copia della busta paga del lavoratore interessato.

Resta fermo il rispetto da parte della Cassa Edile delle procedure operative previste per il calcolo dell'indennità di malattia; si ribadisce inoltre che il requisito delle ore, come stabilito dall'accordo provinciale del 18 giugno 2004, deve essere applicato anche ai lavoratori di nuova assunzione o di nuova iscrizione.



3

Si richiama infine l'attenzione della struttura sull'importanza di esaminare con particolare cura le certificazioni mediche, soprattutto nei casi di prosecuzione della malattia, per i quali – trattandosi della continuazione dello stesso evento morboso – non deve essere applicata la disciplina relativa alla carenza.

Le Parti concordano sull'istituzione, presso la Cassa Edile, di un Tavolo Tecnico dedicato, composto in modo paritetico da rappresentanti delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni Sindacali, con il compito di monitorare l'andamento delle prestazioni per malattia sulla base delle verifiche effettuate dall'ente e di proporre eventuali azioni per contrastare possibili abusi dell'istituto.

PRESTAZIONI AI LAVORATORI

Giusta quanto previsto dal CCNL Edilizia Artigianato del 4 maggio 2022 all'allegato X ("norme per riserve"), le Parti convengono di apportare, con decorrenza dall'anno edile in corso e anche per le domande già presentate, le seguenti modifiche alle prestazioni erogate agli operai dalla Cassa Edile:

- i. viene esteso anche alla scuola elementare il contributo scolastico già previsto nel "sussidio scuole medie" un importo annuo massimo erogabile di 100,00 (cento) euro per ciascun figlio a carico;
- ii. L'importo del sussidio scuole medie viene portato ai seguenti valori:
 - a. per figlio a carico che frequenta la scuola media inferiore: € 250,00 (duecentocinquanta);
 - b. per figlio a carico che frequenta la scuola media superiore: € 350,00 (trecentocinquanta);

Al fine di consentire ai lavoratori un periodo adeguato alla presentazione delle domande relative alla nuova prestazione "contributo scolastico per la scuola elementare", il termine ultimo per la presentazione delle stesse e per il solo anno in corso, sarà di dieci mesi dalla data dell'evento ovvero entro il 30 settembre 2025.

- iii. Viene introdotto un contributo di € 75,00 (settantacinque) a favore degli operai che ottengono o rinnovano la patente CQC

I costi relativi a quanto stabilito ai precedenti punti "i", "ii" e "iii" e in conformità al luogo del CCNL sopra citato, saranno coperti interamente attingendo al "Fondo assegni non riscossi".

Le Parti si riservano di incontrarsi nel corso del mese di febbraio 2026 al fine di verificare la sostenibilità economica delle modifiche adottate rispetto alle giacenze del Fondo assegni non riscossi, impegnandosi, in caso di squilibri rispetto a quanto preventivato, ad apportare i necessari correttivi.

In ragione di alcune incertezze interpretative emerse a proposito di alcune prestazioni, le parti convengono nel fornire all'Ente le seguenti indicazioni operative:

- 1) Il contributo economico erogato in occasione della nascita di un figlio può essere corrisposto per un massimo di due figli, a nulla rilevando che si tratti del primo figlio, del secondo o successivi.

- 2) Ai fini del riconoscimento del relativo sussidio, le scuole di qualificazione professionale (leFP) sono, in via sperimentale e fino al termine del prossimo anno edile, da intendersi equiparate alle scuole medie superiori.
- 3) I permessi legge n. 104/92, con esclusione del congedo straordinario, sono da ritenersi utili ai fini del raggiungimento del quorum ore per il riconoscimento dei sussidi erogati dalla Cassa Edile.

INDUMENTI

Le Parti confermano il reciproco impegno ad adoperarsi per il rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla normativa contrattuale in materia di antinfortunistica ed igiene del lavoro e per la promozione degli obiettivi dalle stesse prefigurati miranti a garantire migliori e più sicure condizioni di lavoro.

In tale ottica si conferma l'obbligo, per le imprese iscritte alla Cassa Edile di Parma, di fornire al personale operaio i seguenti indumenti di lavoro:

- 1) due paia di scarpe (uno invernale ed uno un estivo);
- 2) due paia di pantaloni estivi;
- 3) un paio di pantaloni invernali;
- 4) due magliette;
- 5) un giubbino invernale o una felpa o un pile;
- 6) un casco e un paio di guanti da lavoro qualora le mansioni lo impongano.

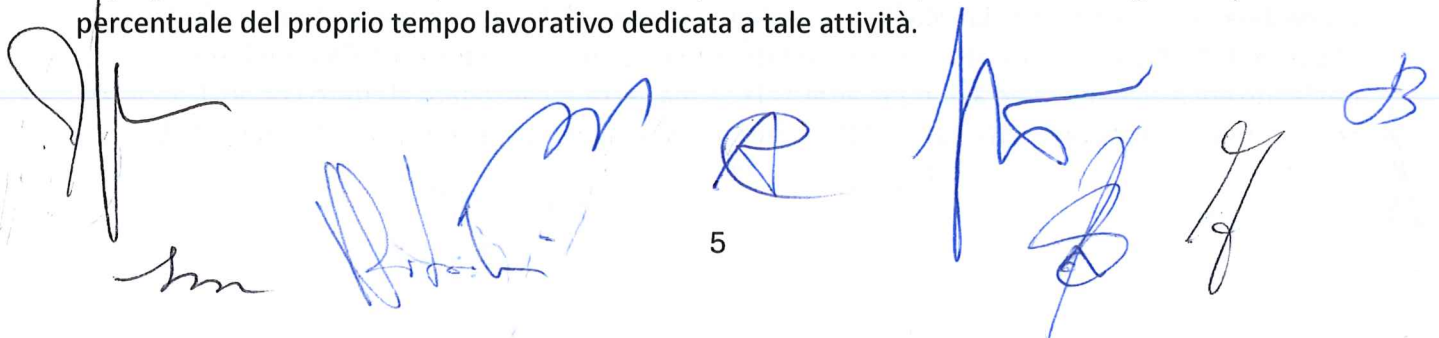
La Cassa Edile rimborserà alle imprese la fattura di acquisto secondo il vigente Regolamento.

Le Parti riconoscono tuttavia che l'attuale servizio di fornitura convenzionato e gestito da Cassa edile non appare pienamente soddisfacente sotto diversi punti di vista e si impegnano a incontrarsi per concordare possibili correttivi al fine di migliorare il servizio medesimo.

Inoltre, preso atto che l'attuale aliquota contributiva del "Fondo speciale indumenti di lavoro", pari allo 0,20% risulta insufficiente a finanziare il servizio, convengono di aumentarla dello 0,05% con decorrenza 1° ottobre 2025. A far tempo da tale data la misura di detta aliquota sarà dunque pari al 0,25%.

OSSERVATORIO CANTIERI

Le Parti convengono nel valutare positivamente, anche alla luce dei risultati raggiunti, l'attività svolta dall'Osservatorio Cantieri istituito presso la Cassa edile. Al fine di garantire la sostenibilità economica dell'attività dell'Osservatorio si conviene di aumentare dello 0,05%, con decorrenza dal 1° ottobre 2025, l'aliquota contributiva del "Fondo per la regolarità di settore". A partire da tale data la misura di detta aliquota sarà dunque pari allo 0,40%. Le Parti convengono altresì di imputare alla gestione Osservatorio, sempre con decorrenza 1° ottobre 2025, il 50% del costo delle due figure impiegate addette all'acquisizione delle DNL, ritenendo tale percentuale congrua rispetto alla percentuale del proprio tempo lavorativo dedicata a tale attività.



5

ADEGUAMENTO ALIQUOTE "FONDO PER LA SICUREZZA E L'IGIENE SUL LAVORO" E "FONDO ASILI E SCUOLE MATERNE"

A fronte degli aumenti delle aliquote di cui ai due paragrafi precedenti si conviene che, con decorrenza 1° ottobre 2025, sia l'aliquota del "Fondo per la sicurezza e l'igiene sul lavoro", sia quella del "Fondo asili e scuole materne" diminuiscano dello 0,05%, pertanto risulteranno essere, dalla data sopra indicata, rispettivamente dello 0,40% (salvo l'ulteriore riduzione di cui oltre) e dello 0,35%.

FORMAZIONE E SICUREZZA – COSTITUZIONE "FONDO TERRITORIALE PER LA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE – FORMAZIONE ED INCREMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DEI LAVORATORI".

Le Parti danno mandato al Centro Servizi Edili di adeguare l'offerta formativa istituzionale ai fabbisogni previsti dal Catalogo Formativo Nazionale (di seguito CFN), di cui all'allegato D-2025 del CCNL 20 maggio 2025. Il CFN è suddiviso in tre sezioni: sezione "corsi professionalizzanti", sezione "corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro" e sezione "altro". Resta espressamente inteso che i corsi di formazione inclusi nel CFN, ivi compresa la formazione istituzionale, sono, ove previsto, gratuiti per le sole Imprese regolari iscritte alla Cassa Edile.

Come noto, per il finanziamento dei corsi di formazione previsti dal Catalogo Formativo Nazionale nonché delle premialità per le imprese che ne fruiscono e per quelle che denunciano in Cassa Edile operai inquadrati al primo livello, come meglio specificato nel regolamento definito con l'accordo nazionale del 5 settembre 2023, da intendersi qui integralmente richiamato e trascritto, è stata prevista, dal CCNL 4 maggio 2022, una specifica aliquota contributiva, pari allo 0,20%, destinata ad alimentare apposito Fondo, costituito presso la Cassa Edile, denominato "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori".

La decorrenza di tale contribuzione sarà il 1° ottobre 2025.

Onde non gravare le imprese di ulteriori costi le Parti, a fronte dell'istituzione dell'aliquota contributiva dello 0,20% di cui sopra, convengono di ridurre, nella medesima misura percentuale, e con decorrenza 1° ottobre 2025, l'aliquota contributiva dovuta a titolo di "Fondo per la sicurezza e l'igiene sul lavoro", pari (al netto della riduzione dello 0,05 % sopra convenuta a favore del Fondo per la regolarità del settore) allo 0,40%, nella misura di 0,20 punti percentuali. Per effetto di ciò detta aliquota, da tale data, risulterà essere pari allo 0,20 %.

Per gli anni edili 2025 e 2024 l'aliquota contributiva dello 0,20% relativa al "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" si deve intendere come già compresa nell'aliquota dello 0,45% del "Fondo per la sicurezza e l'igiene sul lavoro".

La dotazione del "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" riferita agli anni edili 2024 e 2025 sarà costituita attingendo alle risorse destinate o da destinarsi al "Fondo per la sicurezza e l'igiene sul lavoro" in misura corrispondente alla citata aliquota dello 0,20%. L'importo corrispondente a tale aliquota incassato da Cassa edile nel corso dell'anno edile 2025 non verrà dunque girato al CSE ma verrà accantonato al citato Fondo. L'importo corrispondente a tale aliquota dello 0,20% riferibile all'anno edile 2024 e già incassato dal CSE verrà

da questi retrocesso alla Cassa edile e esso pure accantonato al menzionato "Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori".

FONDO ARTIGIANATO QUALIFICAZIONE E SVILUPPO

In applicazione dell'Allegato G-2025 del CCNL 20 maggio 2025 è costituito presso la Cassa edile il Fondo Artigianato Qualificazione E Sviluppo (FAQS), alimentato da un versamento mensile a carico delle imprese che applicano il CCNL Edilizia artigianato, pari a € 2,00 per ogni dipendente in forza. All'interno del FAQS andrà introdotta anche una misura assistenziale a favore degli imprenditori che si dovessero trovare temporaneamente impossibilitati a esercitare la propria funzione.

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro sessanta giorni dal momento in cui verranno rese note le determinazioni dell'apposita Commissione paritetica istituita a livello nazionale e di cui all'Allegato H-2025 del CCNL, al fine di dare piena attuazione a livello territoriale a quanto stabilito dalla Commissione nazionale, anche con riferimento – se del caso – alla rimodulazione dell'aliquota dello 0,20% di cui al paragrafo precedente.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE EVR

In attuazione di quanto disposto dagli artt. 15 e 42 del vigente CCNL, viene confermato un elemento variabile della retribuzione (E.V.R.), quale premio variabile di risultato che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore dell'artigianato e delle PMI del territorio della provincia di Parma e di ogni singola impresa, da determinarsi nella misura massima del 4% dei minimi in vigore al 1° gennaio 2017.

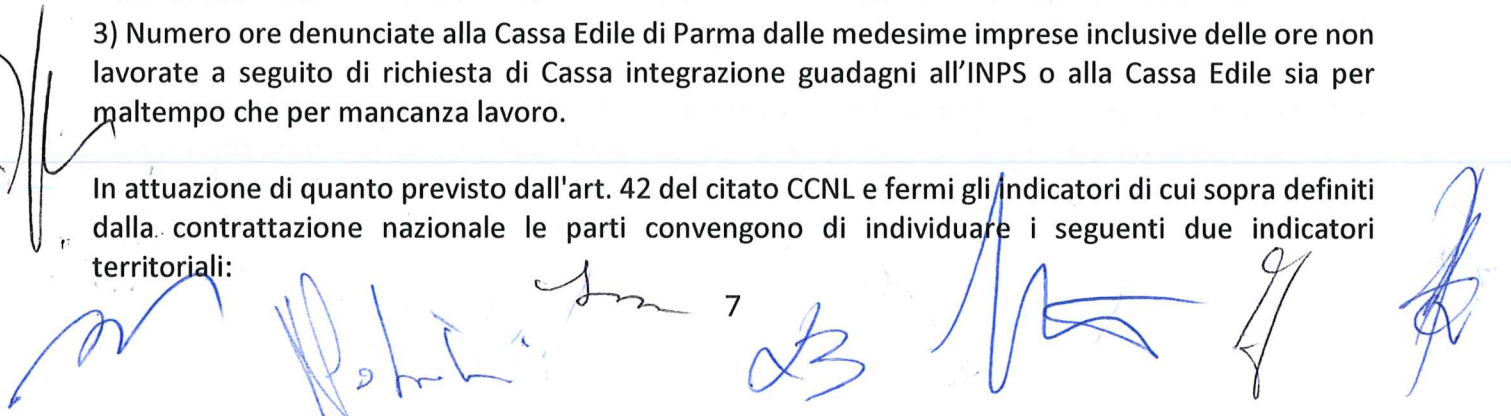
Il premio EVR, per sua natura variabile ed avente caratteristiche di incertezza nell'erogazione ed indeterminazione nella misura, sarà direttamente correlato, ai fini del suo riconoscimento, al raggiungimento degli indicatori territoriali ed aziendali di seguito indicati, in termini di produttività, redditività, qualità ed efficienza. Le Parti si impegnano a verificare l'applicabilità, alle somme erogate a titolo di EVR, della tassazione agevolata prevista dalle norme vigenti.

L'E.V.R. non avrà alcuna incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente CCNL e dal presente Contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

INDICATORI TERRITORIALI

- 1) Numero dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile di Parma dipendenti da imprese che applicano il CCNL Artigianato / Piccola impresa.
- 2) Monte salari denunciato alla Cassa Edile di Parma riferito alle medesime imprese.
- 3) Numero ore denunciate alla Cassa Edile di Parma dalle medesime imprese inclusive delle ore non lavorate a seguito di richiesta di Cassa integrazione guadagni all'INPS o alla Cassa Edile sia per maltempo che per mancanza lavoro.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 42 del citato CCNL e fermi gli indicatori di cui sopra definiti dalla contrattazione nazionale le parti convengono di individuare i seguenti due indicatori territoriali:



4) Numero ore denunciate alla Cassa Edile di Parma dalle medesime imprese depurate delle ore non lavorate a seguito di richiesta di Cassa integrazione guadagni all'INPS.

5) Ore di infortunio sul lavoro denunciate dalle medesime imprese alla Cassa Edile di Parma rapportate alle ore di lavoro denunciate dalle stesse.

Le parti procederanno nel corso di specifico incontro da tenersi nel mese di aprile di ciascun anno di vigenza del presente contratto integrativo al raffronto degli indicatori di cui sopra su base triennale effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente (a titolo esemplificativo per l'EVR riferito all'anno 2025 il raffronto andrà eseguito tra il triennio 2025,2024 e 2023, col triennio 2024,2023 e 2022).

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'EVR, questo sarà riconosciuto nella misura seguente

1 parametro pari o positivo	13%	dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale
2 parametri pari o positivi	27%	dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale
3 parametri pari o positivi	50%	dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale
4 parametri pari o positivi	80%	dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale
5 parametri pari o positivi	100%	dell'importo massimo EVR stabilito a livello provinciale

L'EVR sarà corrisposto in numero massimo quattro rate da riconoscersi entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di erogazione al personale in forza.

Esso competerà in misura intera ai lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e sarà riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno (la frazione di mese superiore ai 15 gg sarà computata come mese intero).

L'EVR sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente lavorato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancor che in virtù di più contratti a termine con la medesima Impresa (la frazione di mese superiore ai 15 gg sarà computata come mese intero).

Ai lavoratori con contratto part-time l'EVR sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato. Per quanto concerne gli apprendisti l'EVR verrà loro corrisposto con la percentuale in atto al momento dell'erogazione.

Assenze dal lavoro dovute ad aspettativa non retribuita non daranno diritto alla maturazione dell'EVR limitatamente ai periodi in cui non vi è erogazione della retribuzione.

Le Parti riconoscono espressamente che gli importi dell'EVR, derivanti dal presente accordo, per loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone tenuto conto in sede di quantificazione e pertanto non determinano alcun altro

riflesso su qualsiasi elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti diretti, differiti e quant'altro compresi i versamenti in Cassa Edile e sul Trattamento di fine rapporto.

Al personale con cui sia intervenuta una risoluzione del rapporto il premio verrà corrisposto con l'ultima retribuzione proporzionalmente ai periodi di effettiva prestazione nell'anno di riferimento sulla base del 90 % dell'importo erogato nel precedente anno.

FASE AZIENDALE

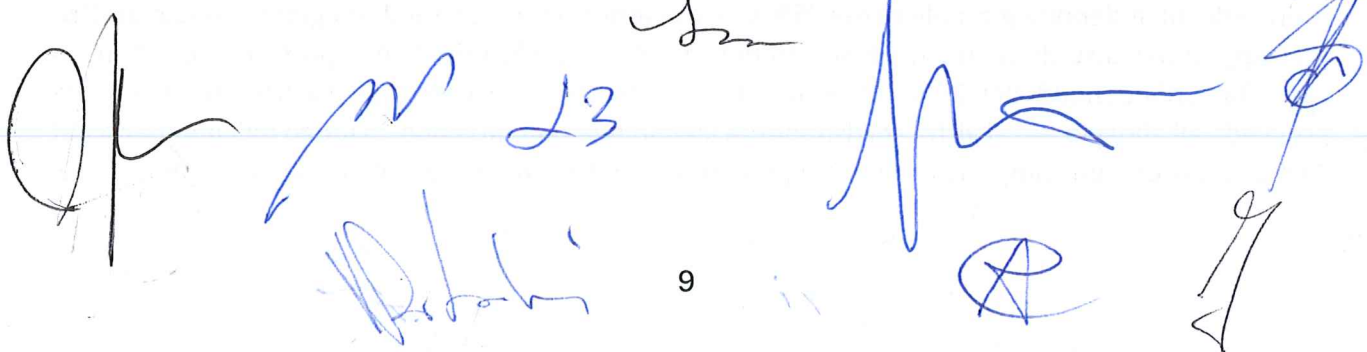
Determinata la percentuale di EVR a livello territoriale, in attuazione di quanto contenuto all'articolo 42 del CCNL Edilizia Artigianato sottoscritto il 4 maggio 2022, ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti parametri aziendali:

1. ore denunciate in Cassa edile;
2. volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Qualora la comparazione dei due suddetti parametri riferiti all'ultimo triennio con quello immediatamente precedente dia come risultato:

- a) entrambi i parametri pari o positivi: l'impresa sarà tenuta a erogare l'EVR nella misura stabilita a livello territoriale;
- b) un solo parametro negativo: l'impresa sarà tenuta a erogare l'EVR nella misura del 50% dell'importo stabilito a livello territoriale;
- c) entrambi i parametri negativi: l'EVR non andrà erogato;

L'impresa che ritenga di essere nelle condizioni di poter non erogare o di erogare solo parzialmente l'EVR dovrà inviare apposita comunicazione (eventualmente avvalendosi della funzionalità di Sice web) tassativamente entro la data stabilita dalle Parti sociali firmatarie nell'Accordo di determinazione del salario variabile per l'anno di riferimento, indicando quali indicatori risultino negativi. Detta comunicazione dovrà essere inviata alla Cassa edile, alle RSA o RSU ove esistenti e all'Associazione datoriale a cui l'impresa è associata. Qualora l'impresa non aderisca ad alcuna Associazione sarà Cassa Edile a informare le Organizzazioni datoriali firmatarie. Alla comunicazione, qualora l'indicatore negativo fosse quello relativo al fatturato, dovranno essere allegate le dichiarazioni IVA relativi ai periodi considerati. La comunicazione dell'impresa e gli eventuali allegati verranno tempestivamente inoltrati da Cassa edile alle Associazioni sindacali firmatarie, che – entro il termine tassativo di 20 giorni dal ricevimento - avranno facoltà di chiedere un incontro all'impresa. Come peraltro chiaramente indicato anche nel citato art. 42 del CCNL l'incontro potrà avere ad oggetto il solo esame delle dichiarazioni IVA e della documentazione prodotta dalla Cassa edile afferente le ore denunciate.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '23' next to it, and several other signatures and initials on the right.

TRASFERTA E TRASPORTO

Le parti, in considerazione del tempo intercorso dall'ultimo accordo che ha regolato la materia e dell'aumento dei prezzi dei carburanti occorso nel frattempo, ritengono doveroso adeguare gli importi relativi agli istituti di trasferta e trasporto.

TRASFERTA OPERAI

A decorrere dal 1 ottobre 2025, all'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre 4 km dai confini territoriali del comune di assunzione sarà corrisposta – in aggiunta al rimborso di eventuali spese vive necessarie e documentate inerenti lo spostamento e (nel caso di utilizzo del proprio mezzo) il rimborso chilometrico secondo le tariffe ACI – un'indennità giornaliera a titolo di diaria - che si intende comprensiva di quella prevista dal vigente CCNL - nella seguente misura:

€ 8,75 giornalieri per distanze da 4,1 a 15 km;

€ 9,80 giornalieri per distanze da 16 a 40 km;

€ 12,29 giornalieri per distanze da 41 a 60 km;

€ 13,55 giornalieri per distanze da 61 a 80 km;

€ 15,75 giornalieri per distanze da 81 a 120 km.

Il chilometraggio massimo giornaliero per recarsi sul cantiere dalla sede dell'impresa non potrà superare i 240 km tra andata e ritorno.

La diaria di cui al comma precedente non è dovuta nel caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio e quando questi sia favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

Si intende realizzata la condizione di effettivo vantaggio quando il lavoratore consegua un avvicinamento tale che la distanza fra la propria abitazione ed il cantiere sia pari o inferiore ai 12 km misurati nel percorso più breve e comunque quando il cantiere sia posto entro 4 (quattro) km dai confini territoriali del comune di residenza o abituale dimora.

TRASFERTA IMPIEGATI

All'impiegato occasionalmente o temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate entro i limiti della normalità a piè di lista le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto e alloggio. Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto: nel caso di pernottamento fuori sede un' indennità giornaliera del 25% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio); nel caso di mancato pernottamento fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, un'indennità del 25% sull'ammontare delle spese di vitto. Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 25% di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

TRASPORTO

Ai Lavoratori che risiedano oltre 5 km dal luogo di lavoro verrà corrisposta un'indennità giornaliera a titolo di concorso nelle spese di trasporto stabilita come segue:

1. Fino a 5 (cinque) km nessun rimborso;
- 2 Fino a 20 (venti) km € 1,99 giornalieri;
- 3 Oltre 20 (venti) km € 4,23 giornalieri.

L'indennità verrà erogata per ogni giornata di effettiva percorrenza della distanza da parte del lavoratore per recarsi al posto di lavoro.

L'indennità non sarà dovuta nel caso in cui l'Impresa provveda al trasporto del Lavoratore con mezzi propri mediante prelievo direttamente al domicilio dello stesso o mediante concessione di mezzi aziendali per il tragitto come pure nel caso in cui il lavoratore utilizzi mezzi pubblici di trasporto avendo in tal caso diritto al rimborso dell'abbonamento al mezzo pubblico.

Sono assorbiti sino a concorrenza eventuali trattamenti in atto per lo stesso titolo da parte delle singole imprese.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con il rimborso delle spese di viaggio previste in caso di trasferta. Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nei confronti del personale impiegatizio.

Al personale di cantiere incaricato di provvedere con i veicoli aziendali al trasporto degli operai sul luogo di lavoro le ore di viaggio non considerate lavorate agli effetti della disciplina sull'orario di lavoro verranno compensate con la normale retribuzione contrattuale.

MENSA

Le imprese Edili sono tenute a mettere a disposizione dei propri dipendenti un pasto caldo composto da primo piatto, secondo piatto con contorno e pane e una bevanda non alcolica utilizzando i servizi di imprese specializzate in ristorazione aziendale operanti nella provincia di Parma, con le quali si è stipulata apposita convenzione.

Il prezzo del pasto convenzionato praticato dalle principali imprese del settore (attualmente pari a € 12,20) viene ripartito in ragione di un terzo a carico dei lavoratori e due terzi a carico dell'impresa.

I pasti devono essere messi a disposizione direttamente nei cantieri che occupino almeno nove dipendenti (sia propri o insieme ad altre imprese operanti nel cantiere e tenute all'applicazione del presente accordo) e per i quali sia prevista la durata di almeno due mesi.

Qualora non possano realizzarsi le condizioni di cui sopra si ricercheranno idonee soluzioni, anche in accordo con RSU o RSA ove presenti, che potranno essere individuate, a titolo esemplificativo, nella fornitura dei pasti in comune a più cantieri limitrofi occupanti ciascuno meno di 9 dipendenti usufruendo di impianti fissi di mensa facenti capo alle imprese specializzate sopra indicate (che

comunque consentano di ottenere analogo servizio al medesimo costo per i singoli e, in particolare, per gli impiegati).

Eventuali diverse situazioni quali ad esempio la fornitura dei pasti da parte di trattorie esistenti nei pressi dei cantieri, potranno essere individuate qualora non risulti possibile attuare alcuna delle condizioni di cui sopra, mantenendo tuttavia il criterio secondo il quale a carico dell'impresa non vi siano costi superiori rispetto a quelli che derivano dall'attuazione dei servizi tramite le aziende specializzate sopra citate.

In relazione di ciò si conviene l'onere aggiuntivo a carico dell'impresa rispetto al suo onere per l'importo base del pasto praticato da dette aziende specializzate non dovrà, in ogni caso, superare il valore di € 4,20.

Alternativamente a quanto sopra disposto, in presenza di particolari condizioni di difficoltà organizzative o logistiche, le imprese potranno mettere a disposizione dei propri lavoratori appositi buoni pasto emessi da società di gestione regolarmente abilitate, il cui valore non potrà superare la somma di 2/3 del prezzo del pasto convenzionato praticato dalle principali imprese del settore, (attualmente paria € 8,00) aumentato di un costo aggiuntivo a carico dell'impresa di € 4,20, portando così il valore complessivo del buono pasto giornaliero alternativo alla mensa, attualmente ad un valore di € 12,20.

REPERIBILITA'

L'Impresa che intenda utilizzare la reperibilità esaminerà in apposito incontro con la RSU/RSA (ove presente) e/o con le OO.SS. territoriali le modalità applicative, il numero di lavoratori che intende coinvolgere, la loro professionalità e la rotazione degli stessi. L'incontro si dovrà tenere entro e non oltre 4 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della richiesta dell'Impresa. Fermo restando la volontarietà dei lavoratori coinvolti nella reperibilità, verrà ricercata la più ampia adesione ed il coinvolgimento del maggior numero di lavoratori in possesso dei necessari requisiti tecnici.

Verranno fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive di dimostrato impedimento dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità. Il lavoratore che subentra in sostituzione verrà inserito nei turni di reperibilità definiti secondo una programmazione mensile previo preavviso di 7 giorni.

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

In caso di chiamata il lavoratore in reperibilità sarà tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in tempo congruo – comunque non oltre 45 minuti - e dovrà informare l'Impresa del prevedibile tempo necessario per raggiungere il luogo dell'intervento.

Per l'effettivo svolgimento della reperibilità verrà riconosciuto al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo e non cumulandolo con quello dovuto per l'intervento. Tale compenso non potrà essere inferiore ai seguenti valori:

COMPENSO GIORNALIERO	COMPENSO SETTIMANALE
----------------------	----------------------

16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
€ 7,70	€ 12,10	€ 16,50	€ 46,20	€ 55,00	€ 77,00

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'Impresa.

Per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento (partendo dalla propria abitazione) e quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazione alcuna.

Le ore di intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il ricorso ai riposi compensativi, e saranno retribuite con la maggiorazione prevista dal vigente CCNL per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti e le condizioni di miglior favore che già regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

DECORRENZA E DURATA

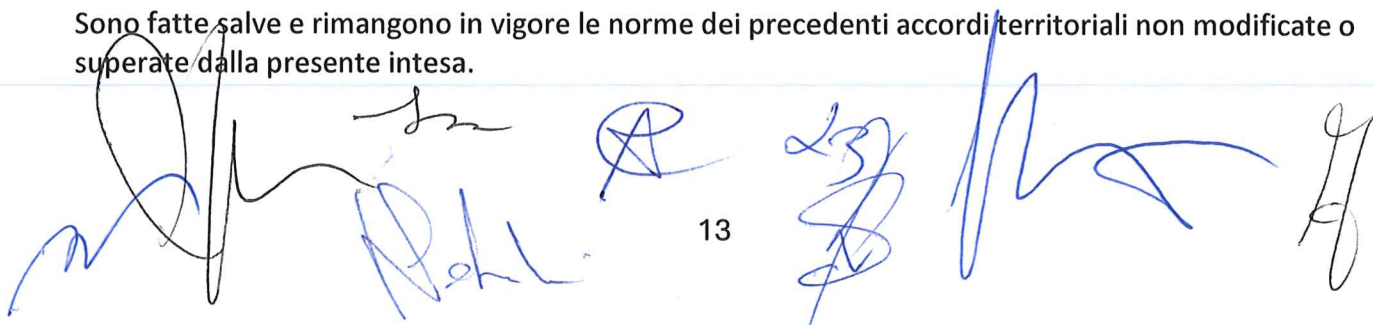
Il presente contratto integrativo è valido per tutto il territorio della Provincia di Parma a decorrere dal 1 agosto 2025, subordinatamente all'approvazione dei contenuti da parte dei competenti organi politici delle Parti firmatarie.

Sono fatte salve specifiche diverse decorrenze in esso espressamente indicate e non potrà essere rinnovato prima del 31 dicembre 2026, ovvero fino ad altro termine eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo provinciale è stata inviata dalle Associazioni Sindacali alle Associazioni Artigiane ben prima dell'anno 2024, e dunque la sottoscrizione del presente contratto integrativo non è in contrasto con quanto previsto dall'articolo 103, terzo paragrafo, del CCNL 20 maggio 2025.

Il presente contratto integrativo s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con avviso di ricevimento almeno 3 mesi prima della scadenza.

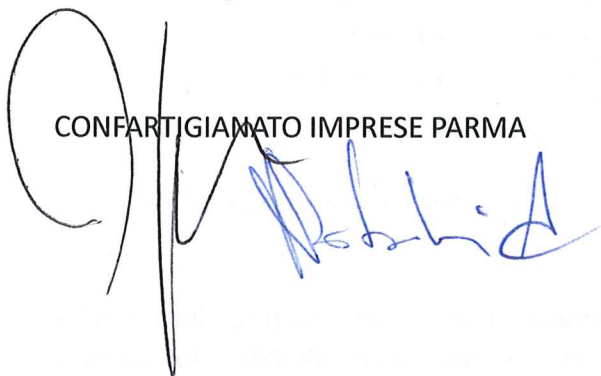
Sono fatte salve e rimangono in vigore le norme dei precedenti accordi territoriali non modificate o superate dalla presente intesa.



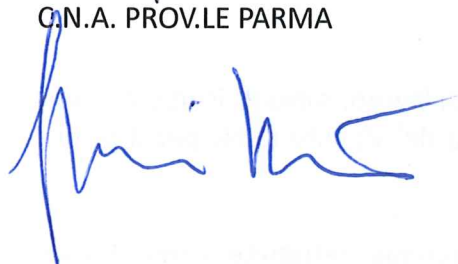
Letto, confermato e sottoscritto.

Parma, lì 4 luglio 2025

CONFARTIGIANATO IMPRESE PARMA

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop on the left and a series of connected strokes on the right.

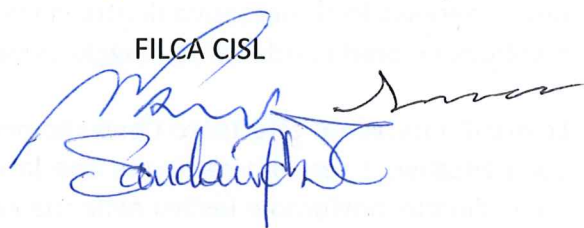
C.N.A. PROV.LE PARMA

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping 'M' shape followed by a horizontal stroke.

FILLEA CGIL

A handwritten signature in blue ink, with a large, stylized 'F' at the beginning and a series of loops and strokes.

FILCA CISL

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized 'F' at the beginning and a series of loops and strokes.

FENEAL UIL

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized 'F' at the beginning and a series of loops and strokes.

RIEPILOGO ALIQUOTE CASSA EDILE DI PARMA A SEGUITO DELLE VARIAZIONI INTRODOTTE DAL PRESENTE ACCORDO

FONDO	Aliquota fino al 30 settembre 2025	Aliquota dal 1 ottobre 2025
Fondo indumenti di lavoro	0,20%	0,25%
Fondo per la regolarità del settore	0,35%	0,40%
Fondo asili nido e scuole materne	0,40%	0,35%
Fondo per la sicurezza e l'igiene sul lavoro	0,45%	0,20%
Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori	=====	0,20%
Fondo Artigianato Qualificazione E Sviluppo (FAQS)	=====	€ 2,00 per ogni lavoratore in forza



Handwritten signatures in blue ink, including several large, stylized signatures and smaller ones, likely representing the signatories of the agreement.

