

**CONTRATTO COLLETTIVO INTERPROVINCIALE DI LAVORO PER IL SETTORE EDILE
ARTIGIANO E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE**

Forlì – Cesena, Rimini, lì 23 febbraio 2023

Norme integrative del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane, delle piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativistica che operano nel settore delle costruzioni edili ed attività affini della Provincia di Forlì - Cesena e della Provincia di Rimini.

TRA

le Associazioni Artigiane:

CNA Costruzioni della Provincia di Forlì-Cesena rappresentata dai Sig.ri Di Bonaventura Gabriele e Matteucci Alberto;

CNA Costruzioni della Provincia di Rimini rappresentata dal Sig. Vitali Ruggero;

CONFARTIGIANATO Forlì rappresentata dai Sig.ri Morigi Luca e Monduzzi Ermes;

CONFARTIGIANATO Cesena rappresentata dai Sig.ri Baraghini Andrea, Placuzzi Giampiero e Dall'Ara Elisa;

CONFARTIGIANATO Rimini rappresentata dal Sig. Crociati Massimo;

e le Organizzazioni Sindacali:

FeNEAL UIL di Cesena-Forlì rappresentata dai Sig.ri Meglio Giuseppe e Spampinato Angelo;

FeNEAL UIL Rimini rappresentata dal Sig. Ibnoerrida Aziz;

FILCA CISL della Romagna rappresentata dai Sig.ri Casanova Roberto e Garavini Alessandra;

FILLEA CGIL di Forlì Cesena rappresentata dalla Sig.a Arfelli Antonella;

FILLEA CGIL di Rimini rappresentata dai Sig.ri Crociati Renzo e Pracucci Andrea;

PREMESSE

Con il presente Accordo, le parti firmatarie confermano l'importanza della contrattazione decentrata di secondo livello in edilizia, proseguendo il percorso di armonizzazione dei contratti integrativi provinciali di Forlì – Cesena e di Rimini e rafforzando il Contratto Integrativo Interprovinciale, firmato nel 2017.

La ventennale esperienza nell'unitario sistema Bilaterale (CEDAIER e Scuola Edile Artigiana Romagna) e la comune caratteristica delle imprese operanti sul territorio, sono elementi fondanti che hanno ispirato le parti sociali ad affrontare la trattativa.

Il settore edile è stato attraversato da una lunga crisi che ha comportato la chiusura di molte imprese e ridotto notevolmente le possibilità occupazionali sul territorio anche se l'avvento della pandemia e le misure straordinarie attivate a livello nazionale ed europeo, lasciano intravedere oggi una prospettiva di recupero e di crescita del comparto che solo in futuro potremo misurare in termini di stabilità.

In questa situazione, le materie della formazione e della sicurezza sul lavoro, sono fattori strategici per lo sviluppo e la riqualificazione delle imprese del settore, anche per



contrastare il lavoro precario, irregolare e poco sicuro.

Un elemento centrale nel supporto alle imprese ed ai lavoratori è rappresentato dalla rivisitazione delle prestazioni del sistema Bilaterale, sotto il profilo del welfare destinato ai dipendenti e delle prestazioni offerte alle imprese. Ciò, allo scopo di migliorare e razionalizzare l'offerta di welfare ed indirizzare gli sforzi di adeguamento delle imprese, con particolare riferimento ai nuovi impegni che il settore dovrà affrontare: bioedilizia, rigenerazione urbana, nuova legislazione sugli appalti pubblici.

Con questo secondo Contratto Integrativo Interprovinciale, le parti hanno posto le basi per la rivisitazione del sistema di welfare per i dipendenti e di prestazioni per le imprese, processo che dovrà continuare in futuro, con l'obiettivo di farlo diventare elemento caratterizzante della contrattazione di secondo livello.

Sulla base di queste premesse le parti firmatarie convengono quanto segue:

Articolo 1

SISTEMA DI INFORMAZIONE

Le parti nell'intento di dare ulteriore impulso ai rapporti interassociativi, nel rispetto delle reciproche autonomie, assumono l'impegno di adoperarsi per rendere effettiva l'applicazione di quanto previsto nel CCNL del 4 maggio 2022 sotto il titolo "Sistema di concertazione e di informazione".

In questo ambito, fermo restando l'autonomia decisionale delle parti e dell'impresa, le Organizzazioni Sindacali, al fine di una più completa informazione, possono richiedere tramite le Associazioni Artigiane, incontri per singole imprese significative per numero di addetti e specializzazione settoriale.

Di norma, semestralmente, o su iniziativa di una delle parti, le Associazioni imprenditoriali Artigiane forniranno alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, nel corso di appositi incontri, informazioni globali e specifiche riguardanti le prospettive e gli indirizzi produttivi, le ristrutturazioni e le riconversioni della produzione, i programmi delle nuove iniziative, le loro caratteristiche e le localizzazioni. In tali incontri verranno esaminate le implicazioni di tali iniziative sulla mobilità dei lavoratori e sui livelli occupazionali.

Articolo 2

AZIONI PER FAVORIRE L'ACCOGLIENZA E L'INTEGRAZIONE

Le parti ritengono essenziale sviluppare in sinergia con le Provincie di Forlì-Cesena e Rimini ed i Comuni del territorio, politiche tese a favorire la soluzione dei problemi abitativi legati alla mobilità dei lavoratori, non residenti, nazionali e stranieri, fortemente presenti nei cantieri delle provincie di Forlì-Cesena e Rimini.

In questo ambito le parti concordano di valutare la sostenibilità di progetti nell'ambito dei programmi di intervento previsti per la promozione della realizzazione di servizi abitativi e alloggi da utilizzare in affitto a prezzi calmierati.

Articolo 3

COTTIMO E SUBAPPALTO

Si conferma il divieto assoluto di effettuare lavorazioni a cottimo.

Le imprese artigiane, le piccole imprese industriali ed i consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativistica, hanno l'obbligo di eseguire prevalentemente il lavoro con le proprie maestranze, retribuite a norma del vigente CCNL e del presente Contratto Integrativo Interprovinciale, nonché regolarmente iscritte a Libro Unico del Lavoro.

Dette imprese, nell'ipotesi di maestranze insufficienti o carenti per numero, al loro

interno, potranno avvalersi del subappalto per lavori particolari, complementari e/o specializzati, purchè in regola con le norme vigenti.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, se ne elencano alcune fattispecie relative ai CCNL dell'Edilizia: lavori di carpenteria in legno e ferro, lavori per l'esecuzione di intonaci, lavori per la posa in opera di pavimenti e rivestimenti, lavori per posa in opera di pavimentazioni esterne, lavori di tinteggiatura e verniciatura, lavori di impermeabilizzazione e coibentazione, movimento terra e scavi, opere di fognatura e sotto servizi, pavimentazioni stradali.

Nel subappalto possono intervenire imprese specializzate, purchè ciò non sia in contrasto con il dispositivo delle leggi vigenti e purchè tali aziende applichino tutti i Contratti Nazionali e Territoriali stipulati da Associazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai sensi dell'art.51 D.Lgs. 81/2015.

L'impresa dovrà dare comunicazione scritta alla Cassa Edile ed agli RLST dell'affidamento in subappalto prima dell'inizio dei lavori.

Per l'esecuzione di ognuna delle lavorazioni appaltate e per ogni singolo cantiere, avrà luogo un solo contratto. A questo proposito si chiarisce che la suddivisione dell'esecuzione delle lavorazioni tra aziende associate ai Consorzi artigiani non è considerato subappalto in conformità a quanto previsto dalle vigenti leggi e regolamenti in materia.

Articolo 4

INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE E PREMIO DI PRODUZIONE

Di seguito le tabelle che, sin dal 1° gennaio 2017, certificano la situazione in atto dell'indennità territoriale di settore per gli operai e del premio di produzione per gli impiegati, comprensive dell'E.E.T.

IMPIEGATI

Livello 7	1^ cat. Super	€ 384,88
Livello 6	1^ cat.	€ 344,60
Livello 5	2^ cat.	€ 288,85
Livello 4	2^ cat.B (Ass. tecnico)	€ 261,86
Livello 3	3^ cat.	€ 241,75
Livello 2	4^ cat.	€ 216,60
Livello 1	primo impiego	€ 190,81

OPERAI - IMPORTI ORARI

Livello 5	Operatore Macchine Complesse	€ 1,66965
Livello 4	Specializzato Super	€ 1,56295
Livello 3	Specializzato	€ 1,47358
Muratore di 1^	Intermedio Spec.- Qua.	€ 1,39514
Livello 2	Muratore di 2^- Qualificato	€ 1,31670
Livello 1	Comune	€ 1,16069

OPERAI - IMPORTI MENSILI

Livello 5	Operatore Macchine Complesse	€ 288,85
Livello 4	Specializzato Super	€ 270,37
Livello 3	Specializzato	€ 254,93
Muratore di 1^	Intermedio Spec.- Qua.	€ 241,36
Livello 2	Muratore di 2^- Qualificato	€ 227,79
Livello 1	Comune	€ 200,80

Articolo 5
MURATORE DI PRIMA CATEGORIA e CAPO CANTIERE E CAPO SQUADRA

MURATORE DI PRIMA CATEGORIA

La categoria di muratore di prima, come intermedia fra l'operaio qualificato e l'operaio specializzato, viene confermata, con validità anche per la Provincia di Rimini a decorrere dal 01/01/2017.

In tale categoria possono essere inquadrati i muratori capaci di eseguire almeno uno dei lavori attribuiti, per contratto nazionale, all'operaio specializzato. La partecipazione a corsi di specializzazione (esclusi comunque quelli obbligatori di Base T.U. 2012 e di Pre-Ingrosso ed escludendo i corsi di aggiornamento obbligatori) riconosciuti dalle Scuole Edili, con almeno 50 crediti (ore) formativi, sarà titolo preferenziale per l'acquisizione del passaggio di categoria.

La retribuzione del muratore di prima categoria è determinata maggiorando tutti gli elementi della paga dell'operaio qualificato di 2° livello, del 50% della differenza del valore tra quelli previsti per il 2° livello stesso e quelli dell'operaio specializzato di 3° livello.

CAPO CANTIERE E CAPO SQUADRA

Vengono confermate le figure professionali di Capo Cantiere di 1[^], 2[^] e 3[^] categoria e di Capo Squadra Specializzato di 1[^] e 2[^] categoria.

Le retribuzioni sono determinate come di seguito:

1. Capo cantiere di 1°: retribuzione dell'operaio specializzato più maggiorazione del 25% calcolato su tutti gli elementi di paga;
2. Capo cantiere di 2°: retribuzione dell'operaio specializzato più maggiorazione del 15% calcolato su tutti gli elementi di paga;
3. Capo cantiere di 3°: retribuzione dell'operaio specializzato più maggiorazione del 10% calcolato su tutti gli elementi di paga;
4. Capo squadra di 1°: retribuzione del Muratore di prima categoria più maggiorazione del 10% calcolato su tutti gli elementi di paga;
5. Capo squadra di 2°: retribuzione dell'operaio Qualificato più maggiorazione del 10% calcolato su tutti gli elementi di paga.

Articolo 6

SCUOLA EDILE ARTIGIANA E P.M.I.

La formazione professionale dei lavoratori, con particolare riferimento alla formazione continua, di riqualificazione e specializzazione, è lo strumento fondamentale per lo sviluppo del settore delle costruzioni.

Condividendo tale assunto, le parti hanno definito le "Linee di indirizzo e programmatiche per le attività formative della Scuola Edile Artigiana e P.M.I." nel documento del 16 novembre 2015, che fa parte integrante ed inscindibile del presente accordo.

Il CCNL 04 maggio 2022 ha delineato con l'allegato IX, Protocollo Formazione e Sicurezza, tutta una serie di iniziative ed attività che gli Enti della Formazione e della Sicurezza, a livello locale, dovranno realizzare e pertanto anche la Scuola edile Artigiana Romagna, appena saranno emanate le linee guida, si attiverà in tal senso.

Articolo 7

TRASFERTA CON RIENTRO GIORNALIERO

In applicazione di quanto previsto dall'art. 24 del vigente CCNL, sono considerati in trasferta i lavoratori che prestano la loro opera in cantieri posti in Comuni diversi da quello ove ha sede l'azienda e distanti più di 10 chilometri dalla sede della stessa.

In regime di trasferta, con rientro giornaliero, l'azienda deve garantire il pasto di mezzogiorno ai dipendenti, presso mense sia pubbliche che private, ristoranti o altri locali di ristorazione, ivi compresi i bar.

In luogo di quanto previsto dall'art. 24 del vigente CCNL, qualora l'azienda non sia in grado di garantire il pasto di mezzogiorno, dovrà erogare al dipendente in trasferta una "indennità di trasferta giornaliera" pari a € 18,50 (diciotto virgola cinquanta euro).

Nel caso in cui il cantiere sia posto oltre i 50 chilometri dalla sede aziendale, l'impresa corrisponderà, oltre al pasto caldo, una "indennità di trasferta giornaliera" pari a € 6,10 (euro sei virgola dieci). In questo caso, qualora l'azienda non sia in grado di garantire il pasto di mezzogiorno, dovrà erogare al dipendente una "indennità di trasferta giornaliera" complessiva pari a € 24,60 (euro ventiquattro virgola sessanta).

Il pasto e l'indennità di trasferta di cui sopra, non sono dovute nel caso di lavoro svolto nel Comune di abituale residenza o dimora del dipendente o quando questi venga ad essere favorito da un effettivo avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora.

Ai lavoratori che per esigenze organizzative, da concordarsi con l'azienda, dovranno utilizzare il loro mezzo per recarsi in trasferta, sarà corrisposto un rimborso chilometrico, pari a 0,25 € per ogni chilometro di strada percorso dalla propria residenza al cantiere di lavoro e viceversa, detratta una franchigia di 10 chilometri.

Agli operai in trasferta le parti concordano che, ove l'impresa non metta a disposizione i mezzi necessari al rientro, dovrà essere rimborsato il costo del mezzo pubblico e/o privato, debitamente documentato.

In ogni caso il dipendente che utilizzi il proprio mezzo per adempiere ad esigenze aziendali, quali commissioni o consegna e ritiro di materiale, avrà diritto un indennizzo pari a 0,25 € per ogni chilometro di strada percorso.

Le parti contraenti si danno reciprocamente atto che la regolamentazione delle trasferte di cui trattasi corrisponde al dettato normativo di cui alla vigente disciplina dell'Imposta sui Redditi delle Persone Fisiche.

Articolo 8

TRASFERTA CON PERNOTTAMENTO

In applicazione di quanto previsto dall'art. 24 del vigente CCNL, per i lavoratori in trasferta con pernottamento, oltre al vitto ed alloggio, compete un importo per spese non documentate, per ogni giorno lavorato, pari a:

- per i rientri fino a 4 giorni, 7,00 € (sette euro);
- per i rientri settimanali, 11,00 € (undici euro);
- per i rientri quindicinali, 12,50 € (dodici euro e cinquanta centesimi);
- per i rientri mensili, 15,00 € (quindici euro).

Articolo 9

INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA

Ai lavoratori che prestino la loro opera in cantieri non in regime di trasferta (così come definita al co. 1 dell'art. 7) e, per motivi organizzativi aziendali, siano impossibilitati a recarsi al proprio domicilio per consumare il pasto, l'azienda riconoscerà una indennità giornaliera sostitutiva di mensa pari a € 4,00 (euro quattro).

L'indennità di cui sopra non concorre a formare il reddito imponibile, ai sensi dell'art. 51 comma 2 lett. c) del D.P.R. 22/12/1986 n. 917.

Articolo 10

INDENNITA' DI GUIDA CONDUCENTI PULMINI E MEZZI AZIENDALI

Agli operai in trasferta addetti alla guida di pulmini o mezzi aziendali per trasporto degli operai dalla sede dell'impresa fino al cantiere e ritorno verrà corrisposto, per ogni chilometro di percorrenza, una indennità pari a € 0,10 (dieci centesimi di euro).

In caso di sospensione o ritiro della patente di guida per infrazioni commesse dal lavoratore alla guida di mezzi di trasporto aziendali, con esclusione dei casi di dolo o colpa grave del lavoratore stesso, l'azienda concorrerà al costo sostenuto dal dipendente per il recupero della patente, nella misura del 50%, con un massimale di € 150,00.

In caso di sospensione o ritiro della patente di guida per infrazioni commesse dal lavoratore alla guida di mezzi di trasporto aziendali, per cause che non comportino il licenziamento del lavoratore, l'Azienda, se impossibilitata ad adibire il dipendente a mansioni diverse, anche dequalificanti, garantirà il mantenimento del rapporto di lavoro, senza corresponsione di retribuzione, fino al recupero della patente.

Il tempo impiegato alla guida o a bordo dell'automezzo (pulmino o altro mezzo), sia per il conducente che per i lavoratori trasportati, in andata e ritorno dal cantiere, non concorre in alcun modo a formare l'orario di lavoro.

Articolo 11

INDENNITA' PER I LAVORI DISAGIATI

Al lavoratore normalmente addetto alla stesura dei conglomerati bituminosi e alle impermeabilizzazioni mediante guaine bituminose applicate a caldo sarà riconosciuta un'indennità nella misura del 12% limitatamente alle ore in cui è impegnato in tale lavorazione. Tale percentuale sarà conteggiata sulle retribuzioni di cui al punto 3 dell'art. 25 del CCNL.

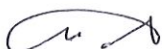
Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si confermano i trattamenti previsti dal vigente CCNL.

Articolo 12

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Il servizio di reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, in cui il lavoratore si pone a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non debbono 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.



Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, 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 è chiamato ad intervenire quando non sarà possibile (es. per la distanza del luogo di intervento). Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità si riconoscerà al lavoratore uno specifico compenso, avente natura retributiva, pari a:

- € 6,00 per ogni giornata lavorativa,
- € 10,00 per ogni giornata prefestiva e festiva,

fatte salve le condizioni di migliore favore contrattate aziendalmente.

Le ore di intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal vigente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Nel caso di chiamata notturna, dopo le ore 22,00 e fino alle ore 06,00, il dipendente dovrà, il giorno seguente, usufruire di un numero di ore di riposo compensativo, pari al numero di ore lavorate la notte precedente, fatto salvo il pagamento delle maggiorazioni contrattualmente dovute. Saranno comunque garantite le 11 ore conseguenti di riposo così come da normativa vigente.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente accordo sono stati 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 cod. civ., le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Articolo 13

FERIE

Si conviene che le imprese, compatibilmente con le esigenze dei lavoratori contemperate con quelle tecnico-produttive sue proprie, concorderanno con le rispettive Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove queste siano presenti, o con i lavoratori, l'utilizzo delle ferie che, di norma, saranno così concesse:

- due settimane consecutive nel mese di Agosto;
- una settimana consecutiva tra il 15 e il 31 Dicembre;
- una settimana in modo continuativo o frazionato, secondo le esigenze individuali di ciascun lavoratore;
- quattro settimane consecutive per particolari esigenze dei lavoratori.

NOTA A VERBALE

Le parti, ai fini della maturazione delle ferie, si danno reciprocamente atto che, la frazione di mese superiore ai 15 giorni di calendario, sarà considerata a questi effetti mese intero.

Articolo 14

RIPOSI ANNUI

I "permessi" di cui all'art. 7 del CCNL, matureranno in ragione di 88 ore annue (comprensive delle 32 ore di ex Festività). La maturazione avverrà con le stesse modalità



previste dal presente accordo al capitolo ferie.

Nessuna maggiorazione della retribuzione corrente sarà riconosciuta per tale fattispecie in quanto le ore relative a detti riposi, continueranno ad essere liquidate al lavoratore al momento del loro godimento.

I permessi maturati entro il 31 dicembre di ogni anno andranno fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo. Le eventuali rimanenze saranno liquidate con la busta paga dello stesso mese di giugno.

Articolo 15

TRATTAMENTO ECONOMICO GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITA' 4 NOVEMBRE

In applicazione dell'art. 21 del vigente CCNL, il trattamento economico spettante agli operai per la gratifica natalizia (art. 19 CCNL) è assolto dall'impresa con la corresponsione alla CEDAIER di una percentuale complessiva del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione per tutte le ore lavorate.

Specificamente, detta percentuale, per le aziende aventi sede legale nella Provincia di Forlì-Cesena, è applicata alle ore di lavoro ordinarie, ferie e permessi goduti e 12 festività (1° Gennaio, Epifania, Lunedì di Pasqua, 25 Aprile, 1° Maggio, 2 Giugno, 15 Agosto, 1° Novembre, 8-25-26 Dicembre, Patrono).

Per le aziende aventi sede legale nella Provincia di Rimini, l'accantonamento del 10% è applicato sulle ore di lavoro ordinarie e sulle 12 festività di cui sopra.

La festività del 4 Novembre continuerà ad essere retribuita direttamente ai lavoratori in forza con la busta paga del mese di ricorrenza.

La Cassa Edile provvederà a liquidare gli accantonamenti per gratifica natalizia in un'unica erogazione, che verrà effettuata nel mese di dicembre.

Tale liquidazione riguarderà gli accantonamenti effettuati dalle imprese per i mesi da ottobre a settembre dell'anno edile precedente.

E' comune volontà delle parti conseguire l'obiettivo della omogeneizzazione della base di calcolo dell'accantonamento alla CEDAIER per gratifica natalizia, al fine di superare le differenze attualmente esistenti tra le imprese e i lavoratori della Provincia di Forlì-Cesena e le imprese e i lavoratori della Provincia di Rimini.

Le parti si impegnano pertanto a ricercare una soluzione condivisa per raggiungere tale obiettivo, a seguito del presente contratto integrativo interprovinciale.

Articolo 16

ASPETTATIVA

In deroga a quanto previsto all'art. 85, comma 2, del vigente CCNL ai lavoratori che ne facciano richiesta possono essere annualmente concesse, compatibilmente alle esigenze aziendali, aspettative non retribuite nella misura massima di quattro settimane.

Queste aspettative devono essere preventivamente richieste ed usufruite unitamente alle ferie.

Articolo 17

CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E VESTIARIO

L'impresa è obbligata a fornire agli operai gli utensili e il materiale occorrente, in modo che il lavoratore sia messo in grado di eseguire il lavoro richiesto.

Fermo restando gli obblighi derivanti dalle normative e leggi vigenti sulla sicurezza e ambiente nei luoghi di lavoro, agli operai che abbiano maturato presso la stessa impresa un'anzianità di servizio di due mesi, saranno annualmente fornite, a spese dell'Azienda, due tute da lavoro.



Articolo 18

CONTRIBUZIONE CASSA EDILE

Di seguito sono confermate le percentuali contributive che le Imprese edili ed i dipendenti della Provincia di **Forlì - Cesena** versano alla C.ED.A.I.I.E.R.

Quote	Impresa	Dipendente	Totale	Magg. Imp. INPS
Contribuzione Cassa Edile	1,875 %	0,375 %	2,250 %	1,200 %
Territoriali di Servizio	0,600 %	0,500 %	1,100 %	
Nazionali di Servizio	0,200 %	0,200 %	0,400 %	
Integrazione Malattia/Infortunio	0,585 %	-	0,585 %	
Responsabile Sicurezza R.S.L.T.	0,200 %	-	0,200 %	0,200 %
Quota Sviluppo Territoriale	0,300 %	-	0,300 %	0,300 %
Formazione e CTP	1,000 %		1,000 %	1,000 %
FNAPE	3,430 %	-	3,430 %	3,430 %
Fondo Sanitario Nazionale	0,600 %	-	0,600 %	
Fondo Nazionale Pre pensionamenti	0,200 %	-	0,200 %	0,200 %
F.do Naz.le Incentivo Occupazione	0,100 %	-	0,100 %	0,100 %
TOTALE GENERALE	9,090 %	1,075 %	10,165 %	6,540 %
Gratifica Natalizia	10,000 %	-	10,000 %	

Di seguito sono confermate le percentuali contributive che le Imprese edili ed i dipendenti della Provincia di **Rimini** versano alla C.ED.A.I.I.E.R.

Quote	Impresa	Dipendente	Totale	Magg. Imp. INPS
Contribuzione Cassa Edile	1,875 %	0,375 %	2,250 %	1,200 %
Territoriali di Servizio	0,500 %	0,500 %	1,000 %	
Nazionali di Servizio	0,200 %	0,200 %	0,400 %	
Integrazione Malattia/Infortunio	0,585 %	-	0,585 %	
Responsabile Sicurezza R.S.L.T.	0,200 %	-	0,200 %	0,200 %
Formazione e CTP	1,000 %		1,000 %	1,000 %
FNAPE	3,430 %	-	3,430 %	3,430 %
Fondo Sanitario Nazionale	0,600 %	-	0,600 %	
Fondo Nazionale Pre pensionamenti	0,200 %	-	0,200 %	0,200 %
F.do Naz.le Incentivo Occupazione	0,100 %	-	0,100 %	0,100 %
TOTALE GENERALE	8,690 %	1,075 %	9,765 %	6,130 %
Gratifica Natalizia	10,000 %	-	10,000 %	

Le Quote Contribuzione Cassa Edile sono Così suddivise:

Funzionamento Cassa Edile	0,625 %	0,125 %	0,750 %
Integrazione Malattia/Infortunio	0,875 %	0,175 %	1,050 %
Assistenze Sociali	0,375 %	0,075 %	0,450 %
Totale	1,875 %	0,375 %	2,250 %

Articolo 19

SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI ORARIO

Si conviene di fissare in una mensilità il limite massimo dell'acconto delle integrazioni salariali, non ancora autorizzate dall'INPS, in caso di sospensione o riduzione di orario determinate da cause meteorologiche.

Nel caso in cui si verificano i presupposti per l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria determinata da mancanza di lavoro o da fine fase lavorativa, l'impresa deve informare preventivamente le RSU o, qualora queste non siano presenti, le Organizzazioni Sindacali di settore.

Articolo 20

WELFARE MUTUALISTICO BILATERALE

Le parti sociali attribuiscono importanza strategica al welfare bilaterale di natura **privatistica e sussidiaria di emanazione contrattuale**, in quanto da un lato risponde ad istanze difensive in relazione all'arretramento del welfare pubblico a causa dei noti problemi di sostenibilità finanziaria del Paese, dall'altro, è determinante per accompagnare quelle profonde trasformazioni del lavoro che portano ora a parlare di Quarta rivoluzione industriale, trasformazioni che, nel dare luogo ad un vero e proprio cambio di paradigma nei processi organizzativi del lavoro, impongono nuove e più evolute forme economiche e giuridiche di temperamento tra le ragioni della produttività e quelle della redistribuzione del valore creato attraverso l'impresa e il lavoro che bene possono essere affidate alla contrattazione collettiva e alle dinamiche bilaterali.

Conseguentemente, il welfare mutualistico bilaterale della Cedaiier è uno strumento dinamico, soggetto ad eventuali revisioni delle prestazioni in esso contenute, alla loro modifica (riduzione, aumento delle erogazioni economiche, eliminazione delle assistenze in ragione del loro scarso utilizzo, ecc.) ed all'inserimento di nuove prestazioni, anche in via sperimentale.

Le parti sociali potranno fare tale attività di revisione in sede di approvazione del Bilancio della Cedaiier, al termine dell'anno edile, avendo in quel momento i dati a consuntivo dell'utilizzo delle diverse assistenze e della sostenibilità dei fondi ad esse dedicate.

A tale fine, le parti sociali daranno applicazione al seguente principio definito dalle parti sociali nazionali con il CCNL 4 maggio 2022: **"le parti convengono che, salvo quanto già previsto nella contrattazione collettiva, gli specifici Fondi degli Enti paritetici non dovranno generare riserve che ammontino, singolarmente, a somme che eccedano quanto derivante dal relativo flusso contributivo dell'anno precedente"**.

Gli eventuali aggiornamenti al Regolamento del Welfare Mutualistico Bilaterale non comporteranno novazione a quanto disciplinato dal presente contratto integrativo interprovinciale.



Articolo 21

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO SUL LAVORO O DI MALATTIA PROFESSIONALE

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e di infortunio per dipendenti operai, apprendisti ed impiegati, la Cedaiier continuerà ad applicare coefficienti e criteri in vigore sino ad oggi.

Si riconferma il pagamento del 100% della retribuzione per i primi tre giorni di assenza per malattia (carezza) e per il 2°, 3° e 4° giorno di infortunio sul lavoro/malattia professionale (carezza) qualora siano lavorativi, in modo tale da garantire il raggiungimento del 100 % della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito in costanza di lavoro.

Articolo 22

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE - E.V.R.

In attuazione di quanto disposto dagli artt.15 e 42 del vigente CCNL, viene istituito un elemento variabile della retribuzione, quale premio variabile di risultato che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore dell'artigianato e delle p.m.i. del territorio e di ogni singola impresa.

Il premio E.V.R., per sua natura variabile ed avente caratteristiche di incertezza nell'erogazione ed indeterminatezza 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, efficienza e innovazione: tali caratteristiche soddisfano pertanto i requisiti che consentono di applicare all'E.V.R. la tassazione con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, l'erogazione dell'EVR è subordinata al raggiungimento di due obiettivi aziendali fra essi alternativi, pertanto è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi.

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.

a) INDICATORI TERRITORIALI

- numero lavoratori iscritti alla CEDAIER
- monte salari denunciato alla CEDAIER
- ore dichiarate alla CEDAIER, al netto delle ore di CIGO
- rapporto fra ore lavorate e ore denunciate
- dinamica delle DNL (Notifiche Preliminari di apertura Cantiere per Denunce Nuovo Lavoro) reperite dalla Cassa Edile Cedaiier attraverso il sistema regionale di raccolta denominato SICO al netto di comunicazioni riguardanti modifiche e prolungamenti dei cantieri

Ogni indicatore ha un peso ponderale del 20%. Nel caso di quattro parametri negativi l'EVR sarà erogato al 20% degli importi annuali di cui al successivo punto d); nel caso di 3 parametri negativi l'EVR sarà erogato al 40% degli importi annuali di cui al successivo punto d); nel caso di 2 parametro negativo l'EVR sarà erogato al 60% degli importi annuali di cui al successivo punto d). Nel caso di 1 parametro negativo al 80% degli importi annuali di cui al successivo punto d) nel caso di tutti i parametri positivi o invariati sarà al 100% degli importi annuali di cui al successivo punto d).

b) **INDICATORI AZIENDALI**

- ore ordinarie denunciate alla CEDAIER (per le imprese con solo "impiegati": ore lavorate)
- volume d'affari ai fini IVA

L'Impresa confronterà i parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio di riferimento secondo le modalità indicate nel seguente punto c) per il calcolo degli indicatori territoriali.

Ogni indicatore aziendale ha un peso ponderale del 50%. Pertanto, nel caso di 2 parametri positivi o invariati, l'EVR sarà erogato al 100%, degli importi annuali di cui al successivo punto d). Nel caso di 1 parametro negativo l'EVR sarà erogato al 50% degli importi annuali di cui al successivo punto d); nel caso di 2 parametri negativi l'EVR non sarà erogato.

Nel caso di 1 o di entrambi i parametri negativi, l'azienda interessata invia apposita autodichiarazione alle Associazioni datoriali e alla CEDAIER, la quale inoltra l'autodichiarazione alle OO.SS.

L'EVR è corrisposto ai lavoratori in forza nell'anno di riferimento, riproporzionato in base ai mesi di effettiva presenza, considerando per mese intero la presenza di almeno 15 gg.

c) **MODALITA' DI CALCOLO DEGLI INDICATORI TERRITORIALI**

Gli indicatori, in fase di verifica, verranno esaminati sulla base delle loro medie triennali, triennio su triennio. Pertanto, in sede di verifica per l'eventuale erogazione dell'anno 2023, le Parti raffronteranno la media degli indicatori territoriali registrati nel triennio edile 2020-2022 con la media dei medesimi indicatori rilevati nel triennio edile 2019-2021. In sede di verifica per l'eventuale erogazione dell'anno 2024, le Parti raffronteranno la media degli indicatori territoriali registrati nel triennio edile 2023-2021 con la media dei medesimi indicatori rilevati nel triennio edile 2022-2020. In sede di verifica per l'eventuale erogazione dell'anno 2025, le Parti raffronteranno la media degli indicatori territoriali registrati nel triennio edile 2024-2022 con la media dei medesimi indicatori rilevati nel triennio edile 2023-2021.

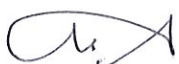
Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, le Parti effettueranno il calcolo dell'eventuale E.V.R. territoriale, che verrà comunicato alle aziende. A seguito dell'applicazione degli indicatori aziendali di cui al punto b), la singola impresa provvederà all'erogazione, ai propri dipendenti, dell'E.V.R. annuale risultante, frazionandolo in 12 quote mensili uguali e consecutive, a decorrere dalla mensilità di giugno e fino alla mensilità di maggio dell'anno successivo.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa prima del dodicesimo mese di erogazione, l'E.V.R. residuo sarà corrisposto in unica soluzione unitamente alle competenze correnti relative all'ultimo mese di lavoro.

d) **EVR TERRITORIALE ANNUALE IN CASO DI 5 INDICATORI POSITIVI (100%)**

ANNO 2023

- LIV. 1: € 397,83
- LIV. 2: € 465,21
- Muratore di 1[^]: € 491,27
- LIV. 3: € 517,32
- LIV. 4: € 556,66
- LIV. 5: € 596,84
- LIV. 6: € 716,13
- LIV. 7: € 802,81



ANNO 2024 e 2025

- LIV. 1: € 414,67
- LIV. 2: € 484,49
- Muratore di 1[^]: € 511,83
- LIV. 3: € 539,16
- LIV. 4: € 580,01
- LIV. 5: € 622,04
- LIV. 6: € 746,37
- LIV. 7: € 837,25

Ai lavoratori "apprendisti", l'importo annuale di E.V.R. sarà riproporzionato applicando l'aliquota dell'85% di quello risultante per i lavoratori qualificati.

Ai lavoratori "part-time", l'importo annuale di E.V.R. sarà riproporzionato in base al relativo orario di lavoro contrattuale.

Il premio variabile, qualora scatti, sarà corrisposto a partire dalla busta paga del mese di aprile a tutti i lavoratori in forza in tale mese e che hanno prestato attività nell'anno di riferimento. Le modalità di erogazione saranno definite al momento della verifica e saranno comunicate immediatamente ad imprese e consulenti.

L'EVR sarà riproporzionato in base ai dodicesimi maturati nell'anno di riferimento considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni, come mese intero.

Ai fini della maturazione dell'EVR non saranno considerati utili le assenze per aspettativa e i permessi non retribuiti. L'EVR sarà inoltre riproporzionato alle ore contrattuali per il personale a Part-Time.

Le Imprese di nuova costituzione, ovvero quelle provenienti da altre province per ciò che concerne i lavoratori occupati nel territorio di Forlì - Cesena - Rimini, dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale. Successivamente, fino al raggiungimento dell'indicatore temporale del triennio, la valutazione degli indicatori aziendali sarà effettuata anno su anno e biennio su biennio sulla base di quelli utilizzabili pieni (azienda presente dal marzo 2020 andrà verificata, a marzo 2023, in riferimento a anno su anno).

Eventuali modifiche a tale istituto che fossero introdotte dal rinnovo del CCNL successivo alla firma del presente accordo, saranno recepite previo immediato confronto e accordo tra le parti.

Articolo 23

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza al 23/02/2023 è corrisposto un importo forfetario lordo di € 150,00 (euro centoventi) suddivisibile in quote mensili o frazioni, in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 01/01/2022-31/12/2022.

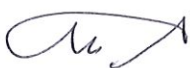
Ai lavoratori "part-time", l'importo forfetario lordo di € 150,00 sarà riproporzionato in base al relativo orario di lavoro contrattuale.

La liquidazione dell'una tantum sarà effettuata dall'azienda con la mensilità retributiva del mese di marzo 2023.

Articolo 24

IMPRESSE PROVENIENTI DA ALTRE PROVINCE

Allo scopo di attuare, nei casi previsti dal CCNL, un efficace controllo dell'iscrizione alle Casse Edili operanti nelle Province di Forlì - Cesena e Rimini da parte di imprese che



lavorano nelle medesime Province ma che hanno sede legale in Province diverse, le parti auspicano la conclusione di un accordo bilaterale che, anche in via sperimentale, realizzi un sistema di interscambio dei dati delle imprese iscritte e di quelle provenienti da altre Province, da parte delle due Casse Edili del territorio.

In deroga a quanto previsto dai vigenti CCNL, come peraltro già avvenuto in altri territori, le parti concordano di rendere obbligatoria l'iscrizione alle Casse Edili presenti territorialmente, tra cui la CEDAIIER, per tutte le Imprese che vengono a lavorare nelle Province di Forlì-Cesena e Rimini (fatti salvi gli Accordi presenti a livello regionale in Emilia - Romagna in ambito di trasferta) indipendentemente dalla durata del cantiere e dalla tipologia di lavori eseguiti.

Articolo 25

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

Con il presente articolo si portano a compimento gli impegni, in materia di sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni, completando la costituzione di un "sistema" di sicurezza sul lavoro stabile e strutturato per il settore artigiano e delle PMI, nelle province di Forlì- Cesena e Rimini.

In tal modo si intende fornire agli addetti delle imprese del settore certezze operative e punti di riferimento efficaci, atti a garantire la piena applicazione del Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'art. 84 del vigente CCNL.

REGOLAMENTO RLST

Art. 1 - Scopi dell'RLST

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale è il soggetto che rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Esso opera in tutte le unità produttive in cui non sia stato eletto il RLS, in ottemperanza all'art. 84 del CCNL 23 luglio 2008.
2. Nell'ambito del progetto generale della sicurezza sul lavoro, è obiettivo prioritario dell'RLST realizzare una effettiva prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro, in collaborazione con i responsabili delle imprese, in relazione alle attribuzioni di cui all'art. 50 del decreto Legislativo 81/2008.

Art. 2- Ambito di attività

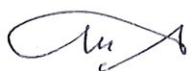
L'RLST opera esclusivamente nelle province di Forlì - Cesena e di Rimini, con riferimento alle imprese edili in tale zona operanti, nelle quali non sia stato nominato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 3 - Attribuzioni

1. L'RLST esercita le attribuzioni previste dall'art. 50 del Decreto Legislativo 81/2008, con le garanzie e le facoltà di cui attribuite dal medesimo articolo il cui testo viene considerato parte integrante del presente accordo.
 2. L'attività di RLST è incompatibile con azioni di proselitismo, contrattazione e vertenzialità, escluso ovviamente quella legata alle sue competenze.
- Può indire assemblee nel limite delle ore previste dal CCNL, e/o promuovere iniziative per la stessa materia.
- La mancata ottemperanza a quanto sopra provocherà l'automatica decadenza dall'incarico.

Art. 4 - Numero degli RLST

1. Il numero degli RLST è stabilito fra le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori. Il numero degli RLST verrà determinato, anche in relazione alle esigenze del settore.
2. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano affinché gli RLST, svolgano la loro attività nei confronti di tutti i lavoratori del settore presenti nelle



province interessate.

Art. 5- Requisiti, nomina e decadenza

1. Gli RLST su proposta delle Organizzazioni Sindacali territoriali vengono nominati mediante apposite assemblee dei lavoratori.
2. Dello svolgimento delle assemblee di cui sopra, nonché degli esiti delle stesse, viene redatto apposito verbale. Copia del verbale di assemblea deve essere trasmessa, a cura delle Organizzazioni sindacali firmatarie, alle Associazioni Artigiane della provincia di Forlì - Cesena e di quella di Rimini.
3. Il nominativo di ciascun eletto è comunicato, a cura delle Organizzazioni Sindacali territoriali, all'impresa di provenienza, alla Scuola Edile Artigiani e PMI di Forlì - Cesena e Rimini.
4. La durata dell'incarico è triennale. Ogni nuovo rappresentante deve essere nominato sulla base dei requisiti e secondo le modalità previste dal presente articolo.
5. Nel caso il rappresentante faccia un uso non strettamente connesso alla sua funzione, o in violazione del segreto industriale, di notizie o documenti che abbia ricevuto, ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008, nello svolgimento del proprio incarico, ovvero abusi, per qualunque ragione, della propria posizione, le parti firmatarie del presente accordo, si incontreranno per verificare le contestazioni e gli eventuali provvedimenti.

Art. 6 - Formazione

L'RLST deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con riferimento alle funzioni per esso previste dalla legge.
Il costo sostenuto per la formazione sarà a carico del Fondo RLST, mentre le spese di realizzazione del corso saranno a carico della Scuola Edile Artigiani e PMI di Forlì - Cesena e Rimini.

Le parti convengono che la formazione degli RLST, dovrà avvenire entro e non oltre 6 (sei) mesi dall'avvenuta nomina, tale norma ha valore solo per gli RLST che non abbiano già ricevuto l'adeguata formazione.

Art. 7 - Svolgimento dell'attività

1. Per l'espletamento delle proprie funzioni l'RLST, qualora sia occupato presso un'impresa al momento della nomina, gode di un periodo di aspettativa non retribuita della intera durata dell'incarico.
2. Lo svolgimento dell'attività dell'RLST è disciplinato dal presente accordo nonché dalle norme di Legge.
3. Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad attuare il necessario coordinamento degli RLST, in merito allo svolgimento dell'attività dei medesimi, garantendo l'indispensabile omogeneità dei singoli rappresentanti in relazione all'attività stessa.
4. Per lo svolgimento della loro attività, gli RLST usufruiranno di locali messi a disposizione dalla Scuola Edile Artigiani e PMI di Forlì - Cesena e Rimini, nonché del supporto logistico e degli strumenti necessari per l'espletamento della attività.

Art. 8 - Visite alle aziende

1. le aziende daranno comunicazione dell'apertura di cantiere alla Scuola Edile Artigiana e PMI di Forlì - Cesena e Rimini, attraverso le associazioni datoriali o i consulenti, del lavoro.

La Scuola Edile Artigiana e di Forlì - Cesena e Rimini trasferirà entro 7 (sette) giorni l'informazione agli RLST, presso la sede sopra indicata.

Gli RLST stileranno piani di attività settimanali (visite aziendali o di cantiere, assemblee, ecc...), i quali verranno comunicati alle aziende e alle Associazioni Artigiane della Provincia di Forlì - Cesena e Rimini e depositati presso la Scuola Edile Artigiani e PMI di Forlì - Cesena e Rimini almeno 7 (sette) giorni prima del sopralluogo.

L'RLST può essere accompagnato da un consulente esterno dell'Impresa, oppure dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, in qualità di supporto nell'esame dell'ambiente di lavoro.



L'RLST è munito di tesserino di riconoscimento, da esibirsi prima dell'accesso ai cantieri, ed è altresì dotato di tutti i dispositivi di protezione individuale previsti dalla Legge.

Nel corso degli accessi, l'RLST non può chiedere l'esibizione di documentazione aziendale, ad eccezione di quella prevista dalla sezione VII del Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, del piano di sicurezza e del piano operativo di sicurezza nonché del registro infortuni, così come non può trarre copia della documentazione, salvo espresso consenso dell'impresa.

Della visita ai luoghi di lavoro è redatto verbale, dal quale devono risultare le eventuali divergenze sorte con l'impresa. Una copia di esso viene contestualmente rilasciata all'impresa. I verbali relativi alle visite ed alle consultazioni sono raccolti e consentiti presso la sede dell'RLST.

I lavoratori o le imprese possono richiedere l'intervento dell'R.L.S.T. relativamente alle leggi, normative e dettami contrattuali in materia. Di tali richieste viene tenuta una registrazione cronologica. L'intervento deve avvenire con precedenza per le richieste di consultazione preventiva, o a fronte di richieste dalle quali si evinca una situazione di grave pericolo per i lavoratori. Le richieste devono essere soddisfatte tempestivamente ed eventuali ritardi devono essere adeguatamente motivati.

Art. 9 - Attività di consultazione

L'attività di consultazione degli RLST, da parte delle imprese, prevista dall'art. 50 già sopra richiamato e successive modifiche ed integrazioni, avviene mediante deposito della relativa documentazione presso la sede degli RLST medesimi.

L'attività di consultazione degli RLST da parte delle imprese, prevista dalla sezione VII del Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, avvengono mediante deposito presso la sede degli RLST della documentazione necessaria.

Il deposito della documentazione costituisce adempimento degli obblighi di consultazione previsti dalle norme sopraccitate. Dell'avvenuto deposito, gli RLST rilasciano all'impresa idonea documentazione.

La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali.

Art. 10 - Controversie

1. Ogni eventuale divergenza sorta fra l'RLST e l'Impresa, che non sia componibile tra le parti stesse, è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato di Conciliazione presso la Scuola Edile Artigiani e PMI di Forlì - Cesena e Rimini.

2. In data odierna le parti istituiscono il Comitato di Conciliazione presso la Scuola Edile Artigiani e PMI di Forlì - Cesena e Rimini, il cui compito è quello di definire le eventuali vertenze sorte fra RLST e aziende; esso sarà composto da 6 (sei) componenti, 3 (tre) in rappresentanza della Confartigianato e della CNA e 3 (tre) in rappresentanza di Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil, delle province di Forlì e Cesena e Rimini.

Articolo 26

TECNICO CPT - COMITATO PARITETICO TERRITORIALE

Gli Accordi di collaborazione sottoscritti tra le Scuole edili - CPT presenti nelle Province di Forlì - Cesena e Rimini, prevedono la figura del Tecnico CPT che opera sulla scorta delle linee guida nazionali indicate dall'Ente Unico Nazionale alla formazione e Sicurezza ed anche attraverso quanto definito nei CCNL Edili.

Con il presente articolo le parti intendono sviluppare l'attività del CPT anche in relazione a quanto sottoscritto dalle parti nazionali nei nuovi CCNL ed allo scopo si impegnano, entro il 30 settembre 2023, a definire ancora più dettagliatamente lo svolgimento di tale attività anche in sintonia con quanto attivato per l'RLST e sotto stretto controllo della direzione dell'Ente.

Allo scopo, si definisce sin da ora, una apposita Commissione che dovrà terminare il lavoro di programmazione entro la data sopra indicata.

Articolo 27

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto assorbe e sostituisce integralmente il precedente Contratto Collettivo Integrativo Interprovinciale di Forlì - Cesena e Rimini, che pertanto cessa di avere vigore.

Salvo le diverse decorrenze e scadenze espressamente indicate, il presente Contratto Integrativo ha validità dal 1° gennaio 2023 al 31 ottobre 2025, fatto salvo quanto eventualmente previsto dai prossimi rinnovi contrattuali nazionali.

Resta ferma la ultrattività della vigenza del presente contratto integrativo, sino alla stipula del suo rinnovo.

Letto, approvato e sottoscritto

CONFARTIGIANATO DI FORLÌ FEDERIMPRESE

CONFARTIGIANATO FEDERIMPRESA CESENA

CONFARTIGIANATO DELLA PROVINCIA DI RIMINI

CNA UNIONE COSTRUZIONI DELLA PROVINCIA DI FORLÌ - CESENA

CNA UNIONE COSTRUZIONI DELLA PROVINCIA DI RIMINI

FeNEAL UIL di CESENA FORLÌ

FeNEAL UIL RIMINI

FILCA CISL ROMAGNA

Roberto Luni *Giuseppe Alessandri*

FILLEA CGIL FORLI' CESENA

Antonella Felli

FILLEA CGIL RIMINI

Francesco *R* *S*
