

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 16 DICEMBRE 2022
PER LE IMPRESE EDILI ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI TARANTO,
INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL 3/3/2022

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER LE IMPRESE EDILI ED AFFINI DELLA
PROVINCIA DI TARANTO, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO 3/3/2022**

In Taranto, in data 16 dicembre 2022,

T R A

L'ANCE Taranto Sezione Costruttori Edili di Confindustria Taranto rappresentata dal Presidente Fabio De Bartolomeo, dal Vice Presidente Giovanna Delprete, dal componente il Consiglio Direttivo della Sezione e Presidente di Cassa Edile Antonio Cassalia, assistiti dal Direttore ANCE Taranto Pasquale Di Ponzio e dal Funzionario Responsabile delle Relazioni Sindacali di Confindustria Taranto Giorgio Meschiari.

E

la FENEAL-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Sig. Sig. Antonio Guida;

la FILCA-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Sig. Silvio Gullì;

la FILLEA-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Sig. Francesco Bardinella.

PREMESSO CHE

- il settore delle costruzioni si è avviato in questi ultimi anni in un percorso di ripresa e rilancio dei livelli produttivi ed occupazionali dopo oltre un decennio di crisi ininterrotta;
- in un tale quadro di rilancio si conferma indispensabile l'azione comune delle parti per sostenere, con unità di intenti e chiarezza di visione, imprese e lavoratori del settore e far fronte alle criticità che ancora permangono;

CONSIDERATO CHE

- la contrattazione collettiva territoriale è strumento prioritario per perseguire i comuni obiettivi di legalità, trasparenza, leale concorrenzialità ed attenzione al territorio, di tutela e salvaguardia del lavoro e della parte sana del tessuto imprenditoriale delle costruzioni.
- è intendimento delle parti mettere in campo iniziative congiunte presso i diversi organismi istituzionali territoriali al fine di
 - promuovere la più ampia concertazione territoriale per il contrasto all'illegalità ed al sommerso nei cantieri;
 - integrare l'azione della Cassa Edile e del Formedil CPT nella più ampia rete istituzionale posta a presidio delle attività edili sul territorio al fine di ricondurre nell'ambito dei corretti adempimenti contrattuali, della

formazione e della sicurezza, il maggior numero possibile di cantieri, soprattutto quelli privati;

- tutelare la centralità del contratto collettivo dell'edilizia attraverso una sempre maggiore capacità del sistema bilaterale territoriale di porsi come riferimento obbligato per tutti i cantieri della provincia;
- valorizzare il SISTEMA EDILIZIA TARANTO ed il suo marchio, integrando e promuovendo al meglio le attività messe in campo – assistenza e previdenza, formazione ed informazione, consulenza per la sicurezza – per favorire l'adesione al sistema di imprese e lavoratori ed affermare i valori della contrattazione;
- nel settore degli appalti pubblici, dalla selezione del contraente all'esecuzione e nel quadro delle apposite previsioni di legge, favorire la piena attenzione al territorio, alle maestranze ed al sistema di piccole e medie imprese nella realizzazione delle opere programmate nella provincia, nonché operare affinché si proceda alla definizione di progetti da porre in gara ed alla liquidazione degli stati di avanzamento lavori sulla base di prezziari aggiornati che tengano conto dei reali valori di mercato;
- sviluppare, utilizzando strumenti esistenti e nel caso individuandone di nuovi, i servizi connessi al mercato del lavoro, per rispondere ai fabbisogni delle imprese attraverso un più efficace incrocio tra domanda ed offerta;
- favorire, anche attraverso apposite intese con i centri per l'impiego, scuole ed altri attori territoriali, il ricambio generazionale e l'ingresso nel settore di nuove maestranze, nonché il rientro di quelle fuoriuscite nel periodo di crisi;
- rivolgere i medesimi sforzi nella direzione di un maggiore coinvolgimento di manodopera straniera, attivando apposite intese e predisponendo appositi programmi formativi di ingresso;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti

CONVENGONO

di stipulare, ai sensi dell'art. 38 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese edili ed affini 3/3/2022, il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro da valere per tutto il territorio della Provincia di Taranto, per tutte le imprese che rientrano nel campo di applicazione del citato CCNL 3/3/2022 e per tutti i lavoratori da esse dipendenti e di approvarne gli allegati.



Art. 1
ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 3/3/2022, l'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di contratto che disciplinano la materia.

Alla luce dei cambiamenti climatici in atto e dei relativi effetti sull'integrità fisica e psicofisica dei lavoratori, durante la stagione estiva e laddove ritenuto opportuno, si conviene di operare una rimodulazione degli orari di lavoro al fine di renderli compatibili con l'attività lavorativa specifica e con la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale rimodulazione degli orari di lavoro durante il periodo estivo potrà essere adottata compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive delle aziende, previo confronto con le RSA/RSU e, in mancanza, con le OO.SS. territoriali.

Art. 2
INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE

A) INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 12 del CCNL 3/3/2022, come modificato dall'Accordo 1/7/2014 di rinnovo del CCNL 19/4/2021, l'Indennità territoriale di settore per gli operai - comprensiva dei valori dell'Elemento Economico Territoriale (E.E.T.) in essa confluiti, a decorrere dal 1° gennaio 2011, in conformità a quanto previsto all'Accordo 19/4/2010 di rinnovo del CCNL 18/06/2008 - risulta pari alle cifre che vengono di seguito riportate:

- Operaio di 4° livello	€ 1,45
- Operaio Specializzato	€ 1,32
- Operaio Qualificato	€ 1,20
- Operaio Comune	€ 1,05

Il premio di produzione per gli impiegati è confermato nei valori orari di seguito riportati comprensivi dell'Elemento Economico Territoriale, previsto dal vigente CCNL.

Premio di Produzione

- Livello 7 e 7Q (Categoria I Super) € 347,33
- Livello 6 (Categoria I) € 317,65
- Livello 5 (Categoria II) € 267,24
- Livello 4 (Assistenti Tecnici) € 244,87
- Livello 3 (Categoria III) € 226,09
- Livello 2 (Categoria IV) € 204,99
- Livello 1 (Primo impiego) € 176,41

B) ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE

In conformità agli allegati I e IV dell'Accordo 19/4/2010 di rinnovo del CCNL 18/6/2008, gli importi in atto dell'Elemento Economico Territoriale (E.E.T.) sono conglobati, a decorrere dal 1° gennaio 2011, nell'indennità territoriale di settore per gli operai e nel premio di produzione per gli impiegati.

Art. 3
EVR – ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

In applicazione di quanto stabilito dal vigente CCNL, in provincia di Taranto viene confermato l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e senza incidenza diretta e/o indiretta sui singoli istituti retributivi previsti dalle norme di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'E.V.R., così come convenuto dalle parti nazionali con il CCNL 2014, per il periodo di vigenza del presente accordo territoriale, è pari al 4% dei minimi tabellari in vigore alla data di sottoscrizione del presente accordo.

L'E.V.R. viene definito utilizzando i seguenti quattro indicatori, con i relativi pesi ponderali espressi in termini percentuali.

INDICATORE	LIVELLO	PESO PONDERALE
Numero Lavoratori iscritti in Cassa Edile	Nazionale	25%
Monte Salari denunciato in Cassa Edile	Nazionale	25%
Ore di Lavoro denunciate in Cassa Edile	Nazionale	25%
Rapporto tra Monte Salari versato e Monte Salari denunciato	Territoriale	25%

Per la determinazione dell' E.V.R., secondo quanto stabilito dal vigente CCNL., si prenderà a riferimento il valore assunto dai suddetti indicatori nei seguenti intervalli temporali:

- prima annualità: 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
media triennio 2021/2020/2019 con media triennio 2020/2019/2018;
- seconda annualità: 1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2024
media triennio 2022/2021/2020 con media triennio 2021/2020/2019;
- terza annualità: 1 gennaio 2025 – 31 gennaio 2025
media triennio 2023/2022/2021 con media triennio 2022/2021/2020;

L' E.V.R., per la prima annualità di vigenza del presente contratto territoriale così come sopra definita, è individuato dalle tabelle al presente accordo allegate.

La determinazione dell'E.V.R., per le annualità successive alla prima, avverrà in sede di verifica congiunta delle parti che si incontreranno entro il termine di scadenza di ogni singola annualità di vigenza del presente contratto territoriale.

In tale occasione, le parti procederanno, secondo le disposizioni del vigente CCNL e del presente contratto territoriale, al calcolo dell'E.V.R. secondo il valore assunto dagli indicatori sopra definiti nell'intervallo temporale di riferimento.

Determinato l'E.V.R. a livello territoriale, con riferimento ai medesimi intervalli temporali presi a riferimento nel presente contratto, ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile;
- volume d'affari IVA così come rilevabile dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alle scadenze di legge.

Il predetto calcolo dovrà essere effettuato dall'azienda nel suo complesso, comprendendo l'insieme delle unità produttive dislocate a livello territoriale.

Effettuato tale calcolo, qualora entrambi i suddetti parametri dovessero risultare negativi, l'impresa non erogherà l'E.V.R.. Qualora invece uno dei suddetti parametri dovesse risultare negativo, l'impresa erogherà l'E.V.R. in misura ridotta così come stabilita dall'art.38 del vigente CCNL.

Per avvalersi della possibilità di non erogare o di erogare in misura ridotta l'E.V.R., l'impresa dovrà trasmettere un'apposita dichiarazione, redatta secondo lo schema allegato, alla Cassa Edile di Taranto ed all'ANCE Taranto, dandone comunicazione alle RSA o RSU laddove costituite.

L'ANCE Taranto darà tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e, se da queste richiesto entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione, potrà attivare un apposito confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione. Tale confronto, così come stabilito dal citato CCNL, potrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle dichiarazioni annuali IVA e della documentazione della Cassa Edile inerente le ore denunciate.

Per le imprese associate ad ANCE Taranto, la verifica sarà effettuata con l'assistenza di un funzionario dell'Associazione.

Accertata secondo le previste modalità, la effettiva sussistenza dei presupposti per la rideterminazione dell'E.V.R., l'azienda potrà procedere alla non erogazione od all'applicazione della riduzione per l'intera annualità di riferimento.

L'E.V.R., determinato secondo i criteri sopra riportati, sarà erogato in quote mensili ai dipendenti in forza, seguendo le modalità di seguito indicate.

Per gli operai, il calcolo deve essere effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente lavorate, per un massimo di 173 ore mensili. Per gli impiegati l'E.V.R. sarà erogato mensilmente, per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato, per un massimo di 12 mesi.

Le parti si danno atto che l'E.V.R., nel suo ammontare come sopra determinato, risponde ai requisiti dalla legge prescritti in materia di tassazione agevolata delle erogazioni effettuate in relazione ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività.

Per tutto quanto nello specifico previsto dal presente accordo, si rinvia alla disciplina di cui all'art.38 del vigente CCNL.

Art. 4 TRASFERTE

Per la trasferta si fa riferimento puntuale ed esaustivo alle previsioni di cui all'art. 21 del CCNL 3/3/2022, come modificato dall'Accordo 1/7/2014 di rinnovo del CCNL 19/4/2010, dall'Accordo 2/2/2015 (accordo ANCE - FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL avente ad oggetto i criteri di regolazione della trasferta regionale), nonché dallo stesso Accordo 3/3/2022 di rinnovo del CCNL.

Tale disciplina della trasferta si applica in tutti i casi in cui il lavoratore in servizio è comandato a prestare la propria opera in un cantiere, diverso dal quello per il quale è stato assunto, situato al di fuori del territorio provinciale.

 6

**Art. 5
FERIE**

CCPL PARTE OPERAI

Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 15 del CCNL 3/3/2022, si conviene che il periodo di godimento delle ferie collettive sarà stabilito dall'impresa di norma entro il mese di giugno e reso noto per iscritto agli operai anche mediante avviso affisso in luogo accessibile a tutti.

La richiesta di ferie, presentata per iscritto dal singolo lavoratore per periodi diversi da quelli di godimento collettivo di cui al comma 1, deve intendersi tacitamente accolta qualora l'impresa non formalizzi per iscritto il proprio diniego - per esigenze tecniche, produttive o organizzative - nei 15 giorni di calendario successivi alla presentazione. In caso di richiesta di ferie inferiore a tre giornate il termine per formalizzare il diniego è ridotto a 7 giorni di calendario.

In caso di ferie collettive di cantiere, l'operaio che non ha maturato un anno di anzianità presso l'impresa, potrà partecipare alla sospensione, se disposta, della prestazione dell'attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie stabilito ai sensi del comma 1, fermo restando che per il trattamento economico valgono le norme di cui all'art. 18 del CCNL 3/3/2022.

Con riferimento ai lavoratori migranti, per favorire il rientro alle proprie residenze, si rinvia all'ultimo comma dell'articolo 15 del vigente CCNL 3/3/2022 e si stabilisce la possibilità per questi lavoratori di usufruire consecutivamente delle quattro settimane di ferie.

Fermo restando quanto sopra disposto, per particolari esigenze organizzative legate all'andamento della produzione, l'azienda e le rappresentanze sindacali aziendali potranno definire ulteriori soluzioni.

CCPL PARTE IMPIEGATI

Per gli impiegati sarà applicato quanto previsto dall'art. 62 del CCNL 3/3/2022.

**Art. 6
INDENNITA' DI TRASPORTO**

CCPL PARTE OPERAI

All'operaio è dovuta, a partire dall'1/1/2023, una indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto urbano ed extraurbano sostenute per recarsi dal luogo di residenza del lavoratore alla sede aziendale oppure, in alternativa, presso il luogo di raccolta stabilito dall'impresa.

La predetta indennità è riconosciuta per tutte le ore di lavoro normale effettivamente prestate (nei limiti delle otto ore giornaliere) ed è direttamente correlata alla distanza chilometrica che il lavoratore dovrà percorrere per raggiungere i luoghi di lavoro di cui al capoverso che precede, nel rispetto delle seguenti fasce chilometriche:

- distanza < 20 km: € 2,40 giornalieri, pari ad € 0,30 per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata (nei limiti delle otto ore giornaliere);
- distanza > 20 km: € 3,60 giornalieri, pari ad € 0,45 per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata (nei limiti delle otto ore giornaliere).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

La distanza chilometrica indicata come parametro di riferimento (distanza < 20 km; distanza > a 20 km) deve intendersi come distanza ricompresa tra la residenza del lavoratore e la sede legale aziendale o dell'unità locale, se la prima è fuori dal territorio provinciale, oppure in alternativa il luogo di raccolta stabilito dall'impresa.

Le predette indennità non sono dovute ai lavoratori che fruiscano dei mezzi di trasporto eventualmente messi gratuitamente a disposizione dall'impresa per gli spostamenti nel territorio provinciale.

Le parti si danno atto che sugli importi di cui innanzi non va computata la quota complessiva di accantonamento alla cassa Edile (art. 18 CCNL 3/3/2022) in quanto nella sua determinazione è stato già tenuto conto dell'incidenza per ferie, gratifica natalizia e riposi annui retribuiti.

CCPL PARTE IMPIEGATI

All'impiegato è dovuta, a partire dall'1/1/2023, una indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto urbano ed extraurbano sostenute per recarsi dal luogo di residenza del lavoratore alla sede aziendale oppure, in alternativa, presso il luogo di raccolta stabilito dall'impresa.

La predetta indennità è riconosciuta per tutte le ore di lavoro normale effettivamente prestate (nei limiti delle otto ore giornaliere) ed è direttamente correlata alla distanza chilometrica che il lavoratore dovrà percorrere per raggiungere i luoghi di lavoro di cui al capoverso che precede, nel rispetto delle seguenti fasce chilometriche:

- distanza < 20 km: € 51,90 mensili;
- distanza > 20 km: € 77,85 mensili;

La distanza chilometrica indicata come parametro di riferimento (distanza < 20 km; distanza > a 20 km) deve intendersi come distanza ricompresa tra la residenza del lavoratore e la sede legale aziendale o dell'unità locale, se la prima è fuori dal territorio provinciale, oppure in alternativa il luogo di raccolta stabilito dall'impresa.

Le predette indennità non sono dovute ai lavoratori che fruiscano dei mezzi di trasporto eventualmente messi gratuitamente a disposizione dall'impresa.

Art. 7 INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI MENSA

CCPL PARTE OPERAI

In relazione all'ubicazione ed alla durata dei cantieri, alle caratteristiche delle opere da eseguire, alla composizione delle maestranze ed al luogo di residenza delle stesse, le aziende provvederanno all'istituzione di un servizio mensa affinché possa essere consumato un pasto caldo dai lavoratori occupati nel cantiere.

Detto servizio potrà essere realizzato con le seguenti modalità:

- mediante l'allestimento di una mensa in cantiere;
- mediante il ricorso a servizi esterni forniti in cantiere o nelle immediate vicinanze, anche tramite buoni pasto;
- mediante convenzioni con esercizi pubblici.

In assenza di quanto sopra previsto, a decorrere dall'1/1/2023 verrà corrisposta al lavoratore una indennità sostitutiva di mensa che viene stabilita nella misura di € 3,60 giornalieri, pari ad € 0,45 per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata (nei limiti delle otto ore giornaliere).

Le parti si danno atto che sul predetto importo non va computata la quota complessiva di accantonamento alla Cassa Edile (art. 18 CCNL 3/3/2022) in quanto nella sua determinazione è stato già tenuto conto dell'incidenza per ferie, gratifica natalizia e riposi annui retribuiti.

CCPL PARTE IMPIEGATI

In relazione all'ubicazione ed alla durata dei cantieri, alle caratteristiche delle opere da eseguire, alla composizione delle maestranze ed al luogo di residenza delle stesse, le aziende provvederanno all'istituzione di un servizio mensa affinché possa essere consumato un pasto caldo dai lavoratori occupati nel cantiere.

Detto servizio potrà essere realizzato con le seguenti modalità:

- mediante l'allestimento di una mensa in cantiere;
- mediante ricorso a servizi esterni forniti in cantiere o nelle immediate vicinanze, anche tramite buoni pasto;
- mediante convenzioni con esercizi pubblici.

In assenza dell'attuazione di quanto sopra previsto, a decorrere dall'1/1/2023 verrà corrisposta al lavoratore una indennità sostitutiva di mensa che viene stabilita nella misura di € 77,85 mensili per tutte le giornate effettivamente lavorate.

Gli impiegati che osservino un orario di lavoro parziale, ai fini dell'erogazione dell'indennità di mensa, dovranno effettuare una prestazione lavorativa giornaliera di almeno 6 ore.

Art. 8 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

CCPL PARTE OPERAI

Con riferimento all'art. 38, lettera e) del vigente CCNL 3/3/2022, qualora l'azienda per esigenze tecnico produttive non straordinarie richieda, per iscritto, agli operai, la loro pronta disponibilità ad intervenire oltre l'orario di lavoro ordinario, agli stessi spetta una indennità di reperibilità pari a € 7,00 giornalieri per la reperibilità nelle giornate non festive e pari a € 12,00 giornalieri per le giornate del sabato, della domenica e le giornate festive o per la disponibilità notturna.

Sono fatti salvi gli accordi eventualmente sottoscritti a livello aziendale con la RSU/RSA o, in assenza delle stesse, con le OO.SS. Territoriali che prevedano condizioni di miglior favore rispetto a quelle previste dal presente articolo, anche sotto il profilo della conciliazione vita - lavoro.

La reperibilità obbliga l'operaio a garantire l'intervento entro 30 minuti dalla chiamata, fatto salvo il tempo necessario per recarsi sul luogo.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'azienda provvederà ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

9

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso del proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio possono essere rimborsate nei limiti del valore giornaliero dell'indennità di cui all'art.6.

L'operaio viene individuato secondo turnazione almeno settimanale, per fasce di 8 ore.

Si precisa che le ore lavorate per l'intervento in reperibilità sono da considerarsi come da CCNL Edile Industria.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente indennità.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, le Parti convengono che il presente trattamento economico sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatte salve le norme di legge e della contrattazione che regolano l'orario di lavoro e l'utilizzo del lavoro straordinario.

Sono fatti salvi gli accordi eventualmente sottoscritti a livello aziendale con la RSU/RSA o, in assenza delle stesse, con le OO.SS. Territoriali che prevedano condizioni di miglior favore rispetto a quelle previste dal presente articolo, anche sotto il profilo della conciliazione vita - lavoro.

CCPL PARTE IMPIEGATI

Il personale direttivo e impiegatizio è escluso dall'applicazione della indennità di reperibilità.

Art. 9

QUOTE SINDACALI E DI SERVIZIO

Le quote sindacali e di servizio di cui all'art. 37 del vigente CCNL a carico dei datori di lavoro e degli operai dipendenti, comprensive della quota nazionale di servizio sindacale di cui alla lettera c) dell'art.36 del vigente CCNL vengono determinate nella misura paritetica dello 0,78% (0,60% + 0,18%) degli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art.24, maggiorati del 23,45%.

La quota di servizio sindacale a carico degli operai è trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga. Le quote di servizio sindacale vengono versate a cura del datore di lavoro alla Cassa Edile della Provincia Jonica unitamente al contributo ad essa dovuto in conformità al disposto degli artt. 8 del presente CCPL e 36 del vigente CCNL.

Con riferimento all'art.37 del CCNL 18/6/2008, così come modificato dall'accordo di rinnovo del 19 aprile 2010, i lavoratori possono cedere alla Organizzazione Sindacale da ciascun lavoratore indicata, mediante delega, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso la Cassa Edile della Provincia Jonica.

L'importo e le modalità di cessione dell'importo stesso - cessione da effettuarsi tramite la predetta Cassa Edile- sono stabiliti con apposita convenzione sottoscritta dalle parti stipulanti il presente contratto integrativo e dalla medesima Cassa Edile, in conformità a quanto previsto dall'accordo nazionale 25/7/1996.

Art. 10

RLST – RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

Nella provincia di Taranto, sulla base di quanto disposto in materia dal D.Lgs. 81/2008 e dall'art.87 del vigente CCNL così come integrato dai successivi verbali di accordo, è istituito il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST).

Il RLST è designato congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto integrativo provinciale. Il nominativo, od i nominativi se più di uno, del designato RLST è comunicato per iscritto, entro 30 gg. dalla designazione, all'ANCE Taranto ed al FORMEDIL di Taranto.

L'operatività e le funzioni del RLST sono disciplinate dalle sopra richiamate disposizioni di legge e contrattuali. Il RLST esercita le proprie attribuzioni esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio provinciale nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS.

L'Associazione per la Sicurezza in Edilizia – R.L.S.T. (A.S.E. R.L.S.T.), è l'organismo individuato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per l'organizzazione e la gestione delle attività del RLST attraverso le risorse allo scopo dedicate.

Per il finanziamento del RLST, ad esclusivo carico delle imprese con non più di 15 dipendenti al cui interno non sia stato nominato il RLS aziendale, è istituito un contributo di euro 2,5 mensili per ogni lavoratore denunciato. Tale contributo è versato mensilmente dalle imprese, come sopra individuate, alla Cassa Edile che ne imputa gli importi al Fondo RLST presso la stessa istituito.

Le imprese con non più di 15 dipendenti con proprio RLS aziendale, al fine di non essere assoggettate a tale obbligo contributivo per ciascun anno di vigenza del presente contratto, devono presentare alla Cassa Edile entro e non oltre il 30 settembre dell'anno precedente copia della comunicazione, comprensiva del verbale di nomina, effettuata all'INAIL ai sensi dell'art.18 comma 1 lettera aa) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 11

PREMIALITA' ALLE IMPRESE

In ragione di quanto definito dalla contrattazione nazionale con il CCNL del 2018 così come rinnovato a marzo 2022, le risorse di cui all'aliquota dello 1,05 del contributo Cassa Edile sono destinate a finanziare forme di premialità per le imprese virtuose.

Tali risorse, al netto di quelle versate alle imprese a titolo di rimborso malattie ed infortunio, affluiranno ad uno specifico fondo che la Cassa Edile, nel quadro della propria gestione, provvederà ad istituire.

Le parti concordano dunque di introdurre, a partire dalla data di vigenza del presente contratto, una norma premiale sotto forma di sconto contributivo dello 0,15 del contributo Cassa Edile versato nell'anno precedente dalle imprese virtuose come di seguito definite.

E' impresa virtuosa l'impresa regolare al momento della erogazione della premialità e che nel triennio precedente:

- sia stata in regola con i versamenti;
- non sia stata oggetto di azioni legali da parte della Cassa Edile per il recupero dei crediti;
- non abbia beneficiato di rateizzazioni del debito verso la Cassa Edile;
- non abbia avuto periodi di sospensione delle attività;
- abbia dichiarato per ogni lavoratore una media di almeno 150 ore mensili lavorate;

Per le imprese virtuose che, nel triennio precedente, abbiano preso parte con i propri lavoratori ad almeno una iniziativa di formazione del Formedil CPT, lo sconto contributivo è pari allo 0,30 del contributo Cassa Edile versato nell'anno precedente.

La Cassa Edile, sulla base dei dati in possesso e di quelli acquisibili d'intesa con il Formedil CPT, accerterà entro il 31 marzo di ogni anno l'entità delle risorse a disposizione e le imprese virtuose aventi diritto alla premialità. La Cassa Edile, sulla base di tali risultanze, provvederà ad inserire nella denuncia contributiva del mese di aprile, l'importo della premialità da portare a compensazione. Qualora tale denuncia dovesse risultare incapiente, l'importo residuo potrà essere portato in compensazione al massimo nelle ulteriori due denunce successive.

Resta inteso che la premialità sarà riconosciuta alle imprese virtuose nei limiti delle risorse annuali accertate dalla Cassa Edile ed a disposizione nell'apposito fondo. Qualora tali risorse siano insufficienti a garantire lo sconto contributivo previsto dal presente articolo, sarà data priorità e riconoscimento integrale della premialità alle imprese che abbiano acquisito e mantenuto nell'anno precedente il Bollino Sicurezza Cantieri o l'Asseverazione dei sistemi di gestione ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/08 rilasciate dal Formedil Cpt Taranto.

Per le restanti imprese virtuose, le risorse disponibili saranno ripartite percentualmente in base al rapporto tra massa salari denunciata nell'anno precedente dalla singola impresa e massa salari totale delle imprese virtuose.

Le parti si riuniranno annualmente per verificare l'andamento di tale premialità ed apportarne se del caso i necessari correttivi per stimolare al meglio regolarità, rispetto del contratto e comportamenti virtuosi da parte delle imprese del settore.

Art. 12 SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI

Il lavoratore che nel biennio non ha raggiunto il quorum necessario al conseguimento dell'APE e che ha maturato almeno 2000 ore ha diritto alla somma di euro 150,00 da erogarsi da parte della Cassa Edile in occasione del pagamento dell'assegno del premio APE.

Art. 13 LAVORI IN GALLERIA

Con riferimento ai lavori di cui al Gruppo B) dell'art. 20 del CCNL 3/3/2022, ferma restando la disciplina dettata dallo stesso articolo, al personale addetto ai lavori in galleria sarà corrisposta una indennità le cui misure percentuali sono così determinate:

- per i lavori sub a) 46%;
- per i lavori sub b) 26%;
- per i lavori sub c) 18%.

Art. 14
DIRITTO ALLO STUDIO

Fermi restando la validità ed i limiti dell'art. 90 del vigente CCNL le parti convengono che gli oneri aziendali relativi all'esercizio del diritto allo studio da parte dei lavoratori occupati nelle imprese del settore vengano mutualizzati attraverso il versamento alla Cassa Edile di un contributo pari allo 0,01% degli elementi della retribuzione sui quali va computata la percentuale per ferie, riposi annui e gratifica natalizia.

A fronte di tali versamenti le imprese, qualora i loro dipendenti si avvalgano della facoltà di utilizzare il diritto allo studio nelle ore coincidenti con l'orario di lavoro e secondo le modalità ed i limiti previsti dall'art. 90, lettera B) del vigente CCNL signaleranno alla Cassa Edile la retribuzione cui ha diritto il lavoratore per la conseguente immediata liquidazione da parte di quest'ultima.

Art. 15
CONTRIBUZIONE SOCIALE

Le parti riconfermano una contribuzione sociale nella misura di € 1,50 mensili per ogni lavoratore qualunque sia il numero di ore di presenza nel periodo. Viene considerato come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il contributo di cui sopra sarà versato a carico ed a cura del datore di lavoro presso la Cassa Edile della provincia Jonica al fondo "contribuzione sociale" che avrà una gestione ed una capitalizzazione autonoma.

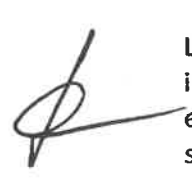
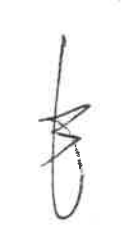
Art. 16
WELFARE AZIENDALE

Le parti riconoscono al welfare aziendale l'importante finalità di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori. Pertanto, esse condividono la possibilità di promuovere, ad integrazione di quanto già previsto dalla bilateralità territoriali, misure facoltative di welfare aziendale mirate a categorie omogenee di lavoratori, finalizzate al miglioramento della produttività e delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle imprese che applicano il presente contratto.

In tale contesto, le parti si impegnano ad individuare specifici criteri ed indici su cui le imprese potranno, tramite accordo sottoscritto con la R.S.A./R.S.U., costituire piani di welfare aziendale che prevedano servizi finalizzati ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri lavoratori dipendenti.

Art. 17
VALIDITÀ, DECORRENZA E DURATA

Le norme del presente contratto, ad eccezione delle decorrenze espressamente indicate, entrano in vigore per tutto il territorio della Provincia di Taranto dall'1/1/2023 ed hanno durata fino alla data del 31 dicembre 2025, salvo diverse disposizioni fissate in sede di successivo rinnovo del vigente CCNL.



Letto, confermato e sottoscritto.

ANCE TARANTO
Sezione Costruttori Edili di Confindustria Taranto

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
FENRAL-UII
[Handwritten signature]
FILCA-CISL
[Handwritten signature]
FILLEA-CGIL