

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO
PER I DIPENDENTI**

**DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI INDUSTRIALI OPERANTI
NELLA PROVINCIA DI TRIESTE**

13 SETTEMBRE 2022

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five distinct signatures, and the bottom row contains four signatures, some of which appear to be initials or shorter names.

L'anno 2022, addì 13 settembre in Trieste

tra

- ANCE Alto Adriatico rappresentata dal proprio Presidente pro tempore Sig. Elvis Santin, dal Vice Presidente con delega per la provincia di Gorizia Sig. Roberto Tonca e dal Vice Presidente con delega per la provincia di Trieste Sig. Gianluca Nave, assistiti dal Segretario Dott. Giovanni Bozzo

e

- il Sindacato Provinciale FENEAL UIL di Gorizia-Trieste rappresentato dal Sig. Andrea Di Giacomo;
- il Sindacato Regionale FILCA CISL FVG rappresentato dal Sig. Gianni Pasian e dal Sig. Admir Musliju;
- il Sindacato provinciale FILLEA CGIL TS-GO rappresentato dal Sig. Massimo Marega;

viene stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Edili ed Affini stipulato il 3 marzo 2022 da valere per i dipendenti delle imprese edili ed affini operanti nella provincia di Trieste.



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'GB' followed by a large, stylized signature. In the center, there are two more signatures, one above the other. On the right, there are three signatures stacked vertically, with the top one being the most prominent and appearing to be 'Roberto Tonca'.

INDICE

PREMESSE	4
Articolo 1. RELAZIONI TRA LE PARTI SOCIALI.....	5
Articolo 2. SISTEMA DEGLI ENTI BILATERALI E OSSERVATORIO DELLE COSTRUZIONI	6
Articolo 3. CASSA EDILE.....	7
Articolo 4. FORMAZIONE - ENTE SCUOLA	8
Articolo 5. SICUREZZA – CPT – RLST	9
Articolo 6. DIRITTI DI INFORMAZIONE	10
Articolo 7. PRESTAZIONI EXTRACONTRATTUALI	11
Articolo 8. AMBIENTE E CONDIZIONI DI LAVORO	12
Articolo 9. PASTO CALDO.....	14
Articolo 10. INDUMENTI DI LAVORO.....	15
Articolo 11. TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E A.P.E. - MODALITÀ DI EROGAZIONE	16
Articolo 12. CARENZA MALATTIA - INFORTUNIO SUL LAVORO	17
Articolo 13. INDENNITÀ DI TRASPORTO AI CANTIERI	18
Articolo 14. INDENNITÀ DI TRASFERTA E SEDE DI LAVORO.....	19
Articolo 15. INDENNITÀ DI GUIDA.....	20
Articolo 16. INDENNITÀ LAVORI SPECIALI E DISAGIATI.....	21
Articolo 17. SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	23
Articolo 18. EVR - OPERAI	24
Articolo 19. EVR - IMPIEGATI	27
Articolo 20. DECORRENZA, DURATA E VALIDITÀ.....	30

93

Handwritten signatures and initials:

- A large signature on the right side of the page.
- A signature below it, possibly reading "Hand T".
- Other initials and marks scattered below.

PREMESSE

Attesi i profondi cambiamenti che da quasi quindici anni stanno interessando il settore delle costruzioni sotto molteplici aspetti, ANCE Alto Adriatico e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori Feneal – UIL, Filca – CISL e Fillea – CGIL concordano sulla necessità di rafforzare istituti e azioni volti a sostenere e premiare chi vi opera – imprese e lavoratori – in modo serio e virtuoso in termini di sicurezza, qualità e regolarità del lavoro, formazione e professionalità.

La cessata attività di moltissime aziende e la contestuale perdita di un elevatissimo numero di posti di lavoro in edilizia con il conseguente depauperamento di professionalità; la disaffezione e la crescente disapplicazione del contratto dell'edilizia e il fenomeno del cd "dumping contrattuale"; il progressivo innalzarsi dell'età media dei lavoratori cui si unisce la scarsa attrattività del comparto nei confronti dei giovani e il persistere di un significativo divario di genere; trasformazioni nella struttura demografica dell'intero sistema paese, con il progressivo assottigliarsi della forza lavoro nazionale; il vertiginoso aumento di investimenti indotto in brevissimo tempo da incentivi fiscali che sono tornati a rendere l'edilizia appetibile per operatori estemporanei; il progressivo avanzare, anche in un settore tradizionalmente refrattario al cambiamento, di questioni legate all'innovazione - di processo ancor più che di prodotto – che possono rappresentare una grande opportunità per chi vorrà e saprà governarle e al contempo una minaccia per operatori che invece si rifiuteranno di farlo: questi sono solo alcuni dei fattori che caratterizzano il contesto macro all'interno del quale si colloca il rinnovo del presente contratto di secondo livello.

In tale contesto, esso vuole costituire una base di confronto e un punto di partenza per le parti sociali sottoscrittrici per affrontare con rinnovato slancio i temi della professionalità, della qualità, della legalità e della sicurezza nel settore nella consapevolezza dell'importanza strategica che gli Enti Bilaterali rivestono in tali ambiti.

Per queste ragioni, le parti rinnovano il loro impegno a lavorare, da un lato, per ridurre ed auspicabilmente azzerare gli infortuni sul lavoro e, dall'altro, per aumentare e adeguare competenze e professionalità delle maestranze, promuovendo attività di informazione e consulenza ad imprese e lavoratori attraverso il sistema bilaterale.

Allo stesso tempo, le parti riconoscono il proprio ruolo determinante nel creare le migliori condizioni affinché il sistema degli enti bilaterali possa incrementare il grado di qualità dei servizi offerti ad imprese e lavoratori, nella consapevolezza che tale miglioramento passa anche attraverso una nuova visione degli stessi e della loro organizzazione su scala sovraprovinciale.



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more full names. The signatures are arranged in a loose, overlapping cluster in the bottom right corner of the page.

Articolo 1. RELAZIONI TRA LE PARTI SOCIALI

Le parti riconoscono l'importanza che il confronto tra esse sia continuo e fondato sui principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza nei comportamenti, collaborativo e improntato alla prevenzione della conflittualità, nel reciproco rispetto e superiore interesse generale, pur nel perseguimento dei propri legittimi interessi particolari. Ciò, ai fini del perseguimento degli obiettivi generali per lo sviluppo del settore delle costruzioni espressi in premessa, della concreta attuazione delle previsioni contenute nel presente Contratto Integrativo Provinciale nonché della valutazione della loro adeguatezza e rispondenza alle esigenze di imprese e lavoratori, dell'efficace governo degli Enti del sistema bilaterale edile e della adeguata gestione di ogni altra questione di comune interesse del settore edile e/o riguardante l'applicazione di previsioni contrattuali nazionali e/o locali.

Il confronto in merito alle tematiche di cui al precedente capoverso potrà essere attivato su richiesta, anche singola, di ciascuna delle parti sottoscrittrici del presente contratto e dovrà tenersi preferibilmente entro 15 giorni dalla richiesta e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta stessa.

Il confronto in merito ad eventuali difformità interpretative relative al presente accordo potrà essere attivato su richiesta anche di una sola delle parti firmatarie dello stesso e/o di uno degli Enti del sistema bilaterale edile chiamati all'applicazione del presente Contratto Integrativo Provinciale e dovrà tenersi non oltre 15 giorni dalla richiesta per addivenire tempestivamente ad opportune determinazioni e/o interpretazioni autentiche.



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower right portion of the page. The signatures vary in style, with some appearing as initials and others as more complete names or stylized marks.

Articolo 2. SISTEMA DEGLI ENTI BILATERALI E OSSERVATORIO DELLE COSTRUZIONI

Le parti sociali convengono in merito al ruolo che il sistema degli Enti Bilaterali ha storicamente rivestito per il progresso delle condizioni di lavoro e delle imprese nel settore dell'edilizia e, nel riaffermare l'importanza strategica del complesso di funzioni di Cassa Edile, Scuola Edile e Comitato Paritetico Territoriale all'interno di un contesto economico, sociale e di mercato profondamente cambiato e in continua evoluzione rispetto al passato, allo scopo ultimo di favorire una maggiore tutela dei lavoratori e delle imprese e la loro crescita in termini di preparazione professionale e capacità competitiva sul mercato, concordano in merito alla necessità di rilanciare l'azione del Sistema degli Enti Bilaterali ponendo in essere interventi finalizzati ad aumentarne la qualità dei servizi offerti, anche adeguandoli alle nuove esigenze di imprese e lavoratori, e a razionalizzarne funzioni ed operato incrementandone il grado di efficienza e riducendone i costi di funzionamento anche mediante una loro riorganizzazione e l'avvio di progetti sinergici tra Enti di province diverse.

Per il concreto perseguimento degli scopi sopra dichiarati le parti convengono che:

1. gli Enti del sistema bilaterale edile, nel perseguire gli scopi e le funzioni loro attribuite dai propri Statuti, sono tenuti ad operare all'interno e nel rispetto delle più ampie direttrici di azione strategica stabilite dalle Parti Sociali con appositi accordi cui sono tenuti a dare tempestiva attuazione o dei quali sono tenuti a segnalare eventuali problematiche attuative proponendone altresì possibili soluzioni; in ogni caso, nel redigere i predetti accordi, le Parti Sociali sono tenute alla preventiva consultazione degli enti bilaterali allo scopo di verificarne la correttezza ed evitare possibili successive problematiche;
2. nell'operare all'interno del quadro programmatico stabilito congiuntamente dalle parti sociali, gli Enti del sistema bilaterale edile, nel rispetto delle vigenti normative con particolare riferimento a quelle sulla privacy, dovranno:
 - garantire un continuo ed efficace scambio di dati, informazioni e comunicazioni tra di essi e con tutte le parti sociali al fine di consentire la costante valutazione della rispondenza dei servizi e delle attività erogate ai bisogni di lavoratori ed imprese;
 - realizzare iniziative ed attività sinergiche e/o coordinate tra di loro e/o con le Parti Sociali per la risoluzione di particolari problematiche, anche di natura temporanea e contingente, riguardanti imprese e lavoratori;
 - favorire l'opportuna e tempestiva conoscenza delle principali questioni e problematiche riguardanti il funzionamento degli Enti stessi, tanto individualmente quanto collettivamente considerati, e, in generale, di ogni elemento utile a favorire l'ottimale processo decisionale e la sigla di accordi tra le parti;
3. sono tenute ad esaminare tempestivamente le questioni loro sottoposte dagli Enti del sistema bilaterale edile e, più in generale, di favorirne le attività improntando la propria azione al rispetto dei principi di cui al precedente articolo 1.

Anche sulla scorta degli indirizzi nazionali tesi a favorire forme di razionalizzazione nella gestione degli Enti Bilaterali di province diverse, le parti concordano in merito all'opportunità di intraprendere ogni azione tesa a razionalizzare ed omogeneizzare il funzionamento degli Enti Bilaterali – Casse Edili, Scuole Edili e C.P.T. – in Regione Friuli Venezia, propedeutica a processi di miglioramento ed ottimizzazione in ambito regionale degli stessi, da realizzarsi anche per fasi intermedie interprovinciali, ed impegnano in tal senso gli Organi degli Enti Bilaterali della provincia di Trieste ad assumere, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, ogni iniziativa utile al predetto scopo in coordinamento con gli altri Enti Bilaterali.



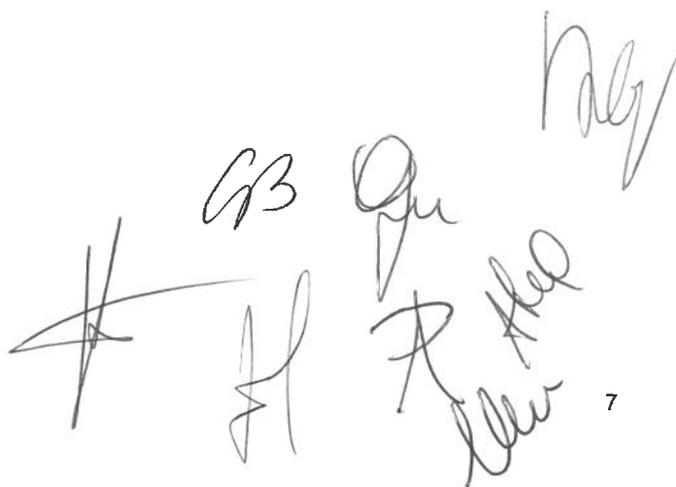
Articolo 3. CASSA EDILE

Le aliquote contributive da versare alla Cassa Edile ed ogni loro modifica, anche in termini di premialità a favore delle imprese virtuose sotto il profilo della correttezza, regolarità e tempestività negli adempimenti contributivi e ad eccezione di quelle stabilite con accordi nazionali, sono decise con accordo tra i soci della Cassa Edile, preventivamente sentiti gli organi gestionali della stessa, e dalla Cassa Edile pubblicizzate nel proprio sito internet.

Anche sulla scorta degli indirizzi nazionali tesi a favorire forme di razionalizzazione nella gestione degli Enti Bilaterali di province diverse, le parti concordano in merito all'opportunità di razionalizzare e rendere omogenee le modalità e le tempistiche per la produzione della documentazione necessaria all'autorizzazione delle prestazioni nelle diverse Casse Edili in Regione Friuli Venezia Giulia, omogeneizzazione da realizzarsi anche per fasi intermedie tra le Casse Edili presenti in regione disponibili in tal senso.

Le parti impegnano quindi gli Organi della Cassa Edile di Trieste ad assumere, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, ogni iniziativa utile al predetto scopo con le altre Casse Edili.

Le parti si impegnano a dare immediata attuazione ad eventuali accordi, da stipulare a livello nazionale, relativi all'iscrizione degli impiegati alla Cassa Edile.



Handwritten signatures and initials, including "GB", "Qu", "R", "A", "M", and "Nagy".

Articolo 4. FORMAZIONE - ENTE SCUOLA

Le parti sociali riconoscono che una molteplicità di fattori – in larga parte riconducibili alla crisi che ha colpito l'economia mondiale ed italiana ed in modo particolare il settore delle costruzioni nel decennio 2008-2018 e, negli ultimi anni, ai consistenti bonus fiscali per la riqualificazione degli immobili – ha riportato al centro dell'attenzione delle imprese e dei lavoratori i temi della formazione/addestramento professionale e della formazione al lavoro in sicurezza, così come prevista dall'art. 37 del D. Lgs. 81/2008: l'espulsione di molti operai edili dal comparto con la conseguente perdita del patrimonio professionale delle maestranze; la scarsa attrattività del settore nei confronti dei giovani; la generalizzata carenza di manodopera già formata e con pregressa esperienza nel comparto sono oggi questioni ancora aperte. Oltre a ciò, il settore è interessato da profondi cambiamenti in ogni fase del processo produttivo che richiedono l'acquisizione di nuove competenze professionali o l'aggiornamento di quelle esistenti.

In tale contesto, le parti riconoscono la Scuola Edile quale naturale riferimento e unico soggetto competente per la formazione in edilizia e ribadiscono l'importanza che ha sempre svolto in materia di formazione sia dei giovani da inserire nel mondo del lavoro edile, sia di adulti da riqualificare o da qualificare per la prima volta per un loro futuro ingresso in questo mondo, sia ancora in materia di formazione obbligatoria, di base o di aggiornamento, per l'utilizzo in sicurezza delle attrezzature di lavoro o per lo svolgimento in sicurezza dei diversi ruoli assunti nel lavoro quotidiano.

Per queste ragioni, le parti concordano in merito alla necessità di impegnarsi per rilanciarne con decisione ruolo e funzioni all'interno del più ampio panorama dell'offerta formativa in regione al fine di accompagnare imprese e lavoratori in questa delicata fase di ripresa e profondo cambiamento del comparto e convergono a tale scopo che:

- la Scuola Edile operi sulla scorta di strutturate indagini sul fabbisogno formativo di imprese e lavoratori a breve, medio e lungo termine da ripetersi ad intervalli regolari nel corso del tempo, essendo l'adeguato ascolto delle esigenze formative decisivo per la predisposizione di un'offerta formativa, sia di tipo professionalizzante sia di tipo obbligatorio, aderente ai reali fabbisogni;
- la Scuola Edile operi altresì nel contesto di un coordinamento, su base regionale, formato dalle parti sociali con il coinvolgimento delle direzioni degli enti scuola delle diverse province, in grado di realizzare l'attività di formazione in modo coordinato ed univoco quanto a contenuti, durate, criteri di accesso, ed eventuali costi, al fine di ottimizzare la gestione della formazione in edilizia;
- il coordinamento di cui al punto precedente verrà in ogni caso reso operativo tra gli enti disponibili in tal senso sulla base di quanto previsto al precedente comma, anche alla luce di quanto stabilito dall'art. 2 del presente integrativo;
- l'Ente Scuola, raccoglie i dati relativi agli avanzamenti conseguiti dai lavoratori che hanno frequentato i corsi dalla stessa tenuti, al fine poi di verificare l'efficacia dei corsi organizzati ed i percorsi di crescita professionale;
- sia necessario impegnarsi per sostenere tutte le iniziative volte a rafforzare l'importanza ed il ruolo che l'Ente Scuola può rivestire anche ai fini dell'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, anche in sinergia con i deputati uffici regionali, ed in particolare con la realizzazione della "borsa lavoro" ai sensi dell'art. 114 del CCNL, anche prevedendo forme di collaborazione specifiche concordate con gli uffici regionali deputati, e per le quali è viepiù importante un coordinamento tra tutte le scuole presenti sul territorio;
- la partecipazione dei lavoratori ai corsi organizzati dalla Scuola qualora, come in particolare nel caso della formazione obbligatoria ex D. Lgs. 81/2008 e conseguenti Accordi Stato Regioni, avvenga durante il normale orario di lavoro sarà concordata con i datori di lavoro al fine di non pregiudicare l'attività dei cantieri. La partecipazione sarà documentata con un apposito attestato personale rilasciato dall'Ente, che certificherà la formazione seguita. Ai lavoratori muniti del predetto attestato, in caso di formazione professionalizzante oppure abilitante, qualora svolgano le mansioni oggetto dell'addestramento, verrà riconosciuto dalle imprese il livello legato alla eventuale qualifica/abilitazione conseguita ed il trattamento economico relativo. Si richiama a questo proposito quanto stabilito nell'allegato 2 "Protocollo Formazione e Sicurezza" dell'Accordo del 3 marzo 2022 di rinnovo del CCNL.



Articolo 5. SICUREZZA – CPT – RLST

Le parti sociali convengono che sicurezza sul lavoro, legalità e concorrenza leale nel mercato sono temi di interesse comune che richiedono attenzione ed impegno massimi e costanti nel reciproco vantaggio di imprese e lavoratori. Ciò alla luce del perdurare di infortuni sul lavoro legati spesso, anche, alla scarsa preparazione del personale inserito nelle lavorazioni di cantiere, e del diffondersi, negli ultimi anni, del fenomeno dell'applicazione di contratti collettivi diversi da quello dell'edilizia - con lavoratori che, quindi, sfuggono al sistema bilaterale edile anche da un punto di vista della formazione professionalizzante e obbligatoria per l'utilizzo di attrezzature da lavoro - nonché del proliferare di imprese neocostituite spesse volte solo per sfruttare il sistema degli incentivi operando al limite della legalità, se non oltre.

In tale contesto le parti ribadiscono l'importanza delle funzioni che il Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione degli infortuni e per la sicurezza sul lavoro ha da sempre rivestito in materia di sicurezza e convengono sulla necessità di potenziarne le attività sulla scorta dei seguenti indirizzi:

- i Comitati di Gestione delle scuole edili/CPT definiranno, su mandato dei Consigli di Amministrazione e sulla base delle proprie risorse di bilancio che vorranno annualmente, nei bilanci di previsione, destinare alle attività del CPT, e dalle esigenze segnalate dal territorio, un numero minimo di visite che i tecnici incaricati dovranno realizzare in cantiere, a supporto delle imprese nell'allestimento di cantieri temporanei mobili; definiranno altresì modelli e modalità omogenee di trattamento delle informazioni che i tecnici raccoglieranno al fine di trarne elementi di valutazione per la realizzazione di eventuali iniziative specifiche laddove se ne ravvisi la necessità;
- i Comitati di gestione definiranno, su mandato dei Consigli di Amministrazione e in collaborazione con le direzioni delle scuole/CPT, dei momenti di coordinamento tra i RLST incaricati nei diversi territori e i tecnici CPT, al fine di creare occasioni di confronto su eventuali criticità riscontrate nell'accesso ai cantieri, eventuali problemi legati all'allestimento e alla sicurezza riscontrati più frequentemente nel territorio, eventuali necessità di approfondimento, formazione o addestramento rilevate in occasione dei colloqui con le maestranze nei cantieri edili; il tutto al fine della predisposizione di piani di attività compatibili con le risorse economiche ma aderenti ai veri fabbisogni del territorio;
- in sede territoriale dovranno essere definiti, sulla base delle risorse disponibili e delle necessità del territorio in questione, dei parametri per l'attività degli RLST, che dovranno svolgere il proprio compito seguendo delle procedure concordate almeno con i territori di Trieste, Trieste e Trieste e utilizzando modulistica e report coerenti, anche al fine di poter effettuare un confronto tra i dati provenienti dalle diverse province della Regione;
- le parti, inoltre, si impegnano, coordinandosi in ambito regionale, ad avviare e sostenere ogni iniziativa finalizzata alla realizzazione di un programma comune volto a mettere in rete gli Organismi Paritetici edili (Scuole e CPT) con le Casse Edili e gli altri enti interessati (ITL; ASS, ecc..) in ordine alla "notifica preliminare" di cui all'art. 99 del D.Lgs. 81/08 mediante un sistema informatico che possa dialogare efficacemente ed in maniera utile con altri eventuali software a disposizione del sistema bilaterale edile nel suo complesso.



Articolo 6. DIRITTI DI INFORMAZIONE

Relativamente ai diritti di informazione, le parti richiamano espressamente le seguenti disposizioni:

- art. 14 del C.C.N.L. 18 giugno 2008, in ordine ad appalti e subappalti;
- art. 93 del C.C.N.L. 18 giugno 2008, in ordine ai contratti a termine;
- art. 24 del D.Lgs. 276 del 10 settembre 2003, relativamente al lavoro in "somministrazione".

Per quanto concerne i contratti di appalto e subappalto, la Cassa Edile provvederà a mettere a disposizione delle Organizzazioni Sindacali, secondo una cadenza temporale da concordare, le comunicazioni pervenute dalle imprese ai sensi dell'art. 14 del c.c.n.l. 18 giugno 2008.

Per quanto concerne i contratti a termine, secondo quanto previsto dall'art. 93 del c.c.n.l. 18 giugno 2008, l'Organizzazione Territoriale ANCE fornirà alle OO.SS., in occasione degli incontri di concertazione di cui al precedente art. 1, le informazioni in merito all'utilizzo sul territorio di tali contratti.

Per quanto concerne i contratti di somministrazione di lavoro, l'impresa utilizzatrice effettuerà le comunicazioni di cui all'articolo 24, comma 4, del Decreto Legislativo 276/2003.

Le parti, inoltre, si impegnano, coordinandosi in ambito regionale, ad avviare e sostenere ogni iniziativa finalizzata alla realizzazione di un programma comune volto a mettere in rete le Casse Edili con gli altri enti in ordine alla "notifica preliminare" di cui all'art. 90 del D.Lgs. 81/06 mediante un sistema informatico.

In occasione delle sessioni di concertazione di cui all'articolo 1 saranno valutate le predette informazioni anche relativamente a quanto disposto dall'art. 93 del c.c.n.l. 18 giugno 2008.



Articolo 7. PRESTAZIONI EXTRACONTRATTUALI

Le prestazioni extracontrattuali locali vengono erogate dalla Cassa Edile in base a quanto stabilito dall'apposito Regolamento. Eventuali modifiche dovranno essere approvate dall'organo gestionale della Cassa Edile.

Anche sulla scorta degli indirizzi nazionali tesi a favorire forme di razionalizzazione nella gestione degli Enti Bilaterali di province diverse, le parti concordano in merito all'opportunità di rendere omogenee le modalità e le tempistiche di erogazione delle prestazioni nelle diverse Casse Edili in Regione Friuli Venezia Giulia, omogeneizzazione da realizzarsi anche per fasi intermedie tra le Casse Edili presenti in regione disponibili in tal senso e impegnano a questo scopo gli Organi della Cassa Edile di Trieste.



Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) at the bottom of the page.

Articolo 8. AMBIENTE E CONDIZIONI DI LAVORO

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro dando attuazione nel modo più adeguato alle normative di legge in proposito, è obbligo delle Imprese, nelle unità produttive che occupano più di 10 dipendenti e di durata superiore ai tre mesi, di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri:

- a. un locale ad uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi e sufficientemente areato nei mesi caldi;
- b. un locale distinto ad uso refettorio dove consumare il pasto caldo, rispettoso delle norme igienico sanitarie e dotato delle eventuali attrezzature necessarie ai lavoratori, riscaldato durante i mesi freddi e sufficientemente areato nei mesi caldi, qualora l'impresa non provveda alla fornitura del pasto presso pubblici esercizi;
- c. servizi igienico – sanitari con acqua corrente fredda e calda.

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate nei tempi tecnici strettamente necessari e comunque non oltre i 10 giorni lavorativi dall'avvio operativo del cantiere purché il cantiere abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive da segnalare ai rappresentanti sindacali di cui all'art. 103 del c.c.n.l. 19.04.2010.

Qualora il numero dei lavoratori sia inferiore a 10 o la durata del cantiere sia inferiore ai tre mesi, ovvero nei casi di oggettivo impedimento di cui al precedente comma, l'impresa dovrà comunque provvedere affinché i lavoratori possano usufruire dei servizi di cui al presente articolo in idonei locali nelle vicinanze del cantiere.

Gestione delle ondate di calore

A fronte della sempre maggiore frequenza con la quale negli ultimi anni, nel periodo estivo, si verificano eccezionali ondate di calore che comportano un rischio di colpi di calore pericoloso ed elevato, le imprese sono tenute a predisporre idonee misure per circoscrivere gli effetti delle alte temperature sull'attività lavorativa nei cantieri edili quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la distribuzione gratuita di bottiglie d'acqua;
- la messa a disposizione di integratori ai lavoratori che li richiedono ferma restando la loro personale responsabilità in termini di eventuali controindicazioni individuali;
- la programmazione, tramite accordo aziendale, tenuto conto delle compatibilità tecnico organizzative e produttive, di pause aggiuntive e di una diversa distribuzione oraria delle lavorazioni e delle attività;
- la sospensione dell'attività lavorativa con richiesta di attivazione CIGO per eventi meteo.

Le imprese potranno altresì emanare informazioni ed indicazioni di comportamento, relative ad esempio all'alimentazione e all'assunzione di bevande, di natura specifica da osservare durante l'orario di lavoro e/o di adozione generale durante le giornate particolarmente calde coerenti con l'obiettivo di creare condizioni soggettive di maggior capacità di reazione alla particolare condizione climatica.

Le giornate per le quali le imprese sono tenute ad attivare idonee misure anti calore sono quelle previste a "forte disagio" dall'ARPA FVG in funzione dell'andamento dell'apposito Indice di Disagio Bioclimatico e pubblicamente divulgate nel sito dell'ARPA FVG – OSMER.

Le parti sociali incaricano gli Enti Bilaterali di inviare, all'inizio della stagione estiva, apposita informativa alle imprese richiamando quanto contrattualmente previsto per la gestione delle ondate di calore al fine di favorirne la più diffusa applicazione.

Gestione di eventi pandemici

Le parti, nel riconfermare la disponibilità ad adoperarsi per il rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale e di legge in materia di antinfortunistica, igiene e sicurezza del lavoro, in caso di emergenze sanitarie di natura pandemica dichiarate dagli enti preposti, si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per

verificare, anche sulla scorta di provvedimenti ed accordi nazionali e locali in materia, l'opportunità di promuovere iniziative di informazione e adottare idonee misure, anche di deroga temporanea alle disposizioni del presente contratto con riferimento all'organizzazione aziendale – come a mero titolo esemplificativo ambienti di lavoro, orario di lavoro giornaliero e settimanale, servizio mensa, trasporto ai cantieri – volte a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.



Handwritten signatures and initials, including "GB", "R", and "Mg".

Articolo 9. PASTO CALDO

Le parti riconoscono l'importanza che un pasto completo in grado di assicurare il dovuto apporto calorico, consumato in luoghi e condizioni rispettose delle norme igienico sanitarie e di sicurezza, decorose e confortevoli, tenuto conto delle condizioni ambientali climatiche e meteorologiche del luogo di cantiere rivestono in termini di rispetto della dignità del lavoratore e di miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore dell'edilizia.

Per tale motivo, le imprese sono tenute a fornire al lavoratore un pasto caldo composto da un primo piatto, secondo piatto, contorno, pane e bevanda da consumarsi nei loro cantieri in un locale distinto ad uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi e sufficientemente areato nei mesi caldi, o in altro ambiente idoneo di loro scelta nelle immediate vicinanze.

Considerate le obiettive peculiarità del settore si conviene che la fornitura del pasto di cui al precedente comma possa avvenire da parte dell'impresa in una delle seguenti forme alternative:

- a. Mensa da realizzare qualora si riscontri la possibilità economica dell'istituzione del servizio e quando vi aderiscano più di n.50 operai dell'impresa stessa;
- b. Ricorso a servizi esterni mediante l'utilizzo di centri di cottura interaziendali, anche gestiti da enti pubblici;
- c. Fornitura del piatto caldo tramite ditte specializzate nella fornitura di pasti da asporto;
- d. Pubblici esercizi con i quali le imprese stipulino idonee convenzioni o contratti di somministrazione;
- e. mediante ticket elettronici da corrispondere al lavoratore per un valore pari all'importo defiscalizzato per legge al fine di agevolare la massima flessibilità al lavoratore nell'usufruire del servizio mensa.

Nel caso in cui le soluzioni di cui al punto precedente non fossero oggettivamente realizzabili a giudizio dell'impresa, la stessa provvederà a fornire il pasto caldo attraverso altre soluzioni idonee. Tenuto conto di quanto affermato nel primo periodo, infatti, ed assumendo che solo condizioni ambientali e logistiche assolutamente eccezionali possono impedire la fornitura del pasto caldo laddove i luoghi di cantiere siano comunque accessibili ai lavoratori e ai mezzi aziendali, le imprese sono prioritariamente tenute a cercare di assicurare la fornitura del pasto caldo ed i lavoratori ad accettare il servizio in uno dei modi offerti dall'impresa.

Solo nei casi assolutamente eccezionali nei quali sia oggettivamente impossibile la fornitura del pasto caldo attraverso alcuna soluzione è dovuta un'indennità sostitutiva di mensa giornaliera, riconosciuta solo per le giornate di effettiva presenza al lavoro, che potrà essere erogata anche mediante ticket elettronici. L'indennità avrà un importo pari al valore massimo defiscalizzato per legge ed in vigore a quella data per i ticket elettronici.

Restano salve le diverse situazioni di miglior favore eventualmente in atto all'entrata in vigore del presente Contratto.



Articolo 10. INDUMENTI DI LAVORO

Le parti convengono che la Cassa Edile è tenuta a prevedere una prestazione vestiario tale da garantire con periodicità annuale un paio di scarpe antiinfortunistiche e un abito da lavoro quanto già in essere a tutti i lavoratori iscritti.

I requisiti per poter beneficiare della prestazione e il regolamento della prestazione saranno predisposti dalla Cassa Edile stessa, tenuto conto degli indirizzi nazionali tesi a favorire forme di razionalizzazione nella gestione degli Enti Bilaterali di province diverse. A tale scopo, le parti concordano dunque in merito all'opportunità di procedere all'armonizzazione delle modalità di erogazione della prestazione vestiario nelle diverse Casse edili in Regione Friuli Venezia Giulia, da realizzarsi anche per fasi intermedie tra le Casse Edili presenti in regione disponibili in tal senso, e impegnano a questo scopo la Cassa Edile di Trieste, attraverso l'Ufficio di Presidenza.

Si richiama che i DPI, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, devono essere forniti dalle Imprese.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names. There are approximately seven distinct signatures visible.

Articolo 11. TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E A.P.E. - MODALITÀ DI EROGAZIONE

La Cassa Edile provvederà ad effettuare il pagamento delle somme versate, corrispondenti alle percentuali individuate dal CCNL ed individualmente accantonate ed accreditate ai lavoratori, due volte l'anno.

Le liquidazioni agli operai, da parte della Cassa Edile avverranno come appresso indicato:

- entro il 15 luglio per le quote accantonate nel semestre ottobre/marzo;
- entro il 15 dicembre per le quote accantonate nel semestre aprile/settembre;
- entro la prima settimana del mese di maggio per il pagamento dalla Anzianità Professionale Edile (APE).

Il pagamento anticipato delle somme accantonate potrà avere luogo nei soli casi previsti dallo Statuto e dal Regolamento della Cassa Edile.



Handwritten signatures and initials in black ink, including the letters 'GB' and 'R'.

Articolo 12. CARENZA MALATTIA - INFORTUNIO SUL LAVORO

A titolo sperimentale, per la durata del presente contratto, al cui termine saranno valutati i relativi effetti, le parti concordano l'integrazione al 100% del trattamento malattia nel periodo di carenza di cui all'art. 26 del c.c.n.l., qualora l'evento abbia una durata pari ad almeno 4 giorni ed inizio a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della stipula del presente contratto.

Il rimborso a carico della Cassa Edile è determinato nella misura stabilita dall'ALLEGATO E al CCNL 18.06.2008, punto 1), comma 3), lettera b).

Al termine del periodo sperimentale le parti dovranno verificare, sulla base delle prestazioni erogate, l'equilibrio economico in relazione alla complessiva gestione della Cassa Edile. Sulla base di tali verifiche le parti decideranno eventuali ulteriori proroghe, i cui presupposti dovranno comunque essere verificati di anno in anno.

Relativamente agli infortuni sul lavoro, considerate le difficoltà dell'Inail a liquidare mensilmente l'indennità di infortunio, il datore di lavoro garantirà le spettanze a carico dell'Ente assicuratore, il quale successivamente provvederà a liquidare direttamente all'impresa quanto anticipato mediante la convenzione prevista dall'art. 70 del T.U. n. 1124/65.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a set of initials 'GB' followed by a large, stylized signature; a vertical signature; a signature that appears to be 'R'; a signature that appears to be 'Sko'; and a large, stylized signature on the far right.

Articolo 13. INDENNITÀ DI TRASPORTO AI CANTIERI

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, con l'intento di esercitare un'azione promozionale verso l'uso dei servizi di trasporto pubblico da parte del lavoratore edile, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di sostenibilità ambientale, è riconosciuta all'operaio un'indennità a titolo di concorso nelle spese di trasporto sostenute per recarsi nel cantiere.

La misura dell'indennità è raggugliata al costo dell'abbonamento mensile per corse illimitate secondo il regime tariffario in vigore alla data di stipula del presente integrativo, stabilito dalla TPL FVG per questa tipologia di abbonamento per i servizi di linea di trasporto pubblico locale urbano ed extraurbano, diversificata per aree urbane e fasce chilometriche. Per l'individuazione dello specifico abbonamento mensile per corse illimitate cui raggugliare l'indennità spettante al singolo lavoratore (urbano per città ed extraurbano per fascia chilometrica), solo ai fini del presente articolo, le parti concordano di prendere a riferimento quale posto di lavoro la sede aziendale.

L'indennità non è frazionabile giornalmente e non è dovuta nel caso di assenza del lavoratore, ai più diversi titoli, per l'intero mese.

Nel caso in cui l'impresa provveda con mezzi propri al trasporto dell'operaio in cantiere ovvero lo stesso non intenda usufruire di detto servizio, non è dovuta l'indennità di cui ai commi precedenti salvo € 3 mensili comunque da erogarsi.

Resta inteso che non sussiste l'obbligo da parte del lavoratore di mettere a disposizione il proprio mezzo privato per utilizzi aziendali. Qualora ciò avvenisse, il lavoratore ha diritto ad un indennizzo per il cui calcolo si fa riferimento alle tabelle ACI correnti.

Ai fini del presente articolo, le parti precisano che per "presenza" si intende anche la sola presenza in cantiere, quando l'attività lavorativa sia impedita da cause che hanno rilevanza ai fini dell'intervento della CIG.



Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and cursive, typical of personal or official signatures.

Articolo 14. INDENNITÀ DI TRASFERTA E SEDE DI LAVORO

Si concorda che la trasferta – intesa come tempo necessario per raggiungere il cantiere di lavoro nel quale l'operaio è comandato a prestare la propria opera e rientrare – debba essere indennizzata come di seguito disciplinato e quantificato, rappresentando un disagio effettivo per gli operai.

A) Trasferta giornaliera

L'indennità di trasferta, detta anche indennità per lavori fuori zona, dovuta ai sensi dell'art. 21 del C.C.N.L. 18 giugno 2008, è riconosciuta a tutti gli operai dipendenti di imprese aventi sede in provincia di Trieste comandati a prestare la propria attività in cantieri ubicati al di fuori dei limiti territoriali del Comune in cui ha sede l'azienda nella misura di seguito indicata:

- Euro 16 pari a euro 2 all'ora per prestazioni effettuate oltre 10 km e fino a 20 km dai confini territoriali del Comune in cui ha sede l'azienda;
- Euro 18 pari a euro 2,25 all'ora per prestazioni effettuate oltre 20 km e fino a 40 km dai confini territoriali del Comune in cui ha sede l'azienda;
- Euro 22 pari a euro 2,75 all'ora per prestazioni effettuate oltre 40 km dai confini territoriali del Comune in cui ha sede l'azienda.

Le indennità di cui sopra non sono dovute quando il cantiere di lavoro sia situato nel Comune di residenza o di abituale dimora del lavoratore o quest'ultimo, presentandosi direttamente in cantiere, venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

Le indennità di cui sopra non sono altresì dovute al lavoratore assunto per la durata dello specifico cantiere nel quale è comandato a prestare la propria opera. Qualora l'operaio assunto per la durata di uno specifico cantiere prosegua il rapporto di lavoro con l'impresa dopo la cessazione del cantiere stesso, quale sede di lavoro viene considerata la sede dell'impresa e l'indennità viene calcolata prendendo a riferimento quest'ultima.

L'indennità viene riconosciuta per ciascuna giornata di effettiva prestazione lavorativa o per ogni ora di lavoro effettuata nelle predette condizioni nel caso di prestazione inferiore alle otto ore.

Le indennità di cui sopra non hanno rilevanza riguardo agli istituti retributivi, contrattuali e legali (accantonamento alla Cassa Edile, 13° mensilità, premio annuo, festività, ferie, tfr, ecc.), posto che per la loro determinazione le Parti hanno già tenuto conto, in sede di quantificazione, delle relative incidenze.

In caso di controversia in merito alla determinazione delle distanze, le parti convengono di assumere come distanza il percorso più breve, in un solo senso, tra la sede dell'azienda e il cantiere.

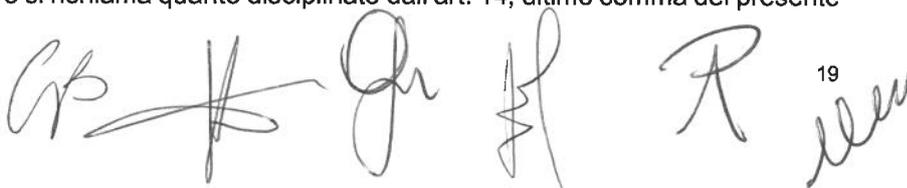
B) Trasferta con pernottamento

In caso di trasferta con pernottamento in luogo l'impresa riconoscerà all'operaio un'indennità nella misura forfettaria di € 12 lordi, per ogni giornata di effettivo lavoro. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla indennità di cui alla precedente lettera A) del presente articolo ed è comunque tenuto al rispetto dell'orario contrattuale di lavoro.

Le spese di trasferimento, vitto e alloggio sono a carico dell'azienda che le sosterrà direttamente. Solo in casi eccezionali tali spese potranno essere anticipate dal lavoratore e, in questo caso, andranno tempestivamente rimborsate da parte dell'impresa.

Per i viaggi di andata e ritorno di trasferta con pernottamento, spetta agli operai una diaria di trasferta pari al 50% della retribuzione oraria di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL 18 giugno 2008 per il tempo impiegabile in condizioni normali.

Per il raggiungimento del luogo di lavoro si richiama quanto disciplinato dall'art. 14, ultimo comma del presente contratto.



19

Articolo 15. INDENNITÀ DI GUIDA

Con l'intento di aumentare la sicurezza dei lavoratori nel corso degli spostamenti in itinere che avvengono mediante l'utilizzo di automezzi adibiti al trasporto degli operai ai cantieri fuori zona guidati da personale aziendale a ciò comandati, le parti convengono di invitare la Scuola Edile ad organizzare corsi di guida sicura per gli operai comandati alla guida degli automezzi adibiti al trasporto degli operai cui partecipi, entro due anni dalla sottoscrizione del presente contratto, il personale aziendale adibito a tale mansione.

All'operaio comandato alla guida dell'automezzo adibito al trasporto degli operai ai cantieri fuori zona e solo nel caso in cui vi sia almeno un altro operaio trasportato dal conducente, a partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto, l'impresa riconoscerà un'indennità di guida mensile di € 45 lordi, rapportati alle giornate di effettiva attività di guida.

Il calcolo dell'indennità di guida, in casi di parziale attività durante il mese, sarà così effettuato:

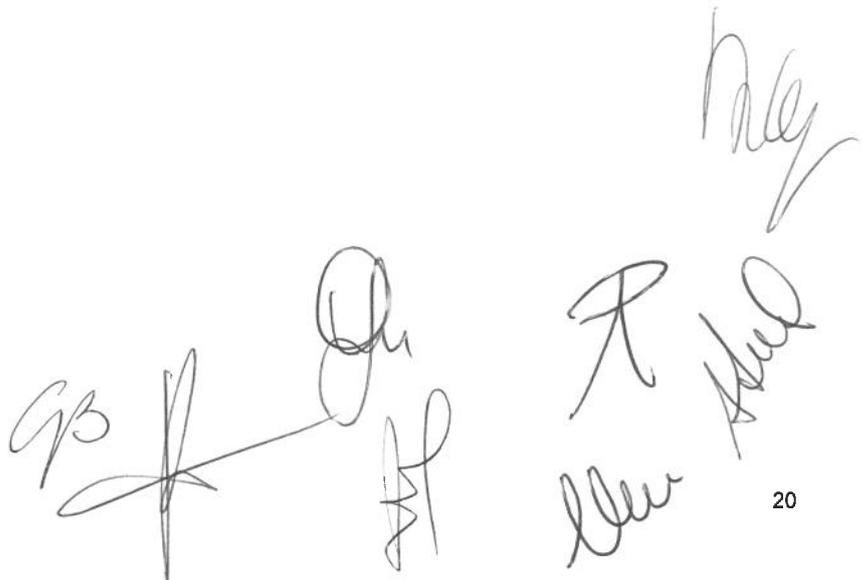
Indennità = € 45: giorni lavorativi teorici nel mese x giorni di effettiva guida.

In caso di incidente occorso nell'ambito dell'espletamento dell'attività lavorativa dal quale derivi un provvedimento di sospensione della patente, all'operaio comandato alla guida dell'automezzo adibito al trasporto degli operai ai cantieri fuori zona è comunque garantito il posto di lavoro in mansioni di carattere edile o comunque d'interesse dell'impresa, per la durata corrispondente alla sospensione stessa, esclusa l'accertata volontà del dolo.

Le contravvenzioni, eventualmente comminate all'operaio assunto con mansioni di autista ovvero al dipendente temporaneamente comandato alla guida di un veicolo aziendale, per non idoneità del mezzo, segnalata dallo stesso dipendente, saranno a carico dell'Impresa.

Per contro le contravvenzioni comminate per la violazione delle norme sulla circolazione stradale rimarranno direttamente a carico del trasgressore.

Restano salvi gli eventuali riconoscimenti in atto di maggior favore.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials 'GB' and a large signature. In the center, there are two more signatures. On the right, there are three distinct signatures, including one that appears to be 'R' and another that looks like 'Sud'.

Articolo 16. INDENNITÀ LAVORI SPECIALI E DISAGIATI

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 19 aprile 2010 e ferme restando le modalità di computo e di cumulabilità ivi previste, agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio sotto elencate vengono riconosciute, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto indicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

Gruppo A Lavori vari

2	Lavori eseguiti con martelli demolitori pneumatici non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	10%
13	Lavori di puntellatura e di demolizione di strutture pericolanti o comunque eseguiti in stabili insicuri	16%
23	Lavori su zattere volanti o di montaggio e smontaggio di impalcature tubolari, zattere su colonne mobili	20%
24	Lavori per la costruzioni di impalcature a castello	11%
25	Lavori di sgombero di neve e ghiaccio nelle vie cittadine	6%
26	Lavori in forni	11%
27	Lavori stradali di bitumazione, limitatamente ai soli operai addetti alla manipolazione anche su impianti di produzione di conglomerati bituminosi a caldo, alla spalmatura e alla spruzzatura	10%
28	Lavori riconducibili a tecniche alpinistiche, eseguiti con l'impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi mobili	15%

Gruppo B lavori in galleria

29	Per il personale addetto al fronte di perforazione, ecc. ecc.	55%
30	Per il personale addetto ai lavori di rivestimento, ecc. ecc.	31%
31	Per il personale addetto alla riparazione e manutenzione, ecc. ecc.	22%

Gruppo C lavori in cassone ad aria compressa

32	Indennità sotto acqua (palombari e cassonisti)	150%
----	--	------

Gruppo D lavori marittimi

(per il personale regolato dal presente contratto, imbarcato su natanti che escono dal porto)

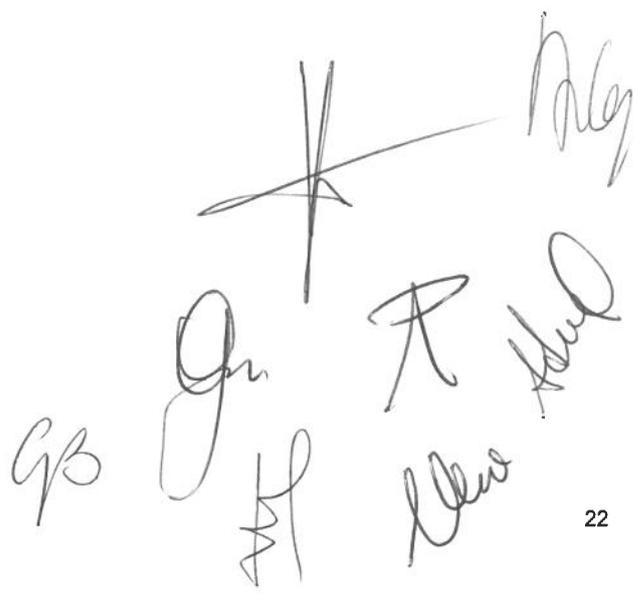
33	Indennità rischio mine	10%
34	Indennità per i lavori fuori porto	15%
35	Indennità per trasferimento natanti	20%

Nota a verbale

Le OO.SS. avendo constatato una difficile applicazione della normativa su richiamata auspicano un impegno comune a promuoverne il rispetto. Le Parti concordano nella definizione di un tavolo concertato da predisporre



entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, propedeutico alla individuazione delle Imprese e dei lavoratori rientranti nella presente classificazione dei lavori speciali e disagiati.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures include 'GB', 'Gm', 'H', 'R', 'New', 'Adm', and 'Alcy'. A large, stylized signature is positioned at the top center, and another signature is at the top right.

Articolo 17. SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In presenza di particolari situazioni personali del lavoratore, su sua richiesta, le parti firmatarie valuteranno l'opportunità di invitare le imprese dalle quali questi lavoratori dipendono a sospendere il rapporto di lavoro oltre i termini contrattualmente previsti, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, and several smaller initials and signatures below it, such as 'GB', 'JP', 'T', 'L', 'S', and 'Aly'.

Articolo 18. EVR - OPERAI

1. In conformità alle previsioni contenute negli artt. 12, 38 e 46 del C.C.N.L. 18.06.2008, come modificato e integrato dall'Accordo 19.04.2010 per il rinnovo dello stesso, è concordata l'istituzione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio della Provincia di Trieste e a livello aziendale. L'Elemento Variabile della Retribuzione per i dipendenti delle imprese edili ed affini è stabilito nella misura del 4% sui minimi di paga base in vigore alla data del 01 luglio 2018. L'E.V.R. verrà definito annualmente a consuntivo previa verifica dell'andamento degli indicatori come di seguito illustrato, ed erogato successivamente alla predetta verifica in quote mensili.
2. L'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente C.C.N.L., ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
3. Le Parti sociali provinciali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, determinano annualmente, a consuntivo, l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, tenendo conto delle variazioni temporali, su base triennale, di indicatori/parametri provinciali e delle loro incidenze ponderali in termini percentuali.
4. Ai fini della determinazione annuale dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, sono utilizzati gli indicatori previsti dal C.C.N.L. del 01.07.2014 relativi alla provincia di Trieste. Il quarto indicatore determinato a livello territoriale dalle Parti sociali provinciali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti è individuato nel numero delle ore complessive di CIG (ordinaria, straordinaria e in deroga) rilevate dall'INPS e attinenti ai soli operai Industria ed Artigianato.
5. L'incidenza ponderale dei quattro indicatori è stabilita nelle seguenti percentuali:
 - a) Numero lavoratori iscritti, corrispondente al numero dei lavoratori movimentati annui, alla Cassa Edile della Provincia di Trieste: 25%
 - b) Monte salari denunciato alla Cassa Edile della Provincia di Trieste: 25%
 - c) Ore denunciate alla Cassa Edile della Provincia di Trieste: (depurate delle ore relative a cassa integrazione): 25%
 - d) Numero delle ore complessive di CIG (ordinaria, straordinaria e in deroga) rilevate dall'INPS e attinenti ai soli operai Industria ed Artigianato: 25%.I dati relativi agli indicatori di cui alle precedenti lettere a), b) e c) verranno forniti dalla Cassa Edile della Provincia di Trieste. Il dato relativo alla lettera d) verrà acquisito dall'INPS.
6. Le medesime Parti sociali provinciali procedono annualmente al raffronto degli indicatori/parametri provinciali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.
7. Ai fini dell'individuazione del triennio di riferimento, per ogni singolo indicatore/parametro, dovrà essere considerato l'ultimo dato annuale consolidato e disponibile ed i due precedenti. Il triennio immediatamente precedente per ogni singolo indicatore/parametro è costituito dai tre analoghi dati annuali precedenti all'ultimo.
8. Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale è riconosciuto e determinato qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva per almeno due degli indicatori/parametri considerati.
9. L'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale è determinato, per gli operai, nella misura pari al 4% dei minimi di paga base in vigore alla data del 01 luglio 2018, per tutta la validità del presente contratto, qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva per tutti gli indicatori/parametri considerati.
10. Qualora la variazione pari o positiva non dovesse risultare per tutti gli indicatori/parametri considerati, ma dovesse comunque risultare per almeno due degli stessi, il predetto importo è ridotto a una misura percentuale dello stesso pari alla somma delle incidenze percentuali relative agli indicatori/parametri per i quali risulta una variazione pari o positiva, e comunque non inferiore alla misura del 30%.



24

11. Le Parti sociali provinciali si incontrano con cadenza annuale per la verifica degli indicatori/parametri e il calcolo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, in conformità alle previsioni contenute negli artt. 12 e 38 del C.C.N.L. 18.06.2008, come modificato e integrato dagli Accordi nazionali 19.04.2010 e 01.07.2014 per il rinnovo dello stesso.
12. L'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) verrà corrisposto in quote mensili.
13. Accertato l'importo annuo dell'EVR provinciale come previsto al comma 11, ogni impresa verificherà se e in che misura è tenuta a corrisponderlo, in base all'andamento dei seguenti due indicatori/parametri aziendali:
- ore denunciate in Cassa Edile così come definite al precedente comma 5 lettera c;
 - volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alle scadenze previste per legge.
14. Per le imprese con soli impiegati, l'indicatore/parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.
15. L'impresa confronta tali indicatori/parametri aziendali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente, secondo le modalità indicate al precedente comma 7 per il calcolo degli indicatori/parametri provinciali.
16. All'esito del predetto confronto, qualora l'azienda presenti:
- variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali entrambe pari o positive, è tenuta ad erogare l'EVR nella misura annualmente determinata a livello provinciale come stabilito dal comma 11 e in quote mensili come indicato al comma 12.
 - variazioni pari o positive per uno solo dei due suddetti indicatori/parametri aziendali, è tenuta ad erogare l'EVR nella misura minima provinciale (30% dell'EVR stabilito) più il 50% dell'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) determinato in via definitiva a livello provinciale che eccede la precedente misura minima;
 - variazioni negative per entrambi i due suddetti indicatori/parametri aziendali, non è tenuta ad erogare l'EVR.
17. Qualora l'azienda si trovi nelle condizioni di cui alle lettere b) e c) del precedente comma verrà attivata la seguente procedura:
- l'impresa renderà una autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi gli indicatori/parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile della Provincia di Trieste, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U., ove costituite;
 - la suddetta Associazione e/o la predetta Cassa Edile informeranno con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiveranno un confronto con le stesse per la verifica della autodichiarazione, da effettuarsi sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa edile afferente le ore denunciate o, per le imprese aventi solo impiegati, del libro unico del lavoro.
18. Le Parti sociali provinciali, comunicano anche mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile:
- l'esito della verifica e del calcolo annuale dell'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale di cui al precedente comma 11;
 - l'importo mensile dell'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) determinato in via definitiva a livello provinciale da corrispondersi da parte delle imprese che, dopo la verifica prevista dai commi 13, 14 e 15, si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) o b) del comma 16;
 - il periodo di decorrenza e di validità delle predette corrisposizioni.
19. Le imprese di nuova costituzione devono corrispondere, gli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nella misura mensile determinata in via definitiva a livello provinciale, come comunicata annualmente dalle Parti Sociali provinciali anche mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile della Provincia di Trieste, relativamente all'anno di costituzione. Successivamente l'erogazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) seguirà l'esito del confronto degli indicatori/parametri aziendali ed a tali scopi e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.
20. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto, ai fini della corresponsione dell'importo mensile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), la frazione di mese non superiore ai 15 giorni non



25

va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

21. Nel caso di prestazione a tempo parziale, l'importo mensile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) è corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione lavorativa.



Handwritten signatures and initials, including 'GB', 'GR', 'R', 'Alce', and 'Alce'.

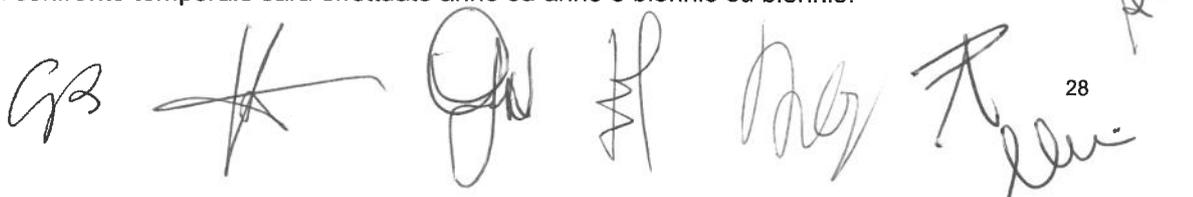
Articolo 19. EVR - IMPIEGATI

1. In conformità alle previsioni contenute negli artt. 12, 38 e 46 del C.C.N.L. 18.06.2008, come modificato e integrato dall'Accordo 19.04.2010 per il rinnovo dello stesso, è concordata l'istituzione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio della Provincia di Trieste e a livello aziendale. L'Elemento Variabile della Retribuzione per i dipendenti delle imprese edili ed affini è stabilito nella misura del 4% sui minimi di stipendio mensile in vigore alla data del 01 luglio 2018. L'E.V.R. verrà definito annualmente a consuntivo previa verifica dell'andamento degli indicatori come di seguito illustrato, ed erogato successivamente alla predetta verifica in quote mensili.
2. L'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente C.C.N.L., ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
3. Le Parti sociali provinciali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, determinano annualmente, a consuntivo, l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, tenendo conto delle variazioni temporali, su base triennale, di indicatori/parametri provinciali e delle loro incidenze ponderali in termini percentuali.
4. Ai fini della determinazione annuale dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, sono utilizzati gli indicatori previsti dal C.C.N.L. del 01.07.2014 relativi alla provincia di Trieste. Il quarto indicatore determinato a livello territoriale dalle Parti sociali provinciali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti è individuato nel numero delle ore complessive di CIG (ordinaria, straordinaria e in deroga) rilevate dall'INPS e attinenti ai soli operai Industria ed Artigianato.
5. L'incidenza ponderale dei quattro indicatori è stabilita nelle seguenti percentuali:
 - a) Numero lavoratori iscritti, corrispondente al numero dei lavoratori movimentati annui, alla Cassa Edile della Provincia di Trieste: 25%
 - b) Monte salari denunciato alla Cassa Edile della Provincia di Trieste: 25%
 - c) Ore denunciate alla Cassa Edile della Provincia di Trieste: (depurate delle ore relative a cassa integrazione): 25%
 - d) Numero delle ore complessive di CIG (ordinaria, straordinaria e in deroga) rilevate dall'INPS e attinenti ai soli operai Industria ed Artigianato: 25%.I dati relativi agli indicatori di cui alle precedenti lettere a), b) e c) verranno forniti dalla Cassa Edile della Provincia di Trieste. Il dato relativo alla lettera d) verrà acquisito dall'INPS.
6. Le medesime Parti sociali provinciali procedono annualmente al raffronto degli indicatori/parametri provinciali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.
7. Ai fini dell'individuazione del triennio di riferimento, per ogni singolo indicatore/parametro, dovrà essere considerato l'ultimo dato annuale consolidato e disponibile ed i due precedenti. Il triennio immediatamente precedente per ogni singolo indicatore/parametro è costituito dai tre analoghi dati annuali precedenti all'ultimo.
8. Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale è riconosciuto e determinato qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva per almeno due degli indicatori/parametri considerati.
9. L'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale è determinato, per gli impiegati, nella misura pari al 4% dei minimi di paga base in vigore alla data del 01 luglio 2018, per tutta la validità del presente contratto, qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva per tutti gli indicatori/parametri considerati.
10. Qualora la variazione pari o positiva non dovesse risultare per tutti gli indicatori/parametri considerati, ma dovesse comunque risultare per almeno due degli stessi, il predetto importo è ridotto a una misura percentuale dello stesso pari alla somma delle incidenze percentuali relative agli indicatori/parametri per i quali risulta una variazione pari o positiva, e comunque non inferiore alla misura del 30%.



Handwritten signatures of the representatives of the provincial social parties, including the number 27.

11. Le Parti sociali provinciali si incontrano con cadenza annuale per la verifica degli indicatori/parametri e il calcolo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, in conformità alle previsioni contenute negli artt. 12 e 38 del C.C.N.L. 18.06.2008, come modificato e integrato dagli Accordi nazionali 19.04.2010 e 01.07.2014 per il rinnovo dello stesso.
12. L'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) verrà corrisposto in quote mensili.
13. Accertato l'importo annuo dell'EVR provinciale come previsto al comma 11, ogni impresa verificherà se e in che misura è tenuta a corrisponderlo, in base all'andamento dei seguenti due indicatori/parametri aziendali:
- ore denunciate in Cassa Edile così come definite al precedente comma 5 lettera c;
 - volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alle scadenze previste per legge.
14. Per le imprese con soli impiegati, l'indicatore/parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.
15. L'impresa confronta tali indicatori/parametri aziendali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente, secondo le modalità indicate al precedente comma 7 per il calcolo degli indicatori/parametri provinciali.
16. All'esito del predetto confronto, qualora l'azienda presenti:
- variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali entrambe pari o positive, è tenuta ad erogare l'EVR nella misura annualmente determinata a livello provinciale come stabilito dal comma 11 e in quote mensili come indicato al comma 12.
 - variazioni pari o positive per uno solo dei due suddetti indicatori/parametri aziendali, è tenuta ad erogare l'EVR nella misura minima provinciale (30% dell'EVR stabilito) più il 50% dell'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) determinato in via definitiva a livello provinciale che eccede la precedente misura minima;
 - variazioni negative per entrambi i due suddetti indicatori/parametri aziendali, non è tenuta ad erogare l'EVR.
17. Qualora l'azienda si trovi nelle condizioni di cui alle lettere b) e c) del precedente comma verrà attivata la seguente procedura:
- l'impresa renderà una autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi gli indicatori/parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile della Provincia di Trieste, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U., ove costituite;
 - la suddetta Associazione e/o la predetta Cassa Edile informeranno con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiveranno un confronto con le stesse per la verifica della autodichiarazione, da effettuarsi sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa edile afferente le ore denunciate o, per le imprese aventi solo impiegati, del libro unico del lavoro.
18. Le Parti sociali provinciali, comunicano anche mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile:
- l'esito della verifica e del calcolo annuale dell'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale di cui al precedente comma 11;
 - l'importo mensile dell'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) determinato in via definitiva a livello provinciale da corrispondersi da parte delle imprese che, dopo la verifica prevista dai commi 13, 14 e 15, si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) o b) del comma 16;
 - il periodo di decorrenza e di validità delle predette corrisposizioni.
19. Le imprese di nuova costituzione devono corrispondere, gli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nella misura mensile determinata in via definitiva a livello provinciale, come comunicata annualmente dalle Parti Sociali provinciali anche mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile della Provincia di Trieste, relativamente all'anno di costituzione. Successivamente l'erogazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) seguirà l'esito del confronto degli indicatori/parametri aziendali ed a tali scopi e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.



28

20. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto, ai fini della corresponsione dell'importo mensile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), la frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.
21. Nel caso di prestazione a tempo parziale, l'importo mensile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) è corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione lavorativa.



Handwritten signatures and initials, including 'GB', 'GB', 'K. Paly', 'New', and 'Paly'.

Articolo 20. DECORRENZA, DURATA E VALIDITÀ

Le parti concordano che le disposizioni del presente contratto entreranno in vigore a decorrere dal giorno seguente la sottoscrizione dello stesso e scadranno il 30 giugno 2024, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite in singoli articoli e continuerà comunque a produrre i propri effetti anche dopo la scadenza sopra indicata fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo, salvo eventuali modificazioni derivanti da intese stipulate in sede nazionali che le parti firmatarie si impegnano a recepire tempestivamente.

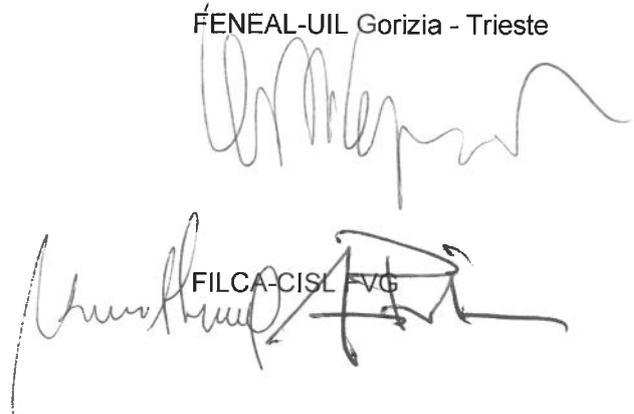
Il presente contratto sostituisce integralmente il precedente integrativo ed altri accordi precedentemente pattuiti ed in presenza di eventuali difformità interpretative in merito ai contenuti dello stesso le parti firmatarie si incontreranno per effettuare i necessari chiarimenti.

ANCE Alto Adriatico



Handwritten signatures for ANCE Alto Adriatico, including names like Giuseppe, Kame, and Gianluca.

FENEAL-UIL Gorizia - Trieste



Handwritten signatures for FENEAL-UIL Gorizia - Trieste.

FILCA-CISL FVG

FILLEA-CGIL TS-GO



Handwritten signature for FILLEA-CGIL TS-GO.