

ACCORDO PROVINCIALE INTEGRATIVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI
DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI

Il giorno 10/2/2025 presso la sede di Ance Rieti, via G. Garibaldi 268 – Rieti

Tra

- L'Ance Rieti, Sezione Costruttori Edili Unindustria – Unione degli Industriali delle Imprese Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo, aderente all'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), rappresentata da: Roberto Bocchi, Elio Carosella, Giacomo Roversi, Costanza Ferri, Alessia Fabrizi, Felice Miccadei e Riccardo Antonini;
- la FeNEAL-Uil Viterbo-Rieti, rappresentata da Francesco Palese;
- la FILCA-CISL Lazio Nord, rappresentata da Francesco Agostini;
- la FILLEA-CGIL Rieti-Roma e Valle dell'Aniene, rappresentata da Di Marco Simone;

si è definito il Contratto Collettivo Provinciale Lavoro (o anche CCPL) per il settore delle costruzioni a valere sulle annualità 2024 – 2025.

Premesso che:

Ance Rieti e le Organizzazioni Sindacali Feneal-Uil Viterbo-Rieti, Filca-Cisl Lazio Nord e Fillea-Cgil Rieti-Roma e Valle dell'Aniene (di seguito le Parti Sociali) con la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro di 2° livello intendono fare propri lo spirito, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni industriali attribuendo all'autonomia collettiva delle Parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo al quale le Parti Sociali riconoscono ruolo essenziale.

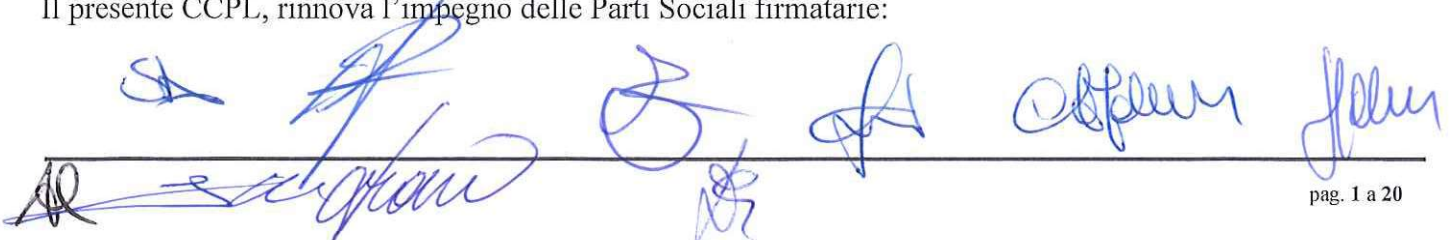
La stipula del CCPL costituisce una base di confronto tra le Parti Sociali ed ha l'intento di definire regolamenti e sistemi di controllo anche per quanto concerne il monitoraggio sulla corretta attuazione di norme afferenti legalità/regolarità nel settore.

Il presente CCPL viene sottoscritto in una fase che può essere definita di recupero della produttività del settore delle costruzioni e l'analisi sull'andamento del settore non può prescindere in alcun modo da questa constatazione.

Infatti, la crescita del settore delle costruzioni, determinata dagli incentivi governativi, erogati a vario titolo, si è scontrata con le continue modifiche normative, con gli aumenti del costo dell'energia, dei prezzi dei materiali e con un'enorme carenza di questi ultimi e di manodopera, soprattutto qualificata.

A ciò si aggiunga che negli ultimi anni si è assistito ad una brusca accelerazione della tecnologia che ha reso prioritari alti livelli di formazione per la sicurezza nei cantieri. Pertanto, particolare attenzione dovrà essere rivolta all'aggiornamento professionale dei lavoratori ed al supporto alle imprese virtuose in termini di formazione e legalità etc.

Il presente CCPL, rinnova l'impegno delle Parti Sociali firmatarie:



pag. 1 a 20

- ad implementare un modello di relazioni industriali basato sul continuo confronto con lo specifico intento di favorire e sostenere le esigenze del settore;
- ad intensificare i rapporti, anche con la sottoscrizione di appositi protocolli, con Enti ed Istituzioni Pubbliche volti sia alla ricerca della massima trasparenza delle regole sia a contrastare il lavoro irregolare;
- a potenziare i sistemi di informazione-formazione nell'ottica di migliorare la prevenzione, la sicurezza sul lavoro e le relative condizioni ambientali attraverso azioni che valorizzino le potenzialità degli Enti Bilaterali garantendo al sistema delle costruzioni la possibilità di cogliere, partendo dalle medesime condizioni di legge e contratto, le opportunità che il mercato saprà offrire;
- a porre in essere le necessarie misure di contrasto al fenomeno del c.d. "dumping contrattuale" al fine di garantire di professionalità, di sicurezza e di formazione per i lavoratori e, conseguentemente in una garanzia di qualità del lavoro per le imprese.

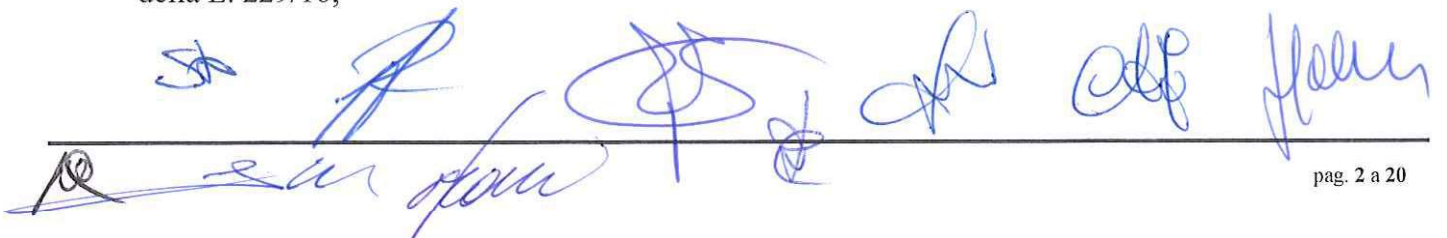
Le Parti Sociali, inoltre, ribadiscono la volontà ed il mandato agli Enti Bilaterali per la più rigorosa e uniforme osservanza di tutte le normative contrattuali e di legge in materia di corretta e puntuale applicazione del CCNL Edile nella sfera di interesse dello stesso; in tal senso confermano tutte le strumentazioni utili, anche di natura informatica, per un monitoraggio da parte del Sistema Bilaterale di tali fenomeni, autorizzando l'incrocio di tutti i dati rilasciati da lavoratori, imprese, committenti pubblici e privati, banche dati accessibili.

Per il perseguimento di tali obiettivi le parti convengono:

- sul potenziamento dell'Osservatorio Cantieri quale strumento di monitoraggio sistematico dell'andamento produttivo del settore strettamente collegato alla banca dati derivante dall'accesso e gestione delle informazioni del sistema di notifica preliminare regionale informatizzato;
- sull'impegno per le opportune sollecitazioni ed iniziative verso tutte le committenze per la più estesa e puntuale applicazione del DL 25-2-22 n.13 e segnatamente dell'art. 4 che prevede l'applicazione del CCNL Edile: *"l'Agenzia delle Entrate per la verifica della indicazione del CCNL negli atti di affidamento dei lavori e nelle fatture può avvalersi del INL, dell'INPS e delle Casse Edili"*.
- sull'impegno a promuovere opportune sollecitazioni ed iniziative verso tutte le committenze per la più estesa e puntuale applicazione della normativa relativa alla congruità;

Le Parti Sociali, quindi, sosterranno in ogni sede la volontà di porre in essere ogni concreta iniziativa e sollecitazione perché trovino corretta, diffusa e conforme applicazione tutte le più recenti norme emanate in materia di trasparenza, regolarità e legalità nel mercato del lavoro edile e nel rapporto di leale concorrenza tra imprese, quali, a titolo esemplificativo:

1. il "Protocollo di Legalità", sottoscritto tra la Prefettura di Rieti, Regione Lazio-U.S.R., ITL Terni-Rieti, INAIL, INPS, Enti Bilaterali e Parti Sociali in ordine alla corretta applicazione dell'art. 35 della L. 229/16;



2. il Protocollo “Per un lavoro di qualità in edilizia” sottoscritto tra Regione Lazio e Parti Sociali in ordine alla regolarità e qualità del lavoro in edilizia in ambito regionale;
3. il Protocollo sulle “Notifiche preliminari” sottoscritto tra Regione Lazio e Parti Sociali in ordine alla regolarità del lavoro in edilizia;
4. il Protocollo di intesa per la regolarità e sicurezza del lavoro nel “Super Cantiere” del centro storico di Amatrice” con la Regione Lazio-USR, Prefettura di Rieti, Struttura Commissariale Sisma, INAIL, INPS, Comune di Rieti, ITL di Terni-Rieti, Vigili del Fuoco (Comando provinciale di Rieti), CCIAA, Enti Bilaterali e Parti Sociali;

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue:

Art. 1 - Informazioni

Le Parti Sociali convengono:

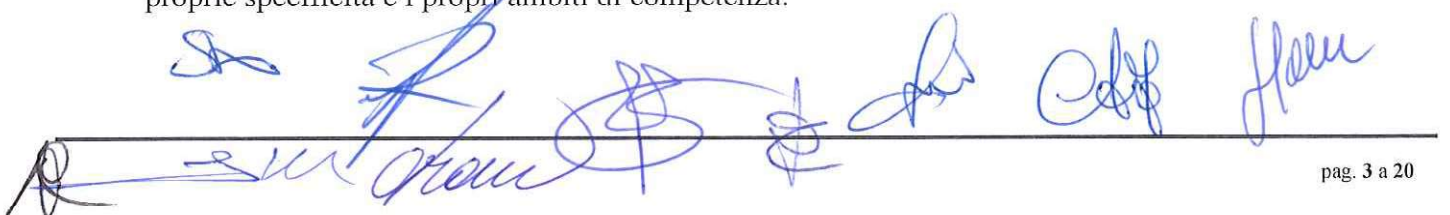
- sulla necessità che gli Enti Bilaterali (di seguito EE.BB.) -Cassa Edile di Rieti ed Edilformazione Rieti-, laddove necessario in ragione di esigenze normative e/o organizzative e/o operative, per quanto di competenza, garantiscano le necessarie informazioni, per l’esercizio delle rispettive funzioni, su imprese e lavoratori;
- sulla necessità di utilizzare in modo sistematico tutte le informazioni e i dati di cui gli EE.BB. dispongono, allo scopo di monitorare costantemente l'andamento del settore sul territorio provinciale per far emergere eventuali situazioni di irregolarità, spesso presenti in materia di appalto e subappalto, nonché tutte le anomalie nelle denunce delle ore che, inevitabilmente, si ripercuotono sul comparto, danneggiando tanto i lavoratori quanto le imprese che agiscono nella legalità e nel rispetto delle regole. In tale ottica le Parti Sociali ritengono indispensabile che i due Enti impegnino le rispettive strutture nell’adozione di un comune gestionale.

Art. 2 - Edilformazione Rieti - Ente Unico – Sicurezza

Le Parti Sociali ritengono fondamentale il tema della sicurezza nel settore edile.

L'attività e la mission dell'Ente Unico (anche Edilformazione Rieti), in materia di salute e sicurezza, necessita di un vigoroso rilancio che attui fino in fondo il ruolo che, l'art. 51 del D.Lgs. 81/2008. L'Edilformazione, quindi, dovrà diventare un referente efficiente ed autorevole nelle politiche settoriali e territoriali aventi ad oggetto la prevenzione e la diffusione della cultura della sicurezza, e ciò sia nei confronti delle imprese e dei lavoratori del comparto sia nei rapporti con le Istituzioni e con gli Enti pubblici ai quali la legislazione affida un compito di prevenzione e/o di controllo.

Non è pertanto più rinviabile la conclusione del progetto in cui gli EE.BB. possano scambiarsi dati tra loro, mettendo in rete informazioni che permettano di elaborare strategie comuni, pur mantenendo le proprie specificità e i propri ambiti di competenza.



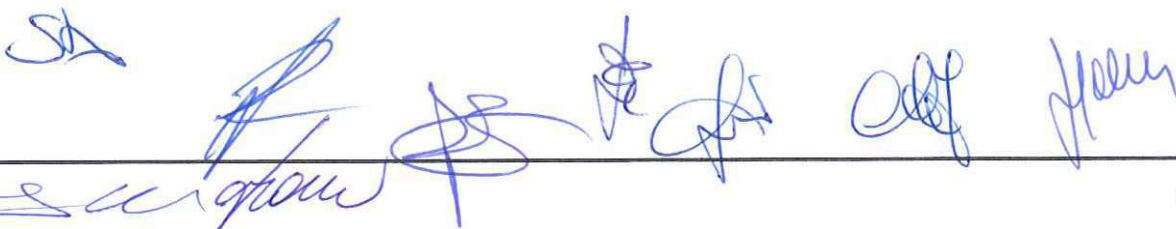
In questo auspicabile contesto è pensabile inserire anche l'attività e il ruolo degli RLST dell'Associazione Prevenzione e Sicurezza dei Lavoratori delle Costruzioni Regionale (in breve PSLC) che oggi vede al suo interno la compresenza delle Federazioni Regionali della FILLEA, FILCA e FENEAL e delle rispettive Federazioni Provinciali di Rieti.

Le Parti sociali, pertanto, individuano alcuni asset di azione/sviluppo e di implementazione dell'attività dell'Edilformazione Rieti:

- incremento dell'attività di sopralluogo nei cantieri da effettuarsi, anche in sinergia con gli RLST operanti all'interno della Associazione P.S.L.C. Regionale, che deve tendere al raggiungimento dell'obiettivo individuato dall'accordo di rinnovo del C.C.N.L. dell'1/7/2014;
- promozione e incremento dello strumento dell' "asseverazione";
- realizzazione di un'azione "sistematica" di controllo in tutti i casi di attività formative sulla sicurezza svolte da altri Enti "in collaborazione" con gli Organismi Paritetici ai sensi di quanto previsto dall'art. 37, comma 12, del D.Lgs. 81/2008;
- realizzazione di una efficace campagna divulgativa dei servizi offerti alle imprese e ai lavoratori in materia di salute e sicurezza, avvalendosi anche dello strumento delle notifiche preliminari;
- attraverso una più partecipata collaborazione con il CROP LAZIO (Coordinamento Regionale Organismi Paritetici) per rendere accessibile lo strumento dell'Asseverazione dei modelli organizzativi e gestionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro (MOGSSL);
- verificare possibili progetti di collaborazione con INAIL, anche d'intesa con il CROP LAZIO (Coordinamento Regionale Organismi Paritetici) ed a confermare la partecipazione dell'Ente al/i progetto/i elaborato/i con FORMEDIL in seguito a specifico avviso interregionale INAIL;
- avviare un'azione di sviluppo di quanto già previsto in catalogo per una formazione svolta direttamente, anche sul posto di lavoro.

Il raggiungimento degli obiettivi individuati può essere facilitato da alcune azioni:

- attraverso la conferma, nello spirito di unitarietà operativa ed indirizzo, della scelta di far convergere in un unico soggetto le funzioni di Coordinamento e Direzione dei due Enti (rispettivamente Cassa Edile ed Edilformazione Rieti). Rafforzare, rilanciare l'attività e la missione degli Enti Bilaterali nella loro piena attuazione del ruolo deve passare attraverso l'individuazione di un soggetto che con competenza, efficienza ed autorevolezza sappia ben districarsi tra le politiche settoriali e territoriali in materia di prevenzione e sicurezza sia verso le imprese e i lavoratori sia nei rapporti con le istituzioni e con gli Enti Pubblici competenti;
- con l'introduzione di meccanismi premiali (si veda di seguito paragrafo sulle "premialità");
- la realizzazione di progetti in collaborazione con l'INAIL con la possibilità, tra l'altro, di accedere anche a forme di finanziamento da parte dell'INAIL stessa;



- la realizzazione di progetti ed azioni congiunte in collaborazione con le Parti Sociali per il tramite della suddetta associazione PSLC Regionale, con particolare riferimento alla sopra citata attività di sopralluogo nei cantieri a scopi preventivi;
- realizzazione e/o partecipazione ad accordi e protocolli con le Istituzioni e gli Enti pubblici preposti.

Art. 3 - Edilformazione Rieti - Ente Unico – Formazione

La crisi economica ha sicuramente evidenziato come sia necessario attivare politiche attive di qualificazione e riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici, atte a rispondere ad un settore in continua e veloce trasformazione.

Soprattutto oggi, che nella provincia di Rieti, le opere di ricostruzione nell'area del cratere, sono in via di attuazione, sia per appalti pubblici che privati, sarà necessario fornire alle imprese, un'adeguata formazione continua per i lavoratori.

Pertanto, è necessario fare dell'Edilformazione Rieti lo strumento principale per realizzare, non solo la formazione obbligatoria, ma anche una formazione continua che intercetti le necessità, vecchie e nuove, del mercato del lavoro del settore delle costruzioni e che, conseguentemente, diventi anche strumento utile a realizzare politiche attive del lavoro volte ad aumentare il grado di occupabilità e di occupazione, in ciò interagendo anche con gli strumenti messi a disposizione dal Blen.it.

Per conseguire questi obiettivi le azioni da realizzare sono:

- ridefinire l'offerta formativa dell'Ente, eventualmente dopo avere realizzato in tempi rapidi un'indagine sui fabbisogni formativi delle imprese operanti sul territorio, che tenga nella giusta considerazione non solo quelle che sono le caratteristiche attuali del settore ma anche le prospettive di sviluppo nel territorio. Si individuano in via esemplificativa e non esaustiva alcune tematiche come l'efficientamento energetico, la digitalizzazione del cantiere, l'antisismicità, la bonifica dell'amianto ed i nuovi materiali;
- prevedere la possibilità per le imprese di chiedere all'Ente di effettuare i corsi obbligatori e sulla sicurezza direttamente sul luogo di lavoro;
- intercettare maggiormente i finanziamenti pubblici (comunitari, nazionali e regionali) dedicati alla formazione, anche come modalità per abbattere i costi strutturali dell'Ente stesso, implementare l'attività di progettazione formativa in grado di accedere ai finanziamenti dei fondi paritetici interprofessionali;
- realizzare delle "Linee Guida" condivise fra le parti sociali e da sottoporre poi ai Fondi Paritetici Interprofessionali, che abbiano ad oggetto le procedure di approvazione dei progetti formativi finanziati da detti fondi e che tengano conto delle peculiarità del settore e della presenza in esso della Bilateralità. Tali linee guida, infatti, consentiranno di fissare regole certe sulla redazione del piano formativo, sulla procedura e sulle tempistiche di presentazione alle Parti Sociali, sulle dichiarazioni e le informazioni che vanno date dall'impresa richiedente il finanziamento, sui requisiti minimi che

dovranno essere presenti al momento della sottoscrizione del verbale di condivisione del piano e che devono permanere nel corso dell'azione formativa, sulla previsione di incontri con le aziende e con i lavoratori coinvolti nell'attività formativa, sulle verifiche in itinere della formazione oggetto del progetto. (A tutela della bilateralità del settore particolare attenzione va posta ovviamente al tema della regolarità contributiva dell'impresa a prescindere dai termini di validità del DURC on line);

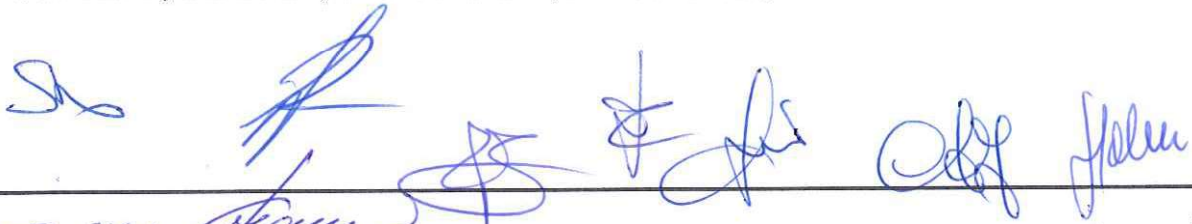
- di confermare la realizzazione del libretto formativo informatico dei lavoratori che abbiano frequentato corsi di formazione all'Ente ovvero in altri Enti di formazione aderenti al Sistema Bilaterale previsto dalle contrattazioni nazionali sottoscritte dal FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL;
- avviare una forte e decisa campagna di informazione, utilizzando anche le informazioni tratte dalle notifiche preliminari, rivolta alle imprese edili del territorio per promuovere il ruolo, previsto anche dal legislatore, dell'Edilformazione Rieti in quanto organismo paritetico di settore ed evitare che permangano pericolose ambiguità su quelli che sono da considerarsi legittimamente organismi bilaterali.

Inoltre, le Parti Sociali ritengono necessario:

- nei progetti formativi realizzati con le risorse accantonate dalle imprese nei conti formazione e in quelli finanziati dai fondi interprofessionali deve essere preferibilmente individuato l'Edilformazione Rieti quale soggetto che somministra la formazione;
- i datori di lavoro sono obbligati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 comma 12 del D.lgs. 81/2008, a realizzare la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza in collaborazione con dell'Edilformazione Rieti;
- in un contesto, come quello attuale, caratterizzato da profondi mutamenti, la formazione non si configura solo come un dovere che grava sulle responsabilità di un'azienda ma piuttosto come uno strumento che aiuta a riesaminare e migliorare la cultura aziendale e ad individuare abitudini ed azioni;
- una incisiva politica di formazione e riqualificazione professionale diventa una priorità non più eludibile.

Per questo le Parti Sociali si impegnano a:

- recepire quanto disciplinato dall'allegato 2 al CCNL 3 marzo 2022, adeguando, per il tramite dell'Ente Unificato Territoriale, l'offerta formativa istituzionale in raccordo con quanto previsto nel Catalogo Formativo Nazionale (CFN);
- promuovere una cultura della formazione come investimento e sviluppo d'impresa in particolare aumentando le azioni già condotte nei seguenti ambiti: efficientamento energetico, digitalizzazione del cantiere, antisismica, bonifica amianto, nuovi materiali;



- sviluppare la politica già orientata ad intercettare finanziamenti pubblici (comunitari, nazionali, regionali) ed a rafforzare la funzione di progettazione già prevista nel sistema di accreditamento conseguita;
- raccordare la prassi del libretto formativo del lavoratore e del Registro formativo di impresa già adottata dall'Edilformazione Rieti in adesione alla Banca Dati Formativa FORMEDIL ed integrata col gestionale Scuola con le previsioni introdotte dall'ultimo rinnovo CCNL;
- confermare l'accordo del 27.01.2022 riguardo l'applicazione territoriale del FIO (Fondo Incentivo Occupazione) e delle politiche di informazione dei servizi formativi verso il sistema d'impresе;
- dare mandato all'Edilformazione Rieti di progettare e realizzare corsi specificatamente rivolti alle figure impiegate, sia tecniche che amministrative, ai fini di una maggiore qualificazione e riqualificazione delle stesse che assumono sempre più rilevanza nel settore sia come snodo della innovazione tecnologica sia come dimensione di interesse contrattuale;

Art. 4 - Edilformazione Rieti - Ente Unico – Servizi Lavoro e Blen.it

Le Parti Sociali ribadiscono la validità e l'utilità, soprattutto nella prospettiva di una progressiva uscita dalla fase recessiva del settore, dello strumento della Borsa Lavoro soprattutto nell'ottica di ulteriore lotta al caporalato, all'intermediazione illegale di mano d'opera, al lavoro sommerso e, in generale, all'illegalità, sia come strumento di implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le Parti Sociali convengono sull'importanza della Borsa Lavoro Edile Nazionale (Blen.it) nata per facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nel settore delle costruzioni promuovendo e facilitando i contatti tra chi offre e chi cerca lavoro.

Evidenziano, però, che nonostante la bontà del progetto e nonostante l'ulteriore impulso che il C.C.N.L. ha voluto dare all'uso di Blen.it (art.93), nella Provincia di Rieti le statistiche relative alla sperimentazione dell'uso Blen.it registrano dati ancora troppo bassi.

Le Parti Sociali, quindi, convengono nell'implementare, promuovere ed incentivare l'uso di questo importante strumento, sviluppandone tutti gli aspetti che riguardano sia l'incrocio "domanda-offerta" di lavoro sia la mappatura, la certificazione delle competenze e delle abilità dei lavoratori sia l'orientamento alla formazione e la certificazione dei crediti formativi.

Le Parti Sociali, inoltre, ravvisano opportuno che venga colta la possibilità che l'Ente (eventualmente insieme agli altri Enti Unici della regione Lazio) diventi soggetto accreditato a svolgere politiche attive per il lavoro ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa.

Attraverso l'Edilformazione Rieti, Ente accreditato nel sistema Blen.it, le Parti Sociali intendono potenziare tale strumento attraverso azioni di sensibilizzazione ed informazione anche utilizzando il portale dedicato.

L'Edilformazione Rieti avrà, quindi, il compito di incrementare l'informativa presso i soggetti interessati (lavoratori, consulenti del lavoro, aziende... etc.) delle opportunità offerte da Blen.it e sulle modalità

di utilizzo. Il potenziamento del servizio consentirà un maggior incontro tra domanda ed offerta di lavoro, una più diffusa mappatura delle competenze ed abilità dei lavoratori, un più efficace orientamento alla formazione e riqualificazione ed una più esaustiva certificazione dei crediti formativi.

Art. 5 - RLST – Responsabile Lavoratori Sicurezza Territoriale

Le Parti Sociali ritengono necessario che:

- venga rafforzata la presenza ed il ruolo dei RLST, in un settore fortemente esposto a rischio come quello delle costruzioni;
- il costante monitoraggio e verifica del rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza nei cantieri, per l'efficace realizzazione di attività di prevenzione dei rischi, per la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- venga garantita un'adeguata copertura economica ai RLST, in linea con il sistema regionale dei RLST attraverso l'Associazione Prevenzione e Sicurezza dei Lavoratori delle Costruzioni Regionale (in breve PLSC), si realizza attraverso un contributo pari allo 0,30% a carico di tutte le aziende (con l'eccezione prevista nel paragrafo sulle "Fondo Premialità"). Le imprese, nel cui ambito sia stato eletto o designato un RLS -formato da Ente accreditato altrimenti ciò pregiudica l'art.7 Fondo Premialità- devono comunicare alla Cassa Edile di Rieti il nominativo dell'RLS aziendale. Tale informativa dovrà essere resa al momento della nomina o della sostituzione dell'RLS, attraverso l'invio della copia della comunicazione inviata all'INAIL ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.. La Cassa Edile trasmetterà all'Edilformazione Rieti l'elenco delle imprese nel cui ambito sia stato eletto o designato l'RLS aziendale con il relativo nominativo. L'impresa dovrà comunicare alla Cassa Edile, all'atto dell'iscrizione o di riattivazione, qualora sospesa, la presenza o meno del RLS aziendale attraverso l'invio della copia della comunicazione inoltrata all'INAIL ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. nonché gli attestati di avvenuta formazione ai sensi dell'art.37 del TU.

Al fine di individuare i datori di lavoro soggetti all'obbligo contributivo di cui sopra, le imprese, in occasione della denuncia contributiva mensile alla Cassa Edile di Rieti, dovranno indicare l'eventuale presenza dell'RLS aziendale.

Analoga comunicazione sarà inoltrata anche all'Ente Unico affinché provveda da un lato a comunicare alle imprese interessate i riferimenti utili all'utilizzo dell'RLST e dall'altro ad aggiornare l'anagrafe degli RLST ai fini di quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali e di legge.

Art. 5.1 - Scopi ed attribuzioni

Le Parti Sociali sottolineano che:

- le attribuzioni dell'RLST sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n° 81/2008 e s.m.i.;

- non è possibile, in alcun modo, svolgere altre attività che non siano quelle disposte dalla legge o dal CCNL, di proselitismo, di propaganda, così come non possono promuovere assemblee o proporre rivendicazioni.

Possono invece partecipare, su richiesta dei lavoratori, ad assemblee riguardanti argomenti inerenti la salute, la sicurezza e l'ambiente di lavoro.

Art. 5.2 - Ambito di attività

Le Parti Sociali si danno atto che l'RLST esercita le proprie attribuzioni nel territorio della Provincia di Rieti con riferimento alle sole imprese o unità produttive nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale (RLS).

Art. 5.3 - Numero, requisiti, nomina e decadenza

Per il territorio di Rieti e Provincia sono operativi n° 3 RLST.

Gli RLST saranno nominati rispettivamente dalle segreterie provinciali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil di Rieti.

Gli RLST decadono dall'incarico in caso di iniziativa ed attività non connesse alla loro funzione o per violazione del segreto industriale di notizia o documenti che abbiano ricevuto, nello svolgimento del proprio incarico, ovvero, abusi della propria posizione per ottenere vantaggi per sé o per gli altri soprattutto in ordine al proselitismo volto a favore dell'Organizzazione sindacale che la ha designato (vedi anche art. 5.1).

Art. 5.4 - Formazione

Gli RLST devono ricevere una prima formazione sufficiente e adeguata, in materia di sicurezza e salute, con riferimento alle funzioni per essi previste da realizzarsi presso l'Ente di formazione di Rieti (Edilformazione Rieti).

Art. 5.5 - Svolgimento dell'attività dell'RLST

Le visite nei cantieri verranno espressamente gestite e coordinate dall'Associazione Regionale PSLC (Associazione Prevenzione e Sicurezza dei Lavoratori delle Costruzioni).

Le richieste avanzate dalle imprese all'Edilformazione Rieti, pertanto, saranno inoltrate alla suddetta Associazione.

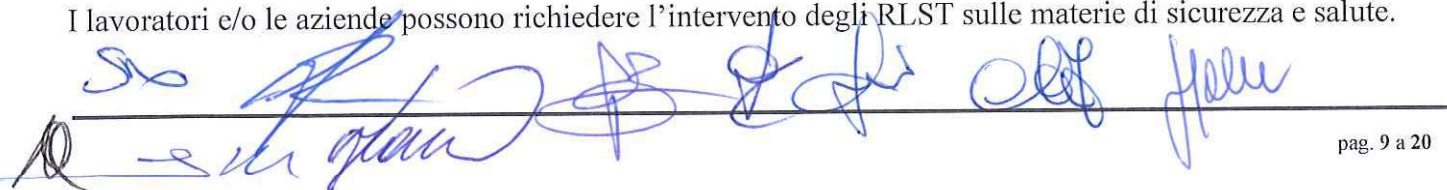
L'impresa, informata dalla PSLC della visita, dovrà garantire la presenza del RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione) che affiancherà gli RLST nell'esame dell'ambiente di lavoro.

Gli RLST saranno forniti di apposito tesserino di riconoscimento rilasciato dalla PSLC da esibire all'accesso nei cantieri e dotati di tutti i sistemi di protezione individuali previsti per legge.

Della visita ai luoghi di lavoro e degli interventi a fini di consultazione preventiva è redatto verbale, copia del quale contestualmente rilasciato all'impresa. I verbali delle visite tecniche saranno conservati presso la PSLC ed inoltrati dalla stessa Associazione all' Edilformazione Rieti.

Qualsiasi divergenza con l'impresa deve essere annotata sul verbale.

I lavoratori e/o le aziende possono richiedere l'intervento degli RLST sulle materie di sicurezza e salute.



Art. 6 - Immigrati

Le Parti Sociali evidenziano che una consistente percentuale dei lavoratori denunciati in Cassa Edile, sono lavoratori immigrati verso i quali si vuole porre particolare attenzione anche al fine di facilitarne l'immigrazione.

E' compito delle Parti Sociali, in questo rinnovo contrattuale, porre la dovuta attenzione alle peculiarità che spesso hanno i rapporti di lavoro con persone immigrate e ciò nell'interesse tanto dei lavoratori quanto dei datori di lavoro.

Tenuto conto dell'elevato numero di lavoratori edili immigrati ed operanti sul territorio provinciale, le Parti Sociali convengono sull'opportunità di attivare, attraverso l'Edilformazione Rieti, azioni mirate alla loro integrazione con particolare riguardo a corsi di alfabetizzazione ed apprendimento della lingua italiana.

Le Parti Sociali, pertanto, chiedono di promuovere e incentivare l'attività rivolta agli immigrati con particolare attenzione rivolta, prima di tutto, all'alfabetizzazione e/o a corsi di formazione di lingua italiana per lavoratori immigrati poi alla formazione specifica per l'accesso al cantiere; l'istituzione dei corsi potrà essere realizzata anche accedendo ad eventuali finanziamenti pubblici specificamente destinati a finanziare politiche di integrazione.

Art. 7 - Fondo premialità

Il raggiungimento di gran parte degli obiettivi prefissati, in ordine al rilancio del settore e alla riqualificazione del sistema degli EE.BB., sia dall'accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto il 18/07/2018 sia dal presente accordo di rinnovo del CCPL (Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro), anche in ordine alle tematiche relative alla salute e sicurezza sui posti di lavoro, può essere facilitato dall'introduzione di meccanismi premiali che prevedano agevolazioni e/o riduzioni contributive, eventualmente temporanee, a favore di imprese che soddisfano i requisiti di seguito riportati.

A questo scopo le Parti Sociali istituiscono il "Fondo Premialità" che, secondo le indicazioni date dalle Parti Sociali Nazionali nell'accordo di rinnovo del CCNL del 2018, sarà finanziato, al netto dei rimborsi alle imprese per malattia e infortunio, con l'1,05% del relativo Fondo Malattia/Infortunio.

Pertanto, l'istituzione del Fondo Premialità sarà determinato all'interno dell'aliquota dello 1,05% al netto dei rimborsi alle imprese per malattia e infortunio; avrà un plafond max di spesa dello 0,60% della massa salari complessivamente versata nell'anno Cassa Edile 1/10 – 30/09. Consapevoli che il Fondo non dovrà generare riserve, le Parti Sociali si impegnano sin d'ora e per la vigenza del presente CCPL, a verificare l'andamento del Fondo stesso e, se necessario, ad apportare le necessarie modifiche. Qualora necessario, sempre per la vigenza del presente CCPL, si potrà attingere a quanto accantonato al 30 settembre 2023, nel Fondo Malattia/Infortunio sino a capienza.

L'ottenimento del beneficio contributivo, sotto l'egida della "Commissione Premialità" -appositamente costituita tra le Parti Sociali che valuterà, a suo insindacabile giudizio, i requisiti per l'accesso al beneficio in relazione ai parametri sin qui identificati- è previsto per quelle imprese che possono vantare un'anzianità contributiva di almeno 12/24/36 mesi da ottobre di ciascun anno; in fase di prima applicazione, da ottobre 2024.

A titolo esemplificativo e non esaustivo il valore economico della premialità sarà così determinato:

- a) massa salari versata da ciascuna impresa nei 12/24/36 mesi precedenti;
- b) qualora vengano soddisfatti anche i termini dei punti seguenti, l'azienda beneficerà di una premialità pari:
 - a. allo 0,5%, da calcolarsi sulla media della massa salari versata per 12 mesi,
 - b. allo 0,75%, da calcolarsi sulla media della massa salari versata per 24 mesi,
 - c. all'1%, da calcolarsi sulla media della massa salari versata per 36 mesi;
 - d. è previsto un tetto massimo di € 4.000#.

I benefici non si cumulano.

Le aziende che faranno richiesta del beneficio dovranno, inoltre, vantare la presenza contestuale di altri elementi, come di seguito riportati, riferiti ai 12/24/36 mesi dell'esercizio gestionale della Cassa Edile (1/10 – 30/09);

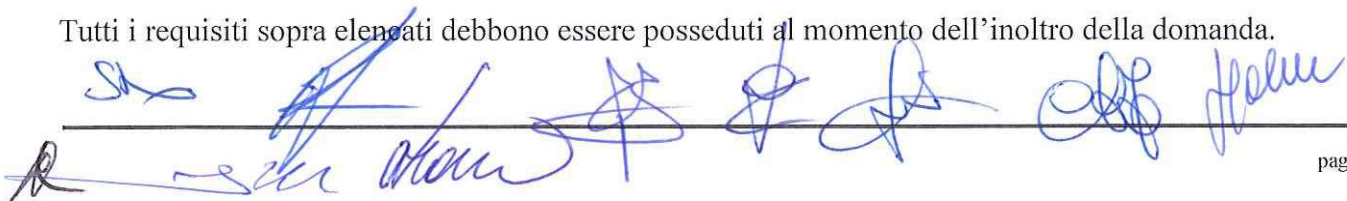
1. regolarità (che non prevede i piani di rientro) delle denunce e dei versamenti, contrattualmente previsti, almeno 160h -ivi compresa la richiesta di 'DURC per CONGRUITA' -, in Cassa Edile;
2. comprovare a mezzo di autodichiarazione, redatta ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000, sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda, di aver effettuato nuove assunzioni e, nel caso di soli operai al primo ingresso nel settore, aver fornito agli stessi il corso di formazione e informazione primo ingresso cantiere "16 ore" presso l'Edilformazione Rieti o presso un qualsiasi Ente Paritetico di Formazione presente sul territorio Nazionale costituito tra l'ANCE e le OO.SS. di settore;
3. essere in regola con l'erogazione dell'EVR come previsto dall'Art. 12 del presente contratto;
4. rispettare gli obblighi di comunicazione in materia di appalti e sub-appalti di cui all'art.14 del CCNL;
5. avere svolto almeno una visita tecnica gratuita ad opera dei tecnici dell'Edilformazione Rieti;
6. la formazione obbligatoria sulla sicurezza dei dipendenti ed RLS sia stata svolta presso l'Edilformazione Rieti;

Le imprese con solo impiegati sono escluse dalla premialità.

Alle imprese che sospendono la posizione contributiva nel corso dell'anno riferito alla premialità, la percentuale di calcolo sarà riconosciuta per i soli mesi della massa salari dichiarata e versata.

L'azienda farà richiesta del suddetto ristorno, allegando la documentazione necessaria sopra citata, tramite inoltre all'indirizzo PEC: cassaedilerieti.ri00@postepcc.cassaedile.it dal 1° ottobre al 31 dicembre di ciascun anno.

Tutti i requisiti sopra elencati debbono essere posseduti al momento dell'inoltro della domanda.



Qualora, a seguito di verifica da parte della Commissione Premialità, emergano incongruenze rispetto a quanto dichiarato, sarà precluso l'accesso dell'azienda alla norma premiale.

Le parti si danno atto che tale normativa ha carattere sperimentale con decorrenza 1° ottobre 2024 – 30 settembre 2025.

La prima verifica sarà effettuata in sede di approvazione del bilancio 24/25 (indicativamente entro marzo 2026) e saranno valutati gli effetti di tale misura per gli eventuali adeguamenti e capienza.

Art. 8 - Impiegati e quadri

Le Parti Sociali convengono nel ritenere che la categoria degli impiegati sia una parte importante del sistema del settore delle costruzioni, da sempre partecipe in modo attivo alle politiche dello stesso.

Gli ultimi accordi di rinnovo del C.C.N.L. sono stati infatti caratterizzati da politiche inclusive tese, non a caso, a integrare impiegati e quadri nella bilateralità del settore.

In questo senso importanti novità sono senz'altro state la previsione, contenuta nel rinnovo del 2014 ed estesa a tutti i lavoratori del settore e non solo agli operai, del contributo obbligatorio mensile da versare al fondo di previdenza complementare e la previsione, contenuta nell'ultimo accordo di rinnovo del 2018, della istituzione di un Fondo Sanitario Nazionale che destina ad operai e impiegati le medesime prestazioni.

Le Parti Sociali, nel manifestare l'impegno a facilitare e promuovere questo percorso di integrazione e a verificarne la riuscita, espressamente prevedono inoltre di incrementare l'offerta formativa dell'Edilformazione Rieti, prevedendo corsi di aggiornamento specificamente indirizzati alla qualificazione e ri-qualificazione degli impiegati del settore.

Art. 9 - Indennità/Indennità speciali

Le Parti Sociali convengono sulla rimodulazione/conferma delle seguenti indennità:

Art. 9.1 - Mensa

OPERAI (su base oraria per ogni ora di lavoro ordinaria)	1°Aprile 2025 € 0,95	
IMPIEGATI (su base giornaliera)	1°Aprile 2025 € 7,65	
OPERAI CALCESTRUZZO (su base oraria per ogni ora di lavoro ordinaria)	1°Aprile 2025 € 1,09	
IMPIEGATI CALCESTRUZZO (su base giornaliera)	1°Aprile 2025 € 8,79	

Art. 9.2 - Trasporto

E' riconosciuta al dipendente, dietro presentazione di adeguata certificazione, una indennità pari al costo degli abbonamenti mensili ai mezzi pubblici urbani ed extraurbani operanti nel tratto che va dal Comune o frazione di residenza a quello di lavoro.

In alternativa al rimborso mensile del mezzo pubblico qualora il raggiungimento del luogo di lavoro con tali mezzi sia impossibile o molto difficoltoso, al fine di permettere un adeguato rimborso delle spese sostenute dai lavoratori, verrà riconosciuta una indennità oraria di trasporto pari ad € 0,36 a decorrere dal 1° Aprile 2025 e ad € 0,37 a decorrere dal 1° Ottobre 2025;

Il lavoratore è tenuto a specificare il tipo di rimborso che l'azienda deve predisporre e, con congruo anticipo, gli eventuali passaggi da un tipo di rimborso all'altro.

Qualora il raggiungimento del luogo di lavoro con i mezzi pubblici sia impossibile o molto difficoltoso le imprese o i consorzi di imprese sono impegnate a realizzare, ove possibile, il trasporto con mezzi propri.

In tal caso, e comunque in tutti i casi in cui l'impresa appresta un servizio con mezzi propri, nulla è dovuto per l'indennità di trasporto.

Su tale indennità non viene calcolata la percentuale di cui all'art. 19 CCNL 29 gennaio 2000 in quanto nella sua determinazione ne è stato tenuto conto.

Art. 9.3 - Lavoro in galleria (di cui al CCPL del 27 luglio 1989)

E' riconosciuta una indennità per i lavori in galleria a norma dell'art. 20 del CCNL, pari ad € 0,60 per ogni ora di lavoro prestato.

Art. 9.4 - Reperibilità (di cui al CCPL del 20 maggio 2016)

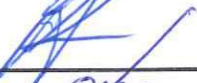
E' riconosciuta per il solo periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'Azienda.

Per intervento in "reperibilità" si intende quindi, l'attività svolta dal lavoratore fuori dal proprio normale orario di lavoro. La chiamata da parte dell'azienda deve essere supportata da ragioni di urgenza ed indifferibilità. Al fine di facilitare la comunicazione, l'azienda doterà i lavoratori interessati di idonei strumenti. Il lavoratore, pur dovendo essere rintracciabile, gode della libertà di gestire il proprio tempo libero lontano dal luogo di lavoro, nel suo ambito sociale o familiare. Quindi, il lavoratore a disposizione per sopperire ad esigenze non prevedibili, volte ad assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti beneficerà di un'indennità. Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente indennità e in attuazione di quanto previsto dal c. 2 dell'art. 2120 del c.c., le Parti Sociali convengono che il presente trattamento economico sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Pertanto, ai lavoratori che per esigenze tecniche e di organizzazione del lavoro sia richiesta, per iscritto, la reperibilità:

- in giornate non lavorative (sabato, domenica, giorni festivi) verrà riconosciuta un'indennità giornaliera di reperibilità pari a € 40,00#;
- in giornate feriali, verrà riconosciuta un'indennità di reperibilità, settimanale pari a € 30,00#.

Restano salve le eventuali condizioni di miglior favore già presenti in azienda in virtù di prassi e/o accordi aziendali.

Art. 9.5 - Top Down (di cui al CCPL del 20 maggio 2016)



Viene riconosciuto al lavoratore, dal 1° aprile 2016, che opera 2 mt. al di sotto del piano stradale un importo pari a € 0,50 per ogni ora di lavoro prestato per lo svolgimento dello stesso.

Art. 9.6 - Alta montagna (di cui al CCPL del 1° aprile 2007)

Le Parti Sociali convengono nell'adeguamento dell'indennità di montagna nei seguenti termini:

- con decorrenza dal 1° aprile 2007, ai lavoratori che prestano la propria opera in zone situate a quote superiori a mt. 1000 s.l.m. l'indennità giornaliera è pari ad € 3,32;
- con decorrenza dal 1° aprile 2007, ai lavoratori che prestano la propria opera in zone situate a quote superiori a mt. 1200 s.l.m. l'indennità giornaliera è pari ad € 3,87;

Fermo restando quanto previsto dalla contrattazione nazionale vigente e quanto già stabilito nei precedenti accordi di rinnovo del contratto integrativo per Rieti, le Parti Sociali ritengono oramai indispensabile introdurre le seguenti indennità speciali:

Art. 9.7 - Guida mezzi aziendali

Ai lavoratori addetti alla guida di automezzi (pulmini, furgoni etc.) adibiti a trasportare dal luogo di raccolta al cantiere e viceversa il personale dell'azienda che lavora in trasferta, è corrisposta una indennità giornaliera pari al 5% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3 dell'art. 24 del CCNL di cui non si terrà conto ai fini dei trattamenti economici di cui agli artt. 17 e 18 del CCNL.

Restano salve le eventuali condizioni di miglior favore già presenti in azienda in virtù di prassi e/o accordi aziendali.

Art. 9.8 - Trasferta (di cui al CCPL del 2° aprile 2003)

Al lavoratore in servizio comandato a prestare la propria opera oltre i limiti del comune nel quale è stato assunto compete una diaria, ex art. 21 del CCNL, così calcolata a seconda della distanza dai confini del comune di assunzione:

- pari al 10% se il luogo di lavoro è situato oltre i 15 km ed entro i 50 km dal luogo di abituale lavoro;
- pari al 15% se il luogo di lavoro è compreso tra i 51 km ed i 100 km dal luogo di abituale lavoro;
- pari al 20% se il luogo di lavoro è situato oltre i 101 km dal luogo di abituale lavoro;

L'incremento in % è da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL per ogni ora di effettivo lavoro;

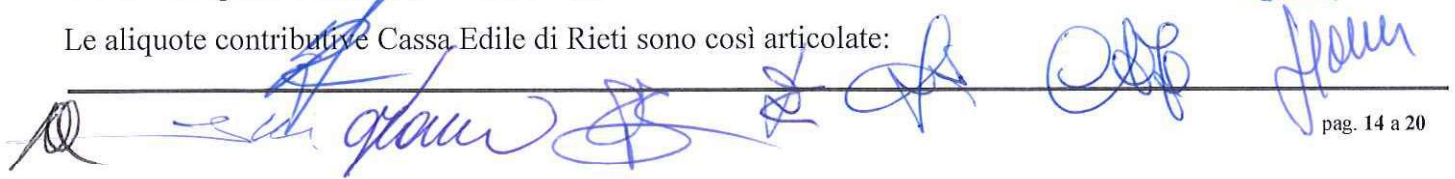
Ai fini della determinazione della fascia chilometrica entro cui ricade il cantiere di destinazione si fa riferimento alle misurazioni tramite applicazione di Google Maps.

Art. 9.9 - Stesura manto bituminoso (di cui al CCPL del 20 maggio 2016)

L'indennità di stesura del manto bituminoso, che con il CCPL del 20 maggio 2016 era pari ad € 3,00, su base giornaliera, - solamente agli addetti alle operazioni di stesura del conglomerato bituminoso quale disagio che la stessa determina - viene portata a € 5,00.

Art. 10 - Aliquote Contributive Cassa Edile

Le aliquote contributive Cassa Edile di Rieti sono così articolate:



CONTRIBUTI in vigore da 01/10/2023

DESCRIZIONE	Totale %	a carico della ditta	a carico del lavoratore
APE	2,8600%	2,8600%	-----
CASSA EDILE	2,2500%	1,8750%	0,3750%
PRESTAZIONI SANITARIE E ASSISTENZE	0,6000%	0,6000%	-----
Quote Serv. Sind. Prov.li	1,6000%	0,8000%	0,8000%
Quote Serv. Sind. Naz.li	0,4444%	0,2222%	0,2222%
EDILFORMAZIONE	1,0000%	1,0000%	-----
MUTUALIZZAZIONI	0,8000%	0,8000%	-----
SERVIZIO RLST	0,3000%	0,3000%	-----
FONDO PREPENSIONAMENTI (All. 3 CCNL)	0,2000%	0,2000%	-----
INCENTIVO OCCUPAZIONE	0,1000%	0,1000%	
FONDO TERRITORIALE (NUOVO FONDO)	0,2000%	0,2000%	
TOTALE	10,3544%	8,9572%	1,3972%

Fermo restando i limiti previsti dall'art. 78 del vigente CCNL, per le aziende che utilizzano operai part-time è confermata la contribuzione aggiuntiva del 10% sull'imponibile del lavoratore part-time in forza.

Le Parti Sociali convengono sull'opportunità di procedere, con incontri semestrali (aprile-ottobre) alla verifica dell'andamento economico congiunturale del settore al fine di monitorare le azioni intraprese, valutandone così gli effetti.

Qualora dovessero emergere chiari elementi di peggioramento delle condizioni del mercato di riferimento, le stesse si impegnano ad una rivisitazione/rimodulazione degli impegni qui presi.

Art. 11 - Assistenza fiscale/Consegna DPI

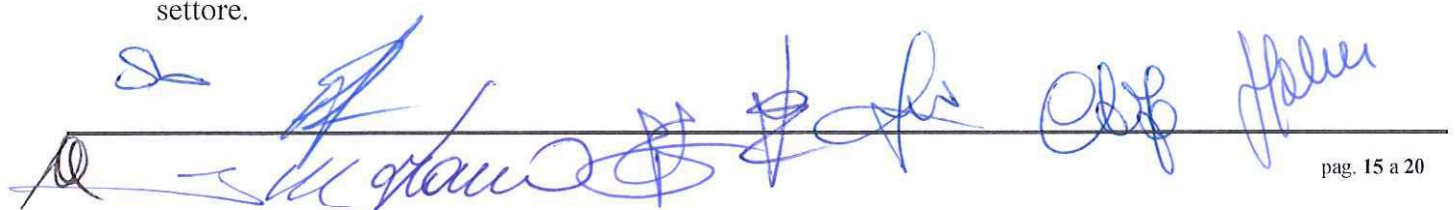
Le Parti Sociali convengono, sempre in forma sperimentale, che il "Fondo Assistenza Fiscale" passa da un valore complessivo pari ad € 18.000# annui per l'anno 2024 a un valore di € 21.000# annui per l'anno 2025.

Tale fondo avrà lo scopo di sollevare gli operai iscritti alla Cassa Edile di Rieti dall'onere delle spese necessarie all'utilizzo dei servizi messi a disposizione dai Centri di Assistenza Fiscale (CAF) di pertinenza delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici il presente CCPL.

Le Parti Sociali convengono, sempre in forma sperimentale, sull'erogazione del contributo "Consegna DPI" per un valore complessivo pari a € 7.500 annui per il 2024 e un valore complessivo € 9.000# annui per il 2025.

Art. 12 - Elemento Variabile della Retribuzione (EVR)

In conformità a quanto delegato dal CCNL, le Parti Sociali, firmatarie del presente contratto, concordano che l'EVR è un premio variabile della retribuzione in linea con l'andamento congiunturale del settore.



E' correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività del territorio e non avrà incidenza sugli istituti retributivi, sia diretti che indiretti, previsti dal CCNL, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

L'EVR provinciale, secondi i criteri e le modalità di cui all'art. 38 del vigente CCNL viene fissato, per la vigenza del presente contratto, nella misura del 4% da applicarsi ai minimi di paga base in vigore alla data del 1° luglio 2023.

Ai fini della sua determinazione al livello Provinciale, le parti concordano nell'individuare un quarto indicatore integrando quelli già previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Di seguito i quattro indicatori, con le relative incidenze ponderali in termini percentuali:

	INDICATORI	PESO PONDERALE
Nazionale	Numero dei lavoratori iscritti in Cassa Edile	25%
	Monte Salari denunciato in Cassa Edile	25%
	Ore denunciate in Cassa Edile	25%
Territoriale	Monte salari versato in Cassa Edile	25%

Gli indicatori saranno valutati dalle Parti firmatarie entro il mese di gennaio di ogni anno di corresponsione dell'EVR e gli esiti della valutazione determineranno gli importi erogabili dell'EVR per l'anno di competenza.

Gli indicatori, in fase di verifica, verranno esaminati sulla base delle loro medie triennali, triennio su triennio (periodo annuale preso a riferimento 1° gennaio – 31 dicembre).

Le Parti Sociali, per calcolare l'EVR 2024, in coerenza con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, compareranno i dati del triennio 2023-2022-2021 con quelli del triennio 2020-2021-2012.

Al fine delle successive verifiche annuali, i due trienni di comparazione slitteranno, ogni anno, in avanti di un anno.

Ai fini della determinazione dell'EVR eventualmente erogabile a livello provinciale, nel caso due parametri risultassero pari o positivi, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'EVR (4%).

Nell'ipotesi di un numero superiore a due parametri pari o positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'EVR.

Determinata la percentuale a livello provinciale, ciascuna impresa procederà alla verifica dei seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile;
- volume Affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.
- per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale, sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile, sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico Lavoro.

Nel calcolo dell'EVR dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate a livello territoriale.

L'impresa confronterà i parametri aziendali dell'ultimo triennio con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo territoriale.

Ai fini delle successive verifiche annuali, i trienni di comparazione sopra indicati slitteranno in avanti di un anno.

Qualora nel confronto triennale di cui sopra, i suddetti parametri aziendali, risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri esposti.

Laddove entrambi i parametri a livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato. Qualora invece solo uno dei parametri aziendali risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'EVR nel seguente modo: l

- a) laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di EVR superiore al 30% o risultasse erogabile nella misura piena (4%) l'impresa nella condizione di un solo parametro negativo erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%, oltre allo stesso 30%; attivando la procedura dell'autodichiarazione.

La suddetta impresa, che sia nelle condizioni di non erogare l'EVR o di erogarlo solo in parte, dovrà attivare la seguente procedura:

- o renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali. Tale dichiarazione, il cui schema si allega al presente contratto (Valutare), dovrà essere portata a conoscenza delle RSA o RSU ove costituite, ed inviata alle Parti stipulanti il presente accordo nonché alla Cassa Edile di Rieti;
- o qualora richiesto dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie la presente intesa, l'Ance Rieti attiverà un confronto con le medesime per la verifica dell'autodichiarazione da effettuarsi entro 30 giorni dal ricevimento della stessa, sulla base delle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, nonché sulla documentazione afferente le ore denunciate in Cassa Edile.

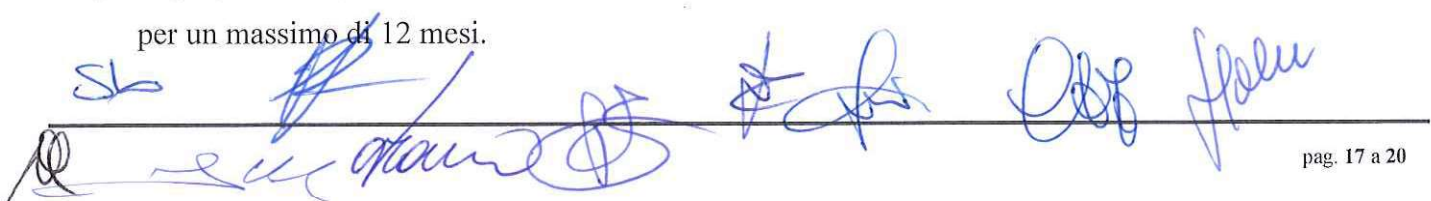
Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura erogabile a livello provinciale. Le imprese con un'anzianità inferiore ai quattro anni invece, ai fini della procedura di cui sopra e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, effettueranno, in base alla propria anzianità, il confronto temporale o anno su anno o bicennio su biennio.

Si precisa che ai nuovi assunti sarà erogato l'EVR pro-quota calcolandolo dalla data di assunzione e sino al termine dell'anno di riferimento, così come per i lavoratori che dovessero cessare il rapporto di lavoro l'EVR verrà conteggiato fino al momento dell'effettiva presenza.

Per i lavoratori part-time il calcolo avverrà sempre sulla base delle ore effettive di lavoro.

Per gli operai, l'erogazione dell'EVR avverrà mensilmente ed il calcolo sarà effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente lavorate, per un massimo di 173.

Per gli impiegati, l'erogazione avverrà mensilmente, per periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato per un massimo di 12 mesi.



L'EVR erogato, si intende al lordo di ogni eventuale ritenuta di legge: non avrà, inoltre, alcuna incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul TFR in ordine al quale si è convenuto, in base all'art. 2120 c.c., di escluderne espressamente l'imputazione.

L'EVR spetterà per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ogni anno. All'esito delle necessarie verifiche, di cui ai punti che precedono, con la prima retribuzione utile, le imprese dovranno corrispondere ai propri dipendenti anche l'EVR spettante per i mesi pregressi a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in corso.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rimanda a quanto all'uopo disciplinato dal citato art. 38 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Le parti si danno atto che l'ammontare dell'EVR come sopra determinato, presenta i requisiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia di tassazione agevolata sulle erogazioni correlate ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività.

Il presente accordo verrà depositato a cura di Ance Rieti esclusivamente attraverso la procedura telematica, resa disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul sito di "cliclavoro", entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Art. 13 - Carenza malattia

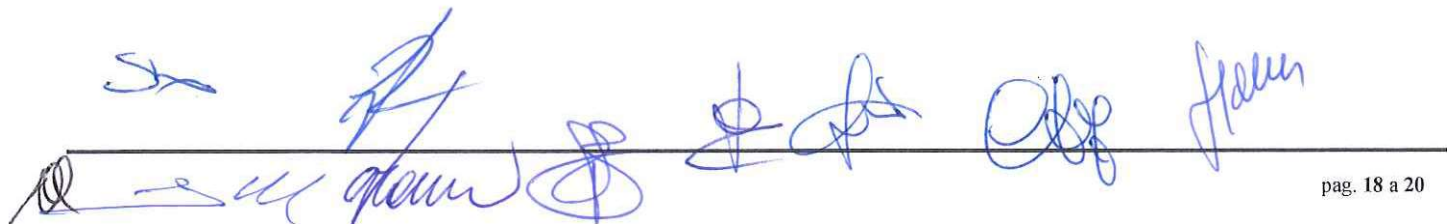
Le OO.SS., sulla scorta dell'accordo del 10/11/2004 tra l'ANCE e le OO.SS Nazionali di settore che ha portato al pagamento dei giorni di carenza INAIL in caso di infortunio o malattia professionale, convengono sulla opportunità di prevedere delle forme di mutualizzazione anche dei giorni di carenza INPS nelle ipotesi di malattia degli operai.

Art. 14 – Premio "Natalità"

In conformità a quanto delegato dal CCNL, le Parti Sociali, firmatarie del presente contratto, concordano che nell'introduzione del "Premio Natalità" per i lavoratori iscritti con imprese in regola (900h nei precedenti 12 mesi pari ad € 1.300# per la nascita del 1° e 2° figlio.

Art.15 – Borse di studio

le Parti Sociali, firmatarie del presente contratto, concordano che nell'adeguamento del valore economico delle borse di studio che vengono consegnate ogni anno agli studenti meritevoli figli degli operai regolarmente iscritti in Casse edile. Gli importi passano, a seconda del livello scolastico acquisito ad € 1.250 per gli studenti universitari con media superiore al 27; ad € 1.000 per gli studenti universitari con media inferiore al 27; ad € 800 per gli studenti delle scuole secondarie di 2° grado (scuole superiori) e ad € 600 per gli studenti delle scuole secondarie di 1° grado (scuole medie).



Art. 16 - Lavoratori Autonomi

L'accordo di rinnovo del CCNL del 18 luglio 2018, prevedendo l'iscrizione volontaria dei lavoratori autonomi alla Cassa edile tramite il versamento di un contributo non inferiore all'1% della retribuzione prevista dall'art. 24, comma 3 per i lavoratori inquadrati al 3° livello, consegna espressamente alle Parti Sociali territoriali il compito di realizzare delle specifiche misure all'interno della bilateralità.

Posto che la scelta operata dalle Parti Sociali nazionali va interpretata in un'ottica di contrattazione inclusiva, volta anche a raggiungere l'obiettivo di monitorare l'intera filiera dei soggetti variamente presenti in cantiere e garantire il più possibile legalità, concorrenza leale, sicurezza e tutela dei diritti e della dignità del lavoro in tutte le sue forme, si ritiene che le Parti Sociali territoriali, rispetto al lavoro autonomo, non possano e non debbano limitarsi a porre in essere le sole misure già previste dal citato CCNL del 2018, ma che debbano invece impegnarsi a ideare e realizzare, a salvaguardia degli interesse comuni, primo fra tutti quello della salvaguardia e del rilancio del settore e degli EE.BB., delle iniziative aggiuntive e ulteriori a quelle previste dalle parti sociali nazionali. E ciò anche per incentivare l'ingresso del lavoro autonomo nel sistema bilaterale edile.

Tanto premesso, per espressa previsione del CCNL del 2018, sarà necessario, sia nella programmazione dei corsi di formazione autofinanziati sia nell'assistenza su prevenzione e sicurezza, tener conto della nuova platea di fruitori e, quindi, ridefinire l'offerta formativa in modo da garantire agli stessi il necessario supporto in tal senso.

In via sperimentale e a seconda delle richieste, è auspicabile prevedere corsi di formazione tecnica e professionale specifici che rispondano alle esigenze del mondo del lavoro autonomo, con particolare attenzione al comparto del restauro e dell'archeologia.

Art. 17 - Politiche di genere

Le Parti Sociali sottoscrittrici del presente accordo si impegnano a promuovere l'adozione, da parte delle aziende con presenza in organico di personale femminile, del modello di dichiarazione allegato all'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016.

Art. 18 - Politiche organizzative del personale degli EE.BB. (Cassa Edile Rieti ed Edilformazione Rieti)

Le Parti Sociali, inoltre, in relazione alle mutate esigenze operative determinate dal considerevole implemento delle attività degli EE.BB. (Cassa Edile Rieti ed Edilformazione Rieti), hanno ridefinito l'organizzazione delle risorse umane degli EE.BB. stessi nell'allegato "Addendum" che è parte integrante del presente accordo. Tutto ciò nell'ottica di un continuo e costante implemento della sinergia tra gli Organismi stessi mirato ad una maggiore incisività tecnico/operativa e all'ottimizzazione delle risorse

interne, alla loro valorizzazione e fidelizzazione e, non in ultimo, al contenimento dei costi di gestione degli EE.BB. stessi.

Pertanto, in relazione a quanto definito con l'Accordo del 2 agosto 2011, si conviene di aggiornarlo:

a) in ordine al punto 2 dello stesso, si precisa che:

- l'Edilformazione dovrà fornirsi di una figura di direttore, legata specificatamente alla necessità dell'accREDITamento dell'Ente presso la Regione Lazio;
- la Cassa Edile, potrà usufruire, in qualità di coordinatore funzionale, dell'operatività del direttore dell'Edilformazione;

b) in ordine al punto 3 dello stesso, si precisa che:

- il meccanismo della rotazione nella "designazione del personale" da sostituire/implementare, tenendo sia conto di quanto disposto dal Codice Edito per gli EE.BB., sia del rapporto 1 unità (Ance) e 3 unità (OO.SS. Feneal, Filca e Fillea). Resta sempre salvo il principio dell'esperienza/competenza dei designati. Ance Rieti avvierà, per prima, questa nuova fase.

Art. 19 - Decorrenza e durata

L'accordo di rinnovo del CCPL per la provincia di Rieti (integrativo del CCNL del 3 marzo 2022) entrerà in vigore il 1° Ottobre 2024, salvo quanto diversamente disposto dalla Parti Sociali in ordine a diverse decorrenze per alcuni istituti.

L'accordo scadrà, in ogni caso, alla data stabilita dal CCNL di settore.

Il presente CCPL annulla e sostituisce ogni altra intesa e/o accordo pregresso in ordine alle materie qui disciplinate esauendo ogni richiesta relativa alla contrattazione di 2° livello provinciale per la vigenza dello stesso.

Restano salve tutte le previsioni dei precedenti accordi, o parti di essi qui richiamati, in quanto compatibili con quanto stabilito dalle Parti Sociali nel presente accordo.

A tal proposito le Parti Sociali convengono sull'istituzione di una Commissione paritetica per la redazione di un volume che raccolga quanto nel tempo è stato contrattualmente definito a livello provinciale per i lavoratori dell'edilizia.

Le Parti Sociali convengono di valutare/modificare le prestazioni erogate dalla Casse Edile in un incontro da tenersi nel mese di Aprile 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ance Rieti

Feneal-Uil Viterbo-Rieti

Filca-Cisl Lazio Nord

Fillea-Cgil Rieti, Roma e v.a.