

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE
ARTIGIANE E PICCOLE E MEDIE IMPRESE
INDUSTRIALI DELL'EDILIZIA ED AFFINI
DEL FRIULI VENEZIA GIULIA**

30 luglio 2013

Il giorno 30 luglio 2013 in Udine, presso la sede di Confartigianato Imprese

tra

**le delegazioni dei Gruppi regionali Artigiani Edili ed Affini rappresentanti la
CONFARTIGIANATO Imprese FVG e
la CNA Friuli Venezia Giulia**

Confartigianato Imprese FVG

Tilatti Graziano - Presidente Confartigianato Imprese FVG

Stefanutti Gino - Capogruppo regionale Edili ed Affini

**Assistiti da: Moretti Giorgio, Crevatin Melitta, Cappellini Alfredo, De Bedin
Federica, Gobbo Marco e Viduli Cristiana;**

C.N.A. Friuli Venezia Giulia

Nello Coppeto - Vice Presidente vicario CNA Friuli Venezia Giulia

Meletti Maurizio - Presidente CNA Costruzioni F.V.G.

Assistiti da: Fabris Roberto;

e

**le delegazioni regionali FENEAL, FILCA, FILLEA,
FENEAL – UIL Regionale rappresentata da Franzolini Mauro
FILCA – CISL Regionale rappresentata da Cosolo Viviano
FILLEA – CGIL Regionale rappresentata da Pezzetta Villiam**

**Viene stipulato il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i
dipendenti delle imprese edili ed affini artigiane e piccole imprese industriali
del Friuli Venezia Giulia.**

FENEAL – FILCA – FILLEA








CONFARTIGIANATO – CNA









Premessa

Nella situazione di grave crisi economica in cui versa il nostro Paese già dal 2008, il settore delle costruzioni continua ad essere uno di quelli più colpiti e che maggiormente soffre le conseguenze della crisi in termini economici, sociali ed occupazionali su tutto il territorio nazionale ed in particolare in Friuli Venezia Giulia.

In tale contesto forte è il rischio che si aggravino e si diffondano fenomeni di illegalità, di mancata osservanza della normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di concorrenza sleale. Infatti sempre più imprese per essere competitive sul mercato, o semplicemente per cercare di sopravvivere, abbattano i prezzi incentivando così meccanismi distorti di concorrenza ed inaspriando il proprio stato di già profonda sofferenza. Tale comportamento, tuttavia, si riverbera negativamente tanto sulle imprese quanto, evidentemente, sui lavoratori. Fondamentale, quindi, dedicare grande attenzione all'incentivazione di una competizione "sana" tra le imprese, che si realizzi nel pieno rispetto delle regole, della legalità e della sicurezza.

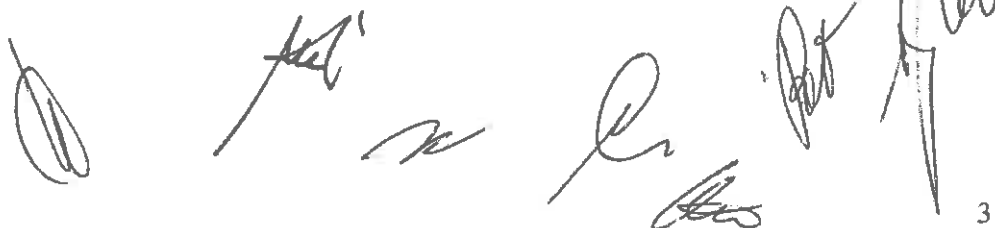
Il contesto, così come brevemente descritto, impone l'adozione di strategie condivise che consentano di arginare le conseguenze della crisi e dello stallo che sta vivendo il settore da ormai troppi anni. In questa fase particolarmente critica imprenditori, lavoratori, parti sociali, istituzioni ed enti pubblici devono contribuire tutti al sostegno del settore e si rende particolarmente urgente il ripensamento di strategie di settore e sindacali anche attraverso lo strumento contrattuale.

Le Parti firmatarie ritengono pertanto che il rinnovo del presente contratto collettivo regionale di lavoro rappresenti un fondamentale momento di confronto sulle problematiche del comparto edile e sull'elaborazione di azioni comuni per il rilancio del settore in direzione dell'auspicata ripresa. Il contratto collettivo regionale di lavoro, infatti, è concordemente ritenuto lo strumento più idoneo per la ricerca di soluzioni efficaci nonché per la garanzia di unità del comparto, del coinvolgimento e della rappresentanza di tutti i soggetti interessati.

Il mondo delle costruzioni, che certamente rappresenta uno dei settori di maggiore rilevanza economica e sociale nella realtà produttiva del Friuli Venezia Giulia, richiede la messa in campo di una strategia di ripresa che miri alla riqualificazione del patrimonio edilizio esistente, sia produttivo che residenziale, con sempre maggiore attenzione agli obiettivi di sostenibilità energetica e ambientale, coerentemente a quanto previsto a livello europeo. Altresì fondamentale e sempre attuale il tema della formazione professionale dei lavoratori, funzionale anche ad una maggiore efficienza aziendale.

Le Parti ritengono inoltre importante avviare una riflessione in merito alla fattibilità e alle modalità di attuazione della razionalizzazione degli Enti bilaterali territoriali, nella direzione di un percorso di accorpamenti e di sinergie. Ciò consentirebbe una razionalizzazione delle strutture, delle regole e delle prestazioni degli Enti stessi. A questi principi, del resto, si era già ispirato l'Accordo sul Sistema Unico delle Casse Edili del 24 ottobre 1997 stipulato dalle medesime Parti.

Le Parti ritengono che, nonostante tutto, la crisi debba rappresentare l'occasione per affrontare con risolutezza i cambiamenti imposti dalla situazione contingente, e lo strumento operativo debba essere il contratto collettivo regionale che le Parti si accingono a sottoscrivere.



Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente C.C.R.L. vale in tutto il territorio della regione Friuli Venezia Giulia per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e piccole e medie imprese industriali, rientranti nella sfera di applicazione del C.C.N.L. 23 luglio 2008 e successivi accordi integrativi stipulati dalle medesime parti.

Art. 2 - Politiche del lavoro

Al fine dell'emersione del lavoro nero e irregolare, si ritiene essenziale continuare a garantire la piena applicazione delle norme in materia di lavori pubblici e privati previste dalla vigente legislazione regionale e nazionale. A tal proposito si auspica la massima collaborazione tra Parti Sociali, Casse Edili, INPS e INAIL e altresì la concertazione di idonee procedure per consentire l'accesso alle notifiche preliminari previste dall'art. 99 del D. Lgs. 81/2008, onde permettere un controllo più efficace in merito alla regolarità del lavoro.

Si riafferma il ruolo della Pubblica Amministrazione nell'operatività del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), esigendo tempi più rapidi per il rilascio dello stesso, sollecitando un impegno comune dei soggetti coinvolti: INPS, INAIL.

Le Parti prendono atto delle normative in materia di regolarità negli appalti e nei subappalti. Si garantisce il rispetto dell'obbligo di adozione di apposita tessera di riconoscimento con i contenuti e i requisiti indicati nella L. 136/2010. Tali tessere di riconoscimento saranno emesse dalle Casse Edili con l'indicazione di tutte le informazioni prescritte per legge.

Le Casse Edili forniranno periodicamente alle Parti Sociali, o comunque su loro richiesta, i dati statistici relativi all'andamento del comparto edile oltre a quelli più specificamente inerenti il comparto artigiano. Ciò si ritiene indispensabile sia per un'efficace azione di monitoraggio a livello territoriale sia per la definizione di indirizzi per un opportuno ruolo di governo del comparto.

Art. 3 - Bilateralità

Nel riconfermare quanto di positivo ed operativo per la bilateralità edile è stato sottoscritto da Ance, Confartigianato, CNA e Feneal, Filca, Fillea il 24 ottobre 1997, le Parti sottoscrittrici del presente CCRL ribadiscono la validità del percorso avviato allora nella costituzione di un Sistema Unico di mutualità edile, che ha dato pari dignità e titolo alla partecipazione diretta dell'artigianato negli organi di gestione degli Enti Bilaterali (Casse Edili, C.P.T., Scuole) e altresì ha garantito la stretta osservanza e la rigorosa applicazione delle specifiche diverse norme contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro in edilizia.

In un momento in cui la crisi in edilizia ha raggiunto connotati di gravità senza precedenti e ha portato al progressivo depauperamento delle presenze dei lavoratori iscritti nelle Casse Edili di tutte quattro le Province, si rendono necessarie azioni comuni e coordinate da parte di tutti "gli attori" della bilateralità edile.

Si imporrà probabilmente a breve una razionalizzazione a livello regionale della bilateralità; ciò per traguardare la massima efficienza gestionale e il contenimento dei costi.

Nel processo di ottimizzazione della bilateralità edile nel Friuli Venezia Giulia, le Parti auspicano sia nell'analisi, sia nella progettualità, sia nella operatività, una stretta collaborazione a carattere regionale di tutte le "Parti" impegnate nella gestione degli Enti Bilaterali dell'edilizia.

Potrebbe essere utile, se non indispensabile, costituire un "Tavolo permanente informale" atto a condividere azioni di analisi, di razionalizzazione, di ottimizzazione dell'operatività della bilateralità edile: così negli organismi della sicurezza, della formazione e senza escludere strette collaborazioni tra Casse Edili provinciali.

Gli "Stati Generali delle Costruzioni del FVG" stanno positivamente operando per sostenere e rilanciare il settore: così a livello contrattuale e della bilateralità deve essere riprodotto lo spirito unitario per un sempre più efficiente confronto contrattuale e nel contempo una concreta valorizzazione di una nuova e rafforzata bilateralità.

Obiettivo: lotta al lavoro irregolare, minimi costi e più efficienza degli organismi della sicurezza, della formazione e dell'operatività bilaterale del comparto edile del Friuli Venezia Giulia.

Art. 4 - Fondo regionale per il comparto edile artigiano

Entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto verrà istituito il Fondo regionale per il comparto edile artigiano.

L'attività del Fondo è finalizzata a rendere operativa una sede regionale permanente di monitoraggio delle azioni delle commissioni di conciliazione territoriali e all'elaborazione di progetti atti ad ottimizzare la qualità del lavoro e la produttività delle aziende del settore edile artigiano.

La gestione sarà affidata ad un Comitato regionale bilaterale con la presenza di Feneal, Filca, Fillea, in rappresentanza dei lavoratori, e Confartigianato e CNA in rappresentanza della parte datoriale.

Sul territorio provinciale verranno costituite le "Commissioni bilaterali di conciliazione" finalizzate ad esaminare, e possibilmente risolvere, le controversie individuali e/o collettive di lavoro.

L'attività del Fondo regionale, l'attività delle Commissioni provinciali di conciliazione e le iniziative progettuali di interesse per i lavoratori e le imprese del settore edile artigiano saranno finanziate dalle imprese che applicano il presente C.C.R.L., con una quota di Euro 8 annuali per lavoratore dipendente, in forza nella mensilità di novembre di ogni anno (ex quota Fondo Relazioni Sindacali Ebiart).

La raccolta delle quote verrà effettuata per il tramite delle Casse Edili provinciali, che comunicheranno periodicamente i dati contabili al Comitato regionale di gestione del Fondo.

Il Fondo regionale, che utilizzerà quale sede operativa gli uffici di Confartigianato Udine e quale segreteria Confartigianato Imprese FVG, si doterà di autonomo e specifico Regolamento.

Nota a verbale congiunta:

Le Parti si danno reciprocamente atto che il Fondo Bilaterale regionale ha natura sperimentale e che, previa valutazione congiunta, le risorse destinate alle finalità enunciate nell'art. 4 potranno essere destinate ad altro scopo e che la contribuzione al fondo potrà essere modificata negli importi o soppressa.



Art. 5 - Iscrizione degli impiegati in Cassa Edile

Al fine di estendere le iniziative bilaterali in tema di formazione, sicurezza, assistenza e previdenza complementare, le Parti auspicano che a livello contrattuale nazionale sia puntualmente normata la possibilità per i lavoratori con qualifica impiegatizia di iscriversi alla Cassa Edile.

In assenza di un intervento contrattuale nazionale le Organizzazioni Datoriali manifestano la propria disponibilità ad avviare un confronto con le altre parti datoriali del Sistema Unico delle Casse Edili del Friuli Venezia Giulia per valutare in maniera congiunta l'eventuale adesione degli impiegati al sistema mutualistico della Cassa Edile.

L'eventuale adesione degli impiegati alla Cassa Edile dovrà comunque intendersi esclusivamente finalizzata all'erogazione delle prestazioni mutualistiche e sanitarie.

Art. 6 - Formazione di primo ingresso nel settore edile

Le Parti, reputando la formazione professionale tema prioritario per una migliore qualità ed una ottimizzazione della prestazione lavorativa, si impegnano a garantire la realizzazione di corsi di formazione per tutti i neo-assunti del comparto edile, oltre che nelle ipotesi di trasferimento o cambiamento di mansioni, ad esclusione dei lavoratori già impiegati nel settore delle costruzioni e di coloro che sono in possesso di qualifica professionale conseguita presso le Scuole Edili. Coerentemente con quanto previsto dall'art. 37, comma 4, lett. a) del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche, recepito dal C.C.N.L. 23 luglio 2008, il corso pre-assunzione avrà durata di 16 (sedici) ore.

Le Parti ribadiscono, inoltre, il recepimento e l'obbligatorietà degli Accordi Conferenza Stato-Regioni in materia di formazione per la sicurezza dei lavoratori.

Le Parti datoriali si impegnano pertanto a garantire il mantenimento di rapporti di stretta collaborazione con le Scuole Edili, soggetti erogatori della formazione di cui al presente articolo.

Art. 7 - Sicurezza sul lavoro

In ragione dell'importanza centrale del tema della sicurezza, le Parti riconfermano il proprio impegno per la realizzazione di iniziative di formazione tese a sensibilizzare imprese e lavoratori e ad accrescere la cultura della sicurezza e della prevenzione sia attraverso iniziative degli Organismi bilaterali del settore, sia attraverso l'utilizzo dei Fondi INAIL sia attraverso le risorse messe a disposizione da Fondartigianato, in armonia con gli accordi attuali e futuri stipulati nell'ambito del suddetto fondo interprofessionale per la formazione continua in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 8 - Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza territoriali - R.L.S.T.

Le Parti, ritenendo valido il percorso previsto dall'art. 6 "Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza territoriali - R.L.S.T." del C.C.R.L. 25 giugno 2007 e preso atto dell'evoluzione normativa (D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche), intendono garantire il rispetto di quanto sottoscritto a livello territoriale:

- Provincia di Pordenone: accordo sottoscritto in data 21.9.2006;

- Provincia di Trieste: accordo sottoscritto in data 15.2.2010
- Provincia di Gorizia: accordo sottoscritto in data 7.6.2013;
- Provincia di Udine: accordo sottoscritto in data 30.1.2009.

Le Parti intendono omogeneizzare gli accordi sottoscritti a livello provinciale ed ottimizzare la funzionalità degli organismi, traguardando l'obiettivo della migliore sicurezza nei cantieri edili nel Friuli Venezia Giulia.

Art. 9 - Lavoratori immigrati

In ragione della presenza di lavoratori immigrati nel settore delle costruzioni si ritiene di adottare scelte volte ad agevolare, con idonee politiche di indirizzo, la frequenza a corsi di scolarizzazione e formazione.

Su iniziativa bilaterale, nell'ambito delle attività e della eventuale disponibilità economica delle Scuole Edili, verranno realizzati fuori orario di lavoro a partecipazione non obbligatoria corsi di scolarizzazione e formazione.

Nell'ambito di detti corsi verrà altresì diffuso materiale informativo relativo alla legislazione e alla contrattualistica del comparto tradotto nelle principali "matri lingue".

Fatte salve le esigenze produttive aziendali, i lavoratori immigrati potranno usufruire dell'utilizzo dei permessi retribuiti in continuità con le ferie per l'eventuale temporaneo rientro in patria.

Art. 10 - Indennità di infortunio

Preso atto dell'azione positiva svolta dalle Parti presso l'INAIL in relazione alla tempistica di erogazione dell'indennità di infortunio ai lavoratori, si conviene di continuare a monitorare il tempestivo adempimento dell'istituto competente.

In caso di anomalie o ritardi nei pagamenti le Parti si impegnano al superamento di tali disagi attraverso la realizzazione di incontri con l'INAIL, nell'ottica della salvaguardia e della tutela del reddito del lavoratore.

Art. 11 - Carenza malattia

Le Parti si impegnano ad avviare un confronto con le parti del Sistema Unico delle Casse Edili del Friuli Venezia Giulia teso ad omogeneizzare a livello regionale i diversi trattamenti definiti a livello provinciale nell'ambito delle Casse Edili.

Art. 12 - Trasferta

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale sono stati assunti, le Parti convengono di riconoscere a decorrere dalla data di stipula del presente contratto un'indennità di trasferta giornaliera così quantificata:

- € 1,30 orari (per un massimo di 8 ore giornaliere, pari ad un importo massimo di € 10,40) per prestazioni eseguite oltre i 10 km e fino a 20 km;
- € 1,85 orari (per un massimo di 8 ore giornaliere, pari ad un importo massimo di € 14,80) per prestazioni eseguite oltre i 20 km e fino a 30 km;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- € 2,05 orari (per un massimo di 8 ore giornaliere, pari ad un importo massimo di € 16,40) per prestazioni eseguite oltre i 30 km.

Le Parti convengono che l'indennità di trasferta, sulla quale non va computata la percentuale di cui all'art. 21 del CCNL 23 luglio 2008, venga calcolata prendendo a riferimento la distanza tra il confine comunale ove ha sede l'azienda e il cantiere di lavoro. Ciò in virtù dell'esito positivo della sperimentazione in atto dal 1° ottobre 2004.

L'indennità di trasferta è dovuta per le ore di effettivo lavoro, nel limite delle 8 ore giornaliere, e non anche per il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro o per il rientro.

All'operaio in servizio comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Nulla è dovuto all'operaio che si rifiuti di usufruire del servizio di trasporto organizzato dall'azienda. In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso dei maggiori costi per il vitto serale e per l'alloggio.

L'indennità di trasferta non è dovuta per il caso in cui la prestazione si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora del lavoratore o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora.

Il lavoratore che percepisce l'indennità di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul cantiere di destinazione all'ora stabilita per l'abituale inizio del lavoro.

Art. 13 - Trasporto

Il trasporto degli operai, inteso come spostamento dalla dimora abituale al cantiere o al punto di raccolta stabilito dal datore di lavoro, è di norma effettuato dalle imprese con i propri mezzi.

Qualora le imprese siano impossibilitate a provvedervi con propri mezzi, le stesse saranno tenute a concorrere alle spese sostenute dai lavoratori.

L'indennità è dovuta per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro.

La misura del concorso è confermata nella seguente quantità:

€ 1,75 giornaliero quando la residenza e l'abituale dimora dell'operaio disti oltre 10 Km. e fino a 30 Km. dal luogo di lavoro o dal punto di raccolta;

€ 2,50 giornaliero quando la residenza e l'abituale dimora dell'operaio disti oltre 30 Km. dal luogo di lavoro o dal punto di raccolta.

Provincia di Trieste

Le spese di trasporto sono raggugliate al costo dell'abbonamento mensile ai servizi pubblici di tutta la rete servita dalla Trieste Trasporti.

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

Gli importi di cui al presente articolo non vanno computati ai fini dell'accantonamento presso la Cassa Edile.



Art. 14 - Mensa

Le Parti, nel riconoscere il diritto dei lavoratori a fruire del servizio di pasto caldo e/o mensa, concordano che le imprese provvederanno affinché, in locali idonei situati presso i propri cantieri o in altro ambiente di loro scelta, i lavoratori possano consumare un pranzo composto da un primo piatto, un secondo piatto, contorno, pane e una bevanda.

La fornitura del pasto caldo verrà organizzata ricorrendo a servizi esterni mediante utilizzo di centri di cottura interaziendali (in particolare per dipendenti di imprese che operano in appalto/subappalto), anche gestiti da enti pubblici, situati nelle immediate vicinanze del cantiere.

Nel caso in cui tale soluzione non fosse realizzabile, sarà possibile, a scelta dell'azienda, avvalersi di trattorie convenzionate site nelle immediate vicinanze del cantiere ovvero fornire il pranzo già confezionato in monoporzioni, tramite organizzazioni specializzate nella distribuzione aziendale di pasti caldi.

Tutte le soluzioni sopra indicate sono a tutti gli effetti parificate al servizio di mensa aziendale.

Resta inteso che il pasto spetta al lavoratore solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, intendendosi per tali quelle in cui la stessa si realizza anche dopo la pausa meridiana.

Si concorda, altresì, che il mancato riconoscimento del diritto al pasto caldo costituisce inadempimento contrattuale, eccezion fatta nel caso in cui il lavoratore rinunci ad avvalersi del pasto caldo e/o del servizio mensa comunque messo a disposizione dall'azienda. Nel qual caso nulla è dovuto al lavoratore.

Le Parti prendono atto che dal 1° giugno 2007 la quota di concorso al pasto caldo e/o al servizio mensa a carico del lavoratore è soppressa.

A partire dalla stipula del presente contratto il valore convenzionale del pasto viene pattuito in € 9,00.

Restano salve le condizioni di miglior favore aziendali in atto.

Nell'impossibilità della fornitura del pasto caldo è prevista una indennità giornaliera sostitutiva di mensa pari a € 5,29.

Le Parti si impegnano ad adeguare l'importo dell'indennità sostitutiva di mensa all'incremento del limite di esenzione contributiva e fiscale prevista da future norme di legge.

In ragione della specificità orografica, per la provincia di Trieste la disciplina del pasto caldo e/o servizio mensa è esclusivamente realizzata con il sistema "pasto check" con una quota a carico delle imprese così quantificata:

- € 7,30 dalla data di stipula del presente accordo fino al 31 dicembre 2014;
- € 7,80 dal 1° gennaio 2015.

Restano salve le condizioni di miglior favore aziendali in atto.

Art. 15 - Indennità di guida

Ai lavoratori che conducono i mezzi dell'impresa per il trasporto di altri dipendenti, dalla data della stipula del contratto le imprese riconosceranno un'indennità mensile pari a € 14,00 per percorrenze giornaliere fino a 35 km e pari a € 26,00 per percorrenze oltre i 35 km.



I suddetti importi, che non vanno computati ai fini dell'accantonamento presso la Cassa Edile, saranno riproporzionati in rapporto alle giornate lavorabili nel mese in funzione dell'effettivo servizio giornaliero di guida.

Art. 16 - Indennità per lavori speciali disagiati

Agli operai comandati a prestare la propria opera nelle condizioni di disagio sotto indicate è riconosciuta, per le ore lavorate in tali condizioni, una speciale indennità personale da calcolarsi sui seguenti elementi di retribuzione:

- paga base;
 - indennità di contingenza;
 - indennità territoriale di settore;
 - Elemento Variabile Retribuzione.
- a) Lavori eseguiti ad oltre 1.200 m s.l.m.: 8% ;
Tale indennità non è dovuta agli operai che risiedono in località situate a quote superiori a 1.000 m s.l.m.;
- b) Lavori eseguiti in sospensione su roccia: 16% ;
- c) Lavori di bitumatura stradale: 8% ;
- d) Caldanisti e pavimentisti (attività costante e continuativa): 8% .

Gli importi di cui al presente articolo non vanno computati ai fini dell'accantonamento presso la Cassa edile.

Le Parti concordano altresì di istituire un'indennità di reperibilità ai singoli lavoratori a disposizione dell'azienda al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa per sopperire ad esigenze non prevedibili e al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi di pubblica utilità, qualora ciò sia espressamente previsto nei contratti di appalto.

Al lavoratore inserito in turni di reperibilità le aziende riconosceranno un'indennità giornaliera pari a:

- € 5 per reperibilità notturna e feriale;
- € 8 per reperibilità sabato e festivi.

Fino a concorrenza dei suddetti importi sono fatte salve eventuali condizioni di maggior favore concordate a livello aziendale.

La puntuale disciplina della reperibilità è demandata ad apposito regolamento (All. A).

Art. 17 - Ferie

Visto quanto stabilito dal vigente C.C.N.L., si conviene che l'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente in modo da garantire al lavoratore un periodo continuativo di almeno due settimane.

Resta inteso che le ferie devono essere regolarmente richieste ed autorizzate per iscritto.



Art. 18 - Elemento economico territoriale - E.E.T.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, in forza dell'Accordo Integrativo del C.C.N.L. del 16 dicembre 2010, l'Elemento Economico Territoriale è stato conglobato nell'Indennità Territoriale di Settore (I.T.S.) e nel Premio di Produzione (P.d.P.).

Art. 19 - Indennità Territoriale di Settore - I.T.S. Premio di Produzione - P.d.P.

I.T.S. - operai -	
Livello	Oraria
5°	1,65000
4°	1,56000
3°	1,49000
2°	1,31000
1°	1,10000

PREMIO di PRODUZIONE - impiegati -	
Livello	Mensile
7°	359,26
6°	320,74
5°	268,22
4°	239,90
3°	222,31
2°	198,17
1°	173,68

L'I.T.S. è assoggettato ad accantonamento presso la Cassa Edile.

Nota bene: come previsto dall'art. 15 dell'accordo nazionale del 16 dicembre 2010, gli importi dell'Elemento Economico Territoriale previsti con decorrenza dal mese di gennaio 2008 sono stati conglobati negli importi dell'Indennità Territoriale di Settore (per gli operai) e nel Premio di Produzione (per gli impiegati); i nuovi importi di I.T.S. e P.d.P. erogati a decorrere dal 1° luglio 2011 sono quelli indicati nelle tabelle sopra riportate.

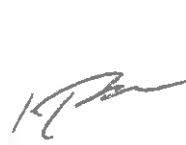
Gli importi erogati a titolo di E.E.T. durante il periodo gennaio 2008 - giugno 2011 sono i seguenti:

Valori mensili: 1° liv: 42,21€ - 2° liv: 48,23 - 3° liv: 54,58 - 4° liv: 58,36 - 5° liv: 63,02 - 6° liv: 75,64 - 7° liv: 86,54

Valori orari: 1° liv: 0,24€ - 2° liv: 0,28 - 3° liv: 0,32 - 4° liv: 0,33 - 5° liv: 0,36

Art. 20 - Elemento Variabile della Retribuzione - E.V.R.

Conformemente a quanto stabilito dagli artt. 15, 42 e 50 del C.C.N.L. 23 luglio 2008, integrato dall'accordo nazionale del 16 dicembre 2010, per i lavoratori dipendenti delle imprese che adottano il presente contratto si istituisce l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), per l'intera durata del presente contratto, nella misura del 6% dei minimi mensili in vigore alla data del 1° gennaio 2010 così come indicato nella seguente tabella:



LIVELLO	IMPORTO E.V.R. (quota mensile)
7° livello	91,46 €
6° livello	79,99 €
5° livello	66,65 €
4° livello	61,73 €
3° livello	57,73 €
2° livello	51,03 €
1° livello	44,61 €

L'E.V.R. non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'erogazione dell'E.V.R. tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e specificatamente dell'artigianato e sarà correlata ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio.

Nell'arco di vigenza del presente contratto la corresponsione dell'E.V.R. è subordinata a risultati positivi conseguiti sul piano regionale e riferiti ai seguenti cinque parametri (di cui i primi tre indicati dal contratto nazionale e gli ultimi due definiti a livello territoriale):

1. numero dei lavoratori dipendenti da imprese che adottano il presente contratto iscritti complessivamente nel Sistema Unico delle Casse Edili del Friuli Venezia Giulia;
2. monte salari denunciato alle Casse Edili del Sistema Unico F.V.G. per i lavoratori di cui al precedente punto 1;
3. numero di ore dichiarato alle Casse Edili del Sistema Unico F.V.G. per i lavoratori di cui al precedente punto 1;
4. prodotto interno lordo del settore delle costruzioni nel Friuli Venezia Giulia;
5. dinamica del numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di inizio lavori nel Friuli Venezia Giulia.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 42 del vigente C.C.N.L. le Parti si incontreranno annualmente per valutare l'andamento su base triennale dei cinque indicatori di cui sopra, raffrontandolo con quello riferito al triennio precedente, e determinare il valore variabile dell'E.V.R. riferito agli importi indicati nella tabella precedente secondo i criteri previsti dal C.C.N.L. nelle seguenti misure:

- entro il 20% nel caso in cui risultasse pari o positivo uno dei suddetti parametri;
- tra il 20% e il 40% nel caso in cui risultassero pari o positivi due parametri;
- tra il 40% e il 70% nel caso in cui risultassero pari o positivi tre parametri;
- tra il 70% e il 100% nel caso in cui risultassero positivi quattro parametri;
- il 100% nel caso risultassero positivi tutti e cinque i parametri.

La Parti si incontreranno entro la fine del mese di gennaio di ogni anno di vigenza del presente contratto (a decorrere da gennaio 2014) per analizzare i dati econometrici relativi ai prossimi trienni mobili e procedere eventualmente ad una rideterminazione dei valori di E.V.R. Si riservano altresì di valutare nuovi parametri econometrici, così come eventualmente definiti dal rinnovo del C.C.N.L.

Le Parti si danno reciprocamente atto della coerenza dell'erogazione dell'E.V.R. con quanto previsto dall'art. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007 n. 247 e

sue successive modifiche ed integrazioni, con particolare riferimento alla decontribuzione delle erogazioni variabili in funzione degli elementi di produttività, qualità e competitività.

Nota a verbale congiunta:

Nell'ambito della vigenza contrattuale le Parti presteranno la massima attenzione all'evolversi della legislazione relativa alle modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro (detassazione del salario di produttività attraverso l'agevolazione fiscale consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali).

Art. 21 - Commissione paritetica

Le parti concordano di costituire una Commissione paritetica con il compito di monitorare l'andamento economico e il mercato del lavoro del comparto edile regionale al fine di elaborare e proporre unitariamente concrete iniziative a difesa del comparto, dei lavoratori e delle imprese. Tali mirate iniziative dovranno valorizzare le specifiche caratteristiche del tessuto economico del nostro territorio.

Art. 22 - Decorrenza e durata

Il presente C.C.R.L. entra in vigore alla data della sottoscrizione ed avrà validità fino al diciottesimo mese dalla stipula del C.C.N.L. di rinnovo del vigente C.C.N.L. 23 luglio 2008, come integrato e prorogato dall'accordo integrativo del 16 dicembre 2010.

Rimarrà comunque in vigore fino alla pattuizione di un nuovo contratto collettivo regionale di lavoro.

The image shows seven handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains two signatures, and the bottom row contains five signatures. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties to the agreement.

ALLEGATO A)

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SERVIZIO DI REPERIBILITÀ

INDICE

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 - Finalità

Art. 3 – Tipologie di intervento

Art. 4 – Lavoratori reperibili

Art. 5 – Organizzazione del servizio di reperibilità

Art. 6 – Obblighi del lavoratore reperibile

Art. 7 – Indennità di reperibilità

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive or stylized marks.

Art. 1 – Oggetto

Per reperibilità si intende quell'istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, che comporta l'obbligo per il lavoratore dipendente di tenersi a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non preventivabili.

Art. 2 – Finalità

Il servizio di reperibilità intende sopperire a situazioni impreviste ed urgenti con interventi idonei a garantire il ripristino, la continuità e la funzionalità dei servizi di pubblica utilità in relazione ai lavori disagiati di cui all'art. 16 del C.C.R.L. "Edilizia ed Affini".

Non rientrano tra le finalità proprie del servizio di reperibilità tutte quelle attività preventivabili, che l'azienda avrebbe potuto svolgere previa programmazione, anche avvalendosi di forme di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 3 - Tipologie di intervento

È possibile ricorrere al servizio di reperibilità qualora questo venga richiesto dal cliente all'azienda ai fini dell'adempimento del contratto o qualora ciò sia reso necessario per il corretto ripristino dei servizi.

Gli eventi che giustificano a pieno titolo il ricorso alla reperibilità sono i seguenti: calamità naturali, crolli di edifici, interventi per il ripristino della percorribilità stradale, smottamenti e frane, nevicate.

Art. 4 - Lavoratori reperibili

I lavoratori reperibili vengono individuati unilateralmente dal datore di lavoro, tenendo in considerazione eventuali dichiarazioni di disponibilità da parte dei lavoratori stessi.

Il lavoratore in ferie, malattia, infortunio o in congedo ordinario o straordinario, non può essere posto in reperibilità.

Per esigenze particolari, straordinarie e debitamente motivate il lavoratore reperibile può, esclusivamente previo consenso del datore di lavoro, farsi sostituire da altro lavoratore dipendente dichiaratosi disponibile.

Art- 5 - Organizzazione del servizio di reperibilità

La reperibilità può essere richiesta su base giornaliera o plurigiornaliera.

Al fine di ridurre i disagi per i lavoratori l'azienda si impegna ad ampliare il numero di lavoratori coinvolti nel servizio di reperibilità, garantendo, ove possibile, la turnazione.

Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore per tempo il periodo di reperibilità, che non può superare i quindici giorni al mese per lavoratore.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo ragione giustificata e comprovata, di essere posto in turni di reperibilità.

Art. 6 - Obblighi del lavoratore reperibile

Il lavoratore reperibile è tenuto a tenere il telefono acceso e in condizioni idonee a ricevere telefonate, monitorando costantemente il segnale di ricezione e lo stato di carica della



2



batteria. In caso di chiamata, egli deve raggiungere il posto di lavoro tempestivamente e comunque entro sessanta minuti dalla stessa.

Il lavoratore che, essendo in servizio di reperibilità, non dovesse risultare reperibile è soggetto a provvedimenti disciplinari e non ha diritto all'indennità di reperibilità. Non verranno sanzionati il caso fortuito o la forza maggiore.

Art. 7 - Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità viene corrisposta al lavoratore in misura forfetaria giornaliera, per un importo lordo minimo pari a

- € 5 per reperibilità notturna e feriale;
- € 8 per reperibilità sabato e festivi.


L'indennità non è dovuta durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.


Resta inteso che detta indennità si somma a quanto dovuto per le ore di intervento effettivamente svolte, che sono remunerate sotto forma di lavoro straordinario.


L'indennità per il servizio di reperibilità sarà erogata contestualmente alla corresponsione della retribuzione mensile.

Letto, approvato e sottoscritto.

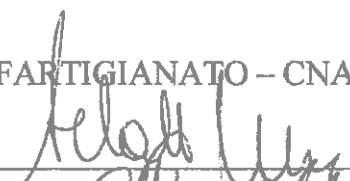
FENEAL - FILCA - FILLEA










CONFARTIGIANATO - CNA









Udine, 30 luglio 2013