

PROVINCIA DI VICENZA



**CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE
DI LAVORO PER I LAVORATORI EDILI**

18 aprile 2012

PARTE GENERALE	5
Art. 1 Dichiarazione comune d'intenti sulle linee di sviluppo delle relazioni sindacali	5
Art. 2 Grandi opere	5
Art. 3 Enti bilaterali di settore	6
Art. 4 Trasferta veneta	7
Art. 5 Iscrizione impiegati in Cassa Edile	8
Art. 6 Contrasto al lavoro irregolare	8
Art. 7 Tesserini di cantiere	9
Art. 8 Osservatorio provinciale sull'edilizia	9
Art. 9 Previdenza complementare contrattuale	10
Art. 10 Borsa lavoro e formazione professionale	10
Art. 11 Anagrafe RLS	10
Art. 12 Protocolli di legalità	11
Art. 13 Formazione per la sicurezza	11
Art. 14 Comitato Paritetico Territoriale per la Prevenzione degli Infortuni e l'Igiene sul lavoro nel settore Edile della provincia di Vicenza	12
Art. 15 Regolamentazione dell'attività del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del Rappresentante per la sicurezza territoriale (RLST)	13
Art. 16 Formazione professionale	20
Art. 17 Multe disciplinari	21
Art. 18 Anticipo indennità INAIL	21
Art. 19 Mensa	22
Art. 20 Armonizzazione salario "vecchi" apprendisti assunti ai sensi della legge 196/1997	22
Art. 21 Elemento Variabile della Retribuzione (EVR)	23
Art. 22 Abrogazione accordi integrativi provinciali precedenti ..	28
Art. 23 Estensione dei contratti stipulati con altre associazioni datoriali	28
Art. 24 Decorrenza e durata	28
 PARTE OPERAI	 29
Art. 1 Indennità territoriale di settore	29
Art. 2 Ferie	29
Art. 3 Orario di lavoro	29

Art. 4	Premio Sperimentale: Stabilità aziendale veneta per il personale operaio (S.A.V.)	32
Art. 5	Prestazione sperimentale carenza malattia Cassa Edile	35
Art. 6	Trasferta	37
Art. 7	Indennità alta montagna	41
Art. 8	Prestazione sperimentale maltempo apprendisti operai	42
Art. 9	Cassa Edile della Provincia di Vicenza	43

PARTE IMPIEGATI		45
Art. 1	Premio di produzione	45
Art. 2	Mensa	45
Art. 3	Orario di lavoro	45
Art. 4	Trasferta	46

Addì 18 aprile 2012

tra

ANCE VICENZA - Sezione Costruttori Edili di CONFINDUSTRIA VICENZA ,
rappresentata dal Presidente Gaetano Marangoni e dai signori Pierandrea
Aggujaro, Franco Agostini, Gianluca Muraro e Franco Rasotto assistiti da Carlo
Casarotti ed Andrea Crisci

e

la **Feneal - UIL** di Vicenza rappresentata dai signori Giacomo Pirro, Teresio
Ghenò, Andrea Busato, Marziano Cortese, Giuseppe Pensato;

la **Filca - CISL** di Vicenza rappresentata dai signori Valeria Lazzer, Lorenzo
D'Amico, Alessandro Fabris, Andrea Padrin, Paolo Piccoli e Mauro Rodeghiero

la **Fillea - CGIL** di Vicenza rappresentata dai signori Antonio Toniolo, Danilo
Andriollo, Massimo Esposito, Luca Rossi, Valter Munaretto, Riccardo Martin,
Agostino Pantusa, Domenico Gallo, Abdel Aziz, Carletto Calgarotto, Pierino
Manzardo, Guglielmo Molon e Andres Valdez

viene stipulato

il presente **“Contratto collettivo provinciale di lavoro integrativo del
contratto nazionale di lavoro del 19 aprile 2010”** da valere per:

- tutto il territorio della provincia di Vicenza;
- tutte le imprese edili che svolgono le lavorazioni elencate nel richiamato
C.c.n.l.;
- tutti i lavoratori da esse dipendenti.

PARTE GENERALE

Art. 1 Dichiarazione comune d'intenti sulle linee di sviluppo delle relazioni sindacali

ANCE Vicenza e OO.SS. Provinciali sono consapevoli che il rinnovo della contrattazione integrativa territoriale della Provincia di Vicenza si colloca in una fase storica di profonda e generalizzata crisi del comparto delle costruzioni che sta conoscendo una preoccupante caduta dei livelli produttivi con pesanti ripercussioni sul tessuto imprenditoriale ed occupazionale e che tale situazione rischia di destabilizzare in maniera irreversibile il sistema delle relazioni sindacali quale affermatosi nel corso degli ultimi decenni, in presenza del concreto rischio di frammentazione del settore; tale situazione di crisi impone alle parti di attivare adeguate iniziative volte a tutelare in particolare il patrimonio rappresentato dalla Bilateralità di settore che, operando da sempre a tutela e difesa della competitività delle imprese e della sicurezza e qualificazione professionale delle maestranze, svolge un ruolo insostituibile nella valorizzazione e diffusione dei principi di legalità e regolarità che risultano essenziali per il mantenimento di un mercato del lavoro unitario e trasparente contrastando la presenza di operatori anomali.

Per quanto sopra si esprime la comune convinzione che tra gli obiettivi prioritari che si dovranno perseguire attraverso la contrattazione integrativa provinciale, che dovrà in ogni caso tenere conto delle profonde modifiche intervenute nel frattempo negli assetti del settore e nell'organizzazione del lavoro edile anche a fronte della richiamata situazione di crisi, vi sia il rilancio della funzione degli Enti bilaterali ed il loro riordino gestionale secondo una logica di erogazione di servizi ad imprese e lavoratori improntati a criteri di maggiore efficacia ed efficienza, così che questo possa contribuire ad una loro maggiore riconoscibilità in sede locale nonché da parte delle istituzioni.

ART. 2 Grandi opere

Nella consapevolezza che l'attivazione di grandi opere infrastrutturali e civili nel territorio provinciale potrà rappresentare concreta occasione di rilancio del tessuto produttivo locale in ragione delle complessive ricadute economiche/sociali/occupazionali che ne deriveranno le parti ravvisano la necessità che la realizzazione delle stesse non possa prescindere dall'impegno che i concessionari dovranno assumere di addivenire ad appositi Protocolli d'intesa con le parti sociali che vincolino affidatari, subaffidatari e/o fornitori con posa in opera all'applicazione integrale della contrattazione integrativa territoriale locale nonché alla adesione e collaborazione con gli Enti Bilaterali territoriali di settore, anche in relazione all'opportunità di potersi avvalere del supporto degli stessi Enti in materia di formazione delle maestranze occupate in tali specifici cantieri nonché di attuazione delle normative di sicurezza, igiene e prevenzione sul lavoro.

In tali protocolli saranno inserite clausole di salvaguardia per contrastare l'eventuale violazione degli impegni normativi e contrattuali derivanti

dall'applicazione della contrattazione integrativa territoriale che si dovessero verificare ai danni del personale delle imprese affidatarie, sub affidatarie e/o fornitrici con posa in opera tenuto conto di quanto previsto dall'art. 41 della Legge Regionale n. 27 del 7 novembre 2003.

In tali protocolli dovrà essere altresì prevista l'adozione di tutte le misure idonee ad evitare fenomeni di infiltrazione della criminalità organizzata nell'esecuzione dei lavori, in qualsiasi forma si manifestino, facendo riferimento ai Protocolli di Legalità sottoscritti tra Confindustria e Ministero dell'Interno e tra Confindustria ed ANCE nonché agli ulteriori eventuali protocolli che le parti promuoveranno in sede territoriale.

Art. 3 Enti Bilaterali di settore

Le parti si riconoscono integralmente negli obiettivi di complessivo riordino e rilancio della Bilateralità di settore indicati nel Protocollo regionale del 15 dicembre 2011 sottoscritto da ANCE Veneto e Feneal - UIL, Filca - CISL e Fillea - CGIL del Veneto che ha enunciato le linee di indirizzo secondo le quali dovrà avvenire il rinnovo della contrattazione integrativa territoriale del Veneto; questo anche per quanto riguarda il tema della ricerca delle migliori sinergie e progressiva armonizzazione dei sistemi gestionali e delle aliquote di contribuzione degli Enti operanti nelle diverse province del Veneto in considerazione di un mercato del lavoro che è caratterizzato da una sempre più diffusa mobilità di imprese e personale nel territorio regionale ed i cui meccanismi di gestione e corretta regolazione richiedono necessariamente soluzioni uniformi a livello regionale.

Per quanto sopra le parti convengono di aderire al tavolo di lavoro tra ANCE Veneto e il sindacato regionale, cui parteciperà anche la Presidenza del Coordinamento Regionale delle Casse Edili che sarà attivato per definire entro il 30 settembre 2012 linee di indirizzo per la razionalizzazione ed armonizzazione del numero delle prestazioni ed assistenze delle Cassa Edili del Veneto in chiave di loro omogeneizzazione su base regionale; tale tavolo sarà finalizzato a conservare/potenziare/rimodulare solo quelle prestazioni individuate come "rilevanti", perché rispondenti ad esigenze di fidelizzazione del rapporto tra imprese e lavoratori, codificando inoltre regole uguali su tutto il territorio regionale per la maturazione del diritto alla loro erogazione.

In sede provinciale le parti procederanno in via preliminare ad una ricognizione delle prestazioni ed assistenze contemplate dal regolamento ad oggi applicato dalla Cassa Edile di Vicenza mirato ad accertarne l'entità dell'effettiva fruizione nel corso dei più recenti esercizi, sulla base dei dati relativi alle richieste pervenute dai lavoratori iscritti, in modo da verificare la loro attualità ed interesse per i medesimi lavoratori.

In tale ottica le parti intendono nel frattempo dedicare specifica attenzione ed impegno alle seguenti problematiche:

- riorganizzazione della "governance" della Cassa Edile di Vicenza che dovrà avvenire con l'adesione ai modelli di statuto tipo che si stanno definendo a livello nazionale, fatta salva la valutazione, nell'adozione di tali modelli, degli adeguamenti imposti dalla peculiarità della bilateralità esistente nella Regione

Veneto.

Nell'ambito del complessivo intervento di riordino statutario sopraprevisto le parti sollecitano le rispettive rappresentanze in seno al Comitato di gestione dell'Ente ad adottare tempestivamente le opportune iniziative che nel rispetto delle deliberazioni e direttive emanate dalla stessa CNCE e delle indicazioni degli organi sindacali di controllo e comunque con la salvaguardia del principio essenziale di prudenza e limitazione di rischio degli impieghi patrimoniali, consentano di conseguire risultati di maggiore redditività nella gestione del patrimonio anche al fine di rafforzare le risorse a disposizione per l'erogazione delle prestazioni ed assistenze contrattuali.

- creazione di una Banca dati comune ai 3 Enti Bilaterali (Cassa Edile, CPT, Centro Edile "A. Palladio") volta a consentire il controllo e monitoraggio sulla corretta iscrizione e movimentazione all'interno dell'intero sistema della bilateralità territoriale del personale che risulta in forza alle imprese iscritte presso uno qualsiasi dei tre Enti bilaterali, in modo da permettere a ciascun Ente di poter meglio esplicitare la sua attività istituzionale di supporto alle singole imprese e relative maestranze.

Le informazioni, che non rivestano contenuti sensibili personali, contenute in tale banca dati, che dovrà essere allocata quanto prima presso la Cassa Edile di Vicenza, saranno sottoposte alla valutazione dei Comitati di gestione e/o Consigli di Amministrazione di ciascuno dei 3 Enti.

La stessa banca dati dovrà essere predisposta in modo da permettere, quando reso attivo e disponibile, il collegamento in rete e lo scambio di dati con analoghe banche dati e server regionali che fossero costituite dalle parti a livello regionale e/o nazionale per le medesime finalità.

Il tavolo congiunto a livello regionale affronterà anche temi come l'unificazione dei sistemi informatici e gestionali delle Casse e il progressivo allineamento di alcune aliquote di contribuzione, anche in conformità ai principi già richiamati e sanciti nell'Accordo interprovinciale del 20 maggio 2008 che ha dato luogo all'attivazione della "Trasferta Veneta", in funzione di una progressiva riorganizzazione dei sistemi di "governance" delle Casse Edili del Veneto, cui ispirarsi anche per l'avvicinamento dei sistemi di gestione degli altri Enti Bilaterali (Scuole/CPT).

Art. 4 Trasferta Veneta

Le parti provinciali riconfermano la loro piena adesione ai contenuti della "Trasferta veneta", attivata a decorrere dal 1° ottobre 2010, in quanto iniziativa che favorisce l'efficienza e la semplificazione delle procedure per la gestione del comparto delle costruzioni del Veneto nonché il ruolo strategico che la bilateralità può ricoprire al fine di contrastare il lavoro irregolare.

Per quanto sopra le parti provinciali si impegnano a collaborare con la Commissione tecnica, quale prevista al punto 5) dell'Accordo interprovinciale del 20 maggio 2008 che dovrà svolgere un'attività di monitoraggio dell'iniziativa, per la verifica e successiva messa a disposizione delle parti promotrici, degli indicatori forniti dal server regionale circa la movimentazione del personale tra le Casse aderenti e gli effetti economici che ne sono derivati per le stesse Casse allo scopo di individuare le eventuali misure compensative nonché gli

ulteriori interventi integrativi che emergano come opportuni per facilitare l'applicazione della predetta regolamentazione evitando possibili criticità in capo ai singoli territori coinvolti.

Art. 5 Iscrizione impiegati in Cassa Edile

Le parti ribadiscono il reciproco interesse a verificare la fattibilità della possibilità di iscrizione degli impiegati in Cassa Edile, ritenendo che la promozione di tale iniziativa possa contribuire ad ampliare significativamente le risorse movimentate dalla Cassa Edile con positive ricadute per l'operatività e visibilità dell'Ente.

Anche sulla base della ricognizione delle esperienze in tal senso già attivate in altri territori, l'inserimento degli impiegati potrebbe, in una prima fase sperimentale, avvenire secondo i seguenti principi:

- iscrizione del lavoratore su base volontaria
- aliquota di contribuzione diversa da quella prevista per gli operai, sia come misura percentuale, in quanto finalizzata a garantire solo alcune prestazioni di natura assistenziale ed integrativa (ad es. assistenze sanitarie personali e per familiari, assistenze per coperture spese scolastiche figli, etc.), sia come ripartizione tra azienda e lavoratore, poiché la maggiore quota di contribuzione sarebbe comunque a carico dell'impiegato stesso.

L'avvio e messa a regime di tale progetto dovrà in ogni caso conformarsi all'eventuale sopravvenire di una regolamentazione della materia che ANCE Veneto e OO.SS. Regionali dovessero convenire a livello regionale.

Art. 6 Contrasto al lavoro irregolare

Le parti valutano positivamente le iniziative che, nel corso degli ultimi anni, sono state congiuntamente attivate in provincia di Vicenza nei confronti di organi istituzionali e di vigilanza per contrastare la diffusione del fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare nel comparto delle costruzioni, anche a mezzo della valorizzazione del ruolo che per supportare tali azioni di contrasto può essere svolto dagli Enti Bilaterali.

Vi è peraltro la comune consapevolezza e preoccupazione che l'odierna situazione di crisi del settore può favorire il proliferare di operatori "anomali" in grado di inquinare la trasparenza del mercato ed alterare le regole della corretta concorrenza e per tale ragione si conviene sull'opportunità di promuovere ulteriori iniziative mirate a consolidare la regolarità e sicurezza nei cantieri individuando come priorità:

- la stipula di accordi con le stazioni appaltanti mirati ad attivare la contrattazione d'anticipo nella logica di assicurare il rispetto dei trattamenti previsti dalla contrattazione nazionale ed integrativa territoriale anche per quanto concerne gli adempimenti di denuncia e di contribuzione agli Enti Bilaterali territoriali;
- la responsabilizzazione di tutte le figure rientranti nella filiera direzionale di cantiere (Direzione lavori, coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori) in ordine alla necessità di pretendere la puntuale applicazione dei contratti nazionali e provinciali specifici del settore edile per

tutto il personale di cantiere comunque adibito contrastando il ricorso a forme alternative di inquadramento contrattuale;

- gli adeguamenti, da parte di tutte le imprese esecutrici, agli indici di congruità di incidenza della manodopera stabiliti dall'Avviso Comune del 28 ottobre 2010 in sede di denuncia degli imponibili alle Casse Edili;
- la sensibilizzazione delle singole stazioni appaltanti sulla necessità di aggiudicare i singoli lavori secondo parametri rispondenti ad una corretta valutazione dell'incidenza del costo della manodopera rapportato alla reale tipologia dei singoli interventi affidati;
- la promozione dell'adesione, da parte dei singoli Enti bilaterali territoriali, ai principi della responsabilità sociale e alle relative procedure di certificazione;
- il contrasto dell'utilizzo del lavoro autonomo "irregolare" nei singoli cantieri;
- l'avvio di un confronto con le pubbliche autorità e con tutti gli ordini professionali competenti al fine di introdurre, anche nell'ambito dei lavori privati, la certificazione di regolarità contributiva durante tutte le fasi lavorative come elemento di ulteriore deterrenza del lavoro irregolare.

Art. 7 Tesserini di cantiere

Le parti convengono sulla necessità di dotare tutti i lavoratori operanti in cantiere di un unico modello di tesserino di riconoscimento.

Tale tesserino sarà fornito dalla Cassa Edile, adoperandosi le parti territoriali per la promozione di apposita intesa in sede regionale che permetta l'adozione di un modello unico di tesserino di riconoscimento valido per tutto il territorio del Veneto.

Art. 8 Osservatorio provinciale sull'edilizia

Al fine di sostenere la diffusione di un'edilizia sempre più regolare e di opporsi a possibili infiltrazioni malavitose nel settore, le parti promuoveranno la costituzione di un osservatorio a livello provinciale in cui possano confluire i dati informativi raccolti dagli Enti di vigilanza (Inps, Inail, Direzioni Territoriali del Lavoro), dalla regione (Spisal), dalle istituzioni (Procure, Questure, Comuni), dagli Enti Bilaterali e da Unioncamere.

Le parti si attiveranno affinché le Casse Edili vengano altresì messe nella condizione di accedere alle Notifiche Preliminari, in quanto dati che unitamente alla gestione delle informazioni relative alla richiesta del DURC, possono contribuire ad una più accurata verifica delle posizioni contributive di aziende e subappaltatori per raggiungere i seguenti obiettivi:

- Il contrasto al lavoro nero tramite la costituzione di un archivio comune, dove vengano raccolte le informazioni/prassi ed uno scambio dei dati;
- la predisposizione delle necessarie iniziative per il pieno coinvolgimento delle istituzioni locali;
- la realizzazione di un sistema informativo interno che consenta di utilizzare al meglio le opportunità e potenzialità che gli Enti Paritetici possono offrire in specie nella cantieristica pubblica e privata (recupero dell' evasione contributiva, formazione delle aziende, sicurezza, ditte esterne, ecc.).

Art. 9 Previdenza complementare contrattuale

Le parti si impegnano a valutare tutte le iniziative che possano risultare utili a favorire la crescita e l'adesione dei lavoratori alla previdenza integrativa dei fondi di origine contrattuale incentivandola attraverso apposita attività promozionale, che potrà svilupparsi secondo linee condivise a livello regionale e nazionale.

Art. 10 Borsa lavoro e formazione professionale

Le parti si richiamano integralmente agli impegni ed obiettivi sul tema indicati nel protocollo regionale del 15 dicembre 2011 sottoscritto da ANCE Veneto e Feneal -UIL, Filca - CISL e Fillea – CGIL del Veneto che ha enunciato le linee di indirizzo per il rinnovo della contrattazione integrativa territoriale nel Veneto, aderendo pertanto alla sperimentazione del Progetto “Borsa Lavoro” inteso quale “strumento individuato dalle parti per la valorizzazione piena dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia, anche attraverso la formazione, nonché per contrastare il lavoro nero, il lavoro sommerso, il caporalato e l'intermediazione passiva della manodopera gestita dalla criminalità organizzata”.

In tale ambito aderiscono alla creazione di un “database” a livello regionale, realizzato attraverso un apposito sistema informatico promosso dalle parti, dove potranno essere inseriti i profili professionali di tutti i lavoratori, sia impiegati che operai che, a motivo della crisi che ha investito il settore, abbiano perso il posto di lavoro e siano alla ricerca di un reimpiego presso aziende edili. Tale “database”, sarà localmente messo a disposizione del Centro Edile “A. Palladio” per estrarne i profili di interesse.

Le imprese interessate potranno rivolgersi allo stesso Centro per chiedere percorsi formativi mirati, auspicabilmente definiti in forma comune tra la rete delle Scuole Edili del Veneto, per colmare eventuali fabbisogni di riqualificazione professionale che appaiano necessari per il reinserimento presso le imprese edili iscritte alla Cassa Edile di Vicenza dei profili prescelti.

Tali percorsi potranno essere svolti anche con il supporto e la collaborazione, tramite apposite convenzioni, della rete formativa facente capo all'Amministrazione provinciale di Vicenza.

In tale ottica verrà valorizzato il ruolo anche del Centro Edile “A. Palladio” per la certificazione, tramite lo strumento del libretto formativo già attivato dallo stesso Centro, della professionalità e del bilancio delle competenze possedute, come azione propedeutica alla gestione della stessa Borsa lavoro.

Art. 11 Anagrafe RLS

In attuazione delle indicazioni contenute nel Protocollo regionale del 15 dicembre 2011 sottoscritto da ANCE Veneto e Feneal -UIL, Filca - CISL e Fillea – CGIL del Veneto che ha enunciato le linee di indirizzo per il rinnovo della contrattazione integrativa territoriale nel Veneto le parti convengono che

l'anagrafe provinciale degli RLS eletti nelle singole imprese edili sia costituita presso il CPT di Vicenza.

Tale anagrafe sarà alimentata dalle segnalazioni relative alla elezione degli RLS aziendali che dovranno essere effettuate dalle singole imprese edili eventualmente interessate.

Al CPT perverranno altresì gli eventuali verbali e richieste di consulenza degli stessi RLS relative all'attuazione/implementazione delle procedure ed iniziative in materia di sicurezza, igiene prevenzione nei cantieri e nelle strutture d'impresa così che le parti possano monitorare tali condizioni nonché adottare le iniziative valutate quali più opportune per soddisfare le esigenze manifestate dagli stessi RLS, anche sotto il profilo dell'attivazione, d'intesa con il CPT ed in sinergia con il Centro Edile "A. Palladio", delle eventuali iniziative mirate volte a soddisfare specifici fabbisogni formativi in tema di sicurezza sul lavoro

Art. 12 Protocolli di legalità

Le parti, facendo riferimento ai contenuti dei Protocolli di legalità sottoscritti tra Confindustria e Ministero dell'interno e tra Confindustria ed ANCE nonché agli ulteriori eventuali protocolli che le parti promuoveranno in sede territoriale mirati a prevenire i tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici e privati di lavori - servizi e forniture in opera, si impegnano in sede locale, attraverso il coinvolgimento della Prefettura di Vicenza, ad indirizzare tutte le stazioni appaltanti operanti nella provincia all'adozione di tutte le misure idonee ad evitare fenomeni di infiltrazione della criminalità organizzata nell'esecuzione dei lavori di qualsiasi dimensione riconducibili al comparto delle costruzioni

Art. 13 Formazione per la sicurezza

Le parti riconfermano che la formazione e l'addestramento in materia di sicurezza e prevenzione infortuni sono componente inscindibile del miglioramento culturale e professionale delle maestranze edili.

In coerenza con tale premessa impegnano il Centro Edile "A. Palladio" ed il C.P.T. ad elaborare in comune ogni attività di formazione relativa alla diffusione e miglioramento della cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro, per predisposizione su base semestrale/annuale di un programma mirato di corsi rivolti ai lavoratori delle aziende edili che sarà portato a conoscenza delle parti stipulanti.

Varrà al riguardo tutto quanto previsto al punto B) dell'art. 90 del vigente c.c.n.l. edilizia industriale, fatta eccezione per quanto concerne l'allocazione dei corsi e la loro previsione nell'ambito dell'ordinamento scolastico.

Nel corso della vigenza del presente contratto le parti stipulanti valuteranno la possibilità di concentrare in un unico Ente paritetico le attività di formazione professionale dei lavoratori e di consulenza ed assistenza per la diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione infortuni nelle unità produttive attualmente ripartite tra il Centro Edile "A. Palladio" ed il C.P.T. di Vicenza; quanto sopra senza che da ciò ne derivino aggravii di costi per le imprese della

Sezione nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'Accordo Nazionale 31 maggio 2005 sui livelli di contribuzione agli Organismi paritetici di settore.

I corsi verranno destinati preferenzialmente ai dipendenti designati rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nonché alla figura designata dalle OO.SS. come rappresentante territoriale per la sicurezza

Art. 14 Comitato Paritetico Territoriale per la Prevenzione degli Infortuni e l'Igiene sul lavoro nel settore Edile della provincia di Vicenza

Le parti considerano impegno irrinunciabile ed elemento di qualificazione delle imprese del settore la promozione ed attuazione di concrete iniziative volte a favorire la diffusione della cultura della prevenzione infortuni e della sicurezza negli ambienti di lavoro.

Giudicano in termini positivi l'operato del C.P.T. per la prevenzione infortuni e l'igiene del lavoro, che ha già contribuito a diffondere una maggiore cultura della sicurezza con evidenti risultati concreti.

Individuano pertanto in tale Comitato lo strumento essenziale per il conseguimento di tali risultati ed intendono consolidare la sua attività e darvi veste maggiormente organica, nel rispetto dei programmi di formazione che verranno elaborati in sede nazionale dagli organismi paritetici ed in particolare dal Formedil.

Il C.P.T., entro il mese di gennaio di ciascun anno della sua attività, elaborerà un progetto globale di iniziative sul quale misurare l'effettiva realizzazione dei propri obiettivi, dando in ordine a ciò informazione alle parti stipulanti.

Tali iniziative, che per la parte riguardante la formazione in materia di sicurezza del personale dovranno essere elaborate in comune con il Centro Edile "A. Palladio", potranno prevedere anche il coinvolgimento dei Servizi SPISAL delle Ulss della provincia.

Per lo svolgimento della propria attività il C.P.T. si avvarrà di consulenti tecnici esterni di comune gradimento delle parti e comprovata professionalità.

Numero, incarichi e limiti anche economici d'intervento dovranno essere definiti congiuntamente in sede di Comitato.

Le parti verificheranno la possibilità di potenziare ulteriormente l'organico dei tecnici del C.P.T., attivando in collaborazione con gli SPISAL della provincia percorsi formativi mirati all'addestramento di consulenti che utilizzino tecniche di intervento in cantiere conformi agli indirizzi adottati dagli stessi SPISAL nella loro attività di vigilanza istituzionale.

Le parti stipulanti demandano ai propri rappresentanti nel C.P.T di verificare la regolarità dei flussi di finanziamento riscossi tramite la Cassa Edile di Vicenza.

Nel corso della vigenza del presente accordo le parti si incontreranno per verificare l'adeguatezza del contributo di finanziamento del C.P.T. in relazione anche al rapporto realizzatosi tra risorse impiegate e risorse disponibili.

In tale quadro, le parti riconoscono nei Comitati Paritetici Territoriali per la Prevenzione Infortuni, l'Igiene e l'Ambiente di lavoro lo strumento fondamentale di attuazione nei territori provinciali delle politiche della sicurezza e di svolgimento dell'attività di prevenzione, consulenza, formazione e informazione sulle tematiche della sicurezza per le maestranze, e per le imprese e per i preposti.

Allo scopo pertanto di rendere l'azione del Comitato stesso il più possibile efficace, tempestiva e capillare, le parti confermano la propria volontà di consolidarne e rafforzarne l'attività agendo lungo le seguenti linee:

a) proseguire e portare a compimento il coordinamento con gli enti ed i soggetti istituzionalmente investiti di competenze nel campo della sicurezza sul lavoro, anche al fine di individuare protocolli comuni condivisi e reciprocamente riconosciuti in merito all'espletamento delle visite nei cantieri, e attivando a tal fine un "tavolo unico" per la vigilanza nei cantieri in ogni provincia;

b) proseguire nell'attività di promozione e di divulgazione dell'azione del C.P.T., anche quale strumento di supporto delle stazioni appaltanti operanti nella provincia di Vicenza, dando concreta attuazione ai protocolli d'intesa stipulati o in corso di stipulazione tra le parti sociali e le amministrazioni committenti della provincia;

c) rendere il C.P.T. l'organismo paritetico della sicurezza di riferimento nel settore edile per tutti i soggetti operanti nella stessa provincia di Vicenza, indipendentemente dalla natura industriale, artigiana, cooperativistica delle imprese e costituire un coordinamento stabile tra i C.P.T. provinciali veneti dell'industria delle costruzioni che operi per un interscambio delle pratiche e delle esperienze realizzate, allo scopo di rendere efficace ed omogenea l'attività corrente e per coltivare rapporti con le istituzioni regionali;

Art. 15 Regolamentazione dell'attività del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del Rappresentante per la sicurezza territoriale (RLST).

In attuazione di quanto previsto dall'art. 87 del vigente c.c.n.l. edilizia industriale ed in applicazione degli indirizzi contenuti nel Protocollo regionale del 15 dicembre 2011 sottoscritto da ANCE Veneto e Feneal - UIL, Filca - CISL e Fillea - CGIL del Veneto le parti convengono quanto segue:

RLS

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Di tale nomina viene data comunicazione al CPT al fine dell'inserimento del nominativo nell'anagrafe provinciale degli RLS eletti nelle singole imprese edili costituita presso lo stesso CPT di Vicenza.

Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

Di tale nomina viene data comunicazione al CPT di Vicenza ai medesimi fini di cui sopra.

Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'articolo 19 della legge n. 300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A.

In assenza delle suddette rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT di Vicenza ai medesimi fini di cui sopra.

Il rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate.

In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. È inoltre informato ai sensi dell'art. 25 D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate all'ultimo comma, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo.

Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS può avvalersi anche della collaborazione e del supporto dell'RLST.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.; in particolare:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni, nonché del documento contenente:

- 1) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- 2) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;
- 3) il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b).

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) del citato art. 25.

Il rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35 D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal vigente c.c.n.l. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 s.m.i. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvedono durante l'orario di lavoro l'impresa o l' Organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli

lavoratori, di cui le parti si impegnano a favorire un'elaborazione congiunta ed uniforme a livello regionale.

Per l'espletamento di tale attività l' Organismo paritetico territoriale di settore potrà in via provvisoria convenzionarsi e collaborare anche con l'Organismo territoriale industriale del settore manifatturiero, fatta in ogni caso salva la rispondenza della formazione che verrà impartita alle specifiche esigenze e peculiarità del comparto edile.

Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione del rappresentante per la sicurezza e a quella dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

RLST

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.

Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale;

Qualora non si proceda ad elezione diretta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ambito aziendale, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante territoriale (RLST).

Il RLST è designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori.

Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva. Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore, tramite comunicazione scritta, all'Associazione Costruttori Edili della provincia, al Comitato Paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.

Il RLST esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08 e s. m.i., esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.

Prima di procedere al ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro) il RLST è tenuto ad informare il CPT di Vicenza, che sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, delibererà in merito all'adozione delle necessarie misure.

Il RLST, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17 co. 1 lett. a) del T.U. sulla sicurezza, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53. c. 5 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i, nonché, su richiesta, accede ai dati di cui all'art. 18. c. 1 lett. r) del medesimo D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

Entrambi i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il RLST non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art. 48, c. 8 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

Il ruolo di RLST è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dai Comitati Paritetici Territoriali.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:

- segnala preventivamente al datore di lavoro e al CPT di Vicenza la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
- riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
- è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.

Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dall'RLST il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso.

Le visite del RLST oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'Associazione imprenditoriale di settore e/o dei dipendenti.

Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi al CPT di Vicenza contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate.

Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al CPT di Vicenza come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

Le decisioni al riguardo assunte dal CPT per la composizione delle divergenze insorte sono vincolanti per l'impresa e l'RLST

Per la provincia di Vicenza è designato congiuntamente dalle OO.SS. provinciali numero 1 RLST.

Per il finanziamento dell'attività dell' RLST, ANCE Vicenza ed OO.SS provinciali, in conformità a quanto previsto dal Protocollo regionale del 15 dicembre 2011 sottoscritto da ANCE Veneto e Feneal - UIL, Filca - CISL e Fillea – CGIL del Veneto, convengono di istituire un nuovo contributo denominato “Contributo Funzionamento RLST”, in misura dello 0,02% da calcolarsi sulla paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, E.D.R. 31.7.92 per le ore di lavoro ordinario prestato e il trattamento economico per le festività (escluso 4 novembre).

In applicazione delle previsioni contenute nel Protocollo Regionale del 15 dicembre 2011, a fronte dell'istituzione del nuovo “Contributo Funzionamento RLST” lo stesso sarà enucleato tramite riduzione in pari misura del “Contributo Fondo integrativo vestiario ed assistenze varie” che passerà quindi dall'attuale misura dello 0,15% alla nuova misura dello 0,13%, fatto salvo quanto di seguito previsto per le imprese dove già operi l'RLS.

Le parti convengono altresì che al finanziamento dell'attività dell'RLST siano destinate le risorse fin qui accantonate presso la Cassa Edile di Vicenza nel fondo provvisorio di accantonamento, denominato “Fondo finanziamento tecnico della sicurezza”, la cui dotazione provvisoria era stata definita dal precedente ccpl 27 ottobre 2006 in un ammontare pari ad € 40.000,00.

Poichè, a termini di quanto previsto dall'art. 87 del vigente c.c.n.l. edilizia industriale, i costi dell'RLST non possono essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale l'attività dello stesso RLST potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS.

Le imprese di cui sopra non saranno tenute quindi tenute al versamento del nuovo "Contributo Funzionamento RLST".

A fronte di quanto sopra le predette imprese dovranno appositamente segnalare l'operatività dell'RLS aziendale alla Cassa Edile di Vicenza che metterà a disposizione delle parti provinciali le informazioni così raccolte, per l'incrocio dei dati con l'anagrafe degli RLS costituita presso il CPT di Vicenza.

Per le predette imprese il "Contributo Fondo integrativo vestiario ed assistenze varie" continuerà ad essere versato alla stessa Cassa Edile nella misura dello 0,15% da calcolarsi sulla paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, E.D.R. 31 luglio 1992 per le ore di lavoro ordinario prestato e il trattamento economico per le festività (escluso 4 novembre).

Le risorse complessivamente raccolte, o già a disposizione della Cassa Edile di Vicenza, per il finanziamento dell'attività dell'RLST saranno riversate dalla stessa all'apposita destinazione che sarà definita e comunicata alla stessa Cassa Edile dalle OO.SS. Regionali.

Fino a tale indicazione le risorse resteranno accantonate presso la Cassa Edile di Vicenza, salvo poter essere messe nel frattempo a disposizione delle OO.SS. Provinciali, a seguito di loro richiesta congiunta, per il sostegno dell'attività dell'RLST ove già entrato in operatività a livello provinciale prima della definizione della destinazione a livello regionale delle risorse destinate a supportarne il funzionamento.

Avuto l'incarico, il RLST riceverà una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati al CPT di Vicenza, in collaborazione con il Centro Edile "A. Palladio", secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e 8 ore di aggiornamento annuale.

Il RLST provinciale dovrà comunque essere designato o eletto dalle OO.SS. nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate al comma successivo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo.

Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS potrà avvalersi anche della collaborazione e del supporto dell'RLST e del RLSSP.

Nelle grandi opere e/o nei contesti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. l'attività di coordinatore dei RLS aziendali, presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo.

Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 50 del Dlgs. 81/2008 e e s.m.i.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto non diversamente disciplinato dal presente articolo, le parti si richiamano integralmente ai contenuti dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che si adegueranno alle successive, eventuali indicazioni in materia di attività degli RLS -RLST che dovessero pervenire dal tavolo congiunto di confronto del settore che si attiverà in sede nazionale per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo Unico della sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

A fronte della frequente presenza contemporanea nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, si rende infatti opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate a livello nazionale al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

In particolare tale tavolo nazionale congiunto di confronto dovrà individuare regole che pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste dal Testo Unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo.

Art. 16 Formazione Professionale

Le parti confermano il comune convincimento circa l'importanza della formazione professionale per i lavoratori operanti o da inserire nel settore ed il ruolo fondamentale che a tali fini per l'intero settore deve svolgere il Centro Edile "A. Palladio" di Vicenza.

A tale proposito le parti indirizzano il Consiglio di Amministrazione della Scuola Edile ad organizzare corsi specificatamente rivolti alla formazione degli apprendisti, dei lavoratori somministrati e del personale extracomunitario.

Al fine di favorire la più estesa partecipazione dei lavoratori a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale (in particolare quelli promossi dal Centro Edile "A. Palladio") le parti convengono che ove le aziende comandino i lavoratori, fuori dell'orario di lavoro e/o nella giornata del sabato, alla frequenza di tali corsi, per le ore di frequenza svolte in orario extralavorativo e debitamente certificate venga riconosciuta ai lavoratori un'indennità di

frequenza commisurata alla normale retribuzione corrispondente al tempo di partecipazione e nel limite massimo di 32 ore annue.

Le parti convengono che, poiché la quantificazione di tale indennità è stata effettuata dalle parti in modo omnicomprensivo di ogni sua quota di incidenza essa non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere e su di essa non venga computata per il personale operaio la percentuale di cui all'art. 18 regolamentazione operai del vigente c.c.n.l. industria edile, tenendo conto che per tale personale le parti hanno già tenuto conto dell'incidenza delle maggiorazioni per ferie, gratifica natalizia e riposi annui né tale indennità avrà incidenza sul T.F.R. ex art. 2120 - 2° comma c.c.

Resta inoltre fermo che il tempo di frequenza dei corsi in orario sia lavorativo che extralavorativo non è da considerarsi lavoro effettivo a nessun effetto di legge e/o di contratto e non è pertanto utile al raggiungimento dell'orario massimo giornaliero e settimanale di legge e di contratto.

Le parti riconoscono al Formedil la funzione di coordinamento dell'attività svolta dagli Istituti di formazione ed addestramento professionale e ritengono utile, anche a livello regionale, ogni forma di armonizzazione tra le varie Scuole Edili che possa favorire la più elevata qualificazione professionale delle maestranze.

Il contributo di cui all'art. 91 del c.c.n.l. 19 aprile 2010 resta fissato nella misura dello 0,50%, riscosso tramite la Cassa Edile di Vicenza da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del contratto stesso, riservandosi le parti di deliberare, previo accordo, l'eventuale modifica di tale misura di contribuzione in rapporto alle effettive esigenze ed iniziative di formazione professionale che le parti congiuntamente ritenessero necessarie.

Art. 17 Multe disciplinari

Il provento delle multe e delle trattenute che non rappresentano risarcimento del danno, applicate a norma dell'art. 99 del c.c.n.l. 19 aprile 2010 è devoluto a favore della Cassa Edile o del Centro per la formazione professionale delle maestranze edili ed affini "A. Palladio".

Art. 18 Anticipo Indennità Inail

Per gli infortuni sul lavoro avvenuti in azienda e /o in cantiere l'azienda corrisponderà, alla scadenza dei singoli periodi di paga, l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL a condizione che dette anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito dall'Istituto medesimo il loro sollecito rimborso, in ogni caso non oltre i 60 giorni dalla chiusura della pratica, tramite la stipula della convenzione prevista dall'art. 70 del T.U. n. 1124/65.

L'erogazione in via anticipata dell'indennità avverrà a condizione che l'infortunio sia riconosciuto dall'INAIL.

L'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione dell'indennità da parte dell'INAIL non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Art. 19 Mensa

Nei confronti dei lavoratori tutti addetti ai cantieri temporanei ove venga fornito il servizio di mensa, sia esso diretto, sia a mezzo di società specializzate, sia a mezzo di convenzioni con luoghi di ristorazione, l'azienda concorrerà alle spese di vitto, in misura non superiore a € 10,00 (euro dieci/00) .

In adesione alle linee guida dettate dalla Regione Veneto per l'attuazione dell'art. 15 della legge quadro n. 125/2001 che impone il divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività lavorative comportanti un elevato rischio di infortuni sul lavoro, le convenzioni escluderanno la fornitura di bevande alcoliche.

Il servizio di mensa potrà essere fruito dal singolo lavoratore solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa intendendosi per tali quelle in cui la prestazione lavorativa si svolge per almeno cinque ore, con presenza nel cantiere di lavoro dopo la pausa meridiana.

Ove non sia attivato il servizio di mensa ovvero per l'ubicazione del cantiere esso non sia utilizzabile o non siano stati messi a disposizione del personale servizi sostitutivi di mensa resi a mezzo di buoni pasto, al personale medesimo verrà corrisposta un'indennità sostitutiva di mensa per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa, quale definita al comma precedente, in misura non inferiore a € 5,29 (euro cinquevirgolaventinove) giornaliera.

Tale importo dell'indennità sostitutiva di mensa resterà in vigore per tutto l'arco di vigenza del presente contratto provinciale di lavoro.

La predetta indennità non sarà comunque dovuta ai lavoratori che potendo utilizzare il servizio di mensa istituito dall'impresa non intendano fruirne.

Sull'indennità sostitutiva di mensa non sarà computata la percentuale di cui all'art. 18 del vigente c.c.n.l. industria edile regolamentazione operai, poichè l'importo dell'indennità sostitutiva di mensa è stato già quantificato dalle parti in misura omnicomprensiva di ogni propria incidenza.

Le parti convengono che i trattamenti di cui al presente articolo trovano applicazione solo per i lavoratori per i quali non ricorrono i presupposti contrattuali per l'erogazione del trattamento di trasferta.

Nota a verbale

Ove, durante l'arco di vigenza del presente accordo integrativo provinciale intervengano modifiche normative, che estendano il regime di esenzione da imponibilità contributiva e fiscale a qualsiasi trattamento corrisposto ai lavoratori interessati da mobilità nei cantieri temporanei siti all'interno del territorio comunale, le parti si incontreranno per valutare la situazione.

Art. 20 Armonizzazione salario "vecchi" apprendisti assunti ai sensi della legge 196/1997

A decorrere dal 1° gennaio 2007 il trattamento retributivo riconosciuto al personale apprendista operaio o impiegato, assunto entro il 3 aprile 2005, sarà

pari a:

- per gli apprendisti operai: al trattamento economico previsto per gli operai inquadrati al 1° livello fermo restando il mantenimento, se di miglior favore, del trattamento retributivo maturato o maturando, di cui alla precedente regolamentazione;
- per gli apprendisti impiegati: al trattamento economico previsto per gli impiegati inquadrati al 1° livello fermo restando il mantenimento, se di miglior favore, del trattamento retributivo maturato o maturando, di cui alla precedente regolamentazione;

Art. 21 Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.)

In conformità alle previsioni contenute negli artt. 12 e 38 del c.c.n.l. 18 giugno 2008, come modificato e integrato dall'Accordo 19 aprile 2010 per il rinnovo dello stesso, e dal protocollo 15 dicembre 2011 firmato da Ance e da Feneal -UIL - Filca -CISL e Fillea -CGIL del Veneto, è concordata l'istituzione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio della Provincia di Vicenza e a livello aziendale.

L'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente c.c.n.l., ivi compreso il trattamento di fine rapporto e non è quindi computabile nemmeno ai fini dei versamenti ed accantonamenti dovuti alla Cassa Edile.

Le Parti sociali provinciali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, determinano annualmente l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, tenendo conto delle variazioni temporali, su base triennale, di indicatori/parametri provinciali e delle loro incidenze ponderali in termini percentuali.

Ai fini della determinazione annuale dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, sono utilizzati, secondo le rispettive incidenze ponderali in termini percentuali, un indicatore determinato dalle Parti sociali provinciali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, nonché i seguenti quattro indicatori/parametri provinciali predefiniti dall'Accordo 19 aprile 2010 di rinnovo del c.c.n.l. edilizia industriale:

1. Numero lavoratori iscritti alla Cassa Edile per l'Assistenza ai lavoratori edili ed affini della Provincia di Vicenza;
2. Monte salari denunciato alla Cassa Edile per l'Assistenza ai lavoratori edili ed affini della Provincia di Vicenza;
3. Ore denunciate alla Cassa Edile per l'Assistenza ai lavoratori edili ed affini della Provincia di Vicenza;
4. Valore aggiunto del settore delle costruzioni individuato dall'ISTAT per la Provincia di Vicenza.

Le parti provinciali procederanno ad individuare annualmente, con specifico atto, l'indicatore/parametro provinciale di propria competenza e le specifiche incidenze ponderali in termini percentuali di ciascun indicatore/parametro provinciale al fine di una determinazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) correlata all'effettivo andamento congiunturale del settore quale rilevato sulla base di dati attuali e rappresentativi.

Le medesime parti procederanno annualmente al raffronto degli indicatori/parametri provinciali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente.

Ai fini delle verifiche annuali il triennio di riferimento e quello immediatamente precedente sono composti di anni solari.

Ai fini dell'individuazione del triennio di riferimento devono essere presi quali anni solari l'ultimo che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori/parametri considerati ed i due precedenti.

Il triennio immediatamente precedente è costituito dai tre anni solari precedenti all'ultimo che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori/parametri considerati.

Le Parti sociali determinano le modalità di computo del numero dei lavoratori iscritti, del monte salari e delle ore denunciate alla Cassa Edile per l' Assistenza ai lavoratori edili ed affini della Provincia di Vicenza.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale è riconosciuto e determinato qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva per almeno due degli indicatori/parametri considerati.

L'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale è determinato, per gli impiegati, gli operai e per gli apprendisti impiegati ed operai, nella misura oraria massima riportata nella tabella di seguito allegata per tutta la validità del presente contratto e quindi fino a tutto il 31 dicembre 2013, qualora dovesse risultare una variazione pari o positiva per tutti gli indicatori/parametri considerati.

7° livello Quadro	Euro 0,25
7° livello	Euro 0,25
6° livello	Euro 0,22
5° livello	Euro 0,18
4° livello	Euro 0,17
3° livello	Euro 0,16
2° livello	Euro 0,15
1° livello	Euro 0,12

Qualora la variazione pari o positiva non dovesse risultare per tutti gli indicatori/parametri considerati, ma dovesse comunque risultare per almeno due degli stessi, il predetto importo orario è ridotto a una misura percentuale dello stesso pari alla somma delle incidenze percentuali relative agli indicatori/parametri per i quali risulta una variazione pari e/o positiva, e comunque non inferiore al 30%.

Le Parti sociali provinciali si incontrano entro il mese di dicembre di ciascun anno per il calcolo e la verifica degli indicatori/parametri e per la determinazione in via definitiva dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, in conformità alle previsioni contenute negli artt. 12 e 38 del c.c.n.l. 18 giugno 2008, come modificato e integrato dall'Accordo 19 aprile 2010 per il rinnovo dello stesso.

L'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), determinato in via definitiva a livello provinciale, è quantificato in quote orarie.

Le Parti sociali provinciali comunicano, mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile di Vicenza:

- l'importo orario erogabile dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) commisurato ad un massimo di 173 ore mensili ordinarie lavorate ed equiparate, determinato in via definitiva a livello provinciale, da corrispondersi dalle imprese, qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei sotto indicati due indicatori/parametri aziendali risultino entrambe pari o positive;
- il periodo di decorrenza e di validità delle predette corrisposizioni;
- il triennio di riferimento e quello immediatamente precedente validi per la verifica annuale a livello aziendale di cui sotto;
- le modalità di calcolo delle ore denunciate in Cassa Edile per la determinazione del relativo indicatore/parametro aziendale.

L'impresa procede alla determinazione degli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), dovuti a livello aziendale.

Ai fini di cui sopra l'impresa procede al calcolo dei seguenti due indicatori/parametri aziendali:

- ore relative ad operai ed apprendisti denunciate alle Casse Edili, anche diverse dalla Cassa Edile di Vicenza, secondo le medesime modalità individuate al livello provinciale;
- volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alle scadenze previste per legge.

L'impresa confronta tali indicatori/parametri aziendali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente, entrambi come comunicati dalle Parti sociali provinciali.

All'esito del predetto confronto, l'azienda:

- a) corrisponderà, con decorrenza e per il periodo di validità previsti, gli importi orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nella misura determinata in via definitiva a livello provinciale e commisurata ad un massimo di 173 ore mensili ordinarie ed equiparate, come comunicata annualmente dalle Parti Sociali provinciali, qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali risultino entrambe pari o positive;
- b) corrisponderà, con decorrenza e per il periodo di validità previsti, gli importi orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) esclusivamente nella misura minima provinciale del 30%, come comunicata annualmente dalle Parti Sociali provinciali, commisurata ad un massimo di 173 ore mensili ordinarie lavorate ed equiparate qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, la variazione pari o positiva interessi solo uno dei suddetti indicatori/parametri aziendali;
- c) non corrisponderà l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali risultino entrambe negative.

Ai fini del calcolo dell'E.V.R. erogabile nel singolo mese in misura commisurata fino ad un massimo di 173 ore mensili, alle ore ordinarie lavorate sono equiparate esclusivamente le seguenti casistiche:

- A) ore di fruizione nel mese dei permessi L. 104/92;
- B) ore di partecipazione durante l'orario di lavoro a corsi di formazione cui il lavoratore sia stato comandato dall'azienda;
- C) ore di fruizione dei permessi per esercizio di cariche sindacali.
- D) ore di congedo per maternità e paternità;
- E) ore di assemblee sindacali nel limite previsto dalla L. 300/70;

Ogni altra ipotesi di mancata effettuazione nel mese della prestazione lavorativa non sarà computata ai fini del calcolo dell'E.V.R. erogabile

Ai fini di quanto previsto dalle precedenti lettere b) e c) verrà attivata la seguente procedura:

- a) l'impresa renderà una autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi gli indicatori/parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile della Provincia di Vicenza, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U., ove costituite;
- b) la suddetta Associazione e/o la predetta Cassa Edile informeranno con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiveranno un confronto con le stesse per la verifica della autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa edile afferente le ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione devono corrispondere gli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nella misura oraria determinata in via definitiva a livello provinciale, come comunicata annualmente dalle Parti Sociali provinciali mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile di Vicenza,

relativamente all'anno di costituzione. Successivamente l'erogazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) seguirà l'esito del confronto degli indicatori/parametri aziendali ed a tali fini e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

L'importo orario dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) è corrisposto in misura commisurata ad un massimo di 173 ore mensili ordinarie lavorate ed equiparate per 12 mensilità.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro intervenuta successivamente alla data di decorrenza a livello provinciale della corresponsione dell'EVR (quindi per l'anno 2012 dopo il 1° aprile 2012) l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) sarà commisurato alle ore ordinarie lavorate ed equiparate nel mese.

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

Le parti, anche a seguito di ricognizione degli esiti di eventuali regolamentazioni di contenuto analogo adottate in altre province, verificheranno, nel corso della vigenza del c.c.p.l. entro e non oltre il 31 dicembre 2012, la possibilità di procedere all'erogazione dell'EVR al personale operaio tramite forme di accantonamento e pagamento tramite la Cassa Edile di Vicenza, subordinatamente alla condizione che tale forma di pagamento non comporti aggravii del regime contributivo e fiscale relativo all'istituto retributivo per aziende e lavoratori.

In sede di prima applicazione le Parti sociali provinciali concordano gli importi orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) da corrispondere con decorrenza 1° aprile 2012 e fino al 31 dicembre 2012.

Al fine di cui sopra le parti procederanno alla ricognizione dell'andamento del settore a livello provinciale per la determinazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) da corrispondere con decorrenza 1° aprile 2012 e fino al 31 dicembre 2012 secondo lo schema concordato e riportato nell'Allegato 1 al presente Accordo di rinnovo

Le Parti sociali provinciali comunicano, anche ai fini della prima erogazione entro il 30 giugno 2012, mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile di Vicenza:

- l'importo orario dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) determinato in via definitiva a livello provinciale, con validità dal 1° aprile 2012 al 31 dicembre 2012, da corrispondersi dalle imprese qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali risultino entrambe pari o positive;

- l'importo orario dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nella misura minima provinciale, con validità dal 1° aprile 2012 al 31 dicembre 2012, da corrispondersi dalle imprese qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al

triennio precedente, la variazione pari o positiva interessi solo uno dei suddetti indicatori/parametri aziendali;

– il triennio di riferimento e quello immediatamente precedente validi per la verifica annuale a livello aziendale;

– le modalità di calcolo delle ore denunciate in Cassa Edile per la determinazione del relativo parametro aziendale.

Le Parti sociali provinciali si riservano infine di constatare e comunicare, mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile di Vicenza, gli importi orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), da attribuire agli apprendisti assunti a decorrere dal 26 aprile 2012, in relazione alla regolamentazione della retribuzione prevista dagli appositi accordi interconfederali ovvero dal contratto collettivo di lavoro che verrà stipulato a livello nazionale, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n.167/2011 (Testo Unico Apprendistato).

Art. 22 Abrogazione accordi integrativi provinciali precedenti

Le parti concordano di abrogare con effetto 1° aprile 2012 tutti gli accordi integrativi provinciali precedenti, che pertanto con pari data cesseranno di avere vigore.

Art. 23 Estensione dei contratti stipulati con altre associazioni datoriali

Qualora le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo dovessero in futuro concordare con altra organizzazione datoriale e per lo stesso settore merceologico condizioni complessive sia retributive che normative, a livello provinciale e/o regionale, meno onerose di quelle previste dal presente accordo, tali condizioni si intenderanno automaticamente estese alle aziende rappresentate dall'Associazione Industriali di Vicenza.

Art. 24 Decorrenza e durata

Il presente accordo di rinnovo del contratto integrativo territoriale delle provincia di Vicenza entra in vigore dal 1° aprile 2012, salvo le diverse decorrenze previste per singoli istituti e regolamentazioni ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2013, intendendosi prorogato oltre tale data in assenza di disdetta operata anche da una sola delle parti firmatarie e comunque fino alla diversa eventuale nuova data che per i contratti integrativi provinciali sarà fissata in sede di rinnovo del vigente c.c.n.l. edilizia industriale.

PARTE OPERAI

Art. 1 Indennità territoriale di settore

Le parti riconfermano che l'indennità territoriale di settore è definitivamente consolidata nelle misure lorde orarie di cui alla seguente tabella, comprensive degli importi dell' "Elemento Economico Territoriale" già erogato fino al 31/12/2010 e conglobato dal 1° gennaio 2011 secondo quanto previsto dall'Allegato 15 dell'Accordo di rinnovo del ccnl 19 aprile 2010

Operaio IV livello	€ 1,60
Operaio III livello	€ 1,49
Operaio II livello	€ 1,35
Operaio I livello	€ 1,17
Custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti (art. 6 c.c.n.l. 19 aprile 2010)	€ 1,05
Custodi, portinai e guardiani con alloggi (art. 6 c.c.n.l. 19 aprile 2010)	€ 0,92

Tali misure assorbono integralmente la previgente indennità di trasporto e, fino a concorrenza, ogni eventuale ulteriore trattamento, riconosciuto anche a livello individuale o aziendale, non avente esplicito carattere di non assorbibilità ovvero connessione a specifiche mansioni.

Art. 2 Ferie

In attuazione dell'art. 15 del c.c.n.l. del 19 aprile 2010 si concorda che nel periodo estivo, nel mese di agosto, agli operai di norma verrà concesso di godere di un periodo di ferie collettive di due settimane consecutive.

Il godimento di una terza settimana avverrà di norma nel periodo invernale.

In caso di ferie per azienda, per cantiere o per squadra, l'operaio che non ha maturato un anno di anzianità presso l'impresa è dispensato dal prestare attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie collettive, fermo restando che per il trattamento economico per ferie valgono le norme dell'art. 15 del c.c.n.l.

Le ferie residue spettanti al singolo operaio dovranno essere godute in periodi concordati tra datore di lavoro e lavoratore; le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 266/2003 come modificato dal D.Lgs. 213/2004 convengono peraltro che le ferie residue debbano essere godute non oltre i 30 mesi successivi all'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre) di maturazione.

L'epoca delle ferie collettive sarà di massima stabilita dall'impresa, previo esame con le R.S.U. e comunicata entro il 31 maggio di ciascun anno.

In casi di ferie frazionate, 5 giorni equivalgono ad 1 settimana.

Art. 3 Orario di lavoro

Ferme restando le disposizioni contrattuali e di legge con le relative deroghe ed eccezioni, ai sensi dell'art. 5 del c.c.n.l. 19 aprile 2010, l'impresa ripartirà l'orario contrattuale di lavoro nei seguenti quadrimestri, informandone le R.S.U. e/o le OO.SS. stipulanti:

- 1° gennaio - 30 aprile
- 1° maggio - 31 agosto
- 1° settembre - 31 dicembre

Nei periodi di cui sopra l'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali di media, e viene ripartito di norma nei primi cinque giorni della settimana.

Resta ferma la regolamentazione del riposo settimanale di cui alle vigenti norme di legge nonché dall'art. 7 del c.c.n.l. 19 aprile 2010.

Ai soli effetti del raggiungimento dell'orario sopraindicato saranno computate le ore retribuite a titolo di festività infrasettimanale, ferie godute, permessi sindacali, congedo matrimoniale, malattia e infortunio.

Al termine del quadrimestre le ore non recuperate non potranno essere trasferite al quadrimestre successivo.

L'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali unitarie la distribuzione dell'orario di lavoro nei singoli cantieri.

Al termine di ciascun quadrimestre le ore eccedenti la media di cui sopra saranno liquidate con le maggiorazioni previste dal c.c.n.l.

Nei mesi di maggio, giugno, luglio e settembre le aziende, a fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, potranno richiedere ai lavoratori, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19 commi 3° e 4° del c.c.n.l. 19 aprile 2010 di effettuare, fino ad un massimo di 5 ore settimanali, prestazioni eccedenti l'orario normale medio settimanale di cui al comma 2° del presente articolo, che saranno compensate con le maggiorazioni retributive di cui all'art. 19 - Parte Operai - del c.c.n.l. 19 aprile 2010 fatte salve eventuali condizioni di maggior favore concordate a livello aziendale.

Resta ferma la regolamentazione del riposo settimanale di cui alle vigenti norme di legge nonché dell'art. 7 del c.c.n.l. 19 aprile 2010.

La possibilità, per le imprese, di richiedere di effettuare nei mesi di maggio, giugno, luglio e settembre a fronte di specifiche esigenze organizzative e produttive, su richiesta avanzata nei termini di cui al comma precedente, prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale, fino ad un massimo di 5 ore settimanali, vale anche laddove non sia adottata in sede aziendale la ripartizione dell'orario su base quadrimestrale.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive disponga del lavoro straordinario per la giornata del sabato, si prevede che, fermo restando la preventiva comunicazione di detto lavoro alla rappresentanza sindacale unitaria, il rispetto del limite annuale contrattuale di 250 ore di lavoro straordinario ed il rispetto della durata media di 48 settimanali della prestazione lavorativa quale disposto dalle vigenti norme di legge nell'ambito del periodo di riferimento di 12 mesi come di seguito individuato con il presente articolo, la prestazione in regime di straordinario effettuata nella giornata del sabato sia compensata, oltre che con la maggiorazione di cui all'art. 19 comma 8 del c.c.n.l. 19 aprile 2010 anche con un nuovo premio orario sperimentale erogato, al lordo delle ritenute di legge, con le seguenti modalità:

Il premio verrà erogato, al lordo delle ritenute di legge, a condizione che

l'operaio abbia svolto prestazione lavorativa nelle giornate del sabato per non meno di 4 ore giornaliere e per almeno 1 sabato nel corso del singolo periodo di paga e sarà regolamentata secondo la seguente tabella:

- a) al raggiungimento della quarta ora sarà corrisposto un premio non inferiore a € 1,00 per ogni ora.
Esempio: $(4 \times 1) = 4$;
- b) dalla quinta al raggiungimento della ottava ora sarà corrisposto un premio non inferiore a € 2,00 per ogni ora eccedente le prime 4.
Esempio: $(4 \times 2) = 8$;
- c) dalla nona al raggiungimento della sedicesima ora sarà corrisposto un premio non inferiore a € 4,00 per ogni ora eccedente le prime 8.
Esempio: $(8 \times 4) = 32$;
- d) dalla diciassettesima al raggiungimento della ventiquattresima ora sarà corrisposto un premio non inferiore a € 6,00 per ogni ora eccedente le prime 16.
Esempio $(8 \times 6) = 48$;
- e) dalla venticinquesima al raggiungimento della trentaduesima ora sarà corrisposto un premio non inferiore a € 8,00 per ogni ora eccedente le prime 24.
Esempio: $(8 \times 8) = 64$;

Ferma restando l'obbligo di erogazione del premio nel rispetto dei predetti importi minimi il premio potrà essere anche essere rimodulato secondo importi superiori, anche differenziati individualmente, in relazione al livello di inquadramento, all'anzianità e alla professionalità posseduta.

L'importo del premio potrà assorbire, fino a concorrenza, eventuali superminimi erogati in forma oraria e/o mensile ovvero premi aziendali collettivi erogati in forma oraria, giornaliera o mensile che siano stati riconosciuti a personale con particolari responsabilità di cantiere o adibito a particolari mansioni (capo-cantiere, capo - squadra, pompista, addetto centrale di betonaggio etc.) a titolo di remunerazione della disponibilità, in connessione all'incarico ricoperto, allo svolgimento della prestazione lavorativa oltre il normale orario di lavoro e/o nella giornata del sabato, con esclusione dei superminimi riconosciuti con espressa clausola di non assorbibilità ad opera di futuri aumenti contrattuali.

Le parti convengono altresì che su tale premio, nell'entità come sopra definita, non deve essere computata la percentuale di cui all'art. 18 del vigente c.c.n.l. industria edile regolamentazione operai poiché il suo importo è stato già quantificato tenendo conto della natura omnicomprensiva di ogni incidenza.

Convengono altresì di escludere l'incidenza sul T.F.R. del premio come sopra definito e quantificato ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120 - 2° comma C.C.

Nel corso della vigenza del presente contratto integrativo provinciale le parti si incontreranno per verificare l'andamento dell'erogazione del premio del sabato e l'entità delle prestazioni lavorative richieste dalle aziende e la relativa applicazione ai fini della sua abrogazione e o suo consolidamento.

In applicazione dell'art. 5, lettera A), regolamentazione operai del c.c.n.l. 19 aprile 2010 le aziende, previo esame con le R.S.U. e/o informazione alle OO.SS. stipulanti per il tramite dell'Associazione Industriali, avranno la possibilità di sperimentare, anche a livello individuale, regimi di orario normale articolati con mesi a regime di orario settimanale normale superiore alle 40 ore

e mesi di orario settimanale normale inferiore a 40 ore anche al di fuori della quadrimestralità di cui alla norma del contratto integrativo provinciale sopra riportata.

Tali regimi flessibili di orario potranno in particolare essere sperimentati per favorire il rientro periodico nei luoghi di provenienza di lavoratori di fuori regione e/o paesi terzi.

Le parti verificheranno la congruità dell'introduzione di tali regimi di orario a livello provinciale tenuto conto della sperimentazione già avvenuta a livello aziendale.

A livello aziendale potrà altresì essere convenuta tra Direzione e singoli dipendenti, a fronte di specifiche e motivate richieste del personale e compatibilmente con le esigenze tecnico – produttive dell'impresa la fruizione in forma accorpata dei permessi individuali di cui all'art. 5 Regolamentazione operai del c.c.n.l. 19 aprile 2010, limitatamente a quelli maturati nell'anno solare in corso.

Per essere valutata la richiesta dovrà essere presentata al datore di lavoro almeno 30 giorni prima dell'inizio del periodo nel quale si intende fruire dei permessi individuali.

Le parti, in adesione alle intese già raggiunte in materia in sede nazionale, convengono infine, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 comma 4 del D.lgs. 66/2003, che il periodo di riferimento di cui all'art. 4 comma 3 del D.lgs. 66/2003, sia fissato per il personale operaio di cantiere in dodici mesi, a fronte della fisiologica complessità di organizzazione del lavoro edile caratterizzata da non uniformità di distribuzione della prestazione lavorativa in quanto condizionata da fattori non predeterminabili quali gli eventi meteorologici e le varianti di intervento richieste in corso d'opera dalla committenza sia pubblica che privata; convengono altresì che, a decorrere dal 1° gennaio 2007 tale periodo di riferimento di 12 mesi coincida con il periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ciascun anno solare.

Art. 4 Premio Sperimentale: Stabilità aziendale veneta per il personale operaio (S.A.V.)

Le parti convengono di prorogare a tutto il 31 dicembre 2013 il “premio sperimentale di stabilità aziendale” per il personale operaio

Limitatamente all'erogazione relativa all'annualità Cassa Edile 1° ottobre 2010 - 30 settembre 2011, già rimasta sospesa, le parti convengono che essa avverrà in sede di corresponsione delle retribuzioni relative al mese di luglio 2012.

L'erogazione del “premio sperimentale di stabilità aziendale” avverrà nel rispetto dei seguenti presupposti e modalità:

- erogazione in un'unica soluzione del premio con la retribuzione relativa al mese di febbraio dell'anno solare successivo a quello Cassa Edile di riferimento
- erogazione collegata alle ore ordinarie effettivamente lavorate nel corso dell'anno Cassa Edile di riferimento (1° ottobre - 30 settembre anno solare successivo); il diritto al premio per il singolo scatterà con il raggiungimento di

una soglia minima di 900 ore e fino ad un massimo di 1.760 ore ordinarie effettivamente lavorate.

- ai fini del raggiungimento della soglia minima e massima prevista per l'erogazione del premio si computeranno le ore ordinarie effettuate alle dipendenze della stessa impresa e denunciate sia presso la Cassa Edile di Vicenza che presso le altre Casse Edili del settore industriale.

A garanzia dell'erogazione da parte dell'impresa la Cassa Edile di Vicenza comunicherà all'iscritto avente diritto, limitatamente alle ore denunciate presso la stessa o ad essa segnalate da altre Casse Edili industriali ai fini del raggiungimento dei requisiti APE, il raggiungimento della soglia minima ovvero quella effettivamente superiore alla minima nell'ambito del massimale afferente l'anno di riferimento Cassa Edile in occasione delle liquidazione degli accantonamenti contrattualmente previsti per il secondo semestre cassa edile.

Le parti concordano che per il raggiungimento della soglia minima verranno equiparate ad ore ordinarie effettivamente lavorate 24 ore di malattia comune purché debitamente certificate all'impresa nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto e per il raggiungimento della soglia massima verranno equiparate ad ore ordinarie effettivamente lavorate 48 ore di malattia comune, sempre purché debitamente certificate all'impresa nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto.

Inoltre verranno equiparate ad ore ordinarie effettivamente lavorate 32 ore di frequenza in orario di lavoro a corsi di formazione sulla sicurezza cui il lavoratore sia stato comandato dall'impresa, nonché 24 ore di permessi retribuiti goduti per partecipazione a Comitati direttivi sindacali provinciali, regionali e nazionali delle OO.SS. di categoria e confederali.

Al di fuori di quanto espressamente previsto nel comma precedente nessun altro evento che comporti la mancata effettuazione della prestazione lavorativa sarà equiparato ad ore ordinarie lavorate ai fini della maturazione del premio.

L'importo del premio, fermi restando i requisiti di erogazione come sopra fissati, sarà determinato in misura differenziata per livelli secondo le seguenti tabelle:

Tabelle A)

A Livelli e soglie min. e max.		
operaio comune	da 900 ore fino a 1760 =	€ 0,10 val. lordo x ora
operaio qualificato	da 900 ore fino a 1760 =	€ 0,13 val. lordo x ora
operaio specializzato	da 900 ore fino a 1760 =	€ 0,16 val. lordo x ora
operaio IV° livello	da 900 ore fino a 1760 =	€ 0,19 val. lordo x ora

Esempi:

- Operaio specializzato che abbia totalizzato 800 ore ordinarie di lavoro nell'anno Cassa Edile 1 ottobre 2011 – 30 settembre 2012
Con la retribuzione del mese di febbraio 2013 non sarà erogato alcun premio S.A.V.
- Operaio specializzato che abbia totalizzato 1.000 ore ordinarie di lavoro nell'anno Cassa Edile 1 ottobre 2011 – 30 settembre 2012
Con la retribuzione del mese di febbraio 2013 sarà erogato un premio S.A.V. pari a € 0,16 x 1000 = € 160,00 lordi (vedi Tabella A/1)

- Operaio specializzato che abbia totalizzato 1.760 ore ordinarie di lavoro nell'anno Cassa Edile 1 ottobre 2011– 30 settembre 2012
Con la retribuzione del mese di febbraio 2013 sarà erogato un premio S.A.V. pari a € 0,16 x 1.760 = € 281,60 lordi (vedi Tabella A)

Per gli operai il cui rapporto di lavoro si risolvesse in data antecedente a quella prevista per l'erogazione del premio, quest'ultimo sarà liquidato, sempre che ne sia stato maturato il requisito minimo di 900 ore, con l'ultima mensilità di paga sempre sulla base di tutte le ore ordinarie lavorate.

Per gli operai che abbiano costantemente maturato i requisiti per l'erogazione del predetto premio per tutti gli anni precedenti all'anno Cassa Edile 2010 - 2011 in relazione al rapporto di lavoro sviluppato senza soluzione di continuità sempre presso la medesima impresa e che risultassero aver maturato sempre in forza del predetto rapporto di lavoro, i requisiti per l'erogazione del premio per l'anno Cassa edile 2010 -2011 (da erogarsi quindi con la retribuzione relativa al mese di luglio 2012) e successivi , l'ammontare complessivo di detto premio sarà calcolato secondo la tabella B seguente, in misura non inferiore agli importi come di seguito specificati:

Tabella B)

B) Livelli e soglie min. e max. per l'anno cassa edile 2010 - 2011 (da erogarsi con la retribuzione relativa al mese di luglio 2012) per i soli aventi diritto in costanza di rapporto triennale	
operaio comune	da 900 ore fino a 1.760 = € 0,13 val. lordo x ora
operaio qualificato	da 900 ore fino a 1.760 = € 0,16 val. lordo x ora
operaio specializzato	da 900 ore fino a 1.760 = € 0,20 val. lordo x ora
operaio IV° livello	da 900 ore fino a 1.760 = € 0,25 val. lordo x ora

Esempio di calcolo x il triennio 1° ottobre 2010 – 30 settembre 2013:

- Operaio specializzato che abbia totalizzato 1.760 ore ordinarie di lavoro negli anni precedenti e nell'anno Cassa Edile 1 ottobre 2010 – 30 settembre 2011
Con la retribuzione relativa al mese di luglio 2012 sarà erogato un premio S.A.V. pari a € 0,20 x 1.760 = € 352,00 lordi
- Operaio specializzato che abbia totalizzato 1.760 ore ordinarie di lavoro nell'anno Cassa Edile 1 ottobre 2011 – 30 settembre 2012
Con la retribuzione del mese di febbraio 2013 sarà erogato un premio S.A.V. pari a € 0,16 x 1.760 = € 352,00 lordi
- Operaio specializzato che abbia totalizzato 1.760 ore ordinarie di lavoro nell'anno Cassa Edile 1 ottobre 2012 – 30 settembre 2013
Con la retribuzione del mese di febbraio 2014 sarà erogato un premio S.A.V. pari a € 0,20 x 1.760 = € 352,00 lordi

Totale del premio S.A.V. erogato alla fine del triennio di Cassa Edile 2010 - 2013:

$$€ (352,00 + 352,00 + 352,00) = \mathbf{1056,00}$$

In caso di variazione di livello intervenuto nel corso dell'anno Cassa Edile l'importo del premio sarà calcolato, in ragione delle ore ordinarie effettuate, sulla base della quota oraria prevista per il nuovo livello posseduto.

La quantificazione del premio è stata effettuata dalle parti in modo omnicomprensivo di ogni sua quota di incidenza; pertanto esso non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere e su di esso non sarà computata la percentuale di cui all'art. 18 del vigente c.c.n.l. industria edile, tenendo conto che per tale personale le parti hanno già tenuto conto dell'incidenza delle maggiorazioni per ferie, gratifica natalizia e riposi annui.

Le Parti convengono inoltre di escluderne l'incidenza sul T.F.R. ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120 2° comma c. c.

Nota a verbale 1

Le parti si danno atto reciprocamente che gli importi del premio sperimentale S.A.V. erogati a partire dall'anno Cassa Edile 2010 – 2011 (da erogarsi con la retribuzione relativa al mese di luglio 2012) per i soli aventi diritto in costanza di rapporto triennale con l'impresa costituiscono importi di riferimento minimo, che l'azienda potrà elevare a favore dei singoli lavoratori in possesso del requisito di costanza triennale di rapporto in ragione della professionalità posseduta e dei livelli di inquadramento e di responsabilità ricoperti.

Nota a verbale 2

Le parti convengono che per il personale operaio che, in ragione delle mansioni svolte, è riconducibile alla figura degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui all'art. 6 del c.c.n.l. 19 aprile 2010 , in relazione all'orario normale di lavoro fissato per tale figura in 48 ore medie settimanali, il diritto al premio per il singolo scatterà con il raggiungimento di una soglia minima di 1.080 ore ordinarie e fino ad un massimo di 2.100 ore ordinarie effettivamente lavorate.

Art. 5 Prestazione sperimentale carenza malattia Cassa Edile

Le Parti sociali provinciali, visto quanto previsto dall'art. 38 comma 8 punto 4) dell'Accordo di rinnovo del c.c.n.l. 18 giugno 2008 e s.m.i. convengono quanto segue:

In via sperimentale, con decorrenza dal 1° ottobre 2012 viene istituita una nuova prestazione sperimentale della Cassa Edile di Vicenza denominata "Prestazione per carenza malattia" con le modalità di seguito indicate:

Riconoscimento, da parte della Cassa Edile di Vicenza a decorrere dal 1° ottobre 2012 e fino al 30 settembre 2014 della copertura economica dei primi 3 giorni, finora oggetto di carenza, per un solo evento di malattia di durata non

superiore a 6 giorni, intervenuto nel periodo di riferimento come di seguito specificato, solo nei confronti dei lavoratori operai ed apprendisti operai per i quali risultino denunciate almeno 1760 ore ordinarie effettivamente lavorate nel corso dell'anno Cassa Edile (1° ottobre - 30 settembre anno precedente) immediatamente precedente il periodo 1° ottobre 2012 – 30 settembre 2013 e 1° ottobre 2013 – 30 settembre 2014 di insorgenza del predetto evento.

Ai fini del riconoscimento della predetta prestazione subordinata al raggiungimento della soglia minima di ore ordinarie effettivamente lavorate denunciate nell'anno Cassa Edile di riferimento come sopra individuata, alle ore ordinarie effettivamente lavorate verranno equiparate nei confronti dei lavoratori interessati solo ed esclusivamente le ore di assenza per malattia comune dovute a prolungati eventi morbosi a carattere invalidante o grave che possiedano le caratteristiche di cui all'art. 2 del D.M. 21 luglio 2000 n. 278, dimostrate da idonea documentazione medica prodotta dal lavoratore ed esibita alla Cassa Edile nonché le ore di mancata prestazione lavorativa per intervento della Cassa integrazione guadagni per avversità metereologiche autorizzate dall'Inps competente fino ad un massimo di 160 ore annue.

- La prestazione a carico della Cassa Edile di Vicenza per le 3 giornate di carenza per 1 solo evento sarà pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore durante l'assenza per malattia per il coefficiente 0,500;

- L'erogazione del richiamato trattamento per i primi 3 giorni di malattia, con le modalità sopra richiamate, avverrà sotto forma di prestazione assistenziale a carico della Cassa Edile di Vicenza, che a tal fine dovrà predisporre le opportune regolamentazioni, con copertura dei relativi costi attraverso l'utilizzo delle risorse conseguite con il contributo di finanziamento alla stessa Cassa, se del caso anche attivando forme di copertura assicurativa dei medesimi costi stimati;

- previsione, quale ulteriore requisito condizionante il riconoscimento dei predetti trattamenti da parte della Cassa Edile di Vicenza, dell'acquisizione tramite l'azienda di idonea certificazione medica cartacea o telematica comprovante l'assenza fin dal 1° giorno di malattia;

prestazione riconosciuta solo agli operai ed apprendisti operai di imprese in regola con il versamento dei contributi alla Cassa Edile di Vicenza;

prestazione riconosciuta dalla Cassa Edile di Vicenza su domanda del lavoratore interessato presentata attraverso l'impresa da inviare entro e non oltre 60 gg. dall'inizio della malattia pena la decadenza dall'accesso alla prestazione, corredata da copia del certificato medico on-line acquisito dall'azienda e sempre che i giorni di carenza per cui si richiede la prestazione coincidano con giornate lavorative.

La sperimentazione cesserà con il 30 settembre 2014.

Entro tre mesi da tale data le parti si incontreranno per valutare, anche in relazione ai dati statistici forniti dalla Cassa Edile di Vicenza, l'andamento complessivo delle assenze per malattia, con particolare riferimento alle casistiche oggetto della presente regolamentazione sperimentale e alle dimensioni aziendali dove si sono verificate, per tutte le valutazioni e/o le determinazioni di merito.

Le parti convengono infine che, laddove in vigore della predetta sperimentazione, dovessero sopravvenire modifiche contrattuali nazionali in materia di carenza di malattia si incontreranno per valutarne gli effetti e per l'eventuale recepimento delle statuizioni nazionali ovvero per l'adozione di diverse regolamentazioni in sede territoriale.

Di quanto sopra le parti daranno infine comunicazione al Comitato di Gestione della Cassa Edile di Vicenza per le attuazioni operative di merito.

Art. 6 Trasferta

All'operaio comandato a prestare la propria attività in un cantiere sito oltre i confini territoriali del comune dove è ubicata la sede dell'impresa o il cantiere per il quale è stato assunto ovvero il cantiere presso il quale è stato permanentemente trasferito, e comunque oltre 5 Km. dai predetti luoghi (sede o cantiere), spetta una diaria giornaliera di trasferta non inferiore alle seguenti misure:

a) cantiere sito fino a 12 Km. dal limite territoriale di cui sopra per gli:

apprendisti e manovali	€	11,25;
operai qualificati	€	11,75;
operai specializzati	€	12,25;
operai super specializzati	€	13,25;

b) cantiere sito oltre 12 Km. e fino a 40 Km. dal limite territoriale di cui sopra per gli:

apprendisti e manovali	€	17,25;
operai qualificati	€	18,25;
operai specializzati	€	18,75;
operai super specializzati	€	19,75;

c) cantiere sito oltre 40 Km. dal limite territoriale di cui sopra per gli:

apprendisti e manovali	€	21,25;
operai qualificati	€	22,25;
operai specializzati	€	23,25;
operai super specializzati	€	24,25;

Le predette diarie verranno erogate nel rispetto degli importi minimi sopra individuati per ogni e sola giornata di trasferta purchè vi sia prestazione nel cantiere di destinazione di almeno 5 ore, con presenza in cantiere anche dopo la pausa meridiana e si intendono risarcitorie di ogni spesa e disagio conseguenti alla trasferta, ivi compresi quello del viaggio per giungere al cantiere di destinazione e rientro, ancorché effettuato con utilizzo di mezzi pubblici e/o aziendali di trasporto ovvero con mezzo proprio, salvo quanto previsto ai successivi commi e/o eventuali condizioni di miglior favore già esistenti in azienda, restando quindi libero il dipendente di scegliere se recarsi in cantiere con mezzi pubblici/aziendali ovvero con mezzo proprio senza che ciò comporti modifica del trattamento di trasferta come sopra previsto.

A fronte dell'erogazione delle predette diarie l'impresa non avrà l'obbligo di fornire il pasto ed il lavoratore dovrà provvedere personalmente alle spese per il vitto e la refezione meridiana e dovrà trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

Nel caso di prestazione lavorativa, dal lunedì al venerdì, senza ripresa dopo la pausa meridiana gli importi minimi di trasferta come sopra individuati (salvo diversi accordi e/o prassi aziendali) saranno erogati in misura ridotta del 50%.

Nel caso di prestazione lavorativa, nella sola giornata di sabato, senza ripresa dopo la pausa meridiana gli importi minimi di trasferta come sopra individuati (salvo diversi accordi e/o prassi aziendali) saranno erogati, con apposito codice identificativo, in misura pari al 100%.

Al personale comandato alla guida degli automezzi dell'impresa adibiti al trasporto dei lavoratori sarà corrisposta oltre alla diaria giornaliera di trasferta di cui sopra un'indennità di guida commisurata alla normale retribuzione corrispondente al tempo forfettariamente determinato per la guida (andata e ritorno), con l'obbligo di effettuare comunque l'orario di cantiere.

Le parti, anche in via di interpretazione ricognitiva di prassi consolidata, si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera a) del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, che ha recepito quanto già previsto dall'art. 1° del R.D.L. 17 aprile 1923 n. 692 e dal relativo regolamento di attuazione approvato con R.D.L. 10 settembre 1923 n. 1955, tale tempo di guida non è da considerarsi lavoro effettivo a nessun effetto di legge e/o di contratto e non è pertanto utile al raggiungimento dell'orario massimo giornaliero e settimanale di legge e di contratto nonché per la determinazione dei limiti di intervento settimanale della cassa integrazione guadagni ordinaria e/o straordinaria in caso di sospensione della normale prestazione lavorativa intervenuta per le causali contemplate dalla legge nell'arco della settimana.

Le parti convengono inoltre che su tale indennità di guida, nell'entità come sopra definita, non deve essere computata la percentuale di cui all'art. 18 del vigente c.c.n.l. industria edile regolamentazione operai poiché il suo importo è stato già quantificato tenendo conto della natura omnicomprensiva di ogni incidenza.

Convengono altresì di escludere l'incidenza sul T.F.R. dell'indennità di guida come sopra definita e quantificata ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120 - 2° comma C.C.

Ove il lavoratore sia comandato a recarsi presso il cantiere di destinazione con l'utilizzo di mezzo proprio in aggiunta all'indennità di trasferta prevista nei precedenti commi gli verrà riconosciuto un rimborso chilometrico per ogni chilometro di percorrenza calcolato dalla sede dell'impresa o dal cantiere di assunzione come definito al comma 1° in ragione per chilometro calcolato su autovetture come di seguito specificato:

- A) Percorrenze medie annue documentabili fino a 15.000 km.
- | | |
|--|--------|
| vetture fino a 1400 cc. | € 0,48 |
| vetture oltre 1400 cc. e fino a 1800 cc. | € 0,54 |
| vetture oltre 1800 cc. | € 0,60 |
- B) Percorrenze medie annue documentabili comprese fra 15.000 e 30.000 km.
- | | |
|--|--------|
| vetture fino a 1400 cc. | € 0,47 |
| vetture oltre 1400 cc. e fino a 1600 cc. | € 0,53 |
| vetture oltre 1600 cc. | € 0,59 |
- C) Percorrenze medie annue documentabili superiori a 30.000 km.
- | | |
|--|--------|
| vetture fino a 1400 cc. | € 0,46 |
| vetture oltre 1400 cc. e fino a 1600 cc. | € 0,52 |
| vetture oltre 1600 cc. | € 0,58 |

La diaria di trasferta di cui sopra non comporta le spese di eventuale pernottamento.

Nel caso in cui la distanza del cantiere di destinazione del personale rispetto alla sede dell'impresa comporti, fermo sempre restando che l'orario di lavoro decorrerà sempre dall'inizio della prestazione in cantiere, percorrenze di andata/ritorno per il tragitto sede impresa/cantiere superiori alle 3 ore complessive nella singola giornata lavorativa l'azienda si adopererà per favorire il pernottamento in luogo ed in tal caso la trasferta verrà definita in forma forfettaria monetaria anche individuale e omnicomprensiva tenuto conto della zona d'impiego e delle relative difficoltà di raggiungimento; nel caso l'azienda opti invece per la fornitura diretta o il rimborso a piè di lista del costo del vitto giornaliero e dell'alloggio, il rimborso delle ulteriori spese non documentabili avverrà entro una soglia massima corrispondente a quella di esenzione da imponibilità contributiva e fiscale stabilita dal D.Lgs. 314/97 (attualmente = Euro 15,49).

Resta ferma la possibilità di convenire in sede aziendale trattamenti diversi da quanto precedentemente previsto.

In alternativa a quanto previsto al punto precedente, oltre alla diaria monetaria di cui sopra, la ditta provvederà direttamente per le spese di pernottamento e di vitto serale e prima colazione; in alternativa il lavoratore avrà diritto al rimborso a piè di lista delle spese relative nei limiti della normalità (per pasto serale, prima colazione e pernottamento) ed in luoghi autorizzati dall'impresa.

Le parti infine convengono che i trattamenti di trasferta di cui sopra non trovano applicazione nel caso in cui il cantiere dove l'operaio è comandato a prestare la propria opera sia ubicato nel comune di residenza del lavoratore ovvero

determini un avvicinamento alla sua abituale residenza o dimora tale da non comportare un aumento del normale disagio correlato alla prestazione presso il luogo di assunzione come definito al comma 1°.

1° Chiarimento a verbale

Ai fini dell'erogazione dei trattamenti di trasferta ivi previsti le parti, anche in via di interpretazione ricognitiva della prassi consolidata, convengono che il dipendente operaio che è stato inizialmente assunto per tutta la durata di uno specifico cantiere ed il cui rapporto di lavoro sia poi proseguito con la stessa impresa dopo la conclusione di tale cantiere, deve intendersi trasferito presso la sede dell'impresa successivamente alla conclusione del primo cantiere, salvo diversa espressa comunicazione al lavoratore.

2° Chiarimento a verbale

Le parti convengono che al personale in forza presso le imprese edili comandato alle mansioni di autista, venga riconosciuta per le sole giornate in cui svolge la sua prestazione al di fuori del luogo di assunzione quale definito al comma 1° ed in quanto l'attività dallo stesso esercitata si esplica partendo da un luogo fisso di lavoro, identificabile appunto nella sede di assunzione così come definita al comma 1°, (restando irrilevante che l'attività di trasporto, ritiro e/o consegna merci avvenga o possa avvenire in più luoghi e/o cantieri), un'indennità di trasferta con le seguenti modalità:

a) nell'ipotesi in cui il personale di cui sopra sia comandato a recarsi unitamente al personale di cantiere con automezzi aziendali in uno specifico cantiere per ritirare il mezzo che dovrà movimentare, con rientro sempre unitamente al personale di cantiere presso la sede di assunzione, la diaria giornaliera di trasferta sarà erogata (salvo diversi accordi e/o prassi aziendali) alle stesse condizioni e modalità previste per il personale operaio di cantiere;

b) nell'ipotesi in cui la prestazione del personale di cui sopra si espliciti partendo con il mezzo direttamente dalla sede di assunzione e facendovi rientro con lo stesso mezzo, la diaria giornaliera di trasferta sarà erogata (salvo diversi accordi e/o prassi aziendali) con modulazione da parte dell'impresa, in misura non inferiore al 50% degli importi come individuati ai punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo, in relazione alle distanze raggiunte in sede di prestazione di guida e al disagio connesso.

Le parti convengono altresì che in tale ipotesi la diaria sarà erogata a condizione che la prestazione di guida del mezzo aziendale abbia comportato la necessità della presenza fuori della sede di assunzione durante la pausa meridiana e si sia comunque svolta per almeno 4 ore complessive durante la giornata lavorativa, di cui almeno 1 dopo la pausa meridiana.

Convengono altresì che in tale ipotesi la diaria giornaliera di trasferta non venga erogata laddove, in forza di preesistenti accordi e/o prassi aziendale, l'impresa provveda direttamente al pasto per il personale autista ovvero rimborsi a piè di lista le spese relative.

Le parti infine confermano che l'erogazione delle diarie di trasferta al personale autista, secondo quanto previsto nel presente chiarimento a verbale, non

determina il venir meno della natura discontinua delle prestazioni svolte dal predetto personale e che, salvo diverso accordo intervenuto in sede di assunzione o successivamente tra impresa e lavoratore, l'assunzione del personale autista discontinuo si intende fatta per il medesimo orario normale contrattuale di lavoro del personale operaio di cantiere.

3° Chiarimento a verbale

Le parti convengono che l'armonizzazione dei trattamenti di trasferta preesistenti a livello aziendale con quanto previsto dal presente articolo avvenga in modo da assicurare al personale già in forza e fruente il trattamento di trasferta condizioni complessive, per quanto attiene alla copertura delle spese da sostenere da parte del lavoratore, non inferiori a quelle già praticate a livello aziendale

Art. 7 Indennità alta montagna

Con riferimento all'art. 23 del c.c.n.l. 19 maggio 2010 l'indennità per lavori eseguiti in alta montagna è così stabilita:

– per i lavori eseguiti oltre i 1.200 metri sul livello del mare 11%.

La percentuale sopra riportata si calcola sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del citato c.c.n.l.

L'indennità suddetta non sarà corrisposta agli operai che risiedono nello stesso comune, nel cui ambito territoriale si svolgono i lavori.

Art. 8 Prestazione sperimentale maltempo apprendisti operai

Le parti convengono di prorogare fino a tutto il 31 dicembre 2013 l'erogazione della prestazione sperimentale per maltempo apprendisti operai erogata dalla Cassa Edile di Vicenza secondo la disciplina, condizioni e modalità di riconoscimento già previste nel precedente accordo di rinnovo del contratto integrativo provinciale di lavoro del 27 ottobre 2006, disciplina condizioni e modalità che rimangono pertanto inalterate.

Pertanto in caso di sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro dell'apprendista operaio messa in atto dall'impresa a seguito di condizioni metereologiche avverse, la Cassa Edile di Vicenza riconoscerà all'apprendista una prestazione straordinaria, commisurata alla retribuzione di spettanza, in misura percentuale pari a quella prevista per il trattamento di cig ordinaria riconosciuto al personale operaio per i medesimi eventi, nei limiti dei massimali di intervento della cig in vigore all'atto dell'evento e per le ore ordinarie non lavorate.

Ai predetti fini per apprendisti operai si intendono sia i lavoratori assunti sulla base della normativa previgente (L196/1997 -D.LGS. 276/2003) sia quelli assunti ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n.167/2011 (Testo Unico Apprendistato).

Tale prestazione straordinaria sarà erogata dalla Cassa Edile di Vicenza nel corso di ciascun anno solare per un plafond complessivo di intervento per apprendista non superiore a 150 ore e per un numero di apprendisti massimo pari a quello fissato dalla normativa per il settore dell'industria delle costruzioni. L'emolumento straordinario sarà anticipato dall'impresa al proprio apprendista iscritto avente titolo, con successivo diritto al rimborso da parte della Cassa Edile di Vicenza

L'impresa potrà chiedere, nel rispetto del plafond annuo sopraindicato, il rimborso alla Cassa Edile solo per l'apprendista che risulti iscritto e a condizione che essa sia regola con il versamento della contribuzione alla Cassa Edile di Vicenza.

Condizione per l'erogazione del rimborso è la presentazione, da parte dell'impresa, di apposita domanda in nome e per conto dell'interessato alla Cassa Edile di Vicenza corredata dalla documentazione consistente nell'autorizzazione all'intervento della C.I.G. ordinaria per avverse condizioni meteorologiche rilasciata dalla competente sede INPS con l'allegata domanda di richiesta dell'intervento riferito al personale operaio; la domanda di rimborso da parte dell'impresa dovrà essere inoltrata, a pena di decadenza, entro il termine di 30 giorni dal rilascio della richiamata autorizzazione dell'INPS.

Il rimborso all'impresa sarà disposto dalla Cassa Edile di Vicenza a fronte della presentazione della documentazione sopra richiamata.

Le parti convengono infine che, laddove nel corso di vigenza della nuova prestazione sperimentale intervengano a livello legislativo o in sede contrattuale nazionale o a livello regionale nuove discipline inerenti l'argomento, anche sotto l'aspetto di istituzione di una prestazione mutualistica su base regionale, potranno rivedere, anche totalmente, la disciplina della prestazione straordinaria come sopra fissata.

Art. 9 Cassa Edile della Provincia di Vicenza

L'attività della Cassa Edile nella provincia di Vicenza è regolata da apposito Statuto e regolamento, approvati dalle Associazioni sindacali contraenti con accordo collettivo provinciale.

Il contributo di cui all'art. 36 del c.c.n.l. 19 maggio 2010 è fissato nella misura complessiva del 2,52% da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui al punto 3) dell'art. 24 del c.c.n.l.

Ai sensi delle disposizioni suddette il contributo in parola è così ripartito: 2,10% a carico dei datori di lavoro e 0,42% a carico dei lavoratori.

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Cassa Edile.

Le modalità di versamento alla Cassa Edile di detto contributo sono stabilite dallo statuto e relativo regolamento della Cassa stessa.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 36 del c.c.n.l. 19 aprile 2010 le Associazioni sindacali contraenti si riservano di approvare le prestazioni assistenziali della Cassa Edile, deliberate dal suo Consiglio di amministrazione, e di determinare, entro i limiti proposti da detto Consiglio di amministrazione, la natura, le misure, nonché le date di decorrenza e di durata delle singole prestazioni medesime.

Le parti confermano che, a far data dal 1° luglio 1998 la fornitura di scarpe e di tute antiinfortunistiche al personale operaio, con i limiti e le frequenze previgenti, avviene direttamente da parte delle imprese.

Per incentivare l'effettiva messa a disposizione delle maestranze degli indumenti di lavoro la Cassa Edile di Vicenza erogherà alle imprese che sosterranno la fornitura di tale materiale € 60,00 (euro sessanta/00) per fornitura unitaria effettuata al singolo dipendente.

Resta fermo che la messa a disposizione delle maestranze degli indumenti di lavoro costituisce obbligo di legge che prescinde dalla maturazione dei requisiti per l'accesso dell'azienda alla prestazione della Cassa Edile di Vicenza.

Condizione vincolante per l'accesso al rimborso sarà la presentazione, da parte della singola impresa iscritta, della documentazione attestante la consegna al personale operaio degli indumenti di lavoro di cui sopra unitamente alle firme di riscontro dei singoli dipendenti a conferma dell'avvenuta ricezione dei predetti indumenti.

La quota di rimborso per fornitura unitaria effettuata come sopra stabilita potrà essere successivamente adeguata con delibera del Comitato di Gestione della Cassa Edile in relazione all'andamento dei costi di mercato che le aziende incontreranno per assolvere alla prestazione nonché agli andamenti di bilancio della stessa Cassa Edile.

Le parti si danno atto che i predetti indumenti di lavoro costituiscono bene strumentale e protettivo per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed è pertanto fatto tassativo obbligo al dipendente assegnatario di farne uso secondo le vigenti disposizioni antiinfortunistiche e di igiene sul lavoro.

Le parti esprimono parere favorevole ad una verifica, da parte del Comitato di gestione, circa l'attualità e l'utilità delle prestazioni atte a garantire ai figli dei lavoratori iscritti la frequenza alle colonie estive e di proporre diversi utilizzi o

diverse destinazioni.

Le parti confermano la piena vigenza della prestazione assistenziale rivolta ai lavoratori affetti da gravi patologie ad effetto invalidante che abbiano determinato il superamento, a seguito di un unico evento morboso, dei limiti di conservazione del posto di cui all'art.26 -Regolamentazione Operai – del ccnl 19 aprile 2010.

Tale prestazione ha carattere integrativo per un periodo di tempo predeterminato del trattamento economico di cui all'art.26.

In tali casi l'impresa, a fronte di preventiva richiesta del lavoratore avanzata prima dell'esaurimento del periodo di conservazione del posto, concederà un periodo di aspettativa non retribuita di quattro mesi.

Confermano che il mancato versamento delle quote di cui al presente accordo è considerato inadempimento contrattuale a tutti gli effetti.

PARTE IMPIEGATI

Art. 1 Premio di produzione

Le parti riconfermano che Il premio di produzione degli impiegati resta definitivamente congelato nelle misure lorde mensili in essere di seguito riportate comprensive degli importi dell "Elemento Economico Territoriale" già erogato fino al 31/12/2010 e conglobato dal 1° gennaio 2011 secondo quanto previsto dall'Allegato 15 dell'Accordo di rinnovo del ccnl 19 aprile 2010

7° Livello	€	368,37
6° Livello	€	336,30
5° Livello	€	279,76
4° Livello	€	254,41
3° Livello	€	234,00
2° Livello	€	210,58
1° Livello	€	180,85

Art. 2 Mensa

Ai soli impiegati addetti ai cantieri temporanei si applica la normativa in materia di mensa prevista per gli operai dal presente contratto collettivo provinciale di lavoro.

L'applicazione della presente normativa esclude ogni altra erogazione per lo stesso titolo ivi compresa la preesistente indennità sostitutiva.

Eventuali indennità sostitutive già riconosciute al personale non addetto ai cantieri temporanei saranno conservate sotto forma di superminimo individuale non assorbibile nei confronti dei soli lavoratori che le abbiano continuativamente percepite nel periodo 1° settembre 1997 - 31 marzo 1998.

Tale superminimo decorrerà dal 1° maggio 1998 e sarà quantificato in misura di € 11,36 (euro undicivirgolatrentasei) lordi mensili.

Tale superminimo non competerà in ragione di quota giornaliera per ogni giornata prestata in trasferta ovvero nel corso della quale venga percepita l'indennità di mensa.

Art. 3 Orario di lavoro

Le parti convengono, ai sensi di quanto previsto dall'art.4 comma 4 del D.lgs. 66/2003, che il periodo di riferimento di cui all'art. 4 comma 3 del D.lgs. 66/2003, sia fissato per il personale impiegatizio di cantiere in dodici mesi, a fronte della fisiologica complessità di organizzazione del lavoro edile caratterizzata da non uniformità di distribuzione della prestazione lavorativa in quanto condizionata da fattori non predeterminabili quali gli eventi metereologici e le varianti di intervento richieste in corso d'opera dalla committenza sia pubblica che privata; convengono altresì che, a decorrere dal 1° gennaio 2007 tale periodo di riferimento di 12 mesi coincida con il periodo 1° gennaio – 31

dicembre di ciascun anno solare.

Art. 4 Trasferta

Ferma restando la possibilità di definire, ai sensi di quanto previsto nell'art. 56 – “Regolamentazione Impiegati” - del c.c.n.l. 19 aprile 2010 ,trattamenti individuali di trasferta in forma forfettaria, tenuto conto della zona di impiego e dei relativi disagi, ove le imprese intendano istituire trattamenti aziendali di trasferta per gli impiegati potranno fare riferimento ai criteri e modalità di erogazione di tali trattamenti quali disciplinati dall'articolo “Trasferta parte operai” del presente c.c.p.l.

ALLEGATO 1

VERBALE DI VERIFICA E VALUTAZIONE DEGLI INDICATORI PROVINCIALI E DI DETERMINAZIONE DELL'E.V.R.

Oggi . _____.giugno 2012, in Vicenza, si sono riuniti:

- ANCE Vicenza - Sezione Costruttori Edili della Provincia di Vicenza e, in ordine alfabetico,
 - la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini e del Legno – Fe.N.E.A.L. U.I.L - della provincia di Vicenza;
 - la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini – F.I.L.C.A. C.I.S.L. Di Vicenza,
 - la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, Industrie Affini ed Estrattive – F.I.L.L.E.A – C.G.I.L. Di Vicenza
- (d'ora in poi tutte assieme Parti Sociali provinciali)

per gli adempimenti previsti dall'articolo 38, terzo comma, lettera f), del c.c.n.l. 18 giugno 2008, come modificato e integrato dall'Accordo 19 aprile 2010 per il rinnovo dello stesso, e dagli articoli del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 18 aprile 2012, i quali prevedono che, ai fini della determinazione degli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), le Parti sociali provinciali si incontrano per:

- individuare l'indicatore/parametro provinciale di propria competenza e le specifiche incidenze ponderali in termini percentuali di ciascun indicatore/parametro provinciale al fine di una determinazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), correlata all'effettivo andamento congiunturale del settore quale rilevato sulla base di dati attuali e rappresentativi;
- il calcolo e la verifica degli indicatori/parametri provinciali;
- il riconoscimento e la determinazione in via definitiva dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello provinciale, in conformità alle previsioni contenute negli artt. 38, nonché 12 e 46, del c.c.n.l. 18 giugno 2008, come modificato e integrato dall'Accordo 19 aprile 2010 per il rinnovo dello stesso.

Constatato che:

- per gli anni solari 2010 e precedenti sono disponibili i dati relativi a: numero di operai iscritti alla Cassa Edile di Vicenza; monte salari denunciato presso la Cassa Edile di Vicenza; ore lavorate denunciate presso la Cassa Edile di Vicenza; rapporto tra ore pagate e le ore lavorate denunciate presso la Cassa Edile di Vicenza;
- nel triennio 2008-2010, il numero medio di operai iscritti alla Cassa Edile di Vicenza, si è assestato con una flessione pari a circa il ____% rispetto al numero medio del triennio 2007-2009;
- nel triennio 2008-2010, il monte salari medio denunciato presso la Cassa Edile di Vicenza si è assestato con una flessione pari a circa il ____% rispetto al valore medio del triennio 2007-2009;

- nel triennio 2008-2010, il valore medio delle ore lavorate denunciate presso la Cassa Edile di Vicenza si è assestato con una flessione pari a circa il ___% rispetto al valore medio del triennio 2007 - 2009;

- nel triennio 2008-2010, il valore medio del rapporto tra ore pagate e le ore lavorate denunciate presso la Cassa Edile di Vicenza presenta una variazione positiva rispetto al valore medio del triennio 2007 - 2009,

Tutto ciò constatato e premesso, le Parti sociali provinciali convengono di:

– individuare quale indicatore/parametro provinciale di propria competenza, in termini di qualità e competitività nel territorio della Provincia di Vicenza, il rapporto tra ore pagate e le ore lavorate denunciate presso la Cassa Edile di Vicenza;

– di attribuire al Valore aggiunto del settore delle costruzioni per la Provincia di Vicenza incidenza ponderale limitata al 5% considerata la sua collocazione temporale datata che lo rende poco significativo quale indicatore in grado di attestare l'andamento recente del settore a livello provinciale nonché di attribuire a ciascuno degli altri indicatori/parametri provinciali incidenza ponderale da 20% a 30%, pesando maggiormente specifici indicatori/parametri in considerazione anche della decorrenza contrattuale prevista per la determinazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nonché dell'attualizzazione del triennio di riferimento, come di seguito riportato:

Valore aggiunto del settore delle costruzioni per la Provincia di Vicenza	5,00%
Numero medio di operai iscritti alla Cassa Edile di Vicenza	20,00%
Monte salari denunciato presso la Cassa Edile di Vicenza	30,00%
Ore lavorate denunciate presso la Cassa Edile di Vicenza	20,00%
Rapporto tra ore pagate e le ore lavorate denunciate presso la Cassa Edile di Vicenza	25,00%

– con riferimento a quanto indicato nel punto precedente, indicare nell'anno 2010 l'ultimo anno solare che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori/parametri considerati, e di conseguenza, il triennio 2008 - 2010 quale triennio di riferimento da comparare con il triennio 2007 - 2009 immediatamente precedente;

Per effetto di quanto constatato e convenuto, le Parti sociali provinciali danno atto che:

ai fini della verifica a livello aziendale, si considera il triennio 2008 - 2010 quale triennio di riferimento da comparare con il triennio 2007 - 2009 immediatamente precedente;

gli indicatori/parametri aziendali, per la verifica a livello aziendale, sono costituiti da:

ore relative ad operai ed apprendisti operai denunciate alle Casse Edili, anche diverse dalla Cassa Edile di Vicenza, non computando le ore per cassa integrazione;

volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alle scadenze previste per legge:

L'impresa corrisponderà gli importi orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), nella misura oraria determinata in via definitiva a livello provinciale e riportata nella tabella allegata in corrispondenza di ciascun livello di inquadramento commisurata ad un massimo di 173 ore ordinarie lavorate ed equiparate nel mese qualora, nel triennio 2008 - 2010, rispetto al triennio precedente 2007 - 2009, le variazioni dei due indicatori/parametri aziendali risultino entrambe pari o positive;

L'impresa corrisponderà gli importi orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), nella misura oraria determinata in via definitiva a livello provinciale e riportata nella tabella allegata in corrispondenza di ciascun livello di inquadramento qualora, nel triennio 2008 - 2010, rispetto al triennio precedente 2007 - 2009, commisurato ad un massimo di 173 ore ordinarie lavorate ed equiparate nel mese, qualora, nel triennio 2008 - 2010, rispetto al triennio precedente 2007 - 2009, solo una delle variazioni dei due indicatori/parametri aziendali risulti pari o positiva;

l'impresa non corrisponderà l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), qualora, nel triennio 2008 - 2010, rispetto al triennio precedente 2007 - 2009, le variazioni dei suddetti due indicatori/parametri aziendali risultino entrambe negative;

le nuove imprese costitutesi nel 2009, 2010 o nel 2011 corrisponderanno gli importi orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) nella misura determinata al punto precedente;

per le imprese costitutesi nel 2008 e 2007, l'erogazione dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) seguirà l'esito del confronto degli indicatori/parametri aziendali ed a tali fini e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

A tali fini si considerano solo gli anni solari in cui la società ha svolto la sua attività normale per 12 mesi; i predetti importi orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) sono corrisposti per gli operai, gli impiegati e gli apprendisti impiegati ed operai per il periodo dal 1° aprile 2012 al 31 dicembre 2012;

Per quanto sopra esposto, sono riportati in allegato i valori orari dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) attribuiti alle varie categorie e qualifiche,

da intendersi determinati in cifra fissa con decorrenza dal 1° aprile 2012 al 31 dicembre 2012, secondo quanto stabilito dalle norme di legge e dagli accordi e contratti collettivi.

Le Parti sociali provinciali comunicheranno quanto sopra indicato alla Cassa Edile di Vicenza , ai fini della pubblicazione nel sito internet dell'Ente.

Le Parti sociali provinciali si riservano di constatare e comunicare, mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile di Vicenza gli importi mensili dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.), da attribuire agli apprendisti a decorrere dal 1° luglio 2012, in relazione alla regolamentazione della retribuzione prevista dagli appositi accordi interconfederali ovvero dall'eventuale contratto collettivo di lavoro stipulato a livello nazionale, ai sensi dell'art.2 del D.Lgs. n.167/2011 (Testo Unico Apprendistato).

7° livello Quadro	Euro
7° livello	Euro
6° livello	Euro
5° livello	Euro
4° livello	Euro
3° livello	Euro
2° livello	Euro
1° livello	Euro

Letto, confermato e sottoscritto.

Vicenza . ____ giugno 2012

ANCE Vicenza

Fe.N.E.A.L. – U.I.L.
F.I.L.C.A. – C.I.S.L.
F.I.L.L.E.A. – C.G.I.L.