

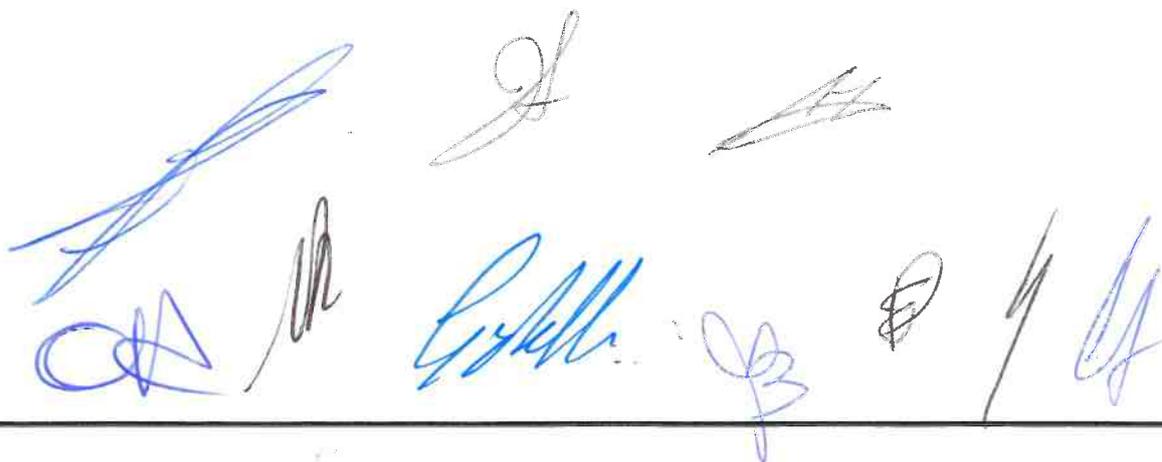
COLLEGIO COSTRUTTORI UNIONEDILI
API NOVARA, VCO E VERCELLI
ADERENTE CONFAPI-ANIEM

FENEAL UIL PIEMONTE
FILCA CISL PIEMONTE ORIENTALE
FILLEA CGIL NOVARA E VCO

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO CONFAPI ANIEM - PROVINCIA DI NOVARA

per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie edili ed affini

Accordo del 21 Maggio 2024



VERBALE DI ACCORDO

Addì 21 maggio 2024, presso la sede di Novara dell'Associazione Piccole e Medie Industrie delle Province di Novara, Verbanò Cusio Ossola, Vercelli

si sono incontrati

- Il Collegio Costruttori UNIONEDILI (l'Unione Imprenditori Edili dell'API di Novara, Vco e Vercelli) rappresentata dal Presidente Fabio Falsetta e dal Vice-Presidente Massimo Stipari, assistiti da Stefano Ottaviani funzionario direttivo dell'API;

e

- la FeNEAL-UIL Piemonte, rappresentata dai coordinatori territoriali Sigg. Edoardo Pace e Luca Lepiani;
 - la FILCA-CISL del Piemonte Orientale, rappresentata dal Segretario Sig. Gianni Marani e Alessandro Beltrami;
 - la FILLEA-CGIL Novara e del Verbanò Cusio Ossola, rappresentata dal Segretario Sig. Ivan Terranova, dalla Sig.ra Mariella Bello e dal Sig. Antonio Gigliotti;
- unitamente costituenti la Federazione unitaria dei Lavoratori delle Costruzioni.

Di seguito congiuntamente "le Parti"

Premesso che

- in data 12 novembre 2014 è stato sottoscritto il Verbale di Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie edili ed affini Confapi Aniem che, in ultimo, ha modificato gli articoli 12 (Elemento economico territoriale) e 39 (Accordi locali), oltre ai successivi Accordi e Rinnovi;
- in data 29 febbraio 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie edili ed affini Confapi Aniem che, relativamente all'EVR (Elemento variabile della retribuzione), ha previsto una specifica clausola di salvaguardia di livello aziendale;
- in data 10 novembre 2016 è stato sottoscritto l'Accordo interassociativo per la contrattazione integrativa provinciale della Provincia di Novara;
- in data 23 novembre 2016 è stato sottoscritto l'Accordo provinciale per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie edili ed affini della Provincia di Novara aderenti al CCNL Confapi Aniem, in continuità al precedente Accordo provinciale del 20 dicembre 2012;
- in data 28 maggio 2018 è stato sottoscritto l'Accordo per la verifica, su base territoriale, dell'andamento degli indicatori presi a riferimento ai fini della corresponsione dell'EVR (Elemento variabile della retribuzione);

Le parti hanno quindi stipulato

il presente Verbale di Accordo provinciale integrativo del succitato CCNL Confapi Aniem, da valere per i dipendenti delle imprese edili ed affini aderenti alla Confapi-Aniem ed iscritti alla Cassa territorialmente competente, raggiungendo le seguenti intese.



PREMESSA

Le Parti sottoscrittrici testimoniano il proprio impegno a sviluppare iniziative di sensibilizzazione tese a contrastare pratiche di evasione contributiva e di elusione contrattuale prestando la massima attenzione ai temi della legalità e della sicurezza nei cantieri e, non da ultimo, cercando di contrastare fenomeni di concorrenza sleale attraverso, anche, un monitoraggio costante del settore.

Sulla base del suddetto intendimento le Parti ravvisano e condividono la necessità di rafforzare la collaborazione con le Istituzioni e gli Organi di Vigilanza locali che possano aiutare e sostenere l'intero settore.

Le Parti stipulanti, inoltre, ratificano il proprio impegno a promuovere percorsi comuni affinché all'Unione Imprenditoriale Edili dell'API di Novara, VCO e Vercelli venga riconosciuta l'adeguata rappresentanza all'interno della Cassa Edile territoriale e degli Organi Paritetici della Provincia di Novara.

Parimenti, le Parti convengono di promuovere e valorizzare l'Ente bilaterale formativo Senfors del territorio al fine di rafforzare ed implementare la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. On the left, there are two black signatures: one is a circle with a vertical line through it, and the other is a simple vertical line. In the center, there are two more black signatures, one of which is a stylized 'G'. On the right, there are four blue signatures: a large, sweeping signature at the top, a smaller one below it, and two more at the bottom right.

ART. 1 - ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (E.V.R.)

Con vigenza dal 1 maggio 2024, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 12, 39 e 47 del vigente CCNL per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie edili ed affini Confapi Aniem, e con riferimento ai dipendenti delle aziende edili della Provincia di Novara a cui viene applicato il CCNL Confapi Aniem, le Parti convengono sulla vigenza dell'Elemento variabile della retribuzione (di seguito E.v.r.) per tutta la vigenza del presenta Accordo.

L'E.v.r. è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e la sua erogazione è subordinata ai criteri ed alle modalità di cui all'art. 39 del CCNL Confapi Aniem. L'erogazione di tale EVR sarà quindi subordinata alla verifica annuale degli indicatori, da effettuarsi dalle Parti firmatarie entro il mese di marzo di ciascun anno, con eventuale decorrenza dell'erogazione dell'E.v.r. dal mese di competenza di marzo dell'anno in corso, per dodici mesi, secondo i criteri e con le modalità di seguito specificate. La verifica, quale condizione necessaria per l'erogazione dell'E.v.r., dovrà essere effettuata annualmente.

Nel rispetto di quanto previsto dai sopracitati artt. 12, 39 e 47 del CCNL per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie edili ed affini aderenti Confapi Aniem, le Parti convengono che l'E.v.r. viene stabilito nella misura del **4,00%** dei minimi in vigore alla data di ogni verifica e, quindi, di volta in volta aggiornato in conseguenza ad eventuali nuovi minimi contrattuali operanti alla data della verifica annuale per la determinazione dell'E.v.r. stesso.

L'E.v.r., pertanto, assume i seguenti valori con valenza dal 1 maggio 2024:

E.v.r. Mensile		
<i>Livello</i>	<i>Minimi CCNL ad aprile 2024</i>	<i>Valore E.v.r. mensile - 4% minimi</i>
7°	1.975,96	79,04
6°	1.778,36	71,13
5°	1.481,98	59,28
4°	1.383,17	55,33
3°	1.284,38	51,37
2°	1.155,94	46,24
1°	987,99	39,52

E.v.r. Orario		
<i>Livello</i>	<i>Minimi CCNL ad aprile 2024</i>	<i>Valore E.v.r. orario - 4% minimi</i>
4°	1.383,17	0,31982
3°	1.284,38	0,29693
2°	1.155,94	0,26728
1°	987,99	0,22843

I parametri indicatori presi a riferimento a livello territoriale ai fini del calcolo dell'E.v.r. sono i seguenti:

1. Numero lavoratori iscritti alla Cassa di riferimento territoriale;
2. Monte salari denunciati alla Cassa di riferimento territoriale;
3. Ore di lavoro effettivo denunciate alla Cassa di riferimento territoriale, senza alcuna valutazione delle incidenze delle more di cassa integrazione per mancanza di lavoro;
4. Rapporto tra la massa salari denunciata e le ore di lavoro effettivo denunciate alla Cassa di riferimento territoriale;

I suddetti parametri verranno raffrontati su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno. Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi agli indicatori concordati. A titolo di esempio:

- per l'anno 2024 saranno raffrontati e comparati i parametri del triennio 2023, 2022, 2021 sui parametri del triennio 2022, 2021, 2020;

- per l'anno 2025 saranno raffrontati e comparati i parametri del triennio 2024, 2023, 2022 sui parametri del triennio 2023, 2022, 2021;
- per l'anno 2026 saranno raffrontati e comparati i parametri del triennio 2025, 2024, 2023 sui parametri del triennio 2024, 2023, 2022;

Per la successiva verifica dei parametri dovranno essere evidenziati i parametri raggiunti e questi dati faranno parte integrante dell'Accordo di verifica.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini del calcolo dell'E.v.r., qualora dovesse risultare:

- uno dei suddetti parametri pari o positivo, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato nella misura del 30% dei valori come sopra individuati, eventualmente aggiornati in caso di nuovi minimi contrattuali operanti alla data della verifica;
- nell'ipotesi in cui dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato nella misura del 60% dei valori come sopra individuati, eventualmente aggiornati in caso di nuovi minimi contrattuali operanti alla data della verifica;
- nel caso di tre indicatori pari o positivi, l'E.v.r. riconosciuto sarà fissato nella misura dell'85% dei valori come sopra individuati, eventualmente aggiornati in caso di nuovi minimi contrattuali operanti alla data della verifica;
- nell'ipotesi della totalità degli indicatori positivi, l'E.v.r. sarà riconosciuto nell'interezza del valore del 4% sopra determinato, eventualmente aggiornato in caso di nuovi minimi contrattuali operanti alla data della verifica.

RICONSOCIMENTO EVR ai lavoratori

1 parametro positivo	30% EVR (4% dei minimi contrattuali alla data della verifica)
2 parametri positivi	60% EVR (4% dei minimi contrattuali alla data della verifica)
3 parametri positivi	85% EVR (4% dei minimi contrattuali alla data della verifica)
4 parametri positivi	100% EVR (4% dei minimi contrattuali alla data della verifica)

Le Parti concordano che l'E.v.r. sarà erogato in quote mensili al personale in forza.

L'E.v.r., in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività e competitività nel territorio, e non avrà incidenza diretta e/o indiretta sui singoli istituti retributivi previsti dalle norme di Legge e di Contratto, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto. Le Parti si danno quindi atto che l'ammontare dell'E.v.r., come determinato nel presente Accordo, presenta i requisiti previsti dalle vigenti norme di Legge in materia di decontribuzione e di tassazione agevolata delle erogazioni correlate ai risultati conseguiti in termini di produttività e competitività.

Per tutto quanto non disciplinato e previsto nel presente Accordo si rinvia a quanto disposto dal citato articolo 39 del vigente CCNL per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie edili ed affini Confapi Aniem.

NOTA A VERBALE

L'indennità territoriale di settore (operai) ed il premio di produzione (impiegati) restano fermi nelle cifre in atto indicate nell'Accordo territoriale del 20 dicembre 2012.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, likely representing the signatories of the agreement.

ART. 2 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA EVR, LIVELLO AZIENDALE

In ottemperanza a quanto previsto dall'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie edili ed affini Confapi Aniem del 29 febbraio 2024, inerente la clausola di salvaguardia EVR di livello aziendale, si conviene che, ai fini della fiscalizzazione di vantaggio prevista dalla normativa vigente, a livello aziendale, ogni impresa potrà provvedere a valutare l'incremento di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione secondo le seguenti modalità.

Determinata la percentuale di applicazione dell'E.v.r. a livello territoriale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti parametri aziendali:

1. Ore dichiarate alla Cassa di riferimento territoriale, senza alcuna valutazione delle incidenze delle more di cassa integrazione per mancanza di lavoro;
2. Rapporto tra la massa salari denunciata e le ore di lavoro effettivo denunciate alla Cassa di riferimento territoriale.

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

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate nella Cassa di riferimento territoriale sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

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

Qualora i suddetti due parametri risultino:

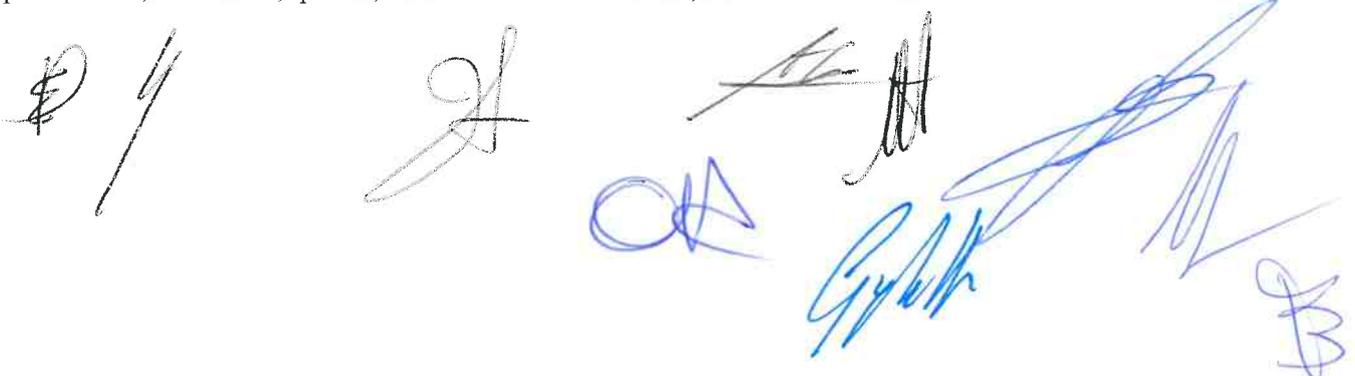
- a. entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'E.v.r. defiscalizzato nella misura stabilita a livello territoriale, secondo i criteri sopra esposti;
- b. entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'E.v.r. non sarà erogato;
- c. solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'E.v.r. nella misura del 50% dell'importo determinato dal livello territoriale.

Nei casi b) e c) di cui sopra, l'impresa attiverà la seguente procedura:

1. l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento ed alla Cassa di riferimento e competente territorialmente, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U., ove costituite;
2. la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le OO.SS. territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale Iva dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa di riferimento territoriale afferente alle ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'E.v.r. nella misura prevista dalla contrattazione territoriale vigente. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

Le Parti, riprendendo quanto previsto dal CCNL Confapi Aniem (art. 12), convengono che l'E.v.r. sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente in quanto trattasi di incrementi di risultato, di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink, likely representing the parties involved in the agreement. The signatures are scattered across the bottom of the page, with some appearing as simple scribbles and others as more complex, stylized marks.

ART. 3 - MENSA

A) Parziale rimborso

Le parti, nella prospettiva della realizzazione delle mense interaziendali e sociali, confermano che ai lavoratori *non in trasferta*, che usufruiranno del pasto presso centri sociali o altre strutture di ristorazione, è corrisposta, a far data dal 1 maggio 2024, una somma giornaliera di Euro 6,45 a titolo di parziale rimborso spese dietro presentazione di idonea documentazione giustificativa. Detto rimborso sarà effettuato soltanto nel caso di prestazione di lavoro superiore alle quattro ore giornaliere e per un massimo di cinque giorni a settimana.

B) Indennità sostitutiva

Ai lavoratori *non in trasferta* che, per fattori obiettivi, non usufruiranno di detto pasto sarà corrisposta, a far data dal periodo di paga di competenza del mese di maggio 2024, a titolo di indennità sostitutiva di mensa, una somma giornaliera di Euro 5,28 per il personale operaio, ed una somma mensile di Euro 114,00 (5,28/8*173) per il personale impiegatizio. Detto rimborso sarà effettuato soltanto nel caso di prestazione di lavoro superiore alle quattro ore giornaliere e per un massimo di cinque giorni a settimana.

I valori monetari di cui sopra possono essere costituiti, in tutto o in parte, anche da tickets restaurant.

Tali indennità, da rapportare all'orario di lavoro effettuato, non sono soggette ad alcuna percentuale di maggiorazione contrattuale e non rientreranno nella base di calcolo di ogni e qualsiasi istituto di Legge e di Contratto (ferie, mensilità aggiuntive, etc.) né saranno utili per la costituzione del Tfr.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti stipulanti confermano che nei valori sopra riconosciuti a titolo di "Mensa" e di "Indennità sostitutiva di Mensa" è stato assorbito il valore della "Indennità di trasporto" richiamata in precedenti Accordi territoriali.



ART. 4 - TRASFERTA OPERAI

Spese di viaggio

I lavoratori con inquadramento operaio, assunti nel Comune di Novara e comandati a prestare la propria opera oltre i limiti territoriali del Comune di Novara, o i lavoratori con inquadramento operaio assunti negli altri Comuni della Provincia di Novara e comandati a prestare la propria opera oltre i limiti territoriali degli stessi, o dei diversi limiti territoriali definiti a livello aziendale comunque non superiori a km 7,5 dal centro del Comune, hanno diritto – in assenza dei mezzi dell’Azienda – al rimborso delle spese di viaggio.

Nel caso che il lavoratore, in assenza di mezzi dell’azienda, venga autorizzato a servizi di propri mezzi, il rimborso delle spese verrà valutato secondo le tabelle ACI riferite ad una percorrenza media di 15.000 km annui.

Vitto

Con gli stessi limiti territoriali previsti nella regolamentazione delle spese di viaggio, verrà riconosciuta ai lavoratori operai in trasferta, a far data dal 1 maggio 2024 e dietro presentazione di idonea documentazione, una somma giornaliera di euro 12,00 per il consumo del pasto caldo.

Nel caso in cui il lavoratore in trasferta decida o sia impossibilitato a fruire del servizio di ristorazione e/o quindi non presenti ricevuta idonea avrà comunque diritto ad una somma giornaliera, a titolo di indennità sostitutiva, non inferiore ad euro 6,50.

Indennità di trasferta

Il limite territoriale oltre il quale al lavoratore in servizio viene riconosciuto il trattamento di trasferta è individuato, in una distanza di km 15 dal centro del Comune in cui è avvenuta l’assunzione del lavoratore stesso.

1. Al lavoratore in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre il limite di km 15 e sino al limite di km 30 dal centro del Comune in cui è avvenuta la sua assunzione, viene riconosciuta una diaria del 6% da calcolarsi sui minimi di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, eventuale elemento economico territoriale ed eventuale utile minimo contrattuale di cottimo per tutte le ore di lavoro normale effettivamente prestate. Nel caso il dipendente sia adibito alla guida del mezzo aziendale la diaria sarà pari al 8%.
2. Al lavoratore in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre il limite di Km 30 e sino al limite di Km 45 dal centro del Comune in cui è avvenuta la sua assunzione, viene riconosciuta una diaria del 12% da calcolarsi sui minimi di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, eventuale elemento economico territoriale ed eventuale utile minimo contrattuale di cottimo per tutte le ore di lavoro normale effettivamente prestate. Nel caso il dipendente sia adibito alla guida del mezzo aziendale la diaria sarà pari al 15%.
3. Al lavoratore in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre il limite di km 45 e sino al limite di km 60 dal centro del Comune in cui è avvenuta la sua assunzione, viene riconosciuta una diaria del 18% da calcolarsi sui minimi di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, eventuale elemento economico territoriale ed eventuale utile minimo contrattuale di cottimo per tutte le ore di lavoro normale effettivamente prestate. Nel caso il dipendente sia adibito alla guida del mezzo aziendale la diaria sarà pari al 22%.
4. Al lavoratore in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre il limite di km 60 e sino al limite di km 100 dal centro del Comune in cui è avvenuta la sua assunzione, viene riconosciuta una diaria del 24% da calcolarsi sui minimi di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, eventuale elemento economico territoriale ed eventuale utile minimo contrattuale di cottimo per tutte le ore di lavoro normale effettivamente prestate. Nel caso il dipendente sia adibito alla guida del mezzo aziendale la diaria sarà pari al 29%.
5. Al lavoratore in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre il limite di km 100 dal centro del Comune in cui è avvenuta la sua assunzione, viene riconosciuta una diaria del 30% da calcolarsi sui minimi di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, eventuale elemento economico territoriale ed eventuale utile minimo contrattuale di cottimo per tutte le ore di lavoro normale effettivamente prestate. Nel caso il

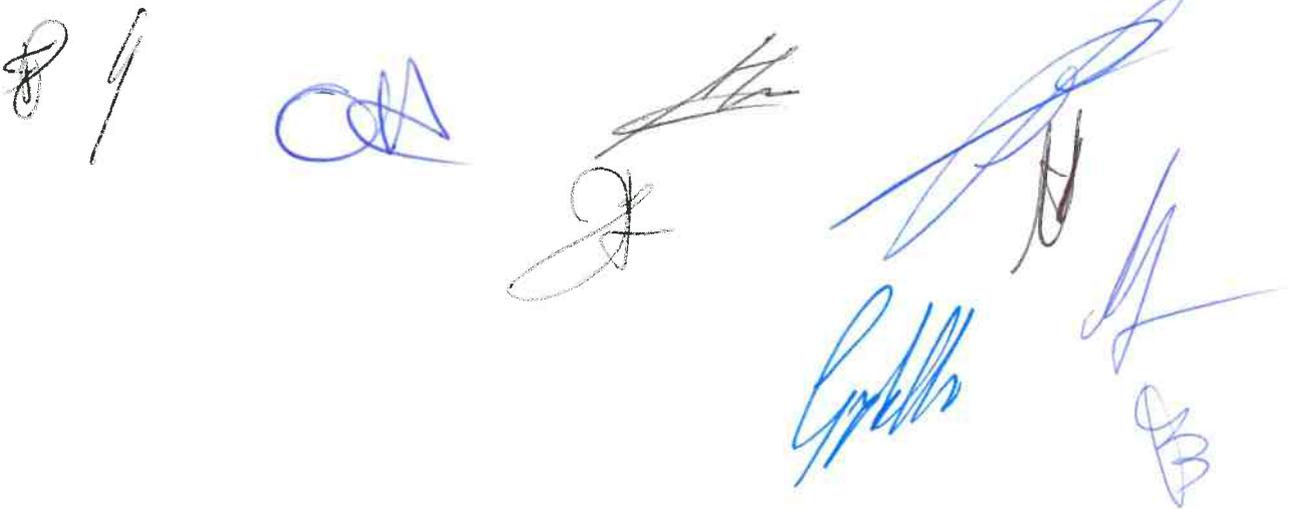
dipendente sia adibito alla guida del mezzo aziendale la diaria sarà pari al 36%.
La differenza di percentuale della diaria per i lavoratori adibiti alla guida del mezzo è da intendersi riconosciuta a titolo di indennità di cui al CCNL di riferimento nella parte relativa agli "Accordi locali" (art. 39).

NOTA A VERBALE

1. *Le Parti chiariscono che il presente articolo si riferisce unicamente al trattamento di trasferta, pertanto, a dette indennità sono applicate le disposizioni legislative vigenti in materia di imponibilità contributiva e fiscale stabilite dalla normativa vigente di riferimento. Dette indennità non competono, quindi, per i giorni di assenza, ferie, permesso, malattia, infortunio e comunque non vanno corrisposte nei giorni in cui il dipendente non effettua prestazioni lavorative, non configurandosi nella fattispecie la normativa di cui al "trasfertista".*
2. *I trattamenti sopra stabiliti non sono dovuti nel caso in cui il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora, comportando per lui un effettivo vantaggio.*
3. *Il lavoratore che percepisce i trattamenti di cui al presente articolo dovrà trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita come inizio del lavoro.*
4. *Ai fini del presente articolo per "distanza" si intende l'effettiva percorrenza stradale misurata dal Municipio del Comune di assunzione al posto di lavoro.*

ART. 5 – UTILIZZO DI MEZZI DEL LAVORATORE

Per il lavoratore, già in servizio presso un'unità produttiva e chiamato, durante l'orario di lavoro, a prestare la propria opera in altra unità produttiva/cantiere con utilizzo del proprio mezzo e per espressa richiesta del datore di lavoro, salvo che il tragitto non costituisca avvicinamento al domicilio del lavoratore medesimo, è previsto il rimborso chilometrico delle spese di viaggio sulla base delle tabelle ACI riferite ad una percorrenza media di 15.000 km annui.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like scribbles.

ART. 6 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Con riferimento dal periodo di paga di competenza del mese di maggio 2024, l'indennità di reperibilità giornaliera, in ultimo regolamentata con il Contratto Collettivo provinciale di Lavoro del 23 novembre 2016, sarà sostituita da un'indennità di reperibilità settimanale.

Quest'ultima indennità ammonterà ad euro 70,00 settimanali (non frazionabili) per i lavoratori chiamati alla reperibilità per periodi complessivamente superiori a 2 mesi (anche non consecutivi) considerando come mese intero un periodo di 30 giorni, nel corso di un anno solare.

In caso di reperibilità richiesta per periodi pari o inferiori ai due mesi sopra citati, l'importo dell'indennità verrà aumentato a euro 90,00 per le sole settimane in cui cada una festività infrasettimanale prevista dal CCNL Confapi Aniem.

ART. 7 – INDENNITA' LAVORO IN QUOTA SU CORDA

Al personale addetto ai lavori in quota su corda sarà riconosciuta, in aggiunta alla retribuzione oraria o giornaliera prevista dal CCNL Confapi Aniem, un'ulteriore indennità oraria di euro 0,50 a partire dal periodo di paga di competenza del mese di maggio 2024.

NOTA A VERBALE

Le Parti chiariscono e concordano fin d'ora che tale indennità è intesa come assorbibile da eventuali future somme riconosciute per analogo titolo ed erogate in forza di prossime previsioni del CCNL Confapi Aniem e/o di Accordi collettivi sovraordinati.

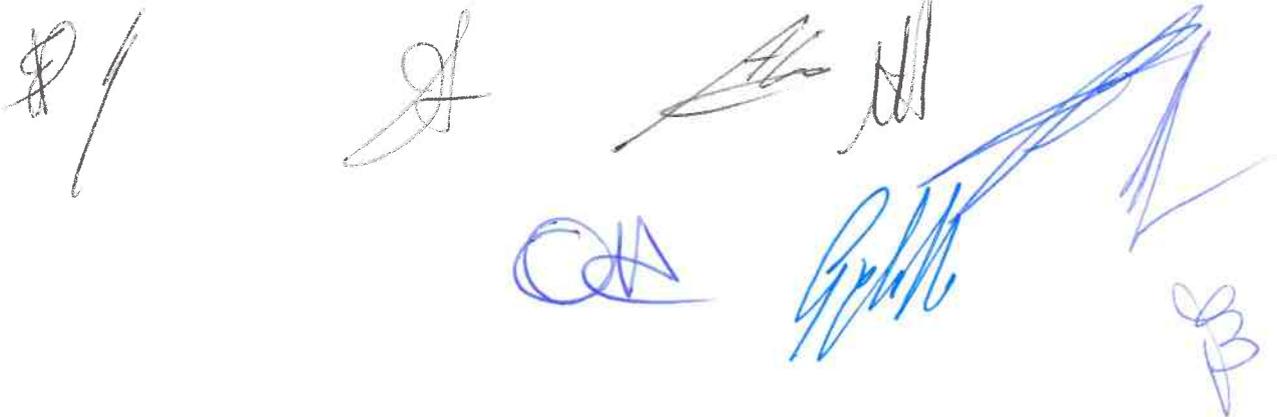
ART. 8 – INDENNITA' LAVORI DI ASFALTATURA

Al personale addetto ai lavori di asfaltatura sarà riconosciuta, in aggiunta alla retribuzione prevista dal CCNL Confapi Aniem, un'ulteriore indennità oraria di euro 0.10, a partire dal periodo di paga di competenza del mese di maggio 2024, per le seguenti lavorazioni:

- asportazione pavimentazione
- preparazione base
- posa di conglomerato bituminoso
- binder e tappeto di usura
- ripristino segnaletica orizzontale

NOTA A VERBALE

Le Parti chiariscono e concordano fin d'ora che tale indennità è intesa come assorbibile da eventuali future somme riconosciute per analogo titolo ed erogate in forza di prossime previsioni del CCNL Confapi Aniem e/o di Accordi collettivi sovraordinati.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are in black ink, while others are in blue ink. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

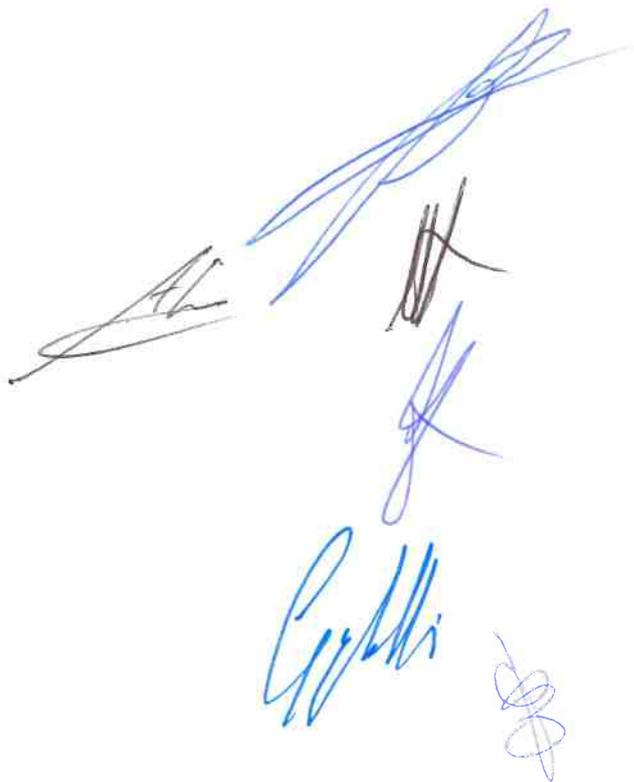
ART. 9 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

La disciplina del trattamento economico dovuto in caso di malattia agli operai edili è disciplinata dal CCNL Confapi Aniem e dalle Casse territoriali di riferimento. Le Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo provinciale di Lavoro stabiliscono che per tale istituto si rimanda, quindi, agli Accordi sottoscritti dalla Confapi Aniem ed agli Accordi vigenti presso la Cassa territoriale di riferimento.

ART. 10 – RLST

RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori del rappresentante per la sicurezza in azienda (RLS), lo stesso viene individuato dall'Ente bilaterale territorialmente competente, tra gli Rlst nominati. Gli Accordi tra le Organizzazioni territoriali proponenti il sistema bilaterale di riferimento ne stabiliscono criteri e modalità di riferimento.



ART. 11 - FERIE

Le Parti convengono che a fronte della richiesta da parte dei lavoratori del godimento di eventuali ferie individuali, queste dovranno necessariamente essere precedute da una richiesta scritta da parte del lavoratore interessato, tramite fac-simile del modello allegato al presente Accordo (ALL.1), con un preavviso non inferiore ai 20 giorni rispetto la fruizione.

A seguito della suddetta richiesta, il datore di lavoro dovrà intervenire dando riscontro al lavoratore indicativamente nei successivi 5 giorni.

ART. 11.1 – BANCA ORE SOLIDALE

Le Parti, in via sperimentale, convengono sulla possibilità di valorizzare e promuovere presso l'Ente bilaterale di riferimento territoriale l'istituto della Banca ore solidale prevista dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, e di ampliarla anche a tutti i casi di grave necessità nei quali azienda e colleghi abbiano convenuto di aiutare i lavoratori attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di Par accantonati in conto ore e di ferie aggiuntive a quelle di legge monetizzabili.



ART. 12 – INSERIMENTO GIOVANI LAVORATORI

Al fine di dare un concreto contributo alla cogente necessità di rilancio nell'inserimento di giovani lavoratori nel settore, nella convinzione comune dell'importanza che lo strumento della formazione abbia in questo particolare percorso e nell'ottica generale di uno sviluppo virtuoso e di un nuovo inserimento generazionale all'interno del settore delle costruzioni, le Parti concordano nel promuovere ogni iniziativa utile in tal senso verso gli Enti bilaterali formativi ed il sistema FORMEDIL di riferimento, al fine di promuovere, facilitare ed incentivare l'inserimento di giovani lavoratori nel settore edile ponendo particolare attenzione ad un percorso formativo completo ed accurato, volto ad un competente, professionale e consapevole inserimento di tali figure nel mondo del lavoro.

In questo senso, le Parti concordano di istituire azioni comuni al fine del raggiungimento di tali obiettivi, impegnandosi a convocare, qualora necessario, una propria Commissione per deliberare tutte le azioni da mettere in campo in maniera consequenziale, al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal presente articolo.

ART. 13 – SOSTEGNO AL REDDITO

In considerazione del contingente aumento del tasso di inflazione causato, tra l'altro, dal Caro Energia e dall'aumento generalizzato delle materie prime e che ha conseguentemente determinato una perdita considerevole del potere d'acquisto dei lavoratori, Le Parti firmatarie convengono che le aziende mettano a disposizione dei lavoratori un importo:

- di euro 250,00 a titolo di sostegno al reddito per l'anno 2024
- di euro 150,00 a titolo di sostegno al reddito per l'anno 2025
- di euro 150,00 a titolo di sostegno al reddito per l'anno 2026

Tali importi dovranno essere messi a disposizione dei lavoratori entro il periodo di paga di competenza del mese di luglio di ogni anno e da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, convenendo che i detti importi possano essere assolti dalle aziende anche con il tramite di carte carburante o di carte buoni spesa.

Avranno diritto al sopra citato importo i lavoratori in forza al mese di luglio di ogni anno preso a riferimento (con almeno un giorno lavorato nel mese di luglio), aventi un rapporto di lavoro subordinato, non in prova, a condizione che gli stessi lavoratori siano stati in forza presso l'azienda per almeno 6 mesi, anche non continuativi, negli ultimi due anni.

Detto importo non avrà incidenza su alcuno dei singoli istituti retributivi previsti dalla legge, dal vigente CCNL Confapi Aniem, dagli Accordi territoriali e/o aziendali, ivi compreso il Tfr.

Nei cedolini dei lavoratori l'impresa potrà inserire tale indennizzo con la dicitura "sostegno al reddito ai sensi del CCPL Confapi Aniem di Novara", indicandone il relativo importo.

NOTA A VERBALE

Nel solo caso in cui un'Azienda avesse già erogato nel 2023 il sopra citato importo previsto per l'anno 2024, corrispondente a 250€, in applicazione di altra ed equivalente previsione contrattuale provinciale e conseguente ad una differente applicazione contrattuale aziendale (es: cambio contratto aziendale tra il 2023 e il 2024), allora lo stesso importo non dovrà essere nuovamente erogato per l'anno 2024.

Le Parti firmatarie concordano fin d'ora sulla possibilità di verificare le condizioni di rinnovo di tale sostegno al reddito verso i lavoratori con la sottoscrizione del prossimo CCPL Confapi Aniem del VCO.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a row. From left to right, there are: a black signature, a black signature, a black signature, a black signature, a large blue signature, and a blue signature.

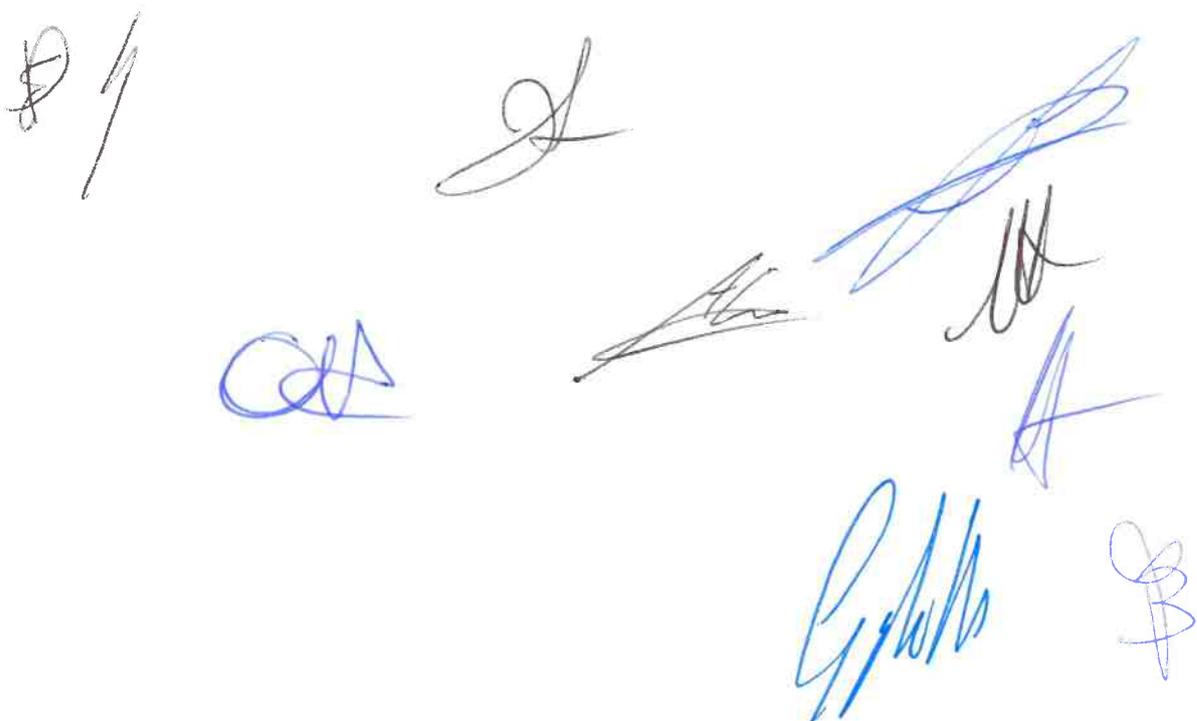
ART. 14 –BILATERALITA’

(discendente e da integrare secondo documento nazionale da condividere)

Le Parti convengono che le Imprese assoggettate all’applicazione del presente Accordo ed iscritte presso la Cassa territoriale di riferimento, saranno assoggettate alle condizioni, contribuzioni, trattamenti e prestazioni di detto Ente, anche in virtù di Accordi ed intese regolarmente vigenti, ferme restando le ipotesi già regolamentate dal CCNL Confapi Aniem.

Le Parti stipulanti, inoltre, ratificano il proprio impegno a promuovere percorsi comuni affinché all’Unione Imprenditoriale Edili dell’API di Novara, VCO e Vercelli (Unionedili) venga riconosciuta l’adeguata rappresentanza all’interno della Cassa Edile e degli Organi Paritetici della Provincia di Novara, così come è garantita l’applicazione integrale del Contratto Collettivo Nazionale e Territoriale di Confapi Aniem.

Qualora tali presupposti non dovessero verificarsi, le Parti si impegnano ad attivare la Commissione di Bilateralità Nazionale prevista nell’ambito dell’Accordo nazionale del 29 febbraio 2024 del CCNL Confapi Aniem per verificare tutte le azioni da mettere in campo in maniera conseguenziale, al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dalla stessa contrattazione, nazionale e territoriale.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the page, some appearing to be initials or stylized names. The signatures are written in various orientations and colors, with some in blue ink and others in black.

ART. 15 - CLAUSULA DI SALVAGUARDIA

Per quanto non espressamente modificato e/o integrato con il presente Accordo, resta in vigore quanto già concordato nella contrattazione collettiva applicabile di riferimento.

ART. 16 - DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto diversamente disposto dal presente Accordo e/o per singole norme e/o istituti contrattuali di riferimento, il presente Contratto Collettivo provinciale di lavoro, valevole per la Provincia di Novara, sarà in vigore in ogni sua parte dal giorno 1 del mese di sottoscrizione ed avrà validità fino al 30 settembre 2026, fatte salvo, per la scadenza, diverse disposizioni applicabili previste dagli Accordi nazionali e/o comunque a questo Accordo sovraordinate, sottoscritte dalle competenti Organizzazioni delle Parti firmatarie il presente Accordo.

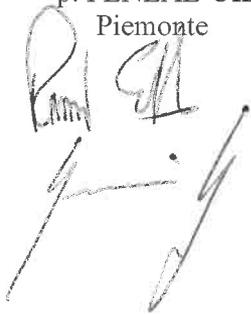
In mancanza di disdetta di una delle Parti, con lettera raccomandata A.R. da recapitare tre mesi prima della sua naturale scadenza al 30 settembre 2026, il presente Contratto si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno (con scadenza al 30 settembre di ogni anno), anche con riferimento agli istituti precedentemente disciplinati a livello territoriale e ancora vigenti, fatte comunque salve le diverse vigenze specificatamente sopra previste.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. UNIONEDILI
Novara, VCO e VC



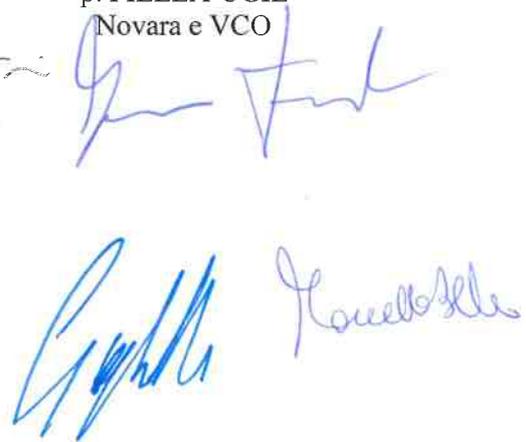
p. FENEAL-UIL
Piemonte



p. FILCA-CISL
Piemonte Orientale



p. FILLEA-CGIL
Novara e VCO



FAC SIMILE DI RICHIESTA DI FERIE

Con il presente scritto chiedo di usufruire di giorni di ferie, dal al

La presente richiesta sarà restituita, in caso di accoglimento, controfirmata per approvazione entro i successivi 5 giorni dal ricevimento della stessa.

Data,

Firma del lavoratore