CARTELLA CONTRATTI INTEGRATIVI TERRITORIALI

CONTRATTO COLLETTIVO DELL'EDILIZIA DELLA PROVINCIA DI POTENZA INTEGRATIVO DEL CCNL

Piccola industria del 12.11.2014 (ANIEM CONFAPI)

In Potenza, li 16-12-2015, tra

- La Sezione Costruttori Edili – CONFAPI Potenza, rappresentata dal Presidente Rocco Di Giuseppe e dalla delegazione composta dai Sigg: Francesco Ottati, Pier Luigi Volta.
- La FILCA-CISL rappresentata dal Segretario Generale Regionale La Torre Michele e dai Sigg: Ragone Luigi Segretario Regionale, De Marco Egidio Segretario Regionale, Morello Valentino Op. Politico, Casorelli Angelo Op. Politico.
- La FENEAL-UIL rappresentata dal Segretario Regionale Lombardi Carmine e dai Sigg: Laginestra Luigi Op. Politico, Claps Mariangela Op. Politico
- La FILLEA-CGIL rappresentato dal Segretario Regionale Enzo Iacovino e dai Sigg: Giorgio Rocco, Andrea Rossi, Angela De Cristofaro, Iacovino Egidio, Volturno Francesco, Mastro Gennaro, Pappalardo Rocco.

Considerato

il difficilissimo momento storico di crisi congiunturale economica del Paese con tutte le conseguenze e ricadute, se non più gravi, che interessano il territorio della provincia di Potenza e il settore dell'edilizia;

la necessità che il suddetto scenario deve necessariamente e concretamente essere supportato e regolamentato da un sistema di Istituzioni Centrali e Locali, Istituti Creditizi e Assicurativi, Vigilanza, capaci di garantire sempre di più un futuro produttivo ed occupazionale pregno dei più elevati ed auspicabili livelli di qualità, formazione, sicurezza e legalità;

la capacità delle imprese del settore dell'edilizia di creare, con i giusti presupposti, valore aggiunto in termini economici e di benessere sociale;

viene stipulato

ai sensi dell' art. 39 del C.C.N.L. del 12.11.2014, il presente CCPL da valere per tutto il territorio della provincia di Potenza, per tutte le imprese che svolgono le attività edili e per tutti i lavoratori da esse dipendenti con le specificità di seguito elencate.

PREMESSE

Il settore delle costruzioni, da oltre 7 anni, vive una lunga e profonda crisi che ormai ha caratteristiche strutturali più che congiunturali.

Il modello di sviluppo che ha caratterizzato il periodo di crescita antecedente alla crisi, basato su una massiccia espansione, è superato in modo definitivo.
Purtroppo, nonostante le numerose iniziative svolte dalle nostre organizzazioni, non riesce ad emergere una politica consapevole di questo cambiamento che sia in grado di aprire una nuova fase con nuovi presupposti:
limitare il consumo di territorio puntando al recupero, alla difesa del territorio, del paesaggio e del patrimonio storico-artistico-culturale, alla riqualificazione urbana, all'efficientamento energetico, alla messa in sicurezza delle scuole e di tutti gli edifici pubblici.
Nuovi obiettivi questi, che impegnerebbero il settore in una nuovo fase di crescita con notevoli benefici per l'intera collettività, in particolare sull'occupazione..
Per riuscire in questa sfida occorre prima di tutto un nuovo protagonismo delle Istituzioni pubbliche, in grado di regolare, pianificare, controllare e rispondere meglio agli interessi generali, che non chiedono speculazioni, ma piuttosto accesso al Diritto alla Casa per i cittadini, nuove e moderne infrastrutture, la sicurezza delle città che incrocia il tema della riqualificazione urbana, la qualità della vita, lo sviluppo e la crescita.
Il titolo che può racchiudere tutto ciò è una NUOVA politica industriale per il settore.
Nella nostra regione l'assenza di questa politica è evidente, occorre però ben altro scatto da parte delle Istituzioni, visto il pericolo ormai acclarato di perdere per sempre l'intero sistema imprenditoriale e le alte professionalità costruite negli anni, che la crisi sta spazzando via inesorabilmente giorno dopo giorno.
Per questo nella nostra regione, occorre una forte azione congiunta di tutte le rappresentanze sindacali e datoriali dell'edilizia, così come è avvenuto negli anni precedenti con GLI STATI GENERALI DELLE COSTRUZIONI 1 e 2, le quali hanno il dovere di stare insieme e fare blocco comune nei confronti delle Istituzioni, per chiedere una adeguata politica industriale in grado di invertire questa tendenza negativa.
Tendenza ben rappresentata dai dati dell'EDILCASSA DI BASILICATA/POTENZA di cui alla seguente tabella:

POTENZA			
ANNO EDILE	MASSA SALARI	IMPRESE	LAVORATORI
2010	13.424.000,00	363	2185
2011	13.357.000,00	350	2071
2012	13.759.000,00	324	1972
2013	10.600.000,00	317	1751
2014	11.515.000,00	280	1632
2015	11.747.000,00	272	1472

N.B.: l'esercizio 2015 è incompleto

La crisi ha avuto effetti così devastanti in questa Provincia, a differenza di quanto accaduto nel territorio Nazionale. Non è esploso neanche il fenomeno delle partite IVA. Tutto ciò dimostra che non vi è stata una trasformazione dei posti di lavoro, ma una perdita. Altro fenomeno che merita un'attenta analisi è quello dell'elusione e di fuga dal contratto edile, dalla contribuzione volta a proteggere un lavoro fragile come quello dell'edilizia; e del crescente fenomeno che aumenta la forbice tra le ore lavorative e le ore denunciate in Cassa. Emerge una chiara involuzione del sistema imprenditoriale verso una competizione al ribasso, dove le aziende strutturate e regolari vanno sempre più in difficoltà.

Occorre spingere il sistema imprenditoriale edile Potentino nella direzione opposta, invertire il senso di marcia e rimetterlo sul binario della qualità.

Qualità del lavoro, sapendo che la qualità del lavoro è sinonimo di qualità delle costruzioni. Troppe volte infatti assistiamo a fenomeni negativi a causa dei quali, opere costruite con scarsa qualità, a causa della ricerca del risparmio immediato, vengono a costare molto di più in futuro in manutenzioni e recuperi.

Anche questo fa parte dell'involuzione del settore, così come l'incapacità di realizzare opere nei tempi previsti.

Il fenomeno del massimo ribasso negli appalti è una delle cause principali di questa involuzione.

Per questo è necessaria una nuova legge sugli appalti che garantisca la qualità prima del risparmio, la regolarità e la legalità come principali criteri di selezione delle imprese.

La white list delle imprese per l'affidamento dei lavori e la costruzione di un centro comune di committenza con adeguate professionalità in grado di valutare le offerte qualitativamente vantaggiose, sono solo alcune delle proposte da portare avanti.

Il settore si deve dotare di una politica per la LEGALITA' mettendo a sistema gli sforzi delle nostre associazioni e delle Istituzioni, favorendo protocolli d'intesa per lo scambio dei dati e per una maggiore collaborazione.

E' evidente come sia necessaria una maggiore unità delle nostre parti sociali del settore edile, per essere protagonisti delle scelte e non più semplici spettatori.

Parti sociali che troppe volte si dividono sulle piccole questioni e non riescono ad affrontare i grandi problemi talmente grandi che rischiano di schiacciare tutti noi.

I lavoratori e le imprese edili Potentine stanno soffrendo e per questo meritano una maggiore responsabilità da parte nostra nell'affrontare i problemi veri.

Per questo proponiamo di utilizzare l'appuntamento della contrattazione di secondo livello come opportunità per realizzare obiettivi, in grado di rispondere alle esigenze pressanti del nostro mondo. Uno di questi è l'impoverimento delle condizioni materiali ed economiche dei lavoratori e pensiamo che in questa sede si debba dare una risposta adeguata.

SISTEMA DI RELAZIONI DI UNITA' REGIONALE

Il nostro sistema di relazioni deve evolversi realizzando una unità vera di tutte le rappresentanze del mondo dell'edilizia.
Proponiamo di istituire il tavolo regionale di confronto di tutte le parti sociali, che una volta al mese si riunisce per affrontare i problemi del settore, elaborare proposte e per sottoscrivere accordi che il sistema bilaterale dovrà attuare.
Il tavolo regionale dovrà essere composto da almeno un rappresentante per ogni organizzazione sindacale e datoriale in modo da comprendere tutte le rappresentanze, garantendo la presenza di tutti i territori della regione.
Proponiamo che il tavolo regionale delle parti sociali possa poi dotarsi di commissioni ristrette permanenti, che possano produrre proposte e lavorare in modo snello, per poi condividere con tutti allargando il consenso.

RIFORMA DEGLI ENTI BILATERALI IN BASILICATA

Il sistema bilaterale Lucano in coerenza con le premesse sopra descritte, dovrà a nostro avviso, essere più efficiente ed efficace nel sostenere la politica industriale di selezione delle imprese virtuose, contribuendo ad un innalzamento del livello di regolarità del settore, in rapporto con le Istituzioni (Regione, Comuni, INPS e INAIL, Prefettura, Camere di Commercio, Agenzia delle Entrate, ecc) e dovrà rappresentare la sintesi e l'unità del settore a livello regionale.

Dovrà contribuire alla formazione delle white-list e dovrà svolgere un maggiore ruolo nelle politiche di formazione professionale con maggiore capacità di indirizzare risorse e valorizzare le professionalità e le competenze.
Oltre ad avere un ruolo più forte nelle politiche per la sicurezza la salute e per la prevenzione degli incidente nei luoghi di lavoro.
Risulta evidente che il livello regionale sia l'ambito ottimale e più forte per realizzare queste scelte. Il sistema bilaterale regionale dovrà inoltre, a nostro avviso, riqualificare le proprie attività, prestazioni e servizi per essere più rispondente alle nuove esigenze del mondo del lavoro edile.
Per questo proponiamo di realizzare i seguenti obiettivi:

1) Per quanto sopra esposto si conviene la necessità di riorganizzare il sistema bilaterale lucano con unica Cassa Edile Regionale ed un Ente formazione e sicurezza regionale, facendo seguito a quanto già sottoscritto dalle OO.SS. FILLEA – FENEAL – FILCA e presentato alle Organizzazioni Datoriali; dotando sin da subito, gli EE.BB. presenti sul territorio Regionale, **del MUT (Modello Unico Telematico)** così come previsto da CNCE.

2) PRESTAZIONI E SERVIZI:

chiediamo di regionalizzare, con gradualità, le prestazioni, rinnovandole integralmente e mantenendo lo status-quo per l'anno edile 2016, ed i servizi migliorando l'offerta, utilizzando nuove forme di welfare in particolare sulla sanità integrativa, promuovendo un rapporto col pubblico su prestazioni specialistiche da offrire ai lavoratori e alle imprese;

3) PERSONALE

Chiediamo di progettare percorsi per la formazione e la riqualificazione del personale degli Enti, in proiezione della costituzione della Cassa Edile Regionale, personale che potrebbe essere reimpiegato con funzioni di recupero crediti, contrasto ai fenomeni di irregolarità evasione/elusione e monitoraggio della presenza delle partita IVA e dei lavoratori autonomi e di forme di lavoro atipiche nei cantieri;

5) PREMIALITA':

Proponiamo di introdurre forme premiali per le imprese che siano strettamente legate a regolarità contributiva dimostrata dalla congruità, elevati standard di sicurezza e il rispetto del contratto di lavoro in particolare il regolare pagamento degli stipendi e di tutti gli istituti contrattuali; (es. Patente a Punti)

6) CONTRIBUZIONE AL SISTEMA BILATERALE:
Per quanto riguarda la contribuzione all'ente unico di formazione e sicurezza, proponiamo che sia preso a riferimento il tetto massimo 1% previsto dal CCNL per rimarcare il nostro impegno in questa attività.
Per quanto riguarda l'APE proponiamo di fissare la contribuzione prendendo a riferimento quella (2,50% così come previsto dal CCNL), a far data dalla costituzione del nuovo ente.
Inoltre chiediamo di prendere a riferimento la contribuzione più elevata per le agenzie per il lavoro, escludendo tutte le forme di lavoro atipico con particolare riferimento al voucher.

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Si richiede un incremento del 4% dei minimi in vigore.
In aggiunta agli indicatori previsti dal C.C.N.L. si propone come indicatore territoriale: **massa salari su ore lavorate.**

Chiediamo inoltre di stabilire le modalità e i tempi certi di confronto annuale al fine di effettuare la verifica per la determinazione dell'EVR, e la garanzia di uniformare il più possibile l'EVR tra i contratti del settore, così da evitare dumping contrattuale.

Art. 1 – Orario di lavoro

L'orario normale contrattuale di lavoro come previsto dal CCNL 12/11/2014, è di 40 ore settimanali di media annua.

In considerazione delle particolari condizioni meteorologiche ambientali della provincia di Potenza e per garantire alla produzione la media annua delle ore lavorative, determinate sulla base delle predette 40 ore settimanali, le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dall'art. 39 del CCNL che durante il periodo maggio-settembre l'orario normale giornaliero può essere prolungato fino ad un massimo di 9 ore.

L'impresa, ai fini dell'attuazione di quanto sopra, darà comunicazione preventiva alla RSU di cantiere e/o , in mancanza, alle OO.SS. di categoria tramite l'Associazione territoriale dei datori di lavoro.

Per quanto non contemplato nel presente articolo, le Parti si rifanno al CCNL di riferimento. A decorrere dal 1° ottobre 2012, per i lavoratori che non professano una religione cattolica è possibile concordare con i datori di lavoro una distribuzione dell'orario di lavoro tale da consentire la professione del culto, senza che ciò comporti alcun tipo di aggravio aggiuntivo per l'impresa e fatto salvo le esigenze tecnico-organizzative e produttive.

Art. 2 – Sospensione e riduzione di lavoro

Con riferimento a quanto previsto dal CCNL di riferimento 12/11/2014, qui integralmente richiamato in merito ai casi di sospensione e riduzione di lavoro, gli acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, non dovranno comportare una esposizione dell'impresa superiore all'importo complessivo corrispondente alle 160 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS, per singolo operaio.

Art. 3 – Indennità per lavori in alta montagna

L'indennità per lavori in alta montagna, fissata nella misura del 20% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al CCNL di riferimento, verrà corrisposta per i lavori eseguiti ad altitudini superiori a 950 mt. s.l.m..

A decorrere dal 1° ottobre 2012, per i lavoratori impegnati nella installazione delle reti di protezione su pareti di roccia, verrà riconosciuto una ulteriore indennità del 3% degli elementi della retribuzione sopra richiamati (da calcolarsi al netto del predetto 20%).

I suddetti trattamenti non sono dovuti agli operai che lavorano nella località costituente la loro abituale dimora.

Art. 4 – Attrezzi di lavoro

Di norma le imprese forniranno ai propri dipendenti idonei attrezzi di lavoro.
Ove, su richiesta dell'impresa, gli operai apportino attrezzi propri di lavoro, agli stessi verrà corrisposta un'indennità nella seguente misura:

a) Ai lavoratori classificati al 2°, 3°, 4° livello, il 2%;
b) Ai lavoratori classificati al 1° livello, lo 0,70%.

Le predette indennità sono calcolate sugli elementi della retribuzione di cui al CCNL di riferimento.

Art. 5 – Indennità per lavori in galleria

Al personale addetto ai lavori in galleria, con decorrenza 1989, è dovuta in aggiunta alla retribuzione, un'indennità nella misura percentuale sotto indicata:

a) per il personale addetto al fronte di perforazione, d'avanzamento o allargamento, anche se addetto al carico del materiale, ai lavori di riparazione straordinaria in condizione di difficoltà e disagio, il 46%;

b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento d'intonaco e di rifinitura d'opere murarie, ai lavori per opere sussidiarie, al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione, consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie, il 26,50%;
c) per il personale addetto alla riparazione e manutenzione ordinaria delle gallerie ultimate, compreso i lavori d'armamento delle linee ferroviarie, il 18,50%;
d) nel caso in cui i lavori di galleria si svolgono in condizioni di presenza di fango, getti d'acqua, gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto, gallerie a sezione ristretta, gallerie distanti oltre 1 Km dall'imbocco, è dovuta una ulteriore indennità del 20,50%.;
e) qualora le condizioni di disagio di cui alla lett. d) presentino ulteriori difficoltà e il fronte di avanzamento superi i 4 Km, è dovuta a decorrere dal 1° ottobre 2012 una ulteriore indennità del 30,50%.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, le predette percentuali vanno corrisposte per le ore di effettivo lavoro prestate nelle condizioni di cui sopra e, qualora il numero delle predette ore/giorno sia superiore al 80 % del normale orario giornaliero, le percentuali vanno corrisposte per l'intera giornata lavorativa.

Le predette indennità non sono cumulabili fra di loro e sono calcolate sugli elementi della retribuzione di cui al CCNL di riferimento.

Art. 6 – E.E.T. (elemento economico territoriale)

A norma del CCNL di riferimento, l'E.E.T. cessa a decorrere del 1° gennaio 2011 ed entra in vigore il nuovo istituto dell'E.V.R. di cui all'articolo seguente; inoltre gli importi dell'E.E.T. sono conglobati sempre a decorrere dal 1° gennaio 2011, nell'indennità territoriale di settore e nel premio di produzione.

Art. 7 – E.V.R. (Elemento variabile della retribuzione)

Con riferimento a quanto demandato dal CCNL di riferimento:

In applicazione a quanto stabilito dell'art. CCNL, in Provincia di Potenza viene confermato l'Elemento Variabile della Retribuzione – EVR con decorrenza 01 gennaio 2016 e validità fino al 31 dicembre 2018, nella misura del **4%** da calcolarsi sui minimi in vigore alla data di sottoscrizione dei CCNL sopra richiamato.

L'EVR, in quanto premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza diretta e/o indiretta sui singoli istituti retributivi previsti dalle norme di legge e di contratto (nazionale e territoriale), ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

A tal fine saranno utilizzati i seguenti quattro indicatori, con le relative incidenze ponderali in termini percentuali:

Indicatore	Incidenza/Ponderale
1. **Numero lavoratori iscritti Cassa Edile**	**25%**
2. **Monte salari denunciato in Cassa Edile**	**25%**
3. **Ore di lavoro denunciate in Cassa Edile**	**25%**
4. **Massa Salari su ore lavorate**	**25%**

La determinazione dell'EVR avverrà secondo i criteri e le modalità di cui all' art. 39 dei CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini. In particolare, ai fini delle seguenti

verifiche annuali, verrà effettuata la comparazione dei quattro parametri con le seguenti modalità temporali:

anno 2016 : media triennio 2015/2014/2013 con media triennio 2014/2013/2012

anno 2017 : media triennio 2016/2015/2014 con media triennio 2015/2014/2013

anno 2018: media triennio 2017/2016/2015 con media triennio 2016/2015/2014

L'erogazione dell'EVR a livello Provinciale dovrà essere effettuata previa verifica annuale dell'andamento degli indicatori, che le parti sociali territoriali si riservano di effettuare entro il mese di marzo di ogni anno ed in presenza delle condizioni previste dal CCNL sopra menzionato.

In caso di riconoscimento dell'EVR a livello provinciale, ogni impresa iscritta alla Edilcassa, procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali, con le medesime modalità definite a livello territoriale:

- Ore di lavoro denunciate in Cassa Edile;

- Volume d'affari IVA, così come rilevabile dalle dichiarazioni annuali IVA.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà all'erogazione dell'EVR nella misura stabilita a livello provinciale.

Qualora a livello aziendale uno solo dei due parametri risultasse negativo, l'impresa per avvalersi della possibilità di applicazione dell'EVR in misura ridotta, secondo quanto previsto dall' art.39 del vigente CCNL, dovrà adottare la seguente procedura:

- Inviare un autodichiarazione all'Associazione datoriale di riferimento, alla Edilcassa e alla RSU/RSA ove costituite, utilizzando lo schema riportato di seguito, attestante il non raggiungimento di un parametro.
- L'Associazione datoriale di riferimento informerà con sollecitudine le OO.SS. territoriali/Regionali, attivando altresì in caso di richiesta un confronto con le medesime per la verifica dell'autodichiarazione da effettuarsi esclusivamente sulla base della dichiarazione IVA nonché della documentazione della Edilcassa afferente le ore di lavoro denunciate.

Per le imprese aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie del presente accordo, il confronto potrà essere effettuato con l'assistenza di un funzionario da esse incaricato. L'intera procedura dovrà esaurirsi entro 30 giorni dal ricevimento da parte delle OO.SS. dell'informativa inoltrata alle Associazioni datoriali.

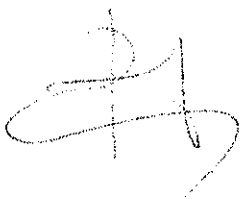
L'impresa è autorizzata ad applicare l'EVR in misura ridotta nel caso in cui sia stata accertata, nel corso del confronto, la ricorrenza delle condizioni contrattuali, ovvero quando siano esauriti i termini della procedura e non sia pervenuta alcuna richiesta di confronto da parte delle OO.SS.

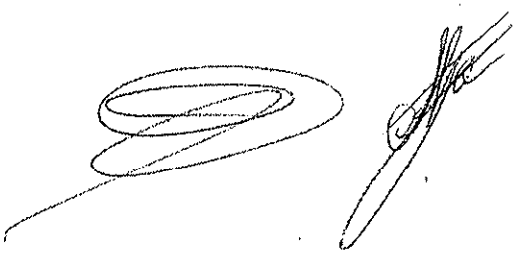
Il mancato avvio dell'autodichiarazione ovvero il rifiuto di attivare il confronto comporta l'obbligo per l'impresa di corrispondere l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale. Laddove entrambi i parametri risultassero negativi l'EVR non sarà erogato.

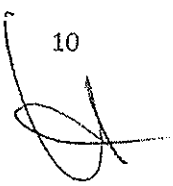
L'EVR, determinato sulla base delle modalità e dei parametri sopra riportati, verrà liquidato in quote mensili ai dipendenti in forza, adottando il seguente criterio: per gli operai il calcolo deve essere effettuato sulle ore effettivamente lavorate, per un massimo di 173 mentre, per gli impiegati, l'erogazione dell'EVR avverrà per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato e per un massimo di 12 mesi.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rimanda a quanto all'uopo disciplinato o nell' art.39 del vigente CCNL.

Le parti si danno atto che l'ammontare dell'EVR come sopra determinato presenta i requisiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia di sgravi contributivi e tassazione agevolata delle erogazioni premiali.







Spett.le
EDILCASSA DI BASILICATA
Fax n. .....

Spett.le
RSU/RSA

Spett.le
ANIEM CONFAPI
Fax n. .....

Oggetto: Elemento variabile della Retribuzione (EVR)

Autodichiarazione di non raggiungimento di uno dei parametri aziendali

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 39 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini, nonché dell'Allegato 1 all'Accordo 2015 di rinnovo dell'Accordo Collettivo provinciale del ..... 2012, la scrivente Impresa dichiara il non raggiungimento del seguente parametro nel periodo preso a riferimento per l'erogazione dell'EVR dell'anno ..... (triennio.....rapportato al triennio.....)

- ☐ ore di lavoro denunciate in Edilcassa ;
- ☐ volume d'affari IVA, come rilevabile dalle dichiarazioni annuali IVA.

e, di conseguenza, dichiara che per l'anno ..... procederà all'erogazione dell'EVR in misura ridotta, pari al 30% dell'EVR definito a livello territoriale oltre al 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%.

La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall' art. 39 dei vigente CCNL nonché dall'Allegato 1 all'Accordo.....2015 di rinnovo dell'Accordo Collettivo Provinciale del ..... 2012, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le OO.SS. previsto dalle citate disposizioni.

Distinti saluti

Timbro e firma del legale rappresentante

Per tutto quanto altro non espressamente riportato nel presente articolo, si fa espresso rinvio al CCNL di riferimento.

Art. 8 – Trattamento per ferie, gratifica natalizia e riposi annui

Tutte le imprese edili sotto qualsiasi ragione sociale, anche artigiane, operanti sul territorio della Provincia, devono assolvere in forma mutualistica al trattamento per ferie, riposi annui e gratifica natalizia attraverso l'iscrizione alla Edilcassa di Basilicata nei modi e nelle forme previste dal contratto e dagli accordi collettivi nazionali di lavoro.

A decorrere dal 1° ottobre 2000 il trattamento economico spettante agli operai per ferie, gratifica natalizia e riposi annui, è assolta dall'impresa con la corresponsione della percentuale complessiva del 18,50% da calcolarsi sugli elementi di retribuzione di cui al CCNL di riferimento, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui al CCNL di riferimento. La suddetta percentuale del 18,50% è così computata:

- trattamento economico per ferie 8,50%;
- trattamento per gratifica natalizia 10,00%.

L'importo della percentuale suddetta spettante ai lavoratori dovrà essere accantonata da parte delle imprese mediante versamenti mensili, da effettuarsi entro il 30 del mese successivo al mese di riferimento, alla Edilcassa di Basilicata/Potenza la quale provvederà ad accreditare ai singoli lavoratori interessati, in conti individuali, le somme versate dai datori di lavoro.

E' fatto obbligo alle imprese di trasmettere alla Edilcassa di Basilicata/Potenza, entro il 30 del mese successivo alla scadenza del mese di riferimento, la denuncia mensile redatta sugli apposti moduli forniti dalla Cassa medesima.

La liquidazione ai lavoratori sarà effettuata a decorrere dal 1° ottobre 2012 a mezzo assegno o bonifico, bancario o postale, alle seguenti scadenze:

- entro il 31 luglio per le somme accantonate nel periodo ottobre – marzo;
- entro il 15 dicembre per le somme accantonate nel periodo aprile – settembre

Nei casi d'assenza dal lavoro per malattia o infortunio e malattia professionale, l'impresa dovrà corrispondere all'operaio la differenza tra la percentuale e il trattamento economico allo stesso corrisposto, per ferie, festività e gratifica, dall'INPS e dall'INAIL sulla base dell'orario normale di lavoro effettuato dal cantiere, durante l'assenza dell'operaio, nel caso di sospensione totale dei lavori.

Stando quanto sopra esposto, le percentuali risultano essere attualmente le seguenti:

a) in caso d'infortunio e malattia professionale il trattamento economico a carico del datore di lavoro va così determinato:

per il primo giorno in cui si è verificato l'evento e per i successivi primi tre giorni (*)	**Dal 1° ottobre 2000** **Lordo** **18,50%**	**Netto** **14,20%**
dal 4° al 90° giorno	7,4%	5,7%
dal 91° giorno a guarigione clinica	4,6%	3,6%

b) in caso di malattia il trattamento economico a carico del datore di lavoro va così determinato:

	dal 1° ottobre 2000	
Nei limiti della conservazione del posto	Lordo	netto
	18,50%	14,20%

(*) Va ricordato che per i primi tre giorni successivi all'infortunio dovrà, inoltre, essere corrisposto all'operaio il 60% della paga base, indennità territoriale di settore (comprendente l'elemento economico territoriale) e contingenza (art. 73 D.P.R. 30.6.1965, n: 1124).

Le suddette percentuali vanno calcolate sulla retribuzione costituita da paga base, indennità territoriale di settore (comprendente l'elemento economico territoriale), indennità di contingenza ed il relativo importo dovrà essere accantonato alla Edilcassa di Basilicata.

Nel caso di malattia l'impresa anticipa mese per mese l'indennità di malattia a carico dell'INPS.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore copia del prospetto di liquidazione dell'indennità di malattia come previsto dalla normativa vigente.

Il trattamento economico per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi del CCNL di riferimento, sarà rimborsato all'impresa dalla Cassa Edile entro 30 giorni dall'inoltro della denunzia che ad ogni effetto vale come domanda di rimborso.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, all'operaio che ne faccia richiesta, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto gli importi accantonati alla Cassa per gratifica, festività e ferie e da quest'ultima non ancora liquidati.

L'Edilcassa di Basilicata a sua volta è tenuta a rilasciare all'operaio che ne faccia richiesta un estratto conto di posizione.

Qualsiasi reclamo, sulla rispondenza delle somme come sopra accantonate, sulla mancata liquidazione, in tutta o in parte delle somme medesime, deve essere presentato dall'operaio alla Edilcassa di Basilicata, sotto pena di decadenza, entro un anno dalla data in cui dette somme si sono rese liquide ed esigibili.

Per quanto altro non contemplato nella presente disciplina, le parti si rifanno al CCNL di riferimento.

Il mancato versamento alla Edilcassa di Basilicata entro le date di cui al quarto e quinto comma del presente articolo, indipendentemente dall'azione legale di recupero, comporta dal giorno successivo alla data di scadenza un contributo addizionale dello 0,10% per ogni mese di ritardo da sommare al contributo dovuto dai datori di lavoro di cui all'art. 13 del presente CCPL.

Il contributo aggiuntivo incassato dalla Edilcassa di Basilicata sarà accantonato su apposito capitolo demandando al Consiglio di Amministrazione della Edilcassa di Basilicata medesima il compito di gestirlo.

A decorrere dal 1° ottobre 2012, prima dell'azione legale e comunque entro e non oltre il periodo di liquidazione, oggetto del contenzioso, sarà comunicato al committente l'inadempienza dei versamenti, per il rispetto del comma 9 dell'art. 90 del d.lgs 81/2008 e dell'art. 13 del D.M. 145/2000.

Art. 9 – Limiti territoriali

I limiti territoriali da prendere in considerazione al fine dell'applicazione del presente CCPL sono identificati con i limiti della circoscrizione territoriale – come definita dall'art. 1 della legge 56/1987 e successive modifiche – in cui il lavoratore è assunto.

Art. 10 – Ferie

A decorrere dal 1° ottobre 2012, in attuazione di quanto previsto del CCNL di riferimento si conviene che nel mese di agosto i lavoratori godranno di un periodo di ferie collettive di n. 2 settimane a cavallo di ferragosto. Il godimento della 3° settimana di ferie collettive avverrà obbligatoriamente tra le festività natalizia e capodanno.

Quanto sopra potrà essere oggetto di modifica previo accordo con la RSU, in mancanza con le segreterie territoriali delle OO.SS. di categoria.

Le ferie residue spettanti al singolo operaio saranno godute a richiesta del lavoratore e comunque entro le prescrizioni normative di legge.

Art. 11 Cassa Edile

Nel rispetto ed attuazione del CCNL di riferimento il contributo alla Edilcassa di Basilicata/Potenza, calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al CCNL di riferimento, su tutte le ore normali effettivamente prestate nonché sul trattamento economico per le festività resta confermato nella misura del 3% così ripartito:

- 2,50% a carico del datore di lavoro;
- 0,50% a carico del lavoratore.

L'importo del contributo alla Edilcassa, viene confermato in via transitoria al 3%, in attesa che le parti realizzeranno la riorganizzazione degli EE.BB.

Il contributo come sopra determinato è dovuto dagli operai e dalle imprese di qualsiasi natura, anche artigiane, che sotto qualsiasi ragione sociale, anche cooperativistica, e sotto qualsiasi forma anche General-Contractor, consorzi raggruppamenti etc., esercitano le attività elencate nella premessa del CCNL di riferimento. Con l'iscrizione alla Edilcassa di Basilicata i lavoratori e le imprese sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale così convenute:

a) Quota nazionale:
   a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta , a decorrere dal 1° ottobre 2000, una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo **0,222%** degli elementi della retribuzione di cui al CCNL di riferimento, maggiorati del **18,50 e del 4,95%,** per i datori di lavoro ed in eguale misura a carico degli operai;
b) quota provinciale:
   a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta, a decorrere dal 1° novembre 1998, una quota provinciale di adesione contrattuale in misura pari allo **0,70%** degli elementi della retribuzione di cui al CCNL di riferimento, maggiorati del **18,50%** e **del 4,95%** per i datori di lavoro ed in eguale misura a carico degli operai.

Gli importi delle quote di contributo e di adesione contrattuale a carico dei lavoratori sono trattenuti dal datore di lavoro sulle retribuzioni di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Edilcassa di Basilicata unitamente alla propria quota, secondo le modalità stabilite dalla Edilcassa medesima.

Gli obblighi di contribuzione di quote di adesione contrattuale e di versamento alla Cassa Edile per le imprese e per gli operai, sono correlativi ed inscindibili fra di loro e pertanto non è ammesso il parziale adempimento.

Per la ripartizione delle quote di adesione contrattuale le Parti si rifanno agli accordi Nazionali e locali precedentemente sottoscritti.

Art. 12 – A.P.E. (Anzianità professionale edile)

In attuazione del CCNL di riferimento e dell'accordo territoriale del 24 novembre 2009 ~~punto 1),~~ l'A.P.E., è fissata in misura del **2,40%** a decorrere dal 1° gennaio 2010 da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al CCNL sopra citato. L'importo del contributo alla APE, viene confermato in via transitoria al 2.40%, in attesa che le parti effettueranno la riorganizzazione degli EE.BB.

Il contributo a carico dei datori di lavoro viene versato alla Edilcassa di Basilicata, secondo le proprie modalità.

Art.13 – Mensa

In tutti i cantieri fino a 39 dipendenti ed in quelli in cui non ricorre l'obbligatorietà dell'istituzione della mensa di cui al paragrafo successivo è dovuta una indennità di mensa pari a euro 0,18 orarie dal 1° aprile 2013, che diventa di euro 0,23 orarie a far data dal 1° Gennaio 2016; 0,28 dal 01 Gennaio 2017 e 0,33 dal 01 Gennaio 2018.

Nei cantieri lontani dalla periferia dei centri abitati, aventi la durata contrattuale di almeno diciotto mesi e con una occupazione di non meno di 40 operai alle dirette dipendenze dell'impresa appaltatrice, l'impresa, istituirà il servizio mensa garantendo, per ogni giorno d'effettivo lavoro, un pasto composto di pane, primo e secondo piatto con divieto assoluto di consumare bevande alcoliche durante i pasti.

A decorrere dal 1° gennaio 2016 la quota giornaliera di partecipazione di lavoratori è pari al euro 0,80 della paga lorda giornaliera; la composizione dei pasti giornalieri sarà fatta settimanalmente a cura dell'impresa; il controllo, se necessario, potrà essere effettuato fuori dell'orario di lavoro da una terna di operai da nominarsi ogni 15 giorni.

0,80

Art. 14 – Trasporto

Con decorrenza 1° ottobre 2012 è corrisposta una indennità sostitutiva di trasporto di euro 0,20 orarie, che diventa euro 0,25 orarie a far data dal 1° gennaio 2016; 0,30 dal 01 Gennaio 2017 e 0,35 dal 01 Gennaio 2018.

Inoltre le parti convengono che le imprese che hanno i cantieri fuori dei centri abitati, privi di mezzi di comunicazione ordinaria, distanti dalla periferia dei centri abitati in cui è ubicato

il cantiere, corrisponderanno agli operai in aggiunta a quanto previsto dal CCNL una ulteriore indennità percentuale, da calcolarsi sugli elementi di cui al CCNL di riferimento ricavata dalla media aritmetica delle tre categorie (operaio specializzato, qualificato e comune), nella seguente misura:

a) 1% (uno per cento) per i cantieri ubicati nei Comuni della provincia (con esclusione del Comune di Potenza) distanti oltre i Km: 5 fino a Km: 20:

b) 2% (due per cento) per i cantieri ubicati nell'intero territorio provinciale oltre i Km. 20;

c) 2% (due per cento) per i cantieri in estensione che superano i Km. 6 qualunque sia l'ubicazione degli stessi, con l'esclusione automatica dell'indennità stabilita nei precedenti punti a) e b).

L'indennità di cui ai punti a), b) e c) non è dovuta nel caso in cui l'impresa provveda al trasporto degli operai con i propri mezzi.

L'indennità suddetta non è dovuta:

- se la località in cui è ubicato il cantiere è servita da mezzi pubblici;
- agli operai che pernottano in cantiere;
- agli operai che sono residenti nel Comune nel cui territorio è ubicato il cantiere.

Art 15 – Validità e durata

Salvo quanto espressamente e diversamente disposto per singole norme, il presente CCPL ha validità triennale dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2018 per tutto il territorio della provincia di Potenza.

La disdetta e il tacito rinnovo seguono le prescrizioni normativa del CCNL di riferimento.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Chiediamo un impegno delle parti per favorire una più ampi adesione a Fondapi da parte dei lavoratori;

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Chiediamo di permettere la partecipazione delle organizzazioni sindacali nei corsi di formazione promossi dall'ente unico per la formazione e sicurezza, attraverso un miglior utilizzo degli RLST

SALUTE E SICUREZZA

In materia di salute e sicurezza del lavoro, le OO.SS. insieme alle associazioni datoriali, dovranno promuovere la cultura della sicurezza in tutte le imprese. Occorre rafforzare la prospettiva della prevenzione agli infortuni, tendendo a favorire tutte le misure volte a rafforzare il ruolo del sindacato, anche rispetto ai profili attinenti all'organizzazione del lavoro connessi alla tutela della salute e della sicurezza.

Per questo chiediamo: di rafforzare la figura RLST con una attenzione particolare a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e dalle esperienze positive maturate nelle nostre realtà territoriali:

- una corretta validazione delle elezioni dei R.L.S. su tutto il territorio regionale;
- l'istituzione della banca dati R.L.S. presso la commissione RLST;
- un aumento delle ore destinate alla formazione degli RLS;
- l'individuazione di un monte ore per assemblee territoriali al fine di diffondere ulteriormente la cultura della sicurezza, prevedendo anche con la collaborazione della ASL competenti ed INAIL

LEGALITA' DIRITTI CONTRATTUALI

- PROTOCOLLI PER LA LEGALITA' chiediamo di realizzare le previsioni del contratto regionale del 12 marzo promuovendo protocolli con Prefetture, ASL, DRL, CCddCC sullo 10 cambio dati ed informazioni, oltre che per una maggiore collaborazione tra enti ed Istituzioni nella lotta per la legalità;
- TESSERINO DI RICONOSCIMENTO
  Procedere all'applicazione integrale della norma che introduce il tesserino di riconoscimento e la sua diffusione tramite la Cassa Edile, prevedendo la definizione di un modello informatizzato che possa contenere l'attività formativa che il lavoratore ha svolto, compresi i corsi sulla sicurezza e possa contenere l'attività formativa che il lavoratore ha svolto, compresi i corsi sulla sicurezza e gli attestati o patentini per l'uso delle macchine di cantiere, percorsi professionali (passaggi di livello), etc.;
- Dare attuazione al registro dell'impresa formativa;
- APPALTI E SUBAPPALTI:
- Chiediamo il miglioramento e l'esigibilità della trasmissione dati sui subappalti comprese le aziende che non applicano il CCNL dell'edilizia, in una apposita casella MUT.

CONSULTAZIONRE LAVORATORI per una evidente questione di democrazia e rappresentanza, è necessario consultare i lavoratori certificati , nelle assemblee, per la piattaforma e per la successiva ratifica del contratto territoriale, permettendo loro di

esprimersi tramite votazione, in coerenza con quanto previsto dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e dal testo unico del 10 gennaio 2014.

FILLEA- CGIL Basilicata
Enzo Iacovino

FILCA-CISL Basilicata
Michele La Torre

FeNEAL-UIL Basilicata
Carmine Lombardi

CONFAPI ANIEM Potenza
Rocco Di Giuseppe