

Modena, 22 ottobre 2018

tra

ANCE Modena - Associazione Costruttori Edili, Anier - Collegio Imprenditori Edili dell'Emilia, Legacoop Estense, Confcooperative Modena, AGCI Modena - Reggio Emilia, CNA Costruzioni Modena, Lapam Confartigianato Costruzioni Modena

e

Feneal - Uil Modena, Filca - Cisl Emilia Centrale e Fillea - Cgil Modena

Si stipula il presente Contratto provinciale di lavoro integrativo dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, per i **dipendenti delle imprese edili e affini** ANCE, Anier, Legacoop, Confcooperative, AGCI, CNA Costruzioni, Lapam Confartigianato Costruzioni, che svolgono le lavorazioni elencate nei rispettivi CCNL, eseguite in proprio, per conto di Enti Pubblici o per conto di terzi privati.

Il presente contratto si applica integralmente a tutte le imprese edili ed affini che, fatto salvo quanto previsto dai CCNL e dagli accordi regionali in materia di trasferta, svolgono la loro attività in provincia di Modena anche se con sede legale in altra provincia.

Art. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 2 - QUALIFICHE – INQUADRAMENTO - INDENNITÀ

Art. 3 - REPERIBILITÀ

Art. 4 - INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE E PREMIO PRODUZIONE

Art. 5 - ELEMENTO VARIABILE RETRIBUZIONE (OPERAI E IMPIEGATI)

Art. 6 - APPALTI E SUBAPPALTI

Art. 7 - MENSA

Art. 8 - FERIE – pagamento diretto

Art. 9 - ORARIO DI LAVORO - RIPOSI ANNUI

Art. 10 - ACCANTONAMENTO CASSA EDILI (gratifica natalizia, riposi annui, festività 2 Giugno)

Art. 11 - TRASFERTA

Art. 12 - TRASPORTO (Casa-lavoro)

Art. 13 - LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Art. 14 - ENTE SCUOLA E COMITATO PARITETICO TERRITORIALE

Art. 15 - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI, ALLA SICUREZZA TERRITORIALE

Art. 16 - RITIRO DELLA PATENTE - CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Art. 17 - PREVENZIONE INFORTUNI, IGIENE E AMBIENTE DI LAVORO

Art. 18 - MATERNITÀ

Art. 19 - ATTREZZI DA LAVORO E VESTIARIO

Art. 20 - ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

Art. 21 - ASPETTATIVA

Art. 22 - QUOTE SINDACALI

Art. 23 - DECORRENZA E DURATA

## **Art. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le parti si danno atto della positività delle relazioni sindacali nel settore.

Le parti convengono di attribuire al sistema dell'informazione territoriale un carattere periodico adeguato a consentire la conoscenza e l'analisi dei problemi che, emergendo o delineandosi ai vari livelli, coinvolgono la categoria e lo sviluppo delle singole specializzazioni.

Le organizzazioni contraenti riconoscono che il confronto, nell'ambito delle rispettive competenze ed autonomie dei ruoli, possa contribuire a coadiuvare la categoria nel continuo sforzo di adeguare e consolidare le proprie strutture a fronte delle esigenze imposte dalle trasformazioni del mercato dell'utenza, della concorrenza e della committenza pubblica.

Restano pertanto fondamentali presupposti delle relazioni tra le parti la verifica di tutti i fattori di crescita, qualità, innovazione tecnologica e specializzazione, indispensabili a rilanciare il ruolo delle imprese all'interno del sistema economico della provincia di Modena.

Nell'ambito di tale impegno di coordinamento e di collaborazione le parti contraenti riconoscono la validità delle relazioni fin qui instaurate anche all'interno degli enti bilaterali che costituiscono un luogo privilegiato di confronto e di conoscenza condivisa. L'Osservatorio, come stabilito dai CCNL, è riconosciuto quale strumento di conoscenza, di contributo e di orientamento per le informazioni la promozione di idee e di iniziative. Le parti si impegnano pertanto a utilizzare le strutture della Cassa Edili, per adeguare le capacità di raccolta e di elaborazione sia sul piano quantitativo per completezza e aggiornamento, sia sul piano qualitativo per sviluppare programmi ed iniziative coordinate.

In particolare, le parti prendono atto del continuo indebolimento delle strutture aziendali organizzate e del livello occupazionale; si impegnano pertanto a perseguire corrette relazioni sindacali per contrastare il fenomeno delle attività irregolari esercitate dalle imprese improvvisate e da quelle che, attraverso l'evasione contributiva e fiscale, generano una concorrenza sleale a danno delle imprese regolari e dei lavoratori dipendenti. A tal fine le parti metteranno in atto specifiche azioni di contrasto al lavoro irregolare nel settore attraverso l'utilizzo degli strumenti di conoscenza e di analisi messi a disposizione degli enti bilaterali e il coordinamento con gli organismi di vigilanza.

Le parti inoltre convengono di assumere ogni iniziativa al fine di approfondire argomenti ed aspetti su lavori di particolare importanza e rilevanza anche con interventi presso le Pubbliche Amministrazioni, tali da favorire l'accelerazione delle realizzazioni dei programmi e procedure degli appalti. A tal fine si individuano alcuni ambiti strategici su cui elaborare proposte concrete da avanzare nelle opportune sedi a soggetti istituzionali al fine di ottimizzare le opportunità di mercato legate agli incentivi fiscali in essere.

In applicazione delle norme contrattuali, le associazioni datoriali dichiarano la disponibilità ad operare nei confronti delle imprese associate per creare le condizioni per lo svolgimento delle assemblee all'interno delle imprese.

## **Art. 2 - QUALIFICHE - INQUADRAMENTO - INDENNITÀ**

A) E' inquadrato nel **5° Livello** - 2" categoria (*Assistente Tecnico A*"), qualora il CCNL di riferimento non preveda la declaratoria, il responsabile di un cantiere edile ed affine con mansioni tecniche o di capocantiere, il lavoratore che sia in grado di coordinare con autonomia, competenza e conoscenza di vari metodi e tecnologie di costruzione le attività produttive del cantiere, che distribuisce il lavoro ai capisquadra, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione dei lavori, partecipando manualmente, se necessario, all'esecuzione dei lavori. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori. Provvede all'approvvigionamento dei materiali.

B) E' inquadrato **nel 4° Livello** - 2" categoria (*Assistente Tecnico B*") il caposquadra e l'operaio altamente specializzato, che oltre a partecipare manualmente ai lavori, è dotato di ampia preparazione professionale, lunga esperienza di lavoro e in grado di svolgere mansioni che richiedono elevate capacità e completa autonomia esecutiva, particolare conoscenza interpretativa dei disegni e dei progetti nonché precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate; egli deve essere in grado di svolgere effettive funzioni di coordinamento e di sorveglianza di una squadra o di un cantiere di modeste dimensioni E' altresì inquadrato in tale livello il gruista di elevata professionalità ed esperienza operativa ed organizzativa che conduce in cantieri di grande complessità gru a torre, di grande dimensione individuando le priorità delle operazioni da eseguire ed effettuando direttamente la manutenzione ordinaria della gru stessa.

Non rientrano nella disciplina del presente articolo, i lavoratori comunque denominati, che solo occasionalmente svolgono effettive funzioni di coordinamento e di sorveglianza di altri lavoratori per i quali occorre fare riferimento alle specifiche maggiorazioni previste nei rispettivi CCNL vigenti.

Fermo restando l'attuale sistema di classificazione professionale, si concorda che i lavoratori assunti e inquadrati al 1° Livello saranno immessi in percorsi di arricchimento professionale, che gli consenta dopo un periodo di 12 mesi di verificare i presupposti per l'acquisizione del 2° livello.

A tal fine le parti si impegnano ad istituire presso la Scuola Edili specifici corsi di specializzazione. L'azienda, nel caso in cui non ritenga che sussistano le condizioni per il passaggio di qualifica fornirà le motivazioni di tale decisione al lavoratore e alle OO.SS Fermo restando che la disciplina delle categorie e delle qualifiche potrà essere oggetto di accordi a livello nazionale, le parti concordano di adeguarsi a quanto eventualmente pattuito in tale sede.

### **Norma speciale (cooperazione)**

I quadri delle cooperative potranno essere inquadrati al 7° livello. Rimangono fermi gli inquadramenti in essere. L'accordo di rinnovo del Ccnl del 18-7-2018 ha soppresso l'8° livello facendo salvi gli inquadramenti e i trattamenti economici esistenti.

### **Norma speciale (Anier)**

Per i lavoratori in forza al 31/10/2018 che svolgono le mansioni indicate nella tabella e ai

quali è applicato il CCNL Anier sono mantenute le specifiche maggiorazioni indicate nella tabella stessa:

<b>INQUADRAMENTO – MANSIONE</b>	<b>Anier</b>
<i>Ass. tecnico 5° liv.</i>	10%
<i>Capo cantiere 5° liv.</i>	7%
<i>Gruista 4° liv.</i>	6%
<i>Caposquadra 4° liv.</i>	6%

Le maggiorazioni sono da calcolarsi solo **su paga base**.

### **Norma speciale (CNA)**

Per i lavoratori in forza al 31/10/2018 che svolgono le mansioni indicate nella tabella e ai quali era applicato il CCPL Artigiani-CNA sono mantenute le maggiorazioni indicate nella tabella stessa:

<b>MANSIONI</b>	<b>Edili Artigiani-CNA</b>
<i>Gruista</i>	5%
<i>Capo Cantiere</i>	5%
<i>Assistente Tecnico</i>	5%

Le maggiorazioni sono da calcolarsi su **paga oraria complessiva** contrattuale sulle ore prestate, con esclusione di retribuzioni individuali

Le suddette indennità assorbono eventuali riconoscimenti erogati allo stesso titolo, nonché riviste in caso di cambiamento di ruolo/mansione

### **Art. 3 - REPERIBILITÀ**

Nelle attività per le quali si renda necessario garantire la continuità funzionale di servizi nonché la sicurezza di impianti o di attrezzature, il datore di lavoro che ne ravvisi la necessità potrà avvalersi della reperibilità dei lavoratori stessi.

Il datore di lavoro convocherà preventivamente le organizzazioni firmatarie del presente contratto e provvederà a regolamentarne l'applicazione mediante accordo sindacale tra le parti, attenendosi ai seguenti principi:

- il servizio di reperibilità verrà effettuato a rotazione tra i lavoratori interessati;
- nessun lavoratore può rifiutarsi di adempiere al servizio di reperibilità fatto salvo giustificato e comprovato motivo;
- le ore di reperibilità nonché il tempo impiegato per presentarsi sul posto di lavoro in caso di chiamata, non sono da considerarsi ai fini del computo dell'orario legale e contrattuale;
- il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata dovrà essere sul posto di lavoro nel più breve lasso di tempo possibile ed entro i termini previsti dalla regolamentazione aziendale;
- l'indennità corrisposta per la reperibilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto;

- l'indennità di reperibilità, quale sia la durata della disponibilità data, non fa parte della retribuzione ad alcun effetto di legge e di contratto, esclusi quelli fiscali ed assicurativi e non costituisce compenso della effettiva prestazione lavorativa che si rendesse necessaria per gli interventi richiesti;
- le ore lavorate in reperibilità, eccedenti l'orario ordinario, non sono soggette all'accantonamento in Cassa Edili.

Nelle Aziende prive di accordo sindacale di cui al comma 2 del presente articolo, ai lavoratori ai quali viene chiesta la reperibilità sarà corrisposta una quota pari a 0,75 Euro per ogni ora di effettiva disponibilità richiesta.

Sono fatti salvi i trattamenti in essere a livello aziendale.

#### **Art. 4 - INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE E PREMIO PRODUZIONE**

**L'indennità territoriale di settore per gli operai** viene congelata nelle misure indicate nella tabella seguente già definita dai singoli contratti integrativi stipulati nel 2012:

Livello	Importo mensile				
	ANCE	COOP	ARTIGIANI	ANIER	Confapi Aniem
6° Liv		400.46			
5° liv Ass. tec. A	328.78	343.58	332.77	335.01	335.01
4° liv Ass. tec. B	304.86	306.02	306.11	309.39	309.39
3° liv	282.39	282.24	283.25	285.27	285.27
2° liv	253.71	252.66	251.16	255.36	255.36
1° liv	217.17	220.74	218.05	218.92	218.92

L'importo orario si determina dividendo per 173 l'imposto mensile.

**Il premio di produzione per gli impiegati** viene congelato nelle misure indicate nella tabella seguente già definita dai singoli contratti integrativi stipulati nel 2012:

Livello	Importo mensile				
	ANCE	COOP	ARTIGIANI	ANIER	Confapi Aniem
8°		518.53			
7°	411.58	448.99	424.67	416.93	416.93
6°	373.08	386.90	379.44	379.84	379.84
5° Ass. tec. A	312.04	331.57	316.04	316.31	316.31
4° Ass. tec. B	289.47	295.33	289.09	292.34	292.34
3°	268.00	272.36	267.49	269.51	269.51
2°	240.55	242.21	237.63	241.15	241.15
1°	205.42		206.27	206.32	206.32

L'accordo di rinnovo del Ccnl del 18-7-2018 ha soppresso l'8° livello facendo salvi gli inquadramenti e i trattamenti economici esistenti.

#### **Art. 5 - ELEMENTO VARIABILE RETRIBUZIONE (OPERAI E IMPIEGATI)**

In considerazione della perdurante situazione di difficoltà in cui si trova il settore e della trattativa in corso per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali, si conviene che l'applicazione e la procedura in materia di **Elemento Variabile** della **Retribuzione** è sospesa.

Le parti si impegnano a riavviare la trattativa entro due mesi decorrenti dalla firma dell'ultimo rinnovo dei rispettivi CCNL, per la definizione di un premio di risultato rispondente alle indicazioni contenute nei predetti CCNL e nelle norme di legge in materia di detassazione

#### **Art. 6 - APPALTI E SUBAPPALTI**

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e dai rispettivi CCNL vigenti, le parti concordano che nell'ambito delle lavorazioni in subappalto ovvero di affidamento delle lavorazioni ad imprese specialistiche, di adoperarsi per favorire il pieno rispetto e la puntuale applicazione delle norme contrattuali e di legge sulle prestazioni lavorative, con particolare riferimento alla disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti

A tal fine le imprese che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione dei contratti dell'edilizia, intendano affidare lavori in appalto o in subappalto, si impegnano a comunicare alle casse edili il nominativo delle imprese appaltatrici o subappaltatrici, nel rispetto della disciplina prevista dai rispettivi CCNL, nonché alla successiva verifica dell'avvenuta iscrizione degli stessi in Cassa Edili.

#### **Art. 7 - MENSA**

Con esclusione dei dipendenti in trasferta per i quali si applica l'articolo 11 (trasferta), le Parti riconoscono il diritto al godimento della mensa tramite centri di ristorazione collettiva o ad altre strutture convenzionate.

Le concrete modalità di attuazione del servizio mensa, verranno definite a livello aziendale, anche tramite soluzioni alternative, quali buoni pasto del valore non inferiore a 5 euro giornalieri.

Ricorrendo al godimento del servizio mensa, l'impresa concorrerà mensilmente al costo del pasto convenzionato nella misura del 90% per ogni pasto consumato, il restante 10% permarrà a carico del lavoratore.

Ove non venga istituito il servizio mensa l'impresa provvederà a corrispondere un'indennità sostitutiva giornaliera pari a € 5,00 dal 1/1/2019.

In ogni caso l'indennità sostitutiva e/o il buono pasto non competono:

- a quei lavoratori che prestando la propria opera in luogo nel quale sia reso disponibile dall'impresa il servizio mensa fornito per il tramite di centri di ristorazione collettiva od altre strutture convenzionate, rinuncino per qualsiasi ragione ad usufruire del pasto;

- per le giornate di assenza dal lavoro, indipendentemente dalla causa;
- qualora la presenza al lavoro non superi nella giornata le 4 ore o comunque non possano far valere nella giornata un periodo che comprenda la pausa prevista per il pranzo.

Restano valide per i lavoratori le condizioni più favorevoli in atto a livello aziendale.

L'indennità sostitutiva di mensa non concorre a determinare l'imponibile retributivo su cui calcolare la percentuale di cui all'articolo art. 10 (accantonamento) del presente CCPL.

#### **Art. 8 - FERIE**

In deroga a quanto previsto dai rispettivi CCNL, con particolare riferimento all'accantonamento per ferie in Cassa Edili per gli operai, le imprese provvederanno a retribuire direttamente le ferie in occasione dell'effettivo godimento da parte del lavoratore, con la paga e le tariffe del mese di competenza. Pertanto, non si dovrà accantonare in Cassa Edili, la percentuale prevista dai rispettivi CCNL relativa alle ferie (8.5% lordo).

La durata annua delle ferie per tutti i lavoratori è stabilita in 4 settimane di calendario, pari a 160 ore di orario normale.

Il lavoratore che non ha prestato servizio per l'anno intero, matura le ferie in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio presso l'impresa: a tal fine si considera mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Di norma, le ferie andranno usufruite nel corso dell'anno di maturazione.

Tuttavia, per esigenze organizzative e/o produttive oppure per impedimento oggettivo del lavoratore (malattia, infortunio, ecc.) le ferie che non potranno essere godute entro l'anno di maturazione per le cause sopra esposte, andranno fruite entro giugno del secondo anno successivo rispetto a quello di maturazione (ad esempio le ferie non godute, maturate nell'anno 2017 devono essere usufruite entro il 30-6-2019).

Così come previsto dalle norme di legge, al lavoratore dovrà essere garantito il godimento di almeno due settimane di ferie consecutive nell'anno di maturazione, preferibilmente nel periodo giugno-settembre.

Allo scopo di ridurre il più possibile i periodi di chiusura totale dei cantieri, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'impresa, il periodo di ferie potrà essere effettuato a rotazione.

In ogni caso, la fruizione delle ferie residue potrà essere disposta dall'azienda sulla base delle esigenze tecnico organizzative e produttive tenendo anche conto del loro godimento durante il periodo invernale.

Le ferie dovranno essere richieste per iscritto, con le modalità regolamentate aziendali e portate preventivamente a conoscenza dei lavoratori.

## **Art. 9 - ORARIO DI LAVORO - RIPOSI ANNUI OPERAI**

È confermato, agli effetti legali, l'orario stabilito dalle norme di legge con le eccezioni e deroghe relative. Viene confermato inoltre l'orario normale contrattuale di lavoro in 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Dal 1-1-2003 gli operai maturano il diritto ad usufruire dei riposi annui per complessive 100 ore.

I RIPOSI ANNUI sono così composti:

- permessi individuali per 88 ore, che maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato nell'anno edili 1° ottobre – 30 settembre,
- festività soppressa del 4 novembre pari a 8 ore più ulteriori 4 ore integrate dal Datore di lavoro.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di almeno tre giorni fatte salve le esigenze aziendali.

Le aziende potranno, attraverso accordi aziendali tra le parti sindacali, effettuare periodi di utilizzo collettivo dei riposi annui, nella misura massima di 60 ore annue.

In deroga a quanto previsto dai rispettivi CCNL si conferma l'accantonamento in Cassa Edile dei riposi annui e della festività del 2 Giugno, così come definito dall'art. 10 (accantonamento) del presente contratto.

In occasione della fruizione dei permessi individuali è corrisposta l'anticipazione da parte dell'impresa del trattamento economico, per le ore di permesso maturate e godute.

L'anticipazione sarà effettuata anche quando l'importo della stessa supera l'importo da accantonare alla Cassa Edili, purché vi sia capienza nell'importo complessivo già accantonato per il singolo lavoratore. In caso contrario se il datore di lavoro anticipa al lavoratore un importo superiore, ne risponderà direttamente e la Cassa Edili potrà rettificare l'importo delle anticipazioni dichiarate o rivalersi nei suoi confronti.

I riposi annui in tutto o in parte non usufruiti dall'operaio entro il 30 settembre (termine dell'anno edile) sono da intendersi liquidati attraverso il pagamento dell'accantonamento da parte dalle Casse Edili (vedi art. 10) con conseguente azzeramento dei riposi maturati e non goduti entro tale data.

## **Art. 10 - ACCANTONAMENTO CASSA EDILI (gratifica natalizia, riposi annui, festività 2 Giugno)**

In deroga a quanto previsto nei rispettivi CCNL, la percentuale di accantonamento alle Casse Edili della provincia di Modena resta fissata nella misura complessiva lorda del 16,075% (netta 12,58%) di cui il 10% lordo, a titolo di gratifica natalizia, il 5,625% lordo a titolo di riposi annui e 0,45% lordo per la festività del 2 Giugno.



In occasione della ricorrenza della festività del 2 giugno, ai dipendenti in forza dovrà essere corrisposto il trattamento economico previsto a norma di legge per le festività, nella misura di 8 ore, più il relativo accantonamento in Cassa Edili.

L'importo erogato dovrà essere recuperato dall'accantonamento stesso relativo al singolo operaio.

A chiarimento del trattamento economico previsto per le ferie di cui all'articolo 8, si precisa quanto segue:

- sugli importi corrisposti a titolo di ferie godute l'impresa provvederà all'accantonamento presso la Cassa Edili della percentuale del 10% relativo alla gratifica natalizia;
- in caso di ferie maturate ma non godute, l'impresa non darà luogo all'accantonamento del 10%.

#### **Norma speciale (cooperazione)**

Sono escluse dal versamento della quota per riposi annui e festività 2 giugno (6,075% lordo) le cooperative che hanno e/o intendono sottoscrivere accordi tra le parti sindacali per la gestione aziendale dei riposi annui tramite permessi. Le cooperative interessate dovranno darne comunicazione alle Casse Edili per una corretta compilazione dei MUT.

A decorrere dal 1/10/2008 le cooperative accantoneranno in Cassa Edili la gratifica natalizia nella misura lorda (10%) e non più nella misura netta (7,83%).

#### **Art. 11 - TRASFERTA**

La diaria prevista dai rispettivi CCNL (parte operai) è corrisposta ai lavoratori nelle seguenti misure e modalità:

- il lavoratore è considerato in trasferta quando viene comandato a prestare la propria attività al di fuori del territorio comunale e in un luogo di lavoro/cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto;
- il luogo di lavoro/cantiere è specificato nella lettera o contratto di assunzione; se non è stato specificato nessun luogo di lavoro/cantiere, il luogo di lavoro è da intendersi il comune ove ha la sede aziendale;
- il lavoratore mantenuto in forza, al termine del cantiere per il quale è stato assunto, si intende trasferito nel comune ove ha la sede aziendale, salvo diversa pattuizione contrattuale con la direzione aziendale.

Ai lavoratori in trasferta, per le distanze sotto specificate, spetta una diaria giornaliera calcolata, tenuto conto del recupero dell'inflazione e di quella programmata.

I lavoratori che occasionalmente guidano il pulmino aziendale per il trasporto di altri lavoratori, sul luogo di lavoro/cantiere hanno diritto alla diaria di trasferta base maggiorata del 30%.

TABELLA TRASFERTA	Da 1/1/2019	
Percorrenza giornaliera <b>di sola andata</b>	trasferta base	trasferta base + guida
a) Cantiere situato fuori dal comune oltre 10 Km	3,00	3,90
b) Cantiere situato fuori dal comune oltre 20 Km	6,00	7,80
c) Cantiere situato fuori dal comune oltre 30 Km	7,00	9,10
d) Cantiere situato fuori dal comune oltre 50 Km	10,00	13,00
e) Cantiere situato fuori dal comune oltre 80 Km	13,00	16,90

In caso di trasferta oltre i 130 km, è previsto il pernottamento.

La diaria del presente articolo non è cumulabile per fasce chilometriche

### **DISCIPLINA**

- Il lavoratore che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.
- Qualora il cantiere sia ubicato ad una distanza che comporti per i lavoratori un avvicinamento, rispetto al luogo effettivo di partenza, la diaria è commisurata alla minor distanza percorsa per recarsi sui cantieri.
- Eventuali spostamenti da un cantiere all'altro durante l'orario di lavoro non danno diritto alla diaria di cui sopra. Nel caso in cui il viaggio di ritorno avvenga oltre l'orario di lavoro, sarà corrisposta la diaria in base alla distanza tra l'ultimo cantiere e la sede aziendale.
- Al lavoratore in trasferta verrà riconosciuto il diritto al pasto tramite mense o altre strutture. Tale diritto potrà essere assolto dall'impresa, anche tramite soluzioni alternative, quali buoni pasto del seguente importo: dall'1-1-2019, non inferiore a € 8,00. Le imprese che alla data di firma del presente accordo già adottano il sistema dei buoni pasto elettronici, si adegueranno all'importo di cui sopra dall'1-1-2019 o potranno adottare le soluzioni alternative previste dal presente contratto.
- In mancanza di mense o strutture convenzionate il datore di lavoro riconoscerà ai lavoratori aventi diritto, in aggiunta alla diaria di cui alla tabella sopra riportata, un importo di € 8,00 giornalieri, dall'1-1-2019, quale contributo pasto. Il contributo o il buono pasto non spettano ai lavoratori che non possano far valere nella singola giornata lavorativa un periodo effettivamente lavorato che comprenda la pausa prevista per il pranzo.
- Al lavoratore in trasferta spetta inoltre il rimborso delle eventuali spese di viaggio sostenute per l'utilizzo di un mezzo proprio o pubblico, in misura non inferiore agli importi definiti per l'indennità di trasporto.

I trattamenti economici giornalieri di miglior favore, corrisposti anche con il sistema forfetario, a qualsiasi titolo regolamentati a livello aziendale, si intendono sostitutivi a tutti gli effetti della presente disciplina.

Per quanto non previsto restano immutate le disposizioni previste nei rispettivi CCNL.

Le parti si danno atto reciprocamente ed in tal senso espressamente concordano che alla trasferta regolata nei rispettivi CCNL e dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'art. 51 comma 5 del Dlgs 917/1986 (Tuir).

### **NOTA A VERBALE**

Le parti, confermano la piena validità degli accordi regionali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente CCPL, che disciplinano la trasferta regionale.

## Art. 12 - TRASPORTO (Casa-lavoro)

L'indennità di trasporto di cui alla tabella sotto riportata compete ai soli lavoratori che al 31/10/2018 si trovano nelle seguenti condizioni:

- quando il luogo di lavoro/cantiere o la sede di ritrovo si trova nel territorio comunale per il quale è stato assunto;
- il luogo di lavoro/cantiere o la sede di ritrovo deve distare oltre 5 Km dalla residenza o dimora abituale del lavoratore.

Il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente e con ogni mezzo all'azienda ogni variazione dell'indirizzo medesimo manlevando l'azienda medesima da ogni onere e/o responsabilità di ogni qualsivoglia natura al riguardo.

Ai lavoratori che utilizzano il mezzo proprio verrà corrisposto, un contributo nelle seguenti misure:

<b>Indennità trasporto in vigore</b>	<b>* ANCE - ANIER - COOP</b>	<b>CNA - LAPAM</b>
<b>Percorrenza giornaliera di sola andata</b>	importi	importi
oltre 5 km e fino a 10 km	1,09	1,21
da 10 km a 15 km	1,82	1,79
da 15 km a 20 km	2,55	2,45
da 20 km a 25 km	3,28	3,12
da 25 km a 30 km	4,00	3,82
da 30 km a 35 km	4,73	4,54
da 35 km a 40 km	5,46	5,26
da 40 km a 45 km	6,19	5,99
da 45 km a 50 km e oltre	6,92	6,72

\* Valori riconosciuti e applicati anche da ANIER

Il contributo verrà erogato ai lavoratori aventi diritto solo per le giornate di effettiva percorrenza della distanza per recarsi al lavoro, con un mezzo di proprietà del lavoratore stesso.

Detto contributo non compete agli operai in trasferta che si recano direttamente dalla propria dimora ai cantieri. In questi casi si applica l'articolo 11 del presente contratto integrativo.

Le parti si danno atto che quanto previsto al comma precedente intende meglio specificare la casistica dell'indennità di trasporto in relazione alla trasferta che nei precedenti contratti integrativi aveva una diversa regolamentazione.

Fermo restando quanto previsto al comma 1 del presente articolo, in sostituzione dell'indennità di cui sopra, ai lavoratori che utilizzano il mezzo pubblico per raggiungere la sede aziendale o il luogo di ritrovo o di lavoro sarà rimborsato il costo dell'abbonamento al servizio di trasporto pubblico con applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 51 comma 2 lettera d-bis) del Tuir.

### **Norma speciale (Ance)**

La presente indennità compete ai soli operai.

### **Art. 13 - LAVORI SPECIALI DISAGIATI**

Per i lavori speciali disagiati si fa espresso riferimento alla disciplina prevista dai rispettivi CCNL.

Agli operai adibiti, **in via continuativa e prevalente su base mensile, ad attività che presentino particolare insalubrità** (stesura bitume con esposizione per inalazione o contatto a fumi o vapori di asfalto, miscelamento a caldo di asfalti colati, malte asfaltiche a caldo, stesa del manto bituminoso) verrà corrisposta un'indennità del 10%, da calcolarsi su paga base, indennità territoriale di settore e indennità di contingenza, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato in **tali** condizioni di disagio.

Agli operai adibiti **in via occasionale e non continuativa su base mensile**, alle medesime attività insalubri (stesura bitume con esposizione per inalazione o contatto a fumi o vapori di asfalto, miscelamento a caldo di asfalti colati, malte asfaltiche a caldo, stesa del manto bituminoso) **verrà corrisposta un'indennità onnicomprensiva pari ad euro 4,00 per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato in tali condizioni di disagio.**

Agli operai addetti **in via continuativa e prevalente su base mensile** a lavori di perforazione pozzi e palificazione, normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango, verrà corrisposta una indennità nella misura del 10% da calcolarsi su paga base, indennità territoriale di settore e indennità di contingenza, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato in **tali** condizioni di disagio.

Le indennità di cui sopra sono alternative fra loro e sostituiscono a tutti gli effetti ogni eventuale indennità corrisposta aziendali per la lavorazione disagiata.

### **Art. 14 - ENTE SCUOLA E COMITATO PARITETICO TERRITORIALE**

Le Scuole Edili istituite ai sensi della vigente contrattazione nazionale e provinciale:

- costituiscono organismo con funzione di Ente scuola e CTP (Comitato Territoriale Paritetico);
- promuovono e attuano, nei modi e nelle forme previste dai rispettivi statuti, ogni iniziativa idonea a favorire opportunità di lavoro in base alle esigenze del settore;
- promuove e svolge l'attività formativa in materia di sicurezza;

Le Scuole edili alla conclusione dei corsi di addestramento organizzati dalle stesse rilasciano un attestato di idoneità che sarà riconosciuto rilevante ai fini dell'inquadramento professionale sempreché i lavoratori interessati siano adibiti a mansioni inerenti la materia di addestramento.

Nell'ambito delle iniziative promosse dalle parti, con particolare riguardo alla lotta al lavoro nero e al perseguimento degli obiettivi di salvaguardia delle strutture aziendali a sostegno dell'occupazione e della qualità, le stesse ravvisano l'opportunità di creare un maggior coordinamento delle attività di formazione con le effettive necessità aziendali. A tal fine si impegnano affinché le Scuole edili individuino direttamente le funzioni e le specializzazioni necessarie ad affrontare il mercato e a sostenere la concorrenza organizzando corsi di formazione rivolti anche ai giovani in apprendistato.

Per lo studio, la promozione e lo svolgimento di tutte le attività di cui al presente accordo, l'Ente Scuola e il CTP svolgeranno la loro attività anche, accordandosi ove possibile, ad ogni livello, con altri organismi paritetici costituiti in ambito provinciale ed extra provinciale e con centri di formazione comunque denominati che perseguono finalità analoghe nel rispetto delle singole autonomie e specificità.

A tal fine la scuola provvederà a stipulare appositi accordi o a recepire quelli sottoscritti dalle parti e provvederà a destinare le risorse adeguate a garantire lo svolgimento delle attività connesse.

Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo, il contributo di formazione e sicurezza far data dal 1/10/2012 è fissato nella misura dello 0,65%.

Il contributo, a carico del datore di lavoro, è da versarsi tramite le Casse Edili e da calcolarsi sugli elementi retributivi che costituiscono la base imponibile per il calcolo dei contributi dovuti alle Casse Edili della provincia di Modena.

Sulla base dell'esigenza di bilancio rispetto alle attività svolte per la formazione e la sicurezza, le parti possono concordare una percentuale diversa rispetto a quella attuale.

#### **Art. 15 - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA TERRITORIALE**

Per lo svolgimento dei compiti attribuiti dalle norme di legge, nell'ambito provinciale viene istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale e fissato un contributo a carico delle imprese nella misura dello 0,20% da calcolarsi sugli elementi retributivi che costituiscono la base imponibile per il calcolo dei contributi versati alle Casse Edili della provincia di Modena.

Le imprese in cui i lavoratori hanno proceduto regolarmente alla elezione del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS), non sono tenute al versamento contributivo dello 0,20% per l'attività degli RLST.

L'elezione o la successiva modifica e/o rinnovo, del RLS deve essere comunicata alla Cassa Edili.

Nel caso di dimissioni o variazione del RLS, se entro il mese successivo a tale data, i lavoratori dell'azienda non hanno provveduto alla sostituzione del loro rappresentante, l'azienda stessa è tenuta al versamento contributivo dello 0,20% per l'RLST con le competenze relative al mese successivo alle dimissioni o variazioni.

L'obbligo contributivo cesserà con le competenze relative al mese in cui è stata effettuata la comunicazione stessa

Gli RLS aziendali e Territoriali dovranno partecipare obbligatoriamente a corsi formativi e di aggiornamento previsti dalle leggi e dagli accordi in materia gestiti dagli enti bilaterali del settore.

I nominativi degli RLST saranno comunicati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori alle associazioni imprenditoriali previo il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori dipendenti delle imprese edili operanti nel territorio di Modena.

L'attività degli RLST è regolata da specifici accordi provinciali che vengono qui integralmente richiamati.

L'RLST è attivabile anche tramite il sito della Scuola Edili-CTP.

Le parti si impegnano ad aggiornare, entro 3 mesi dalla firma del presente contratto, il regolamento relativo all'operatività degli RLST che disciplini tra l'altro le modalità di assegnazione in modo stabile dell'RLST all'impresa e di dimostrazione dei requisiti previsti dalla legge per gli RLST stessi.

#### **Art. 16 - RITIRO DELLA PATENTE - CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO**

Il lavoratore che ricopra esclusivamente la mansione di autista al quale venga ritirata o sospesa la patente di guida senza che gli si possano imputare inosservanze, colpe o corresponsabilità, sarà assegnato, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, ad altra mansione.

Nel caso in cui ciò non fosse possibile, il lavoratore che aderisce a percorsi di riqualificazione organizzati dalle scuole edili, conserverà il posto di lavoro per un periodo di 6 mesi, con interruzione dell'anzianità e senza percepire alcun tipo di retribuzione diretta o indiretta.

Le parti si danno atto che l'aspettativa di cui al presente articolo non è soggetta alla contribuzione virtuale di cui all'articolo 29 della Legge 341/1995.

#### **Art. 17 - PREVENZIONE INFORTUNI IGIENE E AMBIENTE DI LAVORO**

Al fine di consentire al personale dipendente di sottoporsi a visita sanitaria (medicina preventiva del lavoro) verranno concessi ai lavoratori interessati, operai e impiegati, permessi necessari secondo quanto previsto dal Dgls 81/2008 e successive modifiche.

#### **Art. 18 - MATERNITÀ**

Le imprese garantiranno l'integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione, per tutte le addette del settore, operaie e impiegate durante il periodo di astensione obbligatoria.

#### **Art. 19 - ATTREZZI DA LAVORO E VESTIARIO**

Le imprese forniranno ai propri addetti l'attrezzatura di lavoro e i mezzi atti a salvaguardarne l'incolumità fisica (DPI).

La fornitura di calzature antinfortunistiche comprenderà una dotazione estiva e una invernale.

A tutti gli operai sarà consegnato idoneo vestiario (due capi, tute o spezzati, a scelta del lavoratore).

Gli abiti da lavoro e i DPI, comprese le calzature, saranno sostituiti previa riconsegna del materiale usurato.

I lavoratori hanno l'obbligo di utilizzare il materiale dato loro in dotazione, a conservarlo con diligenza e a utilizzarlo soltanto per esigenze di lavoro.

Sono fatte salve le regolamentazioni aziendali in atto.

#### **Art. 20 - ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE**

Con riferimento a quanto previsto nei rispettivi CCNL e dagli accordi locali di adeguamento, il contributo dovuto dai datori di lavoro a copertura degli oneri relativi all'Anzianità di Professionalità Edile, versato a cura e carico del Datore di Lavoro, alle Casse Edili della Provincia di Modena, alla quale sono affidati, in gestione separata, i compiti di contabilizzazione e di amministrazione delle somme incassate, secondo le finalità previste dai relativi Regolamenti e dagli accordi locali in vigore, è fissato dal 17/12/2014 nella misura del 3,60%.

#### **ART. 21 - ASPETTATIVA**

Fermi restando i requisiti e le modalità di godimento previsti dai rispettivi ccnl, Il periodo di aspettativa che può essere accordato a ogni lavoratore ai sensi dei predetti ccnl, non può essere superiore a 8 settimane annue con utilizzo minimo di due settimane consecutive.

In caso di gravi e specifiche esigenze personali o di propri familiari comprovate da certificati medici, tale periodo potrà essere prorogato di ulteriori 8 settimane annue sempre con utilizzo minimo di due settimane consecutive.

I periodi di aspettativa dovranno essere comunicati e documentati alle casse edili attraverso la denuncia mensile.

#### **Art. 22 - QUOTE SINDACALI**

La gestione delle deleghe sindacali e delle disdette è regolamentata dagli accordi siglati tra FENEAL-UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL, depositati in Cassa edili e recepiti da delibere delle presidenze congiunte.

Le quote di servizio sindacale provinciali saranno definite in modo omogeneo tra le parti in base ad appositi accordi depositati in Cassa edili e recepiti da delibere delle presidenze congiunte.

### **Art. 23 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto collettivo è valido per tutto il territorio della Provincia di Modena. In considerazione del fatto che si è proceduto a unificare i contratti integrativi vigenti omogeneizzando i relativi trattamenti normativi ed estendendo a tutte le aziende istituti in precedenza applicabili soltanto ad alcune categorie di imprese, si conviene che il presente contratto decorra dal 1° gennaio 2019.

Per le stesse considerazioni, di cui al paragrafo precedente, si conviene che il presente contratto non potrà essere rinnovato prima del 31 dicembre 2018.

ANCE Modena - Associazione Costruttori Edili

Feneal UIL

Anier - Collegio Imprenditori Edili dell'Emilia

Filca -Cisl Emilia Centrale

Legacoop Estense

Fillea - Cgil Modena

Confcooperative Modena

AGCI Modena - Reggio Emilia

CNA Costruzioni Modena

Lapam Confartigianato Costruzioni Modena



**CASSE EDILI DELLA PROVINCIA DI MODENA  
PERCENTUALI CONTRIBUTIVE E ACCANTONAMENTO**

<b>IMPRESE NON COOPERATIVE (ANCE - CNA - LAPAM - ANIER - ANIEM)</b>		
<b>Percentuali accantonamento</b>		
	<b>Lorda</b>	<b>Netta</b>
Gratifica Natalizia	10,000%	7,830%
Riposi Annuì + 2 Giugno	6,075%	4,750%
<b>Toale Accantonamento</b>	<b>16,075%</b>	<b>12,580%</b>
<b>Imprese COOPERATIVE aderenti a LEGACOOP - AGCI - CONFCOOPERATIVE</b>		
	<b>Lorda</b>	<b>Netta</b>
Gratifica Natalizia	10,000%	10,000%
Riposi Annuì + 2 Giugno	6,075%	4,750%
<b>Totale Accantonamento</b>	<b>16,075%</b>	<b>14,750%</b>
<b>Imprese COOPERATIVE non aderenti alle associazioni cooperative della provincia di Modena</b>		
	<b>Lorda</b>	<b>Netta</b>
Gratifica Natalizia	10,000%	7,830%
Riposi Annuì + 2 Giugno	6,075%	4,750%
<b>Totale Accantonamento</b>	<b>16,075%</b>	<b>12,580%</b>