



**CASSA EDILE DI MILANO,
LODI, MONZA E BRIANZA**

Ente bilaterale costituito da Assimpredil Ance
FENEALUIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL



www.cassaedilemilano.it

Via San Luca, 6 - 20122 MILANO
Tel. 02.584961
cemi@cassaedilemilano.it

CONTRATTO PROVINCIALE

**PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI
DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA**

Integrativo del CCNL 1 luglio 2014, come modificato dal verbale di accordo
18 luglio 2018 e Verbali di accordo aggiuntivi

24 Maggio 2022



CONTRATTO PROVINCIALE

**PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ED AFFINI
DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA**

Integrativo del CCNL 1 luglio 2014, come modificato dal verbale di accordo
18 luglio 2018 e Verbali di accordo aggiuntivi

24 Maggio 2022



INDICE

Verbale di accordo	3
--------------------------	---

PARTE OPERAI

Articolo 1 - Orario di lavoro	8
Articolo 2 - Indennità territoriale di settore	10
Articolo 3 - Elemento variabile della retribuzione - EVR	11
Articolo 4 - Indennità trasporti	15
Articolo 5 - Ambiente di lavoro	16
Articolo 6 - Mensa	17
Articolo 7 - Trattamento economico per ferie e gratifica natalizia - modalità di attuazione	19
Articolo 8 - Ferie	20
Articolo 9 - Cassa integrazione guadagni	21
Articolo 10 - Lavori speciali disagiati	22
Articolo 11 - ESEM-CPT ente unificato formazione e sicurezza	25
Articolo 12 - Indumenti e calzature da lavoro	26
Articolo 13 - Iniziative sulla sicurezza e sulla regolarità	27
Articolo 14 - Trasferta	30
Articolo 15 - Procedura di conformità - appalti e subappalti	32
Articolo 16 - Cassa Edile	34
Articolo 17 - Anzianità Professionale Edile	38
Articolo 18 - Formazione professionale prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro	39
Articolo 19 - Prestazione Cassa Edile per carenza malattia	40
Articolo 20 - Diritti sindacali	41
Articolo 21 - Multe e trattenute	42
Articolo 22 - Disciplina degli assorbimenti	43
Articolo 23 - Disposizioni di rinvio alla contrattazione nazionale	44
Articolo 24 - Decorrenza e durata	45

PARTE IMPIEGATI

Articolo 1 - Orario di lavoro	48
Articolo 2 - Premio di produzione	49
Articolo 3 - Elemento variabile della retribuzione - EVR	50
Articolo 4 - Mensa	51
Articolo 5 - Indennità trasporti	52
Articolo 6 - Disciplina degli assorbimenti	53
Articolo 7 - Disposizioni di rinvio	54
Articolo 8 - Decorrenza e durata	55

VERBALI DI ACCORDI AGGIUNTIVI

Tabelle retributive operai e impiegati e tabelle contributive della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza	58
Cassa Edile - contribuzione e prestazione straordinaria 2022	59
<i>Una tantum</i> impiegati	62
Sicurezza e progetti speciali	63
Bilateralità e mercato del lavoro	65
Commissioni di lavoro	67
Dichiarazioni di intenti	69
Elemento variabile della retribuzione	70
Allegato 1 Accordo territoriale 24 maggio 2022	72
Allegato 2 Accordo territoriale 24 maggio 2022	76
Detassazione premi di risultato	77
Contributo "fondo per la sicurezza"	82
Cantiere di qualità	83
Revisione e aggiornamento procedure "cantiere di qualità"	86
Elezione RLS e relativa premialità	88
Verbale di accordo - 30 settembre 2021	108

In Milano, il 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE;
- la C.L.A.A.I - UNIONE ARTIGIANI PROVINCIA DI MILANO;
- l'APA - CONFARTIGIANATO IMPRESE MILANO, MONZA BRIANZA;
- la C.L.A.A.I - UNIONE ARTIGIANI PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA;
- la CONFARTIGIANATO IMPRESE ALTO MILANESE;
- la CONFARTIGIANATO IMPRESE PROVINCIA DI LODI;
- la CNA di MILANO;
- la CNA DEL LARIO E DELLA BRIANZA;
- l'UNIAPAM CASA ARTIGIANI;
- la CASA ARTIGIANI - UNIONE ARTIGIANI DI LODI E PROVINCIA;
- LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI LOMBARDIA;
- CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI LOMBARDIA;
- AGCI PRODUZIONE E LAVORO LOMBARDIA;

e le Organizzazioni sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO - CREMONA - LODI - PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

considerato che

- le Organizzazioni sindacali rappresentanti dei lavoratori hanno presentato le piattaforme per i rinnovi dei rispettivi c.c.p.l. alle controparti datoriali;
- nonostante il superamento dell'emergenza sanitaria causata dalla

pandemia da COVID-19, la ripresa del settore non può ancora ritenersi definitiva e consolidata tenuto altresì conto di contingenti fattori esterni straordinari che causano ripercussioni negative anche sul nostro settore;

- la contrattazione territoriale, integrando le previsioni del contratto collettivo nazionale, rappresenta lo strumento più idoneo per rispondere alle istanze peculiari del territorio;
- assicurare la massima regolarità e legalità del settore resta un obiettivo di primaria importanza per tutte le Parti Sociali per tutelare le imprese virtuose, contrastare fenomeni di *dumping* contrattuale e favorire la corretta applicazione del contratto collettivo promanante dalle Parti Sociali comparativamente più rappresentative a tutela della corretta concorrenza sul mercato;
- la fruizione di molteplici benefici economici e fiscali è subordinata alla corretta applicazione del contratto edile, nazionale e territoriale;
- l'entrata in vigore della disciplina della congruità nei lavori edili ha ulteriormente rafforzato le azioni delle Parti Sociali del territorio volti a regolarizzare il mercato delle costruzioni a tutela delle imprese e dei lavoratori, portando a fattor comune a livello nazionale anche gli strumenti informatici innovativi ideati nel territorio lombardo;
- la formazione e la sicurezza sono temi centrali per il settore, le Parti Sociali sono impegnate ad individuare azioni e misure atte a promuovere l'occupazione e a salvaguardare la salute dei lavoratori;
- il sistema bilaterale rappresenta la caratteristica distintiva del settore edile e merita la massima valorizzazione e promozione di processi integrati di efficientamento dell'organizzazione interna e dei servizi offerti che si realizzeranno anche mediante lo sviluppo di sinergie tra gli Enti;
- è comune volontà delle Parti di proseguire un proficuo dialogo con gli Enti e le Istituzioni del territorio per creare un valore aggiunto per tutto il sistema economico legato all'edilizia, tenuto conto della ricaduta sul territorio delle risorse e degli investimenti pubblici e privati, tra i quali quelli derivanti dal PNRR;
- la sottoscrizione e la revisione, da parte di tutti i rappresentanti del settore, di Patti di legalità, anche in ambito prefettizio, e/o di Protocolli finalizzati alla tutela della regolarità e della sicurezza sul lavoro, promuovendo anche lo strumento della verifica della congruità per il tramite della Cassa Edile, costituiscono una priorità per il comparto delle costruzioni;

considerato altresì che

- resta centrale l'impegno delle Parti Sociali nel perseguire il principio

dell'effettiva sostenibilità nella gestione degli Enti Bilaterali al fine di salvaguardare i risultati sinora raggiunti, con particolare riferimento all'equilibrio dei costi, ed agire nell'ottica della valorizzazione del sistema bilaterale nel suo complesso;

- le Parti confermano che le prestazioni a favore dei lavoratori e i meccanismi incentivanti e/o le forme di premialità a favore delle imprese virtuose e/o meritevoli sono elementi inscindibili e utili alla qualificazione del contratto edile;
- le Parti Sociali intendono disciplinare gli aspetti economici relativi al periodo intercorso tra l'ultimo rinnovo dei rispettivi contratti provinciali di lavoro e l'entrata in vigore dei nuovi c.c.p.l.;

visti

- il c.c.n.l. comparto edile industria 19 aprile 2010, come modificato dai verbali d'accordo 1° luglio 2014 e 18 luglio 2018 ed in particolare gli articoli 12, 36 e 38;
- il c.c.n.l. comparto edile artigianato e p.m.i. 23 luglio 2008 così come modificato dal verbale di accordo 24 gennaio 2014 ed in particolare gli articoli 15, 42 e 43;
- il c.c.n.l. 18 luglio 2018 sottoscritto da LEGACOOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi, AGCI Produzione e Lavoro;
- le premesse dei predetti c.c.n.l. relative ai livelli di contrattazione ed all'ambito di applicazione;

richiamati

- l'accordo provinciale 25 marzo 2019 "Adempimenti derivanti dal Verbale di Accordo 18 luglio 2018 per il rinnovo del c.c.n.l. 1° luglio 2014" sottoscritto da Assimpredil Ance e dalle OO.SS. territoriali;
- l'accordo provinciale 19 aprile 2021 sottoscritto da Assimpredil Ance e dalle OO.SS. territoriali;
- l'accordo provinciale 30 settembre 2021 sottoscritto da Assimpredil Ance e dalle OO.SS. territoriali;

convengono,

la conferma dei principi condivisi sopra richiamati e, al fine di darvi completa attuazione, di procedere distintamente alla stipula dei rispettivi c.c.p.l..

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, il 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano,
Lodi, Monza e Brianza,
costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, CREMONA, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

convengono,

di procedere alla stipula del contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del c.c.n.l. 1° luglio 2014, come modificato dal verbale di accordo 18 luglio 2018, da valere per tutto il territorio delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel citato c.c.n.l. e per gli operai e gli impiegati da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di Enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse.

Per il periodo intercorrente tra la data di scadenza del precedente c.c.p.l. e l'entrata in vigore della nuova contrattazione provinciale non è prevista alcuna erogazione economica aggiuntiva, ad eccezione soltanto di quanto stabilito dal presente accordo di rinnovo.

Di sostituire la disciplina degli articoli 3, 4, 6, 16 e 24 di cui al c.c.p.l. 19 dicembre 2017 per gli operai e la disciplina degli articoli 4, 5 e 8 di cui al c.c.p.l. 19 dicembre 2017 per gli impiegati, con quelli di seguito riportati.

PARTE OPERAI

Articolo 1 **ORARIO DI LAVORO**

Norme per tutti gli operai di produzione, nonché per i gruisti

Ai sensi dell'articolo 5, lett. A), secondo e terzo comma, del c.c.n.l. 19 aprile 2010 e fermo restando quanto previsto dai successivi commi 5 e 6 della stessa lett. A), l'orario normale contrattuale di lavoro per tutti gli operai di produzione, nonché per i gruisti, è fissato in 40 ore settimanali, di media annua, con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Norme per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta una applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme che precedono nel presente articolo, per gli operai di produzione. Tali norme per gli operai di produzione si applicano comunque al gruista.

In relazione all'articolo 6 del c.c.n.l. 19 aprile 2010, l'orario normale degli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia: autisti, magazzinieri, guardiani, portieri e custodi con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino, o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche, o simili, non può superare le 48 ore settimanali medie annue.

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dal contratto nazionale stesso.

Agli autisti ed ai conduttori di macchine semoventi (bulldozer, scraper, ruspa e simili, locomotiva decauville con motore elettrico o a scoppio), per le ore di lavoro ordinario effettuate oltre il limite delle 40 e sino a quello delle 48 ore settimanali medie annue è riconosciuta una maggiorazione del 12%, da calcolarsi sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, fermo restando il computo su tali ore di lavoro ordinario delle percentuali di accantonamento per ferie e gratifica natalizia alla Cassa Edile e della

percentuale per i riposi annui di cui al punto B) dell'articolo 5 del c.c.n.l..

Le ore di lavoro eventualmente prestate, nei limiti delle facoltà previste dalle disposizioni di legge, oltre gli orari normali come sopra fissati sono compensate con le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui al sopra citato c.c.n.l..

Per i riposi annui, vale la disciplina prevista dall'articolo 5, lettera B) del c.c.n.l. 19 aprile 2010, fermo restando che la percentuale del 4,95 va corrisposta anche per tutte le ore di permesso retribuito previste dall'anzidetto c.c.n.l. e dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Come disposto dall'ultimo comma della lettera B) del sopra citato articolo 5, anche al fine di agevolare e rendere effettivo il godimento dei permessi individuali, le imprese ed i lavoratori potranno concordare la fruizione in via collettiva dei permessi stessi.

Al medesimo fine, fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, lettera B), comma 9, del c.c.n.l. 19 aprile 2010, le richieste di fruizione dei permessi individuali dovranno essere presentate per periodi non inferiori alle 4 ore lavorative consecutive.

Nel caso di uscita e di rientro dell'operaio straniero nel territorio italiano in occasione di periodi feriali o per gravi motivi familiari, le imprese sono tenute, su richiesta del lavoratore, a concedere il godimento cumulativo delle ferie e dei permessi maturati.

In presenza di grandi opere pubbliche e infrastrutturali, si potrà procedere, previa intesa fra le parti e con il consenso delle stazioni appaltanti, a regimi di orario, che, favorendo una maggiore produttività nella salvaguardia dei livelli occupazionali, attenuino i disagi per la collettività.

Articolo 2 **INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE**

Ai sensi dell'articolo 12 del c.c.n.l. 19 aprile 2010, a decorrere dal 1° gennaio 2011 cessa l'elemento economico territoriale e gli importi in atto di tale elemento sono conglobati nell'indennità territoriale di settore.

Pertanto, da tale data gli importi orari dell'indennità territoriale di settore in vigore per tutti i Comuni delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, sono i seguenti:

Operaio di 4° livello	euro	1,61
Operaio specializzato - 3° livello	euro	1,50
Operaio qualificato - 2° livello	euro	1,35
Operaio comune - 1° livello	euro	1,16
Guardiano	euro	1,04
Guardiano con alloggio	euro	0,93

Tale indennità comprende e sostituisce, assolvendone le funzioni, i trattamenti qui di seguito indicati, previsti dai precedenti contratti collettivi nazionali e dai relativi accordi integrativi per le province di Milano e di Lodi: superminimi collettivi territoriali, indennità speciale, indennità vestiario, premio di produzione e indennità di disagio.

Articolo 3

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE - EVR

A partire dal 1° gennaio 2022 e sino all'entrata in vigore del prossimo contratto integrativo, la nuova disciplina dell'elemento variabile della retribuzione (EVR), la cui determinazione è prevista dall'articolo 38, lettera f), sulla base dei criteri indicati dal medesimo articolo e dagli articoli 12 e 46 del c.c.n.l. 19 aprile 2010, come modificato dal verbale di accordo 1° luglio 2014, quale premio variabile - da erogarsi, di norma, in quote mensili - che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, che non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto, compreso il trattamento di fine rapporto, è concordata come segue.

Fermi gli indicatori previsti dal c.c.n.l., è individuato, in sede territoriale, quale quarto indicatore, il numero delle imprese iscritte in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Fino al 31 dicembre 2023, data di scadenza del presente contratto collettivo provinciale integrativo, la misura dell'EVR è individuata nel 4% dei minimi tabellari nazionali in vigore al 1° luglio 2018.

Fermo che il presente accordo territoriale sarà sempre cedevole rispetto all'eventuale sopravvenuta diversa disciplina nazionale dell'istituto, le Parti concordano che, successivamente al 31 dicembre 2023 e fino all'entrata in vigore del prossimo contratto integrativo provinciale, l'EVR sarà da calcolarsi nella misura percentuale stabilita a livello nazionale da applicarsi sui minimi tabellari nazionali che risulteranno vigenti al 31 dicembre dell'ultimo anno del triennio di riferimento.

L'incidenza ponderale dei singoli parametri è individuata nelle seguenti percentuali:

1. numero lavoratori iscritti in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza: 25%;
2. monte salari denunciato in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza: 25%;
3. ore denunciate in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza al netto delle ore di cassa integrazione guadagni: 25%;
4. numero delle imprese iscritte in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza: 25%.

In ogni caso, il riconoscimento dell'EVR sarà subordinato alla verifica dell'andamento dei parametri, al calcolo, alla determinazione degli importi da erogare e alle relative modalità da definirsi in un apposito accordo tra le Parti, che dovrà essere sottoscritto entro il 31 marzo dell'anno di erogazione.

Per quanto riguarda la valutazione dell'andamento dei parametri a livello aziendale, ai fini del riconoscimento dell'EVR come spettante, le aziende sono tenute ad attenersi alla seguente procedura.

Qualora la valutazione dei parametri a livello aziendale - riferita al medesimo arco temporale relativo alla verifica territoriale - comporti le conseguenze previste dall'articolo 38 del c.c.n.l., l'impresa è obbligata a trasmettere un'autodichiarazione entro il 30 ottobre dell'anno dell'eseguita verifica territoriale, redatta secondo lo schema allegato al presente contratto, ad Assimpredil Ance, alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza e alla RSA o alla RSU, ove costituite.

Assimpredil Ance informerà tempestivamente le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e se da quest'ultime richiesto entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa e della documentazione della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza afferente alle ore denunciate. Per le imprese associate o aderenti ad Assimpredil Ance, la verifica sarà effettuata con l'assistenza di un funzionario dell'Associazione.

L'omesso adempimento degli anzidetti obblighi di comunicazione o il rifiuto di attivare o di prendere parte al confronto con le Organizzazioni Sindacali richiedenti comporta l'obbligo di erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale.

Per il periodo antecedente la presentazione dell'autodichiarazione, l'impresa erogherà l'EVR nella misura prevista a livello territoriale.

Scaduto il termine per l'attivazione del confronto, ovvero essendo stata definitivamente accertata durante il confronto la ricorrenza dei presupposti per la riduzione o il non riconoscimento dell'EVR, l'impresa è legittimata alla corresponsione dell'EVR in misura ridotta oppure alla non corresponsione (come previsto dall'articolo 38 del c.c.n.l.), operando di conseguenza i necessari conguagli nei tempi di legge.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura

fissata a livello territoriale; successivamente, fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, la valutazione dei parametri aziendali sarà effettuata anno su anno e biennio su biennio.

Le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni di cui all'articolo 1 commi 182-190 della legge n. 208 del 28/12/2015 e s.m.i. nonché alle indicazioni del D.M. 25/3/2016.

(Carta intestata dell'impresa)

Luogo e data

Spettabile
CASSA EDILE DI MILANO,
LODI, MONZA E BRIANZA
Via San Luca, 6
20122 MILANO MI

Spettabile
ASSIMPREDIL ANCE
Via San Maurilio, 21
20123 MILANO MI

Spettabile
RSA o RSU
c/o Sede dell'Impresa (*)

Oggetto: articolo 38 del c.c.n.l. 1° luglio 2014 per i dipendenti delle imprese edili ed affini e articolo 3 del c.c.p.l. 24 maggio 2022 - Autodichiarazione per l'anno di non raggiungimento di almeno uno dei parametri aziendali

La scrivente impresa dichiara che, nel triennio di riferimento previsto dall'articolo 3, comma 4, del Contratto collettivo provinciale di lavoro in oggetto (triennio ___/___/___ rapportato al triennio ___/___/___) non ha raggiunto il/i seguente/i parametro/i:

- ore denunciate in Cassa Edile al netto delle ore di cassa integrazione;
- volume d'affari IVA, come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA.

A comprova di quanto precede, allega copia della documentazione relativa ai trienni di riferimento.

Conseguentemente, per l'anno, l'impresa:

- non erogherà l'EVR (con entrambi i parametri negativi);
- erogherà l'EVR in misura ridotta (con un solo parametro negativo) pari al 50% della somma eccedente quanto definito al livello territoriale, sempre che detto livello abbia stabilito una misura parizad almeno il 30%.

La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle disposizioni in oggetto, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le Organizzazioni sindacali, come previsto dal contratto collettivo nazionale.

Distinti saluti.

Timbro e firma del legale rappresentante

(*) Solo se in azienda sono presenti la RSA o la RSU

Articolo 4

INDENNITÀ TRASPORTI

A decorrere dal 1° luglio 2022, l'indennità trasporti urbani ed extraurbani è elevata da euro 4,26 a euro 4,42 giornalieri.

A decorrere dal 1° settembre 2023, l'indennità trasporti urbani ed extraurbani è elevata a euro 4,82 giornalieri.

Detta indennità trasporti urbani ed extraurbani è riconosciuta per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro e computata ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di preavviso (esclusi tutti gli altri istituti, percentuali e maggiorazioni contrattuali, essendosene già tenuto conto nella determinazione della misura dell'indennità).

Per il relativo computo ai fini del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di preavviso, essa è ragguagliata ad ora dividendone per otto la misura giornaliera.

Chiarimento a verbale

L'indennità di cui sopra non è dovuta in tutti i casi in cui gli oneri economici connessi all'effettuazione dei viaggi necessari ai lavoratori per recarsi e per tornare dalla propria abitazione al posto di lavoro siano interamente a carico dell'impresa.

Articolo 5 **AMBIENTE DI LAVORO**

Nell'intento di dare completa realizzazione alla normativa di legge in proposito, nonché di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri:

- a) un locale uso spogliatoio, adeguatamente attrezzato e riscaldato durante i mesi freddi;
- b) un locale uso refettorio, adeguatamente attrezzato e riscaldato durante i mesi freddi;
- c) uno scaldavivande;
- d) servizi igienico-sanitari con acqua corrente.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere attuate anche con baracche coibentate, metalliche o di legno, fisse o mobili, ovvero con altri elementi provvisori e, per i piccoli cantieri, potranno avere sede in un unico locale purché diviso.

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate non oltre 15 giorni lavorativi dall'avvio operativo del cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive in relazione anche alla durata del cantiere.

Nei casi di impedimento all'interno dei cantieri, da segnalare alla R.S.U., l'impresa provvederà, ove possibile, affinché i lavoratori possano usufruire dei servizi di cui sopra nelle vicinanze del cantiere.

Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni, in relazione alla localizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni del presente articolo potranno trovare attuazione con la predisposizione di servizi comuni a più imprese.

Articolo 6

MENSA

Quando, in forza delle opere da eseguire, si prefiguri una durata del cantiere superiore a tre mesi, le imprese, salvo casi di obiettiva impossibilità da segnalare alle R.S.U., debbono provvedere, su richiesta di almeno quindici dipendenti occupati nel cantiere e sino a che permanga tale requisito numerico, affinché sia consentito ai lavoratori di consumare un pasto caldo giornaliero nelle immediate vicinanze del cantiere, o anche nell'ambito dello stesso, avvalendosi di servizi esterni.

Qualora la richiesta del servizio di un pasto caldo venga avanzata dalla maggioranza delle maestranze, purché tale maggioranza sia costituita da almeno quaranta dipendenti occupati in cantieri per i quali si prefiguri una durata superiore a sei mesi, sempre fatti salvi i casi di obiettiva impossibilità da segnalare alle R.S.U. e sino a che permanga l'indicato requisito numerico, le imprese hanno l'obbligo di apprestare il servizio all'interno del cantiere. Tale obbligo non esclude la possibilità di ogni altra forma di realizzazione del servizio stesso, all'interno o nelle immediate vicinanze del cantiere, che di fatto si rendesse meno onerosa e/o più agevole per le imprese e per i lavoratori. A titolo esemplificativo, si prospetta la fornitura del servizio mensa attraverso terzi gestori con i quali il datore di lavoro si convenziona, fornendo ai lavoratori i cosiddetti "buoni pasto" per accedere al servizio stesso. Tale meccanismo, in quanto correttamente applicato, concorre a realizzare la comune dichiarata volontà delle parti di privilegiare il consumo del pasto rispetto alla monetizzazione dello stesso.

Sia nelle ipotesi di cui al 1° comma, sia in quella di cui al 2° comma, l'impresa concorre mensilmente al costo complessivo dei pasti nella misura di 3/4 con un massimo di euro 16,16 per ciascun pasto consumato nel mese a decorrere dal 1° luglio 2022 ed euro 17,01 per ciascun pasto consumato nel mese a decorrere dal 1° settembre 2023.

Al di fuori dei casi previsti ai commi precedenti, e comunque ove non si renda possibile l'attuazione di quanto ivi stabilito, è corrisposta un'indennità sostitutiva pari a euro 9,50 giornalieri a decorrere dal 1° luglio 2022 ed a euro 10,00 a decorrere dal 1° settembre 2023. Tale indennità è riconosciuta per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro e computata ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di preavviso (esclusi tutti gli altri istituti, percentuali e maggiorazioni contrattuali, essendosene già tenuto conto nella determinazione della misura dell'indennità).

Per i giorni di prestazione lavorativa inferiore a quattro ore, essa compete in misura pari ad un ottavo della misura giornaliera per ogni ora di lavoro effettivo. Lo stesso criterio di ragguaglio ad ora è adottato per il relativo computo ai fini del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di preavviso.

L'indennità sostitutiva non spetta agli operai che non si avvalgano del servizio attuato in una delle forme di cui al 1° o al 2° comma, salvo il caso degli operai impossibilitati ad usufruire del servizio medesimo in dipendenza dell'organizzazione del cantiere o delle mansioni svolte.

Chiarimenti a verbale

- Agli effetti del presente articolo, si fa riferimento al numero complessivo dei dipendenti normalmente occupati nel cantiere dalle imprese appaltatrici e/o subappaltatrici, operanti nel cantiere stesso per l'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto.
- Per verificare la permanenza dei requisiti numerici previsti, si fa riferimento al numero degli operai che usufruiscono del servizio.
- Nel caso di organizzazione in proprio del servizio da parte dell'impresa, l'importo massimo del concorso, di cui al 3° comma, è comprensivo della quota di spese sostenute per il personale di cucina, nonché per il trasporto, la confezione e la cottura delle vivande, e la relativa incidenza è convenzionalmente valutata in misura forfettaria pari al 25% di detto importo massimo.
- Il valore del concorso al costo del pasto di cui al terzo comma del presente articolo non può essere preso a riferimento per la determinazione dell'importo del buono pasto.

Articolo 7

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE E GRATIFICA NATALIZIA - MODALITÀ DI ATTUAZIONE

A norma del c.c.n.l. vigente la percentuale complessiva per il trattamento economico per ferie e gratifica natalizia è stabilita nella misura del 18,50% dal 1° ottobre 2000, da calcolarsi sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, maggiorazione per i capisquadra e, per i lavoratori a cottimo, anche utile effettivo di cottimo, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate, nonché per tutte le ore di permesso retribuito previste dal predetto c.c.n.l. e dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e sul trattamento economico per le festività di cui al c.c.n.l. stesso.

La suddetta percentuale complessiva risulta così scomposta:

dal 1° ottobre 2000

- ferie	8,50%
- gratifica natalizia	<u>10,00%</u>
	18,50%

L'accantonamento dell'importo della percentuale deve essere effettuato presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Milano, Lodi, Monza e Brianza, secondo il regolamento concordato dalle parti stipulanti il presente contratto e con le modalità stabilite dalla Cassa Edile stessa nell'ambito degli accordi tra le citate parti.

L'anno finanziario agli effetti della gestione del servizio ferie e gratifica natalizia scade il 30 settembre di ogni anno. La Cassa Edile deve intestare a ciascun operaio un apposito conto individuale. Il pagamento agli operai delle somme loro spettanti ed accantonate come sopra detto deve essere effettuato in occasione:

- del mese di luglio, per le somme afferenti al primo e secondo trimestre dell'anno finanziario come sopra stabilito (1° ottobre - 31 marzo);
- del mese di dicembre, per le somme afferenti al terzo e quarto trimestre dell'anno finanziario stesso (1° aprile - 30 settembre).

Può essere effettuato il pagamento anticipato delle somme accantonate come sopra detto:

- quando l'operaio comprovi il proprio trasferimento presso altra attività o mestiere, o si rechi all'estero per motivi di lavoro;
- in caso di chiamata alle armi per obblighi di leva o di richiamo;
- in caso di decesso dell'operaio;
- in caso di invalidità o vecchiaia dell'operaio, ai sensi di legge.

Articolo 8

FERIE

Nel periodo 1° giugno - 30 settembre, agli operai verrà di norma concesso di godere di un periodo di ferie di tre settimane consecutive.

Il godimento di una settimana di ferie potrà avvenire nel periodo invernale.

Quanto precede vale salvo deroghe che potranno essere concordate tra l'impresa e la R.S.U., tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive.

Difformemente da quanto previsto dal c.c.n.l. vigente, ai soli fini del godimento del riposo feriale, si computa l'anzianità di servizio maturata dall'operaio anche presso altre imprese del settore.

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

Le suddette norme sono compatibili con l'articolo 10 del Decreto legge n. 66/2003 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva di ferie.

Di massima, il periodo delle ferie collettive sarà stabilito dall'impresa entro il 30 aprile di ogni anno e reso noto per iscritto agli operai, anche mediante avviso affisso in luogo accessibile a tutti.

La richiesta di ferie, presentata per iscritto dal singolo lavoratore per periodi diversi da quelli di godimento collettivo, deve intendersi tacitamente accolta qualora l'impresa non formalizzi per iscritto il proprio diniego - per esigenze tecniche, produttive o organizzative - nei 15 giorni di calendario successivi alla presentazione. In caso di richiesta di ferie inferiore a tre giornate, il termine per formalizzare il diniego è ridotto a 7 giorni di calendario.

Compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'impresa, è possibile cumulare le ferie e i permessi individuali maturati con periodi di aspettativa.

Articolo 9

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Nei casi di sospensione del lavoro o di riduzione di orario, se ricorrono i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le imprese sono tenute a presentare tempestivamente domanda di autorizzazione alla corresponsione dell'integrazione salariale.

Qualora l'impresa non inoltri nei termini la domanda di intervento della Cassa Integrazione Guadagni, e se dall'inadempimento ad essa imputabile derivi la perdita totale o parziale del diritto del lavoratore al trattamento di integrazione salariale, il lavoratore stesso ha diritto di pretendere direttamente dall'impresa tale trattamento.

Peraltro, nel caso di sospensioni o riduzioni di orario, anche determinate da cause meteorologiche, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese, come stabilito dal c.c.n.l. vigente.

Le imprese industriali edili, solo nei casi di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane consecutive, sono tenute a comunicare preventivamente alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti sottoscrittrici del presente contratto o alla RSU/RSA (ove esistenti), le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati.

Articolo 10 LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Con riferimento al relativo articolo del c.c.n.l. vigente, i seguenti lavori sono considerati lavori speciali disagiati e agli operai che li compiono vanno corrisposte le indennità percentuali di seguito indicate, da calcolarsi sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche utile minimo contrattuale di cottimo:

GRUPPO A

- | | |
|---|-----|
| 1 - lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora) | 4% |
| 2 - lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli) | 5% |
| 3 - lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti e normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango..... | 5% |
| 4 - sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario | 8% |
| 5 - lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume | 8% |
| 6 - lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe | 8% |
| 7 - lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio | 10% |
| 8 - lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura, con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati, tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio | 10% |
| 9 - lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, | |

limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetta, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività

	11%
10 - lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12%
11 - lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai metri 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13%
12 - costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13%
13 - lavori di demolizione di strutture pericolanti	16%
14 - lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12)	16%
15 - lavori su scale aeree tipo Porta	17%
16 - costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato, o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso	17%
17 - costruzione di pozzi a profondità:	
a) da m. 3,50 a 10	19%
b) oltre i m. 10	22%
18 - lavori per fognature nuove in galleria	19%
19 - spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m 3	20%
20 - lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21%
21 - lavori in pozzi neri preesistenti	27%

GRUPPO B

Lavori in galleria (*) per il personale addetto:

- a) al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, anche se addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio..... 42%
- b) ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di 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 26%
- c) alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie 18%

(*) Nelle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza la sussistenza di categorie di lavori assumibili nella specie "galleria" è attestata dai documenti contrattuali del committente pubblico e, specificamente, dal progetto di massima, dalla relazione particolareggiata, dai disegni delle principali opere d'arte e dalla descrizione delle più essenziali modalità.

Resta salvo quanto disposto dagli ultimi tre commi della normativa in tema di "Lavori in galleria" del c.c.n.l. vigente.

* * * * *

Le percentuali di cui al presente articolo - eccezion fatta per quella relativa alla pioggia o neve - non sono cumulabili, e cioè la maggiore assorbe la minore, e vanno corrisposte, nonostante i mezzi protettivi forniti dall'impresa, ove necessari, soltanto per il tempo di effettiva prestazione d'opera nei casi e nelle condizioni previste dal presente articolo.

Articolo 11

ESEM-CPT ENTE UNIFICATO FORMAZIONE E SICUREZZA

Con atto del 27 marzo 2017 è stato costituito l'Ente bilaterale paritetico territoriale unificato per la formazione e la sicurezza per l'industria edilizia ed affini delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, denominato ESEM-CPT ENTE UNIFICATO FORMAZIONE E SICUREZZA.

L'Ente, nell'area della formazione, ha per fini istituzionali la promozione, l'organizzazione e l'attuazione di iniziative di orientamento e prima formazione per i nuovi entrati nel settore, iniziative di formazione continua, qualificazione, riqualificazione, specializzazione, aggiornamento e ricollocazione per gli addetti al settore delle costruzioni, anche successivamente alla perdita involontaria del loro posto di lavoro.

Nell'area della sicurezza, l'Ente ha per scopo di contribuire all'attuazione delle disposizioni inerenti alla prevenzione degli infortuni, alla salute ed igiene del lavoro ed in genere al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo o partecipando ad idonee iniziative. L'Ente sviluppa, altresì, servizi di supporto a imprese e lavoratori in materia di sorveglianza sanitaria. Nei luoghi di lavoro rientranti nei territori di competenza, effettua visite tecniche finalizzate a supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative dirette a garantire e migliorare la salute e sicurezza sul lavoro.

Il finanziamento delle attività dell'Ente è garantito attraverso un contributo a carico delle imprese, denominato "Istruzione professionale" accantonato presso la Cassa Edile, come previsto all'articolo 16 del presente c.c.p.l.; per la misura di detto contributo si rimanda alla contrattazione nazionale e agli accordi provinciali vigenti.

Articolo 12

INDUMENTI E CALZATURE DA LAVORO

Si richiama quanto previsto in materia dagli accordi provinciali relativi alle prestazioni assistenziali della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Articolo 13

INIZIATIVE SULLA SICUREZZA E SULLA REGOLARITÀ

L'Associazione delle Imprese Edili e Complementari delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza e le relative Organizzazioni sindacali territoriali confermano che, tra gli obiettivi primari che esse intendono continuare a perseguire in tema di sicurezza, rilievo decisivo e prioritario assumono l'ampliamento e l'affinamento di appropriate iniziative nonché la dotazione di idonei ed efficaci strumenti atti a:

- tutelare la salute e l'integrità fisica
- perfezionare l'igiene della prestazione lavorativa
- migliorare l'ambiente di lavoro degli occupati nel settore.

Sulla scorta di tale convinta constatazione, Assimpredil Ance ed i locali Sindacati dichiarano, pertanto, il proprio impegno alla promozione ed all'incentivazione delle seguenti iniziative.

a) Accesso al settore - Formazione di base in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il datore di lavoro, in tema di salute e sicurezza, in occasione della costituzione del rapporto di lavoro, assicura ai lavoratori (operai e impiegati tecnici) che operano in cantiere e che entrano per la prima volta nel settore, la formazione di base disciplinata dall' A.C.S.R. n. 221/2011 della durata di 16 ore (attuazione dell'art. 37, D.Lgs. 81/2008).

Per "lavoratori che accedono per la prima volta nel settore" devono intendersi i lavoratori italiani che non possano provare con apposita documentazione di aver già avuto una pregressa esperienza lavorativa presso un cantiere edile e di aver effettuato la formazione di cui al presente punto, ovvero i lavoratori stranieri che non possano dimostrare di aver già lavorato in Italia presso un cantiere edile e di aver effettuato la formazione di cui al presente punto, anche nel caso in cui abbiano prestato la propria attività lavorativa nel settore nel Paese di origine.

Resta comunque escluso dall'obbligo di effettuare il corso di cui al punto precedente il lavoratore straniero che abbia frequentato corsi di formazione presso il proprio Paese di origine promossi da convenzioni con gli Enti bilaterali italiani.

La formazione viene erogata da ESEM-CPT Ente unificato formazione e sicurezza, il quale, a tal fine, fornisce ai partecipanti materiale didattico che tiene conto anche delle esigenze dei lavoratori di lingua straniera. Alla conclusione del percorso formativo, partecipanti e imprese ricevono

copia dell'attestato di frequenza; tale attestato costituisce nota curriculare personale per ogni lavoratore.

Le imprese sono vincolate a far partecipare a tali incontri formativi i propri dipendenti nuovi entrati nel settore con il riconoscimento dell'ordinaria retribuzione.

A seguito di comunicazione da parte di ESEM-CPT Ente unificato formazione e sicurezza, la Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza erogherà ai soggetti, che abbiano frequentato il corso di 16 ore, prima della costituzione del rapporto di lavoro, una somma una tantum pari ad euro 50,00 netti (v. Verbale di Accordo provinciale 23/02/2009, p.to 4 "Formazione di primo ingresso nel settore"), quale rimborso forfetario delle spese sostenute in relazione alla frequenza al corso. Le modalità operative per l'attuazione di quanto precede sono definite dalla Cassa Edile.

b) Seminario formativo sull'attività dell'Ente Unico per i componenti delle R.S.U.

ESEM-CPT Ente unificato formazione e sicurezza promuoverà un seminario formativo annuale degli R.S.U. sull'attività dal medesimo svolta, anche corredandolo con una relazione.

Ai partecipanti le imprese concederanno le relative ore di permesso non retribuito a norma dell'articolo 24 della L. 20 maggio 1970, n. 300, che saranno indennizzate da ESEM-CPT Ente unificato formazione e sicurezza.

c) Miglioramento delle condizioni di prevenzione, igiene ed ambiente di lavoro

La comunanza tra le aspettative dei lavoratori e l'interesse delle imprese in merito alla sicurezza del ciclo produttivo edile conferma che livelli sempre più elevati di protezione dei lavoratori medesimi dai fattori di rischio insiti nella prestazione lavorativa si possono ottenere mediante il costante e continuo miglioramento delle condizioni di prevenzione, igiene ed ambiente di lavoro.

In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i., nonché dai vari Protocolli ed Accordi provinciali inerenti la sicurezza sul lavoro, la regolarità e la legalità, sottoscritti negli ultimi anni dalle Parti stesse, Assimpredil Ance ed i locali Sindacati confermano, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali, la massima attenzione alle

problematiche della sicurezza.

Dichiarazione a verbale

Assimpredil Ance conferma che continuerà nell'opera di informazione in merito alla rischiosità connessa alle varie lavorazioni ed agli efficaci approntamenti prevenzionali atti a diminuire quanto più possibile tale rischiosità.

d) “Cantiere di qualità”

L'Associazione delle Imprese Edili e Complementari delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza - Assimpredil Ance - e le Organizzazioni Sindacali territoriali, nel confermare che, tra gli obiettivi che esse intendono continuare a perseguire, il tema della sicurezza sul lavoro e della regolarità nei rapporti di lavoro del personale occupato nei cantieri edili rimane prioritario e di interesse comune, concordano sull'istituzione del servizio “Cantiere di Qualità”, così come previsto dall'Accordo provinciale 30 luglio 2010 e dal successivo Accordo provinciale 22 ottobre 2012.

Le parti si impegnano a promuovere presso tutte le Istituzioni Pubbliche e le Stazioni Appaltanti del territorio delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza il servizio “Cantiere di Qualità”, al fine di una maggiore sensibilizzazione degli operatori del settore e della diffusione di pratiche virtuose nei confronti dei committenti e degli esecutori di opere edili.

Articolo 14 **TRASFERTA**

Norme per tutti gli operai, esclusi gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario

A decorrere dal 1° dicembre 1980, i limiti territoriali oltre i quali l'operaio comandato temporaneamente a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto, ha diritto di percepire la diaria del 10% di cui alla lettera A) dell'articolo relativo alla trasferta del c.c.n.l. vigente, sono stabiliti, per tutti i Comuni delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza in Km. 10 dai confini territoriali del Comune di assunzione.

Per le dislocazioni temporanee oltre i 2 Km. ed entro i 10 Km. dai confini territoriali del Comune di assunzione, tale diaria compete nella misura dell'8%, mentre è elevata al 12% per quelle oltre i 20 Km.

La diaria stessa deve essere corrisposta sia per le ore normali che per le eventuali ore straordinarie.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, ma quelle di cui ai commi terzo e seguenti della lettera A) del sopra citato articolo del c.c.n.l. vigente.

Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario

Valgono le norme speciali di cui alla lettera B) dell'articolo relativo alla trasferta del c.c.n.l. vigente.

* * * * *

Nei confronti dell'operaio in trasferta, che, in base alle norme generali o speciali dell'istituto, abbia diritto al vitto a carico dell'impresa, non trovano applicazione le disposizioni di cui al precedente articolo 6.

Su presentazione di idonea documentazione, l'operaio in trasferta ha diritto al rimborso, nei limiti della normalità, delle spese di trasporto affrontate per recarsi, con mezzi pubblici o privati, sul nuovo posto di lavoro. Qualora il valore del rimborso giornaliero sia inferiore all'indennità trasporti giornaliera, di cui al precedente articolo 4, al lavoratore sarà dovuta la differenza.

Dichiarazione a verbale

Gli operai addetti ai lavori di asfaltature e coperture impermeabili, inviati in trasferta, in caso di rientro in sede dopo le ore 20, in aggiunta al trattamento previsto dal presente articolo, hanno diritto a un pasto serale composto di una minestra, un secondo piatto ed un quarto di vino.

Articolo 15

PROCEDURA DI CONFORMITÀ - APPALTI E SUBAPPALTI

Le parti confermano come fondamentale l'ottemperanza agli obblighi di comunicazione previsti dall'articolo 14 del c.c.n.l. vigente, al fine di contribuire al conseguimento dei comuni obiettivi di lotta al lavoro sommerso, regolarità dei rapporti di lavoro, trasparenza e leale concorrenza tra gli operatori, a favore delle imprese e dei lavoratori.

Inoltre, ritengono indispensabile la massima responsabilizzazione di tutti coloro che operano nel settore nell'applicare quanto previsto dalle leggi, dai contratti e dagli accordi nazionali e provinciali.

Tenuto conto altresì che il citato articolo 14 alla lettera c) stabilisce che l'impresa appaltante o subappaltante è obbligata in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice - la quale esegua lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l. - ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al primo comma della lettera b), le parti convengono quanto segue.

A fronte della tempestiva e puntuale applicazione da parte dell'impresa appaltante o subappaltante degli oneri di comunicazione previsti dalla sopra citata lettera b), in caso di richiesta diretta ad ottenere l'adempimento di obblighi contrattuali o contributivi, le Organizzazioni sindacali territoriali si impegnano a proporre il tentativo di conciliazione, di cui all'articolo 103 del c.c.n.l., in prima istanza nei confronti delle imprese appaltatrici o subappaltatrici, datrici di lavoro dei dipendenti interessati, informandone contestualmente l'impresa appaltante o subappaltante e Assimpredil Ance.

Tale tentativo di conciliazione deve esaurirsi, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta delle Organizzazioni sindacali.

Inoltre, a maggior garanzia delle imprese e dei lavoratori, la Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza è impegnata ad effettuare, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui all'articolo 14, lettera b), le verifiche relative all'iscrizione alla Cassa Edile delle imprese appaltatrici o subappaltatrici e degli operai da esse dipendenti occupati nel cantiere in esame, ed è altresì impegnata a controllare la regolarità delle denunce e dei versamenti dovuti per gli anzidetti operai. L'esito di tali verifiche deve essere tempestivamente portato a conoscenza

dell'impresa appaltante o subappaltante al fine di consentire all'impresa stessa, in caso di inadempimento totale o parziale degli obblighi di cui al 1° comma della lettera b) dell'articolo 14, di intervenire nei confronti dell'appaltatrice o della subappaltatrice per il rispetto della normativa di legge e di contratto.

L'impresa appaltante e/o subappaltante potrà chiedere, prima del pagamento del saldo finale, informazioni alla Cassa Edile circa gli adempimenti dovuti e/o effettuati per gli operai occupati nel cantiere per il periodo di esecuzione delle relative lavorazioni.

Articolo 16

CASSA EDILE

Le aliquote contributive da versare alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza risultano così determinate:

IMPRESE DEL GRUPPO A

Le seguenti aliquote contributive sono soggette a variazioni. Le tabelle aggiornate sono consultabili al sito di Cassa edile Milano, Lodi, Monza e Brianza.

	impresa	operaio	totale
Anzianità professionale edile ordinaria	3,610%	-----	3,610%
Fondo MIPI	0,100%	-----	0,100%
Fondo per la formazione dei giovani imprenditori edili industriali	0,150%	-----	0,150%
Istruzione professionale	1,000%	-----	1,000%
Fondo per la sicurezza (*)	0,180%	-----	0,180%
Fondo prepensionamenti (ex Fondo lavori usuranti e pesanti)	0,200%	-----	0,200%
Quota territoriale adesione contrattuale	0,741%	0,741%	(**) 1,482%
Quota nazionale adesione contrattuale	0,222%	0,222%	(**) 0,444%
Previdenze sociali	1,875%	0,375%	2,250%
Totale A	8,078%	1,338%	9,416%
Fondo nazionale assistenza sanitaria (***)	0,600%	-----	0,600%
Fondo incentivo all'occupazione (****)	0,100%	-----	0,100%
Totale B	8,778%	1,338%	10,116%

(*) Con un massimale di versamento di **euro 1.500,00** annui per impresa.

(**) le percentuali indicate sono ricavate maggiorando del 18,50% e del 4,95% le aliquote dello 0,60% e dello 0,18%.

(***) Contributo dovuto sulle ore lavorate, con un minimo di 120 ore, da calcolare esclusivamente sulle seguenti voci retributive: minimo di paga base, indennità territoriale, ex indennità di contingenza.

(****) Contributo dovuto per le ore effettivamente lavorate e da calcolarsi su: minimi retributivi (sempre quelli in vigore alla data del 1° luglio 2018), ex indennità di contingenza ed indennità territoriale di settore.

N.B. Nella tabella sono stati riportati il totale parziale (TOTALE A) e il totale finale (TOTALE B) al solo scopo di evidenziare le specifiche basi di calcolo dei contributi dovuti al Fondo nazionale assistenza sanitaria e al Fondo incentivo all'occupazione rispetto agli altri contributi, come precisato nelle rispettive note sopra indicate.

Le aliquote contributive si computano sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, nonché, per i lavoratori a cottimo, anche utile minimo contrattuale di cottimo, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui al c.c.n.l. vigente. Il sistema di versamento dei contributi dovuti in proprio dall'impresa e di quelli trattenuti all'operaio ad ogni periodo di paga è stabilito dalle parti firmatarie e attuato con le modalità operative previste dalla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza sentite le parti stesse.

IMPRESE DEL GRUPPO B

Imprese con 1.800 o più ore mediamente accantonate nell'anno di bilancio precedente, iscritte alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza da almeno 60 mesi e che abbiano sempre provveduto con regolarità a tutti gli adempimenti ed al versamento del dovuto.

Le seguenti aliquote contributive sono soggette a variazioni. Le tabelle aggiornate sono consultabili al sito di Cassa edile Milano, Lodi, Monza e Brianza.

	impresa	operaio	totale
Anzianità professionale edile ordinaria	3,500%	-----	3,500%
Fondo MIPI	0,100%	-----	0,100%
Fondo per la formazione dei giovani imprenditori edili industriali	0,150%	-----	0,150%
Istruzione professionale	1,000%	-----	1,000%
Fondo per la sicurezza (*)	0,180%	-----	0,180%
Fondo prepensionamenti (ex Fondo lavori usuranti e pesanti)	0,200%	-----	0,200%
Quota territoriale adesione contrattuale	0,741%	0,741%	(**) 1,482%
Quota nazionale adesione contrattuale	0,222%	0,222%	(**) 0,444%
Previdenze sociali	1,875%	0,375%	2,250%
Totale A	7,968%	1,338%	9,306%
Fondo nazionale assistenza sanitaria (***)	0,600%	-----	0,600%
Fondo incentivo all'occupazione (****)	0,100%	-----	0,100%
Totale B	8,668%	1,338%	10,006%

(*) Con un massimale di versamento di **euro 1.500,00** annui per impresa.

(**) Le percentuali indicate sono ricavate maggiorando del 18,50% e del 4,95% le aliquote dello 0,60% e dello 0,18%.

(***) Contributo dovuto sulle ore lavorate, con un minimo di 120 ore, da calcolare esclusivamente sulle seguenti voci retributive: minimo di paga base, indennità territoriale, ex indennità di contingenza.

(****) Contributo dovuto per le ore effettivamente lavorate e da calcolarsi su: minimi retributivi (sempre quelli in vigore alla data del 1° luglio 2018), ex indennità di contingenza ed indennità territoriale di settore.

N.B. Nella tabella sono stati riportati il totale parziale (TOTALE A) e il totale finale (TOTALE B) al solo scopo di evidenziare le specifiche basi di calcolo dei contributi dovuti al Fondo nazionale assistenza sanitaria

e al Fondo incentivo all'occupazione rispetto agli altri contributi, come precisato nelle rispettive note sopra indicate.

Le aliquote contributive si computano sui seguenti elementi della retribuzione: paga base di fatto, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, nonché, per i lavoratori a cottimo, anche utile minimo contrattuale di cottimo, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui al c.c.n.l. vigente. Il sistema di versamento dei contributi dovuti in proprio dall'impresa e di quelli trattenuti all'operaio ad ogni periodo di paga è stabilito dalle Parti firmatarie e attuato con le modalità operative previste dalla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza sentite le Parti.

Articolo 17

ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

Come stabilito al precedente articolo 16, il contributo per l'anzianità professionale edile deve essere versato, a cura del datore di lavoro, alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza alla quale sono affidati tutti i compiti previsti dalla contrattazione nazionale in materia.

Articolo 18

FORMAZIONE PROFESSIONALE PREVENZIONE INFORTUNI, IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Ente unificato ESEM-CPT progetta, programma e gestisce le attività di formazione professionale nelle province di Milano, Lodi e Monza Brianza, in relazione alla domanda di formazione proveniente dal settore delle costruzioni, nel rispetto dei parametri per i costi della formazione di volta in volta stabiliti dai contratti collettivi ed accordi nazionali tra ANCE e le Federazioni nazionali dei lavoratori FENEALUIL, F.I.L.C.A.-C.I.S.L. e F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. e stabiliti dai contratti collettivi e accordi territoriali tra Assimpredil Ance e FENEALUIL, F.I.L.C.A.-C.I.S.L. e F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L. delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

L'Ente eroga servizi formativi e servizi al lavoro per rispondere alle esigenze di imprese e lavoratori del settore ed è altresì accreditato presso la Regione Lombardia per i servizi formativi e i servizi al lavoro e garantisce la sussistenza dei requisiti per mantenere tale accreditamento.

All'Ente sono attribuite, altresì, le funzioni relative alla c.d. Borsa Lavoro dell'Edilizia, quale strumento di facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore delle costruzioni, nell'ambito del sistema costituito a tal fine dai contratti ed accordi collettivi stipulati tra l'ANCE e le Federazioni nazionali dei lavoratori FENEALUIL, F.I.L.C.A.-C.I.S.L. e F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L..

L'Ente unificato formazione e sicurezza ESEM-CPT ha altresì lo scopo di contribuire all'attuazione delle disposizioni inerenti alla prevenzione degli infortuni, alla salute ed igiene del lavoro ed in genere al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo o partecipando ad idonee iniziative.

L'Ente sviluppa, inoltre, servizi di supporto a imprese e lavoratori in materia di sorveglianza sanitaria.

Nei luoghi di lavoro rientranti nei territori di competenza, effettua visite tecniche finalizzate a supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative dirette a garantire e migliorare la salute e sicurezza sul lavoro, organizzando anche attività formative specifiche su richiesta delle imprese stesse, secondo le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente ed in conformità con gli orientamenti decisi dal Sistema Bilaterale delle Costruzioni a livello nazionale.

L'Ente svolge l'attività di asseverazione per le imprese edili secondo le procedure stabilite dal Sistema Bilaterale delle Costruzioni nazionale, con il rilascio del relativo attestato.

Articolo 19

PRESTAZIONE CASSA EDILE PER CARENZA MALATTIA

Per gli eventi morbosi insorti a partire dal 1° gennaio 2012, la Cassa Edile corrisponde, per le malattie di durata non superiore a sei giorni, una prestazione in misura fissa denominata “indennizzo per carenza”.

Per ogni aspetto inerente i requisiti e le modalità per il riconoscimento della prestazione si rimanda all’Accordo territoriale 12 dicembre 2022 “Prestazioni Cassa Edile”, salvo eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 20

DIRITTI SINDACALI

a. Cariche sindacali

In applicazione del c.c.n.l. vigente, ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi provinciali dei Sindacati territoriali delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza è riconosciuta, per la partecipazione alle riunioni dei Comitati stessi, la cumulabilità trimestrale dei permessi retribuiti ivi previsti.

Tali permessi saranno richiesti dai Sindacati di appartenenza, con lettera a firma autografa dei Segretari provinciali dei Sindacati medesimi.

b. Quote di adesione contrattuale e deleghe

Le quote di adesione contrattuale, nazionali e territoriali, di cui al c.c.n.l. vigente, devono essere versate, a cura del datore di lavoro, alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Ai sensi del c.c.n.l. vigente è confermata la facoltà degli operai di cedere mediante deleghe, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori sottoscritte, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso la Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

La misura di detto importo cedibile per delega è stabilita dalle stesse parti stipulanti con separato verbale di accordo, di anno in anno.

Le modalità da seguire per il versamento delle quote territoriali di adesione contrattuale e per la loro ripartizione tra le Associazioni sindacali stipulanti, come pure le modalità di attuazione del sistema di riscossione dei contributi sindacali mediante deleghe, sono oggetto di separati accordi tra le stesse Organizzazioni sindacali e la Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Articolo 21

MULTE E TRATTENUTE

I proventi delle multe e delle trattenute che non rappresentano risarcimento di danni, applicate a norma del c.c.n.l., sono devoluti a favore della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Articolo 22

DISCIPLINA DEGLI ASSORBIMENTI

Sono assorbiti, sino a concorrenza, i trattamenti dovuti o comunque in atto per gli stessi istituti nelle aziende, restando immutate le condizioni più favorevoli eventualmente già praticate ai lavoratori da singole imprese, esclusa ogni possibilità di cumulo anche parziale di tali condizioni con quelle della presente normativa.

Articolo 23

DISPOSIZIONI DI RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Per quanto non diversamente stabilito dal presente contratto, valgono le disposizioni del c.c.n.l. vigente e degli accordi aggiuntivi tra le competenti Parti sociali nazionali di settore.

Articolo 24

DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto diversamente disposto per singole norme, il presente accordo entra in vigore il 24 maggio 2022 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023.

PARTE IMPIEGATI

Articolo 1 **ORARIO DI LAVORO**

Per l'orario di lavoro valgono le disposizioni del c.c.n.l. vigente.

Su richiesta degli impiegati occupati nell'impresa, assistiti o rappresentati rispettivamente dalle proprie Organizzazioni territoriali o dalla R.S.U., se costituita, si possono convenire orari flessibili all'inizio e al termine della giornata lavorativa.

L'accordo deve risultare da atto scritto, sottoscritto da tutti i soggetti stipulanti.

Il margine di flessibilità non può superare i sessanta minuti giornalieri ed il recupero a regime normale non può avvenire oltre l'ultimo giorno del mese in corso.

Anche al fine di agevolare e rendere effettivo il godimento dei permessi individuali, le imprese ed i lavoratori potranno convenire la fruizione in via collettiva dei permessi stessi.

Al medesimo fine, fermo restando quanto previsto dall'articolo 43, lett. B), comma 4, del c.c.n.l. vigente, le richieste di fruizione dei permessi individuali dovranno essere presentate per periodi non inferiori alle 4 ore lavorative consecutive.

Esaurito il godimento dei permessi individuali retribuiti maturati ai sensi dell'articolo 43, lett. B), del c.c.n.l. vigente, e fermo quanto previsto dall'articolo 89 del predetto c.c.n.l., all'impiegato che ne faccia motivata richiesta per esigenze personali o familiari è concesso un permesso mensile della durata di 4 ore lavorative consecutive, con obbligo di recupero a regime normale nel mese stesso o, comunque, entro i quindici giorni lavorativi immediatamente successivi alla fruizione. I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di 2 ore al giorno, nel rispetto del limite massimo giornaliero di 10 ore lavorative.

Restano ferme le condizioni di miglior favore già in essere.

Articolo 2 **PREMIO DI PRODUZIONE**

Ai sensi dell'articolo 46 del c.c.n.l. 18 giugno 2008, come modificato dal verbale di accordo 19 aprile 2010, a decorrere dal 1° gennaio 2011 cessa l'elemento economico territoriale e gli importi in atto di tale elemento sono conglobati nel premio di produzione.

Pertanto, da tale data gli importi mensili del premio di produzione in vigore per tutti i Comuni delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, sono i seguenti:

7° livello - quadri e 1 ^a categoria super	euro 379,43
6° livello - 1 ^a categoria	euro 347,35
5° livello - 2 ^a categoria	euro 288,74
4° livello - Impiegati di 4° livello	euro 261,62
3° livello - 3 ^a categoria	euro 241,22
2° livello - 4 ^a categoria	euro 215,94
1° livello - 4 ^a categoria primo impiego	euro 185,64

Articolo 3

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE - EVR

Si richiamano integralmente le norme contenute nell'articolo 3 dell'accordo per gli operai.

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 4

MENSA

Si richiamano integralmente le norme contenute nell'articolo 6 dell'accordo per gli operai, salvo per quanto riguarda le modifiche di seguito indicate.

A decorrere dal 1° luglio 2022, la misura dell'indennità sostitutiva, dovuta in caso di mancata realizzazione del servizio di un pasto caldo, è stabilita in euro 152,68 mensili.

A decorrere dal 1° settembre 2023, la misura dell'indennità sostitutiva, dovuta in caso di mancata realizzazione del servizio di un pasto caldo, è stabilita in euro 160,78 mensili.

Difformemente da quanto previsto per gli operai, detta indennità sostitutiva si computa non soltanto per le giornate di effettiva presenza al lavoro, ma anche per le festività infrasettimanali o coincidenti con la domenica, nonché per le ferie, la tredicesima mensilità, il premio annuo ed il premio di fedeltà.

Chiarimenti a verbale

Nella determinazione della misura della indennità sostitutiva prevista per gli impiegati, si è tenuto conto di tutte le differenze concordate rispetto alla disciplina pattuita per gli operai.

Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione nei confronti dell'impiegato in trasferta.

Fermo restando quanto previsto nell'ultimo comma dell'articolo 44 del c.c.n.l. vigente, per determinare la quota giornaliera dell'indennità sostitutiva di mensa ai soli fini fiscali e contributivi si divide l'importo mensile per il numero dei giorni lavorati nel mese, considerando giorni lavorati quelli in cui sia stata effettuata una prestazione lavorativa pari o superiore a quattro ore.

Articolo 5 **INDENNITÀ TRASPORTI**

A decorrere dal 1° luglio 2022, l'indennità trasporti urbani ed extraurbani è elevata da euro 81,56 a euro 84,13 mensili.

A decorrere dal 1° settembre 2023, l'indennità trasporti urbani ed extraurbani è elevata a euro 90,56 mensili.

Anche tale indennità, come l'indennità sostitutiva di mensa di cui al precedente articolo 4, va computata non soltanto per le giornate di effettiva presenza al lavoro, ma anche per le festività infrasettimanali o coincidenti con la domenica, nonché per le ferie, la tredicesima mensilità, il premio annuo ed il premio di fedeltà, e di ciò si è tenuto conto nella determinazione della relativa misura.

Chiarimenti a verbale

L'indennità di cui sopra non è dovuta in tutti i casi in cui gli oneri economici connessi all'effettuazione dei viaggi necessari ai lavoratori per recarsi e per tornare dalla propria abitazione al posto di lavoro siano interamente a carico dell'impresa.

In caso di lavori fuori zona ed in caso di trasferta, all'impiegato sarà dovuta l'eventuale differenza tra il rimborso giornaliero delle spese di viaggio e la misura dell'indennità trasporti ragguagliata a giornata (euro 84,13 o euro 90,56 diviso 173 per 8).

Articolo 6

DISCIPLINA DEGLI ASSORBIMENTI

Sono assorbiti, sino a concorrenza, i trattamenti dovuti o comunque in atto per gli stessi istituti nelle aziende, restando immutate le condizioni più favorevoli eventualmente già praticate ai lavoratori da singole imprese, esclusa ogni possibilità di cumulo anche parziale di tali condizioni con quelle della presente normativa.

Articolo 7

DISPOSIZIONI DI RINVIO

Circa i diritti sindacali, si richiamano integralmente le disposizioni di cui all'articolo 20 lettera a) del presente contratto provinciale parte operai.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo, valgono le disposizioni - relative agli impiegati - di cui al c.c.n.l. vigente ed ai successivi accordi.

Articolo 8

DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto diversamente disposto per singole norme, il presente accordo entra in vigore il 24 maggio 2022 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023.

Le disposizioni del precedente accordo provinciale 19 dicembre 2017 e dei relativi accordi aggiuntivi, come modificate dallo stesso c.c.n.l., valgono sino all'entrata in vigore della presente normativa.

VERBALI DI ACCORDI AGGIUNTIVI

TABELLE RETRIBUTIVE OPERAI E IMPIEGATI E TABELLE CONTRIBUTIVE DELLA CASSA EDILE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA

Per la consultazione delle tabelle retributive e delle tabelle dei contributi Cassa Edile vigenti, si rimanda alle relative sezioni del sito internet della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Verbale di accordo

CASSA EDILE - CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONE STRAORDINARIA 2022

In Milano, addì 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, CREMONA, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

concordano quanto segue.

PRESTAZIONE STRAORDINARIA 2022

Le Parti stabiliscono l'istituzione di una prestazione straordinaria per l'anno 2022 destinata agli operai, anche non più attivi, che abbiano maturato presso la Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza nell'anno 2020:

- a) tra 500 e 1000 ore di effettivo lavoro;
- b) oltre 1000 ore di effettivo lavoro.

L'ammontare lordo della prestazione nel caso a) è pari ad euro 125,00 e nel caso b) è pari euro 250,00.

La prestazione sarà erogata in un'unica soluzione da parte della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza agli operai aventi diritto nel mese di novembre 2022.

FINANZIAMENTO DELLA PRESTAZIONE

Le Parti, sulla base della stima della massa salari media mensile presunta per il periodo maggio/ottobre 2022 e della platea dei potenziali beneficiari della prestazione, hanno previsto una contribuzione straordinaria nel periodo suddetto non inferiore al 2,50% per tutte le imprese iscritte alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza, che alimenterà un apposito Fondo istituito per la suddetta prestazione denominato “*Fondo prestazione straordinaria 2022*”.

Nella logica della mutualizzazione del versamento, le Parti concordano sull'intervento della “*Riserva Fondo Premialità per le imprese*”, già presente in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza, fino ad un importo massimo pari a 3 milioni di euro, da valutarsi nel mese di ottobre 2022.

Tale intervento, in favore delle imprese tenute al versamento, comporterà uno sconto contributivo mensilizzato dell'aliquota stimata, consentendo la ridefinizione del versamento del contributo straordinario, come segue.

A decorrere dalla denuncia contributiva relativa al mese di maggio 2022 e fino ad ottobre 2022 è introdotto un contributo straordinario mensile da versare alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza pari a:

- 2,00% per le imprese del Gruppo A);
- 1,00% per le imprese del Gruppo B).

VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO STRAORDINARIO

Il contributo verrà versato per ogni operaio in forza nel periodo di riferimento della predetta contribuzione straordinaria, sulle ore mensili effettivamente lavorate e calcolato esclusivamente sulle seguenti voci retributive: minimo di paga base, indennità territoriale, ex indennità di contingenza.

Resta fermo che il contributo dovrà essere comunque versato su un minimo di 120 ore di lavoro.

Salvo la somma a copertura della prestazione per tutti gli aventi diritto, eventuali avanzi residui sul “*Fondo prestazione straordinaria 2022*” saranno destinati alla “*Riserva Fondo Premialità per le imprese*”.

Le parti sottoscrittrici dichiarano che il presente accordo sarà applicato a tutte le imprese iscritte alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza, indipendentemente dal contratto collettivo applicato e dal comparto produttivo di appartenenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di accordo

UNA TANTUM IMPIEGATI

In Milano, addì 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, CREMONA, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

concordano quanto segue.

Agli impiegati in forza presso l'impresa, alla data di entrata in vigore del c.c.p.l. 24 maggio 2022, verrà riconosciuta una somma forfettaria lorda, *una tantum*, per mancati incrementi salariali riconducibili al ritardato rinnovo del contratto territoriale, come di seguito definita:

- qualora l'impiegato possa vantare almeno 6 mesi di anzianità di servizio nell'anno 2020 presso la medesima impresa erogante: euro 250,00;
- qualora l'impiegato possa vantare meno di 6 mesi di anzianità di servizio nell'anno 2020 presso la medesima impresa erogante: euro 41,66 per ciascun mese intero di anzianità di servizio, considerandosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tale somma dovrà essere erogata dall'impresa, in un'unica soluzione, entro e non oltre il 30 novembre 2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di accordo

SICUREZZA E PROGETTI SPECIALI

In Milano, addì 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, CREMONA, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

visto che:

l'andamento infortunistico del settore edile resta una seria criticità che obbliga tutti gli operatori alla massima attenzione per incrementare la sicurezza del lavoro;

le Parti ravvisano la necessità di richiamare l'attenzione su un'applicazione maggiormente scrupolosa di tutti gli adempimenti di legge e di contratto vigenti;

tutti i soggetti coinvolti devono farsi parte attiva affinché le buone prassi diventino patrimonio comune sempre più diffuso, a vantaggio della prevenzione in materia di sicurezza e della salvaguardia della salute dei lavoratori;

è imprescindibile la valorizzazione del ruolo del sistema bilaterale del settore edile, che rappresenta un punto di riferimento a supporto delle imprese e degli addetti occupati nei cantieri;

le Parti condividono di attuare congiuntamente i seguenti progetti:

- a) adeguamento ed aggiornamento dell'attuale offerta formativa di ESEM-CPT in merito a salute e sicurezza tenendo conto delle esigenze del mercato del lavoro di settore e delle istanze specifiche delle imprese, personalizzando gli interventi formativi in relazione alle caratteristiche del cantiere, delle lavorazioni eseguite e dei rischi insiti e delle diverse professionalità impiegate;
- b) individuare soluzioni formative atte a garantire una maggiore integrazione dei lavoratori immigrati con scarsa conoscenza della lingua italiana, affinché operino in sicurezza all'interno dei cantieri;
- c) definizione di un progetto sperimentale, denominato "*cantiere sicuro*", che, con il diretto coinvolgimento degli Enti Bilaterali e ASLE-RLST, possa definire una modalità organizzativa e gestionale che consenta il monitoraggio della regolarità, della sicurezza e della legalità delle attività eseguite in cantiere, a partire dalla rilevazione degli accessi e delle presenze;
- d) analisi, potenziamento e monitoraggio delle attività tecniche svolte in cantiere da ESEM-CPT e da ASLE-RLST al fine di ottimizzare i loro servizi ed attività con l'obiettivo di renderli maggiormente presenti su tutto il territorio di competenza, con particolare attenzione per le realtà dei piccoli cantieri;
- e) dare attuazione locale alla Carta di Identità Professionale Edile (c.d. CIPE) partendo dalla messa in rete dei dati utili già in possesso degli Enti Bilaterali territoriali.

Gli esiti dei progetti suddetti saranno oggetto di una comune attività di comunicazione e promozione nei confronti di Stazioni Appaltanti, Committenti privati, Azienda Tutela Salute (ATS), INAIL, Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), Città Metropolitana, Comuni e Prefetture locali allo scopo di evidenziare l'attività posta in essere dal settore come fattivo contributo nell'ambito delle iniziative organizzate dai predetti soggetti qualificati.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di accordo

BILATERALITÀ E MERCATO DEL LAVORO

In Milano, addì 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, CREMONA, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

visto che:

il mercato del lavoro presenta elementi di criticità e debolezza che negli ultimi tempi hanno sempre di più evidenziato la carenza di personale e la difficoltà del reperimento di risorse disponibili ad operare nel settore edile;

le imprese da tempo denunciano la carenza di risorse adeguatamente istruite e preparate, tra l'altro, per affrontare un ricambio generazionale tra gli addetti del settore, con particolare riferimento alla manodopera di cantiere;

le misure adottate a livello contrattuale non si sono finora dimostrate strumenti sufficienti per il raggiungimento degli obiettivi;

le Parti

concordano di individuare azioni congiunte che consentano da un lato di accrescere l'attrattività e l'interesse verso il settore e dall'altro di sviluppare

nuovi strumenti per facilitare l'incontro domanda/offerta di lavoro, anche sfruttando appieno le risorse economiche messe a disposizione dal sistema bilaterale attraverso il "*Fondo incentivo occupazione*" ed il "*Fondo Prepensionamenti*" per agevolare il ricambio generazionale.

A tal fine, le Parti ritengono strategico preliminarmente rilanciare il ruolo degli Enti Bilaterali che devono improntare la propria attività allo scambio sinergico continuo di dati e alla programmazione di interlocuzioni comuni con gli stakeholders del territorio.

Per realizzare gli intenti sopra descritti, saranno promosse le seguenti linee di intervento che vedranno il contributo del sistema bilaterale edile su indicazione delle Parti Sociali:

1. potenziamento della rete di collaborazione tra gli Enti Bilaterali del settore e gli Istituti tecnici e di formazione, al duplice fine sia di migliorare l'interazione tra l'attività didattica e le esperienze quotidiane della vita d'impresa, che di adeguare l'offerta formativa ai fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro di settore;
2. promozione e valorizzazione del lavoro in edilizia attraverso l'organizzazione di eventi e l'individuazione di iniziative periodiche, anche comunicative, con il patrocinio e la partecipazione delle Istituzioni pubbliche del territorio al fine di attrarre nuove risorse umane, fidelizzare quelle già presenti nonché migliorare l'immagine del settore;
3. sviluppare collaborazioni con soggetti accreditati pubblici e privati, preposti all'attività di ricerca e selezione del personale, che si affianchino all'attività della piattaforma denominata BLEN.IT;
4. intercettare in anticipo le esigenze del mercato del lavoro attraverso indagini periodiche e mirate rivolte agli operatori del settore per far emergere gli effettivi fabbisogni formativi e occupazionali e mettere in campo le conseguenti azioni formative e di incontro domanda/offerta, rivolte tanto ai giovani quanto ai lavoratori del settore che hanno perso l'occupazione e che necessitano di politiche attive volte alla riqualificazione, ricollocazione e all'aggiornamento professionale;
5. promuovere la formazione continua anche attraverso il ricorso ai Fondi Interprofessionali Fondimpresa, Fondartigianato e Fon. Coop.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di accordo

COMMISSIONI DI LAVORO

In Milano, addì 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE-

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, CREMONA, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

concordano sulla necessità di istituire apposite Commissioni di lavoro per l'approfondimento e/o l'analisi dei seguenti temi:

- 1. REVISIONE DELLE PRESTAZIONI CASSA EDILE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA:** obiettivo attualizzare le prestazioni a favore dei lavoratori rendendole maggiormente aderenti alle loro esigenze.
- 2. PREMIALITA' IMPRESE 2023:** obiettivo è definire una premialità a favore delle imprese iscritte e regolari in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza da riconoscere nell'anno 2023 sulla base di specifiche condizioni, tra le quali a mero titolo esemplificativo:
 - versamento dell'EVR nell'anno 2022, laddove dovuto;
 - versamento del contributo straordinario istituito per l'anno 2022, di cui all'Accordo 24 maggio 2022 denominato "Contribuzione e prestazione straordinaria 2022".

Tale premialità consisterà in uno sconto contributivo, da applicarsi

sulla denuncia contributiva della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza previa apposita richiesta da parte dell'impresa. Essa sarà finanziata con le risorse accantonate presso la "Riserva Fondo Premialità per le imprese".

3. **SICUREZZA:** obiettivo sarà l'attuazione degli intenti individuati nell'Accordo 24 maggio 2022 denominato "Sicurezza e progetti speciali".
4. **REVISIONE INTEGRALE TESTO CCPL** obiettivo sarà la riedizione aggiornata del testo completo in formato digitale e/o cartaceo.

I lavori delle Commissioni dovranno terminare entro il 30 novembre 2022 e la prima seduta di ciascuna Commissione dovrà tenersi entro il mese di giugno 2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

DICHIARAZIONI DI INTENTI

In Milano, addì 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, CREMONA, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

tenuto conto dell'incremento di nuove tecniche lavorative ed esecutive che potrebbero rientrare nella categoria dei lavori speciali disagiati, si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2022 per approfondire nel dettaglio tali ipotesi che, a norma dell'articolo 10 del contratto collettivo provinciale, potranno essere rimesse alle Organizzazioni datoriali e sindacali nazionali per le conseguenti determinazioni.

Entro il medesimo termine, le Parti concordano di valutare la definizione di una disciplina territoriale dell'indennità di reperibilità a norma dell'articolo 38, lettera e), del contratto collettivo nazionale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di accordo

ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

In Milano, il 24 maggio 2022,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - FENEALUIL - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, CREMONA, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

visti

- la disciplina dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) stabilita dall'articolo 38 del vigente c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese edili ed affini;
- il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del c.c.n.l. 1° luglio 2014, come modificato dal verbale di accordo 18 luglio 2018, per tutto il territorio delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza sottoscritto in data odierna;

considerato che

- i contratti territoriali possono prevedere disposizioni in tema di detassazione dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e la cui erogazione avvenga in esecuzione di tali contratti;

- il rinnovo del contratto integrativo ha disciplinato l'istituto contrattuale dell'EVR quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio;
- quale condizione necessaria per poter usufruire della detassazione, le istruzioni ministeriali prevedono un apposito deposito telematico dell'accordo sull'EVR;

le Parti, in ossequio a dette istruzioni:

- confermano la disciplina territoriale relativa all'Elemento Variabile della Retribuzione per gli operai (v. Allegato n. 1) e gli impiegati (v. Allegato n. 2), stabilita in sede di rinnovo del contratto collettivo provinciale;
- ribadiscono la validità dell'accordo EVR a partire dal 1° gennaio 2022 e sino al 31 dicembre 2023, fatta salva l'espressa previsione dell'ultrattività della disciplina fino all'entrata in vigore del prossimo contratto integrativo;
- si danno atto che il presente accordo ed i relativi allegati sono conformi alle disposizioni di cui all'articolo 1 commi 182-190 della legge n. 208 del 28/12/2015 e s.m.i. nonché alle indicazioni del D.M. 25/3/2016.

Letto, confermato e sottoscritto.

C.c.p.l. parte operai

Articolo 3

Elemento variabile della retribuzione - EVR

A partire dal 1° gennaio 2022 e sino all'entrata in vigore del prossimo contratto integrativo, la nuova disciplina dell'elemento variabile della retribuzione (EVR), la cui determinazione è prevista dall'articolo 38, lettera f), sulla base dei criteri indicati dal medesimo articolo e dagli articoli 12 e 46 del c.c.n.l. 19 aprile 2010, come modificato dal verbale di accordo 1° luglio 2014, quale premio variabile - da erogarsi, di norma, in quote mensili - che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, che non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto, compreso il trattamento di fine rapporto, è concordata come segue.

Fermi gli indicatori previsti dal c.c.n.l., è individuato, in sede territoriale, quale quarto indicatore, il numero delle imprese iscritte in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

Fino al 31 dicembre 2023, data di scadenza del presente contratto collettivo provinciale integrativo, la misura dell'EVR è individuata nel 4% dei minimi tabellari nazionali in vigore al 1° luglio 2018.

Fermo che il presente accordo territoriale sarà sempre cedevole rispetto all'eventuale sopravvenuta diversa disciplina nazionale dell'istituto, le Parti concordano che, successivamente al 31 dicembre 2023 e fino all'entrata in vigore del prossimo contratto integrativo provinciale, l'EVR sarà da calcolarsi nella misura percentuale stabilita a livello nazionale da applicarsi sui minimi tabellari nazionali che risulteranno vigenti al 31 dicembre dell'ultimo anno del triennio di riferimento.

L'incidenza ponderale dei singoli parametri è individuata nelle seguenti percentuali:

1. numero lavoratori iscritti in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza: 25%;
2. monte salari denunciato in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza: 25%;

Allegato 1 Accordo territoriale 24 maggio 2022

3. ore denunciate in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza al netto delle ore di cassa integrazione guadagni: 25%;
4. numero delle imprese iscritte in Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza: 25%.

In ogni caso, il riconoscimento dell'EVR sarà subordinato alla verifica dell'andamento dei parametri, al calcolo, alla determinazione degli importi da erogare e alle relative modalità da definirsi in un apposito accordo tra le Parti, che dovrà essere sottoscritto entro il 31 marzo dell'anno di erogazione.

Per quanto riguarda la valutazione dell'andamento dei parametri a livello aziendale, ai fini del riconoscimento dell'EVR come spettante, le aziende sono tenute ad attenersi alla seguente procedura.

Qualora la valutazione dei parametri a livello aziendale - riferita al medesimo arco temporale relativo alla verifica territoriale - comporti le conseguenze previste dall'articolo 38 del c.c.n.l., l'impresa è obbligata a trasmettere un'autodichiarazione entro il 30 ottobre dell'anno dell'eseguita verifica territoriale, redatta secondo lo schema allegato al presente contratto, ad Assimpredil Ance, alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza e alla RSA o alla RSU, ove costituite.

Assimpredil Ance informerà tempestivamente le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e se da quest'ultime richiesto entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa e della documentazione della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza afferente alle ore denunciate. Per le imprese associate o aderenti ad Assimpredil Ance, la verifica sarà effettuata con l'assistenza di un funzionario dell'Associazione.

L'omesso adempimento degli anzidetti obblighi di comunicazione o il rifiuto di attivare o di prendere parte al confronto con le Organizzazioni Sindacali richiedenti comporta l'obbligo di erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale.

Per il periodo antecedente la presentazione dell'autodichiarazione, l'impresa erogherà l'EVR nella misura prevista a livello territoriale.

Allegato 1 Accordo territoriale 24 maggio 2022

Scaduto il termine per l'attivazione del confronto, ovvero essendo stata definitivamente accertata durante il confronto la ricorrenza dei presupposti per la riduzione o il non riconoscimento dell'EVR, l'impresa è legittimata alla corresponsione dell'EVR in misura ridotta oppure alla non corresponsione (come previsto dall'articolo 38 del c.c.n.l.), operando di conseguenza i necessari conguagli nei tempi di legge.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale; successivamente, fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, la valutazione dei parametri aziendali sarà effettuata anno su anno e biennio su biennio.

Le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni di cui all'articolo 1 commi 182-190 della legge n. 208 del 28/12/2015 e s.m.i. nonché alle indicazioni del D.M. 25/3/2016.

Allegato 1 Accordo territoriale 24 maggio 2022

(Carta intestata dell'impresa)

Luogo e data

Spettabile
CASSA EDILE DI MILANO,
LODI, MONZA E BRIANZA
Via San Luca, 6
20122 MILANO MI

Spettabile
ASSIMPREDIL ANCE
Via San Maurizio, 21
20123 MILANO MI

Spettabile
RSA o RSU
c/o Sede dell'Impresa (*)

Oggetto: articolo 38 del c.c.n.l. 1° luglio 2014 per i dipendenti delle imprese edili ed affini e articolo 3 del c.c.p.l. 24 maggio 2022 - Autodichiarazione per l'anno di non raggiungimento di almeno uno dei parametri aziendali

La scrivente impresa dichiara che, nel triennio di riferimento previsto dall'articolo 3, comma 4, del Contratto collettivo provinciale di lavoro in oggetto (triennio ____/____/____ rapportato al triennio ____/____/____) non ha raggiunto il/i seguente/i parametro/i:

- ore denunciate in Cassa Edile al netto delle ore di cassa integrazione (**);
- volume d'affari IVA, come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA.

A comprova di quanto precede, allega copia della documentazione relativa ai trienni di riferimento.

Conseguentemente, per l'anno, l'impresa:

- non erogherà l'EVR (con entrambi i parametri negativi);
- erogherà l'EVR in misura ridotta (con un solo parametro negativo) pari al 50% della somma eccedente quanto definito al livello territoriale, sempre che detto livello abbia stabilito una misura pari ad almeno il 30%.

La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle disposizioni in oggetto, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le Organizzazioni sindacali, come previsto dal contratto collettivo nazionale.

Distinti saluti.

Timbro e firma del legale rappresentante

(*) Solo se in azienda sono presenti la RSA o la RSU

(**) Per le imprese con solo impiegati varrà il parametro aziendale delle ore lavorate così come registrate sul Libro Unico del Lavoro

C.c.p.I. parte impiegati

Articolo 3

Elemento variabile della retribuzione - EVR

Si richiamano integralmente le norme contenute nell'articolo 3 dell'accordo per gli operai.

Pertanto, anche per l'EVR da riconoscere agli impiegati le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni di cui all'articolo 1 commi 182-190 della legge n. 208 del 28/12/2015 e s.m.i. nonché alle indicazioni del D.M. 25/3/2016.

Dichiarazione a verbale

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

Verbale di accordo
(*Detassazione premi di risultato*)

In Milano, il 28 maggio 2018,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - Fe.N.E.A.L. - U.I.L. - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

visti

l'articolo 1, commi da 182 a 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016);

l'articolo 1, commi da 160 a 162, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017);

l'articolo 1, commi 28 e 161, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018);

l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;

il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 che ha dato attuazione all'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208;

le circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018;

l'Accordo provinciale 19 dicembre 2017 per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro integrativo del c.c.n.l. 19 aprile 2010, come modificato dal verbale di accordo 1° luglio 2014, a valere per tutto il territorio delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza;

considerato che

le Parti ritengono l'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione un obiettivo da perseguire sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese sia per favorire il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione

convengono quanto segue.

Le imprese che applicano il contratto collettivo provinciale 19 dicembre 2017 per le province di Milano, Lodi, Monza e Brianza possono ottenere l'agevolazione fiscale prevista dal Decreto 25 marzo 2016 per i premi di risultato aziendali - distinti dall'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) di cui all'articolo 38 del CCNL 1° luglio 2014 per i dipendenti delle imprese edili ed affini e agli articoli 3 parte operai e 3 parte impiegati del CCPL 19 dicembre 2017 per i dipendenti delle imprese edili ed affini delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza - se opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito e nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

I premi di risultato di ammontare variabile saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori o criteri, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Ai fini dell'identificazione dei predetti incrementi, le Parti individuano i seguenti indicatori:

- a. accrescimento dell'utile lordo o del Margine Operativo Lordo;
- b. innalzamento dell'importo medio del valore della singola commessa;
- c. incremento del Volume di affari IVA;
- d. incremento degli investimenti in processo;
- e. incremento del numero di ore denunciate come lavorate in Cassa Edile;
- f. riduzione del numero delle ore di CIGO per eventi diversi da quelli oggettivamente non evitabili (es.: CIGO per mancanza di lavoro), autorizzate dall'INPS;

- g. aumento del volume della produzione (es.: aumento Superficie Lorda di Pavimento - SLP - realizzata);
- h. incremento del numero di commesse gestite in B.I.M.;
- i. incremento del numero delle commesse acquisite su territorio estero;
- j. per le aziende che fruiscono di una diminuzione del tasso applicato da INAIL in fase di calcolo del premio assicurativo, incremento del numero di ore di formazione annue erogate ai lavoratori ai fini dell'aggiornamento e/o della riqualificazione professionale;
- k. per le aziende che registrano la riduzione del numero degli infortuni, incremento delle attività di formazione e prevenzione specifiche contro gli infortuni sul lavoro.

La verifica dell'incremento o della riduzione verrà eseguita attraverso il riscontro di valori numerici, espressi in termini assoluti o percentuali, verificati nell'arco di un periodo congruo, come risultanti da documenti aziendali, che l'impresa dovrà conservare ed esibire in caso di controlli da parte degli Organi preposti.

L'impresa individuerà preventivamente un periodo di riferimento congruo a venire per la maturazione del premio; detto periodo sarà di durata annuale, ovvero anche semestrale per gli indicatori sub e), f), h), i).

Il miglioramento dell'indicatore dovrà essere verificato rispetto al valore del medesimo indicatore nel periodo antecedente a quello considerato. Tale miglioramento potrà essere riscontrato anche con riferimento al valore medio assunto dall'indicatore in più periodi antecedenti consecutivi, comunque non superiori ad un triennio.

L'impresa erogherà, quindi, il premio di risultato solo a seguito di un effettivo miglioramento dei valori dell'indicatore o degli indicatori.

Prima dell'inizio del periodo di riferimento, le imprese che vorranno applicare il presente accordo invieranno, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori interessati, dichiarando che, in applicazione della presente intesa, viene istituito un premio di risultato.

Nella predetta comunicazione dovranno essere precisati: a) l'indicatore o gli indicatori adottati; b) i periodi di raffronto; c) gli obiettivi da raggiungere per l'ottenimento del premio, in relazione al singolo indicatore; d) la stima del valore lordo medio pro capite del premio, il relativo periodo di riferimento e le sue modalità di corresponsione, totale o parziale, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto per scelta del

lavoratore, in tutto o in parte, tramite prestazioni di welfare aziendale, privilegiando strumenti relativi a previdenza complementare, sanità integrativa, servizi socio assistenziali, spese scolastiche/universitarie per i figli, acquisto libri, etc., ai sensi dell'articolo 1, comma 184, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Qualora l'impresa abbia previsto il riconoscimento del premio a seguito del miglioramento di più di un indicatore e solo alcuni indicatori abbiano dato risultato positivo, potrà prevedere la corresponsione di una quota parziale del premio complessivo, determinata dall'impresa stessa secondo un criterio oggettivo preventivamente comunicato ai lavoratori.

L'impresa che ha introdotto il premio, dovrà darne informativa alle Parti firmatarie del presente accordo con le modalità di seguito precisate, specificando l'indicatore o gli indicatori prescelti ed il periodo di riferimento del premio, e dovrà fornire identica comunicazione alle RSU/RSA, ove costituite.

L'impresa, concluso il periodo di riferimento previsto e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, invierà ai lavoratori un'apposita informazione scritta sulle risultanze complessive del premio nonché, qualora siano stati raggiunti il risultato o i risultati previsti, il valore della quota di premio spettante a ciascuno dei dipendenti interessati.

Resta inteso che il premio spettante sarà corrisposto al netto della ritenuta fiscale agevolata applicabile al momento della corresponsione e che non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva, compreso il trattamento di fine rapporto, salvo diversa decisione della singola impresa interessata, che dovrà essere comunicata per iscritto ai lavoratori interessati.

Le imprese che avranno riconosciuto premi detassati in applicazione del presente accordo, a meri fini di monitoraggio della misura, dovranno comunicare alle Parti firmatarie del presente accordo, con le modalità di seguito precisate, entro 60 giorni dall'erogazione del premio, il numero di lavoratori destinatari.

Tutte le comunicazioni destinate alle Parti firmatarie del presente accordo saranno inviate dalle imprese ad un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC), che sarà opportunamente predisposto e tempestivamente comunicato a tutte le imprese.

Assimpredil Ance provvederà al deposito del presente accordo nel rispetto delle modalità e dei termini previsti dalla normativa sopra citata,

unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel Decreto ministeriale 25 marzo 2016.

Le Parti firmatarie sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ad imprese e lavoratori sui contenuti del presente accordo, anche ai fini della sua corretta e piena applicazione.

Il presente accordo ha durata sino al 31 dicembre 2019 e si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo espressa disdetta di una delle Parti almeno 30 giorni prima della scadenza. In ogni caso, in vigenza del presente accordo le Parti sono impegnate a recepire eventuali modifiche normative, al fine di continuare a garantire la detassazione dei premi di risultato aziendale. Inoltre, le Parti, all'esito del monitoraggio di cui sopra, potranno rincontrarsi per aggiornare l'accordo, con particolare riferimento alla revisione o integrazione degli indicatori di cui sopra ovvero ad altre previsioni del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di accordo
(Contributo "fondo per la sicurezza")

In Milano, 19 dicembre 2017,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - Fe.N.E.A.L. - U.I.L. - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

visti

- gli articoli 36 e 38 del c.c.n.l. 19 aprile 2010;
- l'allegato IV al Verbale di accordo 1° luglio 2014, per il rinnovo del c.c.n.l. 19 aprile 2010;
- l'articolo 16 del contratto collettivo provinciale di lavoro 22 dicembre 2011 per gli operai, integrativo del c.c.n.l. 18 giugno 2008, come modificato dal verbale di accordo 19 aprile 2010;

preso atto

- delle intese intervenute tra le Parti nell'ambito delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 22 dicembre 2011 per gli operai, integrativo del c.c.n.l. 18 giugno 2008, come modificato dal verbale di accordo 19 aprile 2010;

convengono quanto segue.

- Con decorrenza 1° gennaio 2018, l'aliquota contributiva "Fondo per la sicurezza", dovuta alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza da parte di tutte le imprese iscritte, è pari allo 0,180%.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di accordo
(*Cantiere di qualità*)

In Milano, addì 30 luglio 2010,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE PROVINCIALE EDILI ED AFFINI - Fe.N.E.A.L. - U.I.L. - SINDACATO PROVINCIALE EDILI ED AFFINI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.- C.I.S.L. - DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA;

premessi che

- la diffusione di modelli culturali e buone pratiche che incoraggino comportamenti rispettosi della sicurezza e della regolarità da parte di tutti i soggetti comunque coinvolti nell'attività produttiva ed organizzativa dei cantieri costituisce obiettivo comune delle parti sottoscritte;
- l'esperienza degli ultimi anni relativa al "Bollino blu" ha consentito di limitare numero e gravità degli infortuni sul lavoro e di regolarizzare le anomalie riscontrate;
- il controllo giornaliero degli accessi al cantiere dei vari soggetti concorrenti alla realizzazione delle opere edili costituisce, da un lato, un valido strumento di controllo della regolarità del personale e dei lavoratori autonomi occupati nel cantiere, dall'altro, un efficace strumento di tutela per le imprese committenti ed appaltatrici in relazione alla responsabilità solidale nei confronti dei dipendenti degli appaltatori e dei subappaltatori per i trattamenti retributivi, contributivi e fiscali ad essi spettanti;

visti

- l'accordo provinciale 15 luglio 2002, che ha previsto l'attribuzione a tutte le imprese ed ai lavoratori presenti nei cantieri oggetto di monitoraggio da parte dei tre Enti paritetici territoriali di settore di un apposito attestato, con possibilità di pubblicizzazione da parte degli Enti e delle imprese;
- l'accordo provinciale 3 marzo 2003, che ha definito le procedure per il rilascio da parte dei tre Enti paritetici di un attestato unico denominato "Bollino blu" in merito alla correttezza dei rapporti di lavoro, alla regolarità di applicazione di norme essenziali di sicurezza ed alla formazione acquisita dai lavoratori occupati nel cantiere oggetto della verifica;
- il D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, recante le disposizioni per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, che ha abrogato e sostituito, tra gli altri, il D.Lgs. n. 626/1994 e il D.Lgs. n. 494/1996;
- i contratti nazionali 20 maggio 2004, 18 giugno 2008 e 19 aprile 2010 ed il contratto provinciale 13 settembre 2006;
- l'accordo provinciale 22 marzo 2010, che ha affidato ad un'apposita Commissione paritetica il compito di rivedere ed aggiornare le procedure di concessione del "Bollino blu";

le parti convengono quanto segue.

1. Il servizio di monitoraggio di cui agli accordi provinciali 15 luglio 2002 e 3 marzo 2003 è rinominato "*Cantiere di qualità*";
2. l'adesione al servizio "*Cantiere di qualità*" può essere richiesta solamente da impresa edile iscritta alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza, per cantieri operanti nelle province di competenza della medesima Cassa Edile;
3. qualora la richiesta non provenga dal committente o dall'impresa affidataria/appaltante principale, è comunque necessario che ne venga acquisito il consenso preventivo, in quanto il monitoraggio concerne tutte le imprese esecutrici presenti nel cantiere e tutto il personale autorizzato all'ingresso nel cantiere stesso;
4. il servizio è attivato e svolto come da procedura di cui all'allegato

- n. 1 al presente accordo, del quale costituisce parte integrante e si conclude con il rilascio di una attestazione;
5. la procedura per la revoca dell'attestazione è quella di cui all'allegato n. 2 al presente accordo, del quale costituisce parte integrante;
 6. le verifiche da parte degli Enti paritetici saranno effettuate sulla base degli allegati n. 3, n. 4 e n. 5 al presente accordo, del quale costituiscono parte integrante;
 7. l'adesione al servizio, prevedendo la verifica della documentazione relativa all'unità produttiva interessata e della presenza delle figure obbligatorie di sistema aziendale, costituisce presupposto per l'adozione di un sistema di gestione salute e sicurezza (OHSAS 18001/Linee guida UNI-INAIL) idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ed all'articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 8. le Parti, congiuntamente, promuoveranno l'attestazione di "Cantiere di qualità" presso gli Organi di vigilanza, anche ai fini di quanto previsto dall'articolo 51, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., dalla Direttiva 18 settembre 2008 del Ministro del Lavoro e dall'allegato 9, parte quarta, dell'accordo 19 aprile 2010 per il rinnovo del c.c.n.l. 18 giugno 2008;
 9. le Parti si attiveranno presso l'INAIL per il riconoscimento dello sconto tariffario ai sensi dell'articolo 24 delle Modalità per l'applicazione della tariffa, approvate con D.M. 12 dicembre 2000, nonché presso altri Enti pubblici e privati per l'individuazione di ulteriori forme di premialità a beneficio delle imprese che abbiano ottenuto l'attestazione di "Cantiere di qualità";
 10. per le imprese che abbiano ottenuto l'attestazione, le Parti determineranno, con successivo accordo, una riduzione dei contributi dovuti alla Cassa Edile nonché le modalità per il riconoscimento e per l'eventuale revoca della riduzione medesima. L'entità della riduzione sarà stabilita previa individuazione della voce di bilancio cui attingere nonché verifica delle risorse a tal fine disponibili.

Letto, confermato e sottoscritto.

(Allegati omessi)

Verbale di accordo

(Revisione e aggiornamento procedure "Cantiere di qualità")

In Milano, addì 22 ottobre 2012,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE PROVINCIALE EDILI ED AFFINI - Fe.N.E.A.L. - U.I.L. - SINDACATO PROVINCIALE EDILI ED AFFINI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E LEGNANO MAGENTA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

visti

- l'accordo provinciale 30 luglio 2010, intitolato "Cantiere di qualità", che ha previsto un servizio di monitoraggio dei cantieri tramite gli Enti paritetici territoriali del settore edile, secondo la procedura allegata al medesimo accordo, che si conclude con il rilascio di un'attestazione;

considerata

- alla luce delle osservazioni formulate dagli Organi pubblici di controllo e dagli Enti paritetici, la necessità di aggiornare alcuni aspetti della procedura anzidetta e degli allegati riportanti le tipologie di verifica da effettuarsi a cura degli Enti paritetici;

convengono

di approvare, quale parte integrante del presente accordo, i documenti acclusi e di seguito elencati, che sostituiscono, dalla data odierna, gli allegati numeri 1, 2, 3, 4, e 5 all'accordo provinciale 30 luglio 2010:

- allegato 1: Procedura per l'attivazione e lo svolgimento del servizio "Cantiere di qualità";
- allegato 1A: Richiesta dell'impresa di attivazione della procedura per il rilascio dell'attestazione "Cantiere di qualità";
- allegato 2: Procedura per il mantenimento dell'attestazione "Cantiere di qualità";
- allegato 3: "Cantiere di qualità" - Adempimenti relativi alla regolarità contributiva e contrattuale verificati da Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- allegato 4: "Cantiere di qualità" - Adempimenti relativi alla sicurezza verificati da Comitato Paritetico Territoriale di Milano, Lodi, Monza e Brianza;
- allegato 5: "Cantiere di qualità" - Adempimenti formativi verificati da ESEM.

Letto, confermato e sottoscritto.

(Allegati omissi)

Verbale di accordo
(Elezione RLS e relativa premialità)

In Milano, 19 dicembre 2017,

tra

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE -

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE TERRITORIALE EDILI ED AFFINI - Fe.N.E.A.L. - U.I.L. - SINDACATO TERRITORIALE DI MILANO, LODI, PAVIA E MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, PAVIA, LODI, MONZA E BRIANZA E LECCO;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

visti

- l'Accordo interconfederale 22 giugno 1995;
- l'Accordo provinciale 22 ottobre 2012 sull'elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.;
- l'articolo 87 del c.c.n.l. 19 aprile 2010;

ritenuta

l'opportunità di definire, per gli anni 2018 e 2019, la disciplina per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e la premialità per le imprese ove sia eletto secondo le modalità di seguito previste, nonché di confermare le modalità di finanziamento di R.L.S.T.-A.S.L.E.,

si conviene quanto segue.

MODALITA' PER L'ELEZIONE E ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti l'RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Di tale nomina e della data di elezione viene effettuata comunicazione da parte delle Organizzazioni sindacali territoriali o delle rappresentanze sindacali aziendali al datore di lavoro e da quest'ultimo all'ESEM-CPT Ente Unificato Formazione e Sicurezza di Milano, Lodi, Monza e Brianza, per il tramite dell'Associazione Imprese Edili e Complementari delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza - Assimpredil Ance.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, ovvero in casi di assenza di rappresentanze sindacali aziendali, l'RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Nell'ipotesi di elezione diretta dell'RLS da parte dei lavoratori al loro interno, la nomina deve avvenire secondo le modalità di seguito indicate.

L'elezione deve avvenire in una riunione esclusivamente dedicata a tale scopo, la cui convocazione deve essere comunicata per iscritto dall'impresa alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori del settore edile con un preavviso di almeno cinque giorni di calendario.

La data e l'orario della convocata riunione devono tener conto del normale funzionamento dell'attività aziendale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, risultando eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale deve contenere l'indicazione del numero degli aventi diritto al voto, dei partecipanti, del risultato dello scrutinio e deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori risultanti dal Libro unico del lavoro, con esclusione dei collaboratori coordinati e continuativi e degli associati in partecipazione.

Possono essere eletti tutti i lavoratori dipendenti non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività lavorativa nell'azienda o nell'unità produttiva.

Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica, per il tramite dell'Associazione Imprese Edili e Complementari delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza - Assimpredil Ance, il nominativo del lavoratore eletto e la data di elezione all'ESEM-CPT Ente Unificato Formazione e Sicurezza.

Il numero massimo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è di:

- 1 rappresentante nelle aziende, ovvero unità produttive, sino a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende, ovvero unità produttive, da 201 a 1.000 dipendenti.

Ai fini del presente accordo, per unità produttiva si intende quella che presenta le caratteristiche stabilite dall'articolo 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza durano in carica tre anni dall'elezione o per la minor durata dell'unità produttiva.

Essi esercitano le attribuzioni di cui all'articolo 50 del sopra citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., integrato dall'articolo 87 del c.c.n.l. 19 aprile 2010, per le parti inerenti la figura del rappresentante aziendale dei lavoratori per la sicurezza.

Il datore di lavoro è tenuto a consentire all'RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, l'accesso - anche mediante supporto informatico - ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza di almeno un giorno, nonché al documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ai documenti di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h, e 100 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. Tutta la documentazione di cui sopra può essere consultata esclusivamente in azienda.

Ogni RLS ha diritto, per lo svolgimento delle sue funzioni, a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;

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

Inoltre, l'RLS ha diritto ad una formazione mediante programmi di durata non inferiore a 32 ore, da effettuarsi presso l'ESEM-CPT Ente Unificato Formazione e Sicurezza.

Oltre alle comunicazioni previste dal presente accordo, l'impresa è tenuta ad effettuare la comunicazione all'INAIL del nominativo del RLS, ai sensi dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Per tutto quanto non diversamente previsto dal presente accordo, valgono le disposizioni degli articoli 47 e 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dell'articolo 87 del c.c.n.l. 19 aprile 2010 inerenti il rappresentante aziendale dei lavoratori per la sicurezza.

Al presente accordo si allegano i fac-simili, concordati tra le parti, della documentazione che le imprese e i lavoratori possono utilizzare per ottemperare alla elezione del RLS nelle imprese sino a 15 dipendenti o in cui non vi siano rappresentanze sindacali aziendali.

PREMIALITA'

Le imprese iscritte alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza e in regola con i versamenti, presso le quali - nel corso del periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2019 - sia eletto o designato, anche a seguito di scadenza naturale del precedente incarico, il rappresentante aziendale per la sicurezza nel rispetto delle modalità sopra definite, possono ottenere il riconoscimento di uno sconto contributivo **a carico del "Fondo per la sicurezza"**, istituito presso la medesima Cassa, fino a concorrenza della somma complessiva di € 150.000,00, alle condizioni e nella misura sotto indicate.

Lo sconto contributivo è pari all'importo di € 600,00, per ogni singola impresa, indipendentemente dal numero di RLS eventualmente nominati o designati.

Detto sconto compete anche alle imprese che avessero già fruito del contributo *una tantum* previsto dall'accordo provinciale 22 ottobre 2012 ovvero che fruiscono delle premialità previste dall'accordo provinciale 19 dicembre 2017 "*Premialità per la sicurezza, lo sviluppo e l'innovazione*".

Le imprese aventi diritto potranno ottenere lo sconto contributivo inoltrando **apposita domanda** - redatta secondo il fac-simile n. 1 allegato e integrata dai relativi documenti ivi elencati - all'Associazione per la sicurezza dei lavoratori dell'edilizia R.L.S.T.-A.S.L.E., la quale è tenuta ad effettuare la verifica formale della documentazione e ad informare la Cassa Edile e l'impresa interessata dell'esito positivo (nulla-osta) della verifica entro 15 giorni dalla ricezione della domanda (secondo il fac-simile n. 2 allegato).

Lo sconto, in presenza dei necessari requisiti, verrà riconosciuto alle imprese secondo il criterio cronologico di ricevimento delle richieste da parte dell'Associazione R.L.S.T.-A.S.L.E. e verrà fruito sulla denuncia o sulle denunce mensili successive all'accoglimento, fino a raggiungimento dell'importo di € 600,00 per singola impresa.

Le parti effettueranno una verifica periodica per valutare l'andamento dell'erogazione, ferma restando l'esigenza del mantenimento dell'autonomia finanziaria di A.S.L.E.-R.L.S.T..

La sussistenza delle condizioni per il diritto allo sconto potrà essere accertata dall'Associazione R.L.S.T.-A.S.L.E. mediante verifiche a campione.

In caso di verifica negativa, previa segnalazione scritta da parte dell'Associazione R.L.S.T.-A.S.L.E., l'impresa interessata potrà presentare, entro i 15 giorni successivi alla ricezione della segnalazione, istanza di riesame a ESEM-CPT Ente Unificato Formazione e Sicurezza, al fine di un'ulteriore valutazione.

Qualora venga accertata in via definitiva la non ricorrenza dei presupposti per la richiesta dello sconto contributivo, ovvero nel caso di irregolarità contributiva, la Cassa Edile non procederà al riconoscimento dello sconto o si attiverà per il recupero dello stesso.

FINANZIAMENTO R.L.S.T.-A.S.L.E.

La Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza trasferisce all'Associazione per la sicurezza dei lavoratori dell'edilizia R.L.S.T.-A.S.L.E. i contributi versati dalle imprese al "Fondo per la sicurezza", al netto di ogni eventuale onere posto a carico del "Fondo per la sicurezza" da intese territoriali sottoscritte dalle Parti firmatarie del presente accordo e costituenti della medesima Cassa Edile.

Tale trasferimento avviene anticipatamente, entro il quinto giorno di ogni

mese, secondo le seguenti modalità.

La Cassa Edile:

- determina la dodicesima parte dell'importo annuo della contribuzione che sarebbe dovuta al "Fondo per la sicurezza" in relazione alla massa salariale preventivata nel bilancio della Cassa Edile per l'anno in corso;
- detrae mensilmente dall'anzidetta quota le somme per eventuali oneri posti a carico del "Fondo per la sicurezza";
- corrisponde ogni mese a R.L.S.T.-A.S.L.E. il 90% dell'importo che risulta dopo aver operato la detrazione prevista al punto precedente;
- opera semestralmente il conguaglio tra le entrate e le uscite del "Fondo per la sicurezza".

In caso di mancata approvazione del conto preventivo annuale dell'Associazione per la sicurezza dei lavoratori dell'edilizia R.L.S.T.-A.S.L.E. trasmesso alle Parti sociali, deve essere data notizia alla Cassa Edile, la quale eroga, fino alla composizione della controversia, importi sufficienti al pagamento delle retribuzioni e dei rimborsi spese agli R.L.S.T. e delle spese correnti dell'Associazione per la sicurezza dei lavoratori dell'edilizia R.L.S.T.-A.S.L.E., debitamente documentate.

Il presente accordo sostituisce quello sottoscritto in data 22 ottobre 2012.

Letto, confermato e sottoscritto.

FAC-SIMILE N. 1

(su carta intestata dell'impresa)

PEC info@pec.asle.it

Spettabile
ASSOCIAZIONE PER LA SICUREZZA
DEI LAVORATORI DELL'EDILIZIA
R.L.S.T.-A.S.L.E.
Via Newton, 3
20148 MILANO MI

Luogo e data

Oggetto: rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Richiesta di riconoscimento dello sconto contributivo per l'elezione/designazione R.L.S. previsto dall'Accordo provinciale 19 dicembre 2017

La scrivente impresa, con sede in, via, iscritta alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza con il codice n.,

c h i e d e

che gli venga riconosciuto lo sconto contributivo per l'elezione/designazione R.L.S. previsto dall'Accordo provinciale 19 dicembre 2017 pari ad € 600,00.

A tal fine, dichiara:

- di occupare n. dipendenti;
- che nell'impresa è stato eletto/designato in data il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, signor
- di aver ottemperato a tutte le condizioni individuate dall'Accordo 19 dicembre 2017 per la sussistenza del diritto a percepire lo sconto in oggetto, come da documentazione allegata;
- di essere in regola con i versamenti alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza.

....., li

Timbro e firma impresa

Documentazione da allegare

- 1) *In caso di elezione di RLS*
 - copia della convocazione della riunione dedicata all'elezione del RLS, con relativa comunicazione per iscritto alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori;
 - verbale di elezione;
 - certificato di avvenuta formazione rilasciato da ESEM-CPT Ente Unificato Formazione e Sicurezza ovvero da altro Comitato paritetico territoriale per la prevenzione infortuni aderente alla Commissione nazionale paritetica CNCPT.

- 2) *In caso di designazione di RLS nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda:*
 - copia della comunicazione ricevuta dalle Organizzazioni sindacali territoriali o dalla rappresentanza sindacale aziendale
 - certificato di avvenuta formazione rilasciato da ESEM-CPT Ente Unificato Formazione e Sicurezza ovvero da altro Comitato paritetico territoriale per la prevenzione infortuni aderente alla Commissione nazionale paritetica CNCPT.

FAC-SIMILE N. 2

*(su carta intestata dell'Associazione per la sicurezza
dei lavoratori dell'edilizia R.L.S.T.-A.S.L.E.)*

Spettabile
Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza
di Milano, Lodi, Monza e Brianza
Via San Luca, 6
MILANO MI

Milano,

Spettabile Impresa

.....
.....

**Oggetto: rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Impresa
..... - Nulla osta allo sconto contributivo
previsto dall'Accordo provinciale 19 dicembre 2017**

A seguito di richiesta dell'impresa in
data, la scrivente Associazione per la sicurezza dei
lavoratori dell'edilizia R.L.S.T.-A.S.L.E. dichiara che

nulla osta

a che codesta spettabile Cassa Edile riconosca all'impresa stessa lo
sconto contributivo di € 600,00 in relazione a quanto previsto dall'Accordo
in oggetto.

Distinti saluti.

Il responsabile

DOCUMENTI UTILIZZABILI PER L'ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NELLE IMPRESE SINO A 15 DIPENDENTI O IN CUI NON VI SIANO RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

(si ricorda che l'elezione del rappresentante è un diritto dei lavoratori e che il datore di lavoro deve informarne gli stessi)

Fac-simile A

Esempio di comunicato del datore di lavoro ai lavoratori (da esporre) per sollecitare l'elezione del dipendente che assumerà il compito di rappresentare i lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Fac-simile B

Esempio di avviso ai dipendenti per invitarli all'assemblea per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Fac-simile C

Esempio di preavviso alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori della riunione per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Fac-simile D

Esempio di verbale di elezione da parte dei lavoratori del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Fac-simile E

Esempio di scheda di votazione da parte dei lavoratori del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Fac-simile F

Esempio di comunicazione ad ESEM-CPT Ente Unificato Formazione e Sicurezza Milano, Lodi, Monza e Brianza, tramite Assimpredil Ance, del nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Fac-simile G

Esempio di comunicato del datore di lavoro ai lavoratori (da esporre) per la presa d'atto dell'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

Fac-simile H

Esempio di comunicazione da parte dei lavoratori al datore di lavoro di mancata elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Su carta intestata

Fac-simile A

OGGETTO: decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. - Elezione del dipendente che assumerà il compito di rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 47 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

si evidenzia

a tutto il personale l'opportunità che venga eletto, da parte dei dipendenti, il

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,

secondo le modalità stabilite dall'accordo provinciale 19 dicembre 2017, che si allega.

Luogo e data

LA DIREZIONE

All. c.s.

Fac-simile B

A TUTTI I LAVORATORI
ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA
SICUREZZA

Si comunica che il giorno alle ore
..... presso
..... si terrà un'**assemblea dei lavoratori per eleggere
il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, secondo quanto
previsto dall'articolo 47 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i..

Vista l'importanza dell'argomento, tutti i lavoratori sono invitati a partecipare.

Luogo e data

LA DIREZIONE

Su carta intestata

Fac-simile C

Spettabili
Organizzazioni sindacali dei lavoratori edili
delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza

**OGGETTO: decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. -
Accordo provinciale 19 dicembre 2017 - Preavviso
alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori
della riunione per l'elezione del rappresentante dei
lavoratori per la sicurezza**

Come disposto dall'Accordo provinciale in oggetto, Vi segnaliamo che i dipendenti della scrivente impresa hanno indetto una riunione per il giorno (*), alle ore, presso, per procedere all'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i..

Distinti saluti.

Luogo e data

Timbro e firma

(*) Ricordiamo che il preavviso della riunione per l'elezione dell'RLS non può essere inferiore a cinque giorni di calendario.

Fac-simile D

Impresa

VERBALE DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il giorno, alle ore, presso, si è riunita l'assemblea dei lavoratori dipendenti dell'impresa/dell'unità produttiva per provvedere all'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori hanno nominato il signor/la signora quale Segretario del seggio elettorale.

Il Segretario, dopo aver precisato che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno e che la votazione avviene a scrutinio segreto, ha provveduto a mettere a disposizione apposite schede per la votazione.

Al termine delle operazioni di voto e di scrutinio, hanno conseguito voti validi:

- Cognome e nome:
- " "
- " "

- Aventi diritto al voto: n.
- Votanti: n.
- Schede valide: n.
- Schede bianche: n.
- Schede nulle: n.

Ha ottenuto il maggior numero di voti e, pertanto, è risultato eletto rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa/dell'unità produttiva il signor/la signora, in carica per tre anni da oggi.

L'eletto sottoscrive per presa conoscenza e per accettazione dell'incarico il presente verbale, di cui tratterà copia.

Il Segretario provvederà a trasmettere, senza ritardo, al datore di lavoro copia del verbale di elezione.

**IL SEGRETARIO
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Fac-simile E

**SCHEDA DI VOTAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI
LAVORATORI PER LA SICUREZZA AI SENSI DELL'ARTICOLO 47
DEL DECRETO LEGISLATIVO
9 APRILE 2008, n. 81 E S.M.I.**

Essendo stato informato dalla Direzione aziendale della necessità che venga eletto da parte dei dipendenti il

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

e che, in considerazione delle dimensioni dell'azienda, è prevista l'elezione di un solo rappresentante,

nomino a rappresentarmi il signor

Sono informato che risulterà eletto il candidato che avrà ricevuto il maggior numero di voti, senza necessità del raggiungimento di alcun "quorum" e che tale carica avrà validità triennale a partire dalla data dell'elezione.

Fac-simile F

Spettabile
ESEM-CPT ENTE UNIFICATO
FORMAZIONE E SICUREZZA
MILANO - LODI - MONZA E BRIANZA

per il tramite di

Spettabile
ASSOCIAZIONE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI
DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA
- ASSIMPREDIL ANCE -
Via San Maurilio, 21
20123 MILANO MI
e-mail: sindacale@assimpredilance.it

**Oggetto: comunicazione di nomina del rappresentante dei lavoratori
per la sicurezza**

In ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo provinciale 19 dicembre 2017, provvediamo a comunicarVi che in data, presso, è stato eletto quale rappresentante dei lavoratori per la sicurezza della scrivente impresa/dell'unità produttiva di, il nostro dipendente signor

Si allega copia del verbale di elezione.

Distinti saluti.

Luogo e data

Timbro e firma

All.: c.s.

Fac-simile G

COMUNICATO PER I DIPENDENTI

Oggetto: decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - Nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente

La Direzione dell'impresa prende atto dell'avvenuta elezione, nell'ambito della votazione tenutasi il giorno presso da parte dei dipendenti, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella persona del/la signor/a

e rende noto

a tutto il personale che, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli articoli 18 e 31 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., ha designato il responsabile del servizio di prevenzione e protezione nella persona del signor/a e il medico competente nella persona del dottor

Luogo e data

LA DIREZIONE

Fac-simile H

All'Impresa

VERBALE DI MANCATA ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

I sottoscritti lavoratori dipendenti dell'impresa/dell'unità produttiva
.....

- informati dal datore di lavoro circa la possibilità di eleggere nell'ambito delle rappresentanze sindacali o tra i dipendenti dell'azienda il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**;
- riunitisi il giorno, alle ore, presso
....., per provvedere all'elezione dell'RLS

rendono noto all'Impresa che, nel corso della riunione,

NON

è stato designato né eletto alcun rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Luogo e data

- Cognome e nome Firma.....

- Cognome e nome Firma.....

Per ricevuta

l'Impresa

Verbale di accordo

In Milano, 30 settembre 2021,

- l'ASSOCIAZIONE DELLE IMPRESE EDILI E COMPLEMENTARI DELLE PROVINCE DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA - ASSIMPREDIL ANCE

e le Organizzazioni Sindacali delle Province di Milano, Lodi, Monza e Brianza costituite da, in ordine alfabetico,

- la FEDERAZIONE PROVINCIALE EDILI ED AFFINI - Fe.N.E.A.L. - U.I.L. - SINDACATO PROVINCIALE EDILI ED AFFINI DI MILANO CREMONA LODI PAVIA MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI - F.I.L.C.A.-C.I.S.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO METROPOLI, LODI, MONZA E BRIANZA;
- la FEDERAZIONE TERRITORIALE LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. - C.G.I.L. - DEI COMPENSORI DI MILANO, LODI, MONZA E BRIANZA E TICINO OLONA;

visti

- *l'accordo sindacale del 3 novembre 2017 - "Modifiche agli accordi 9 febbraio 2015 e 26 ottobre 2016 su "Premio Fedeltà" e "APE"*
- *l'accordo nazionale Fondo FNAPE 3 aprile 2019*
- *l'accordo nazionale del 19 novembre 2019 - "Avvio Fondo Sanedil"*
- *la comunicazione Fondo Sanedil del 28 settembre 2020 - "Accordo 19 novembre 2019 - applicazione"*
- *la lettera delle Parti Sociali inviata alla Cassa Edile datata 22 febbraio 2021*

tenuto conto

- dell'obbligo di adeguare le aliquote vigenti del contributo dovuto da tutte le imprese iscritte alla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e

Brianza per “Anzianità professionale edile” (APE) all'aliquota fissata a livello nazionale per ciascuna circoscrizione dall'Accordo 3 aprile 2019;

- della necessità di contenere gli aumenti del costo del lavoro derivanti dall'applicazione dell'Accordo nazionale 3 aprile 2019 al fine di sostenere la competitività e la crescita delle imprese meritevoli;
- della necessità di continuare a garantire la copertura economica richiesta dalla contrattazione nazionale del 2014 e successiva, relativamente agli oneri relativi all'istituto dell'“Anzianità professionale edile” (APE);
- che l'avvio del Fondo Sanedil ha provocato alcune difficoltà nella gestione delle Prestazioni Sanitarie territoriali già erogate dalla Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza;

concordano quanto segue

1. Con l'obiettivo di conservare l'identificazione delle Imprese di Gruppo “B” per tutto il triennio Cassa Edile 2020/2021 - 2021/2022 - 2022/2023 si dà l'indicazione alla Presidenza della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza di applicare l'aliquota APE pari a 3,50%. Per garantire la copertura delle differenze tra l'aliquota nazionale vigente stabilita dall'accordo Fondo FNAPE del 3 aprile 2019 e quella applicata alle suddette aziende si dà il mandato alla Presidenza di far ricorso alle risorse accantonate nel Fondo denominato “*Debiti verso imprese per restituzione contributi*” nonché a quelle accantonate nel Fondo denominato “*Fondo Premialità Imprese*” per un importo sufficiente alla copertura del predetto triennio. Tale importo andrà incrementato nel caso in cui subentrino modifiche alle aliquote stabilite a livello nazionale. Al termine del triennio, cioè a decorrere dal 1° ottobre 2023, salvo diverso accordo, le aziende adegueranno i loro versamenti alle aliquote vigenti a livello nazionale.
2. È necessario identificare soluzioni operative per il passaggio dalle Prestazioni Sanitarie gestite direttamente dalla Cassa Edile e quelle offerte dal nuovo fondo Sanitario di Settore Sanedil. Con questo obiettivo, le scriventi Parti Sociali danno indicazione alla Presidenza della Cassa Edile di Milano, Lodi, Monza e Brianza di utilizzare le risorse accantonate nel “*Fondo Prestazioni Lavoratori*” fino ad un massimo di € 300.000,00 esclusivamente per i costi delle soluzioni operative sopra nominate, fermo restando il rispetto delle indicazioni già comunicate nella lettera datata 22 febbraio 2021 citata in premessa.

Letto, confermato e sottoscritto.

