

EDILIZIA - INDUSTRIA

(DAL 01/09/2022 AL 31/12/2024) CIPL 21/7/2022

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 21 luglio 2022, tra l'ANCE Venezia e la FENEALUIL Veneto-Zona di Venezia, la FILCA-CISL di Venezia, la FILLEA-CGIL di Venezia, si è stipulato il seguente contratto collettivo territoriale provinciale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini della provincia di Venezia, integrativo del **CCNL 1 luglio 2014** come modificato ed integrato dall'**accordo nazionale 18 luglio 2018**.

Il presente Contratto Collettivo Territoriale provinciale di lavoro avrà decorrenza dal 1° settembre 2022, salvo le diverse decorrenze espressamente indicate per singoli istituti contrattuali, al 31 dicembre 2024.

visti

- il **CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini 1 luglio 2014**, come modificato e integrato dall'**Accordo nazionale 18 luglio 2018**, segnatamente con riferimento agli articoli che ne demandano alla contrattazione territoriale di secondo livello la definizione sotto il profilo normativo ed economico;

- l'Accordo Quadro Regionale Sperimentale 7 dicembre 2016 sulla Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale per le imprese edili iscritte alle Casse Edili Industriali del Veneto così come prorogato dall'accordo regionale del 27 settembre 2021;

viene stipulato

il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro di Venezia (anche CIPL Venezia), integrativo dei **CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini 1 Luglio 2014**, come modificato e integrato dall'**Accordo nazionale 18 luglio 2018**, da valere per il territorio della provincia di Venezia per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni indicate nel citato CCNL e per tutti i lavoratori 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, artigiana o cooperativa delle imprese stesse.

Gli allegati e le tabelle formano parte integrante del presente contratto.

PREMESSA

DICHIARAZIONE COMUNE SULLE LINEE DI SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TERRITORIALE DI LAVORO PER LA PROVINCIA DI VENEZIA.

Dopo la pesante situazione di crisi che ha investito il comparto delle costruzioni e l'emergenza Covid-19, con la successiva ripresa legata ai cospicui incentivi pubblici messi in campo per il rilancio del settore e dell'economia nazionale, si richiede che anche la contrattazione integrativa provinciale di Venezia contribuisca ad individuare soluzioni che, nel mutato contesto economico in cui agiscono imprese e lavoratori, possano valorizzare il ruolo del contratto come strumento per garantire certezze di regole e l'erogazione di prestazioni ed assistenze contrattuali, garantendo nel contempo la salvaguardia degli equilibri economici e finanziari della bilateralità di settore. Le Parti Sociali in data odierna hanno sottoscritto il presente rinnovo contrattuale nell'ambito di una fase in cui il settore Edile è in un periodo di espansione produttiva ma soggetto ad influenze che ne possono variare il mercato di riferimento, operando da sempre a tutela e difesa della leale concorrenza delle imprese, ponendo, comunque, la Sicurezza, la Formazione e la qualificazione professionale delle maestranze alla base dello stesso rinnovo, e per questo hanno deciso che di norma si incontreranno con cadenza almeno semestrale.

REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER IL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Art. 1 Contrasto al lavoro irregolare

Al fine di promuovere la legalità e la regolarità delle lavorazioni di cantiere si adotteranno le iniziative necessarie a garantire il monitoraggio di tutto il personale operante nei singoli cantieri, anche svolgente lavorazioni non riconducibili ai **CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini 1 Luglio 2014**, come modificato ed integrato dall'**Accordo nazionale 18 luglio 2018**, nonché la validazione del ruolo dell'Ente Unico Bilaterale per la formazione/sicurezza (C.E.Ve.) come soggetto di riferimento per l'erogazione della formazione sicurezza in cantiere per tutto il personale che vi operi anche quando il suo rapporto di lavoro

sia disciplinato da contrattazione collettiva di settore diversa da quella edile. Congiuntamente le Parti Sociali Territoriali di Venezia promuoveranno la stipula di protocolli di intesa con le Amministrazioni Pubbliche - segnatamente servizi SPISAL e Ispettorato Territoriale del Lavoro - per creare osservatori di legalità, promuovere attività divulgative, formative e informative in materia di salute e sicurezza nel settore edile, sviluppare le competenze e conoscenze dei lavoratori e rafforzare la conoscenza del sistema della bilateralità.

Inoltre, le Parti Sociali Territoriali di Venezia, visto quanto riportato dal comma 1.1 dell'**art. 99 del DLgs n. 81/2008**, introdotto dalla **Legge 17 dicembre 2021 n. 215** in merito alla trasmissione alla Cassa Edile territorialmente competente della notifica preliminare, convengono di proseguire il confronto per adoperarsi affinché tale implementazione on-line del sistema sia attuata al più presto per consentire un maggiore sicurezza e regolarità del settore.

Art. 2 Appalti e subappalti

Si ribadisce che le imprese appaltanti e subappaltanti o una qualsiasi delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del vigente CCNL sono tenute alla comunicazione di cui alla lett. b) 2°, 3°, 4° e 5° comma dell'art. 14, oltre alla comunicazione di eventuali distacchi di operai.

La comunicazione di cui sopra, nei caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici e subappaltatrici iscritte presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia va data - 15 giorni prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto e comunque prima del loro inizio ai dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie oppure, in mancanza di questi, alla Fe.N.E.A.L., F.I.L.C.A., F.I.L.L.E.A. provinciali per il tramite dell'Associazione Costruttori Edili ed Affini di Venezia e area metropolitana e utilizzando gli appositi moduli messi a disposizione della Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia. Nel caso i lavori, rientranti nella sfera di applicazione del vigente CCNL, fossero affidati ad imprese appaltatrici o subappaltatrici non ancora iscritte alla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia, la comunicazione di cui al comma precedente dovrà essere data 15 giorni prima dell'inizio dei lavori o contestualmente alla stipulazione del contratto di appalto o di subappalto se più prossima al loro inizio. Le Parti stipulanti si impegnano, nei casi in cui dovessero sorgere difficoltà sull'interpretazione e/o sull'applicazione della normativa di legge e/o di contratto e prima di qualsiasi altra autonoma iniziativa, a consultarsi reciprocamente al fine di rimuovere congiuntamente gli eventuali motivi di controversia.

Art. 3 Osservatorio e Consulta Paritetica Provinciale

A tutela della diffusione di un'edilizia maggiormente regolare, strutturata e capace di opporsi alle infiltrazioni malavitose nel settore, in relazione a positive esperienze e modelli già attivati in singoli territori, le parti si adopereranno per l'avvio dell'osservatorio provinciale in cui possano confluire i dati degli apparati di controllo degli Enti Nazionali (Inps, Inail, INL), della Regione (Spisal), delle Istituzioni (procure, questure, comuni), degli Enti Bilaterali e Unioncamere in stretto coordinamento con la Consulta paritetica provinciale, così come previsto nel precedente **CIPL del 19 marzo 2012**.

Art.4 Ambiente di lavoro

Nell'intento di dare attuazione nel modo più adeguato alle normative di legge in proposito, nonché di migliorare le condizioni ambientali e di igiene dei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese, per i cantieri che occupano più di 15 dipendenti o quando abbiano durata superiore a tre mesi, di mettere a disposizione dei lavoratori occupati nei cantieri i seguenti locali:

- a) un locale ad uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi invernali;
- b) un locale ad uso refettorio, riscaldato durante i mesi invernali.

I cantieri nei quali ricorrono le condizioni indicate devono essere dotati di servizi igienico - sanitari con acqua corrente e delle attrezzature atte a consentire ai lavoratori di conservare e riscaldare le vivande e a lavarne i relativi recipienti. Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) possono essere ottenute anche con box prefabbricati in metallo coibentate od in legno, ovvero con altri elementi provvisori e per i piccoli cantieri possono avere sede in un unico locale purché diviso. Tutte le misure di cui sopra devono essere apprestate nei tempi tecnici strettamente necessari e comunque non oltre i 15 giorni lavorativi dall'avvio operativo del cantiere purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive da segnalare ai rappresentanti sindacali di cui all'art. 103 dei CCNL vigente. Qualora il numero dei lavoratori sia inferiore a 15 o quando il cantiere abbia durata inferiore a tre mesi, ovvero nei casi di impedimento richiamati dal precedente comma, l'impresa deve comunque provvedere affinché i lavoratori possano usufruire dei servizi di cui al presente articolo in idonei locali nelle vicinanze del cantiere. Ferma restando l'applicazione delle norme di legge e di contratto in materia di igiene del lavoro, le organizzazioni dei datori e dei lavoratori

stipulanti il presente CIPL opereranno affinché i lavoratori che svolgono la propria attività in stabilimenti che producono o impiegano sostanze nocive e le cui condizioni di lavoro all'interno di detti stabilimenti si presentino particolarmente disagiate, vengano sottoposti alle stesse visite mediche periodiche riservate dagli stabilimenti medesimi alle proprie maestranze che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente avvalendosi degli stessi istituti ove possibile, rivolgendosi altrimenti ai servizi socio - sanitari pubblici presenti nel territorio. Al fine di consentire al personale dipendente di sottoporsi alle visite sanitarie di cui ai commi precedenti, vanno concessi ai lavoratori interessati, operai ed impiegati, i permessi necessari retribuiti straordinari in funzione della dislocazione del cantiere rispetto al dispensario e/o all'istituto prescelto. Sarà cura delle imprese chiedere agli enti prescelti per l'attuazione delle visite di includere nei programmi i lavoratori da esse dipendenti secondo modalità che non arrechino particolare intralcio al normale svolgimento dell'attività produttiva.

Area Porto Marghera

Nell'area del polo industriale di Porto Marghera, così come delimitata dal presente accordo provinciale, l'impresa nelle attività di manutenzione, riparazione e rifacimento dei forni industriali, qualora le condizioni di lavoro si presentino altamente disagiate per l'elevata temperatura e/o per l'insufficienza di areazioni, fermo rimanendo l'obbligo di corrispondere alle maestranze l'indennità di cui all'ex comma 4 dell'art. 11 del CIPL del 15 gennaio 1974 e assorbito ogni altro specifico trattamento aggiuntivo, dovrà operare affinché l'attività giornaliera delle maestranze venga intervallata da soste retribuite che nel loro complesso non potranno superare, all'interno della giornata di 8 ore, i 60 minuti. Qualora le condizioni di lavoro si presentino, all'interno degli stabilimenti industriali di Porto Marghera, altamente disagiate per l'elevata temperatura, per l'insufficienza di aerazione, per la nocività dei materiali con i quali i lavoratori vengono a contatto, o comunque per altre condizioni di particolare disagio proprie del polo industriale considerato, l'impresa dovrà disporre per un avvicendamento delle maestranze nell'area interessata. Alla concreta applicazione degli obblighi sopra descritti sovrintende, ai sensi dell'art. 86 del vigente CCNL, il C.E.Ve. Formazione & Sicurezza.

Art. 5 Diritto allo studio

Per favorire la diffusa attuazione di quanto previsto dall'art. 90 lett. B) del CCNL vigente le imprese concederanno permessi retribuiti ai lavoratori occupati alle condizioni e nei limiti, peraltro riferiti all'impresa e non già all'unità produttiva, di cui al 6° comma lett. B) del richiamato articolo. Nell'intento di sviluppare le

possibilità di accesso alla formazione professionale, ritenuta fattore strategico in una fase di profonda trasformazione del settore delle costruzioni, le parti convengono che i permessi retribuiti di cui al Io comma del presente articolo siano concessi dalle imprese alle stesse condizioni e con gli stessi limiti:

a) ai lavoratori occupati che partecipano ai corsi diurni presso il C.E.Ve. Formazione & Sicurezza;

b) ai preposti nelle imprese all'attuazione della normativa antinfortunistica che partecipano ai corsi di prevenzione promossi ed organizzati dal C.E.Ve. Formazione & Sicurezza.

Per tali corsi, svolti presso il C.E.Ve. formazione & Sicurezza, valgono le disposizioni stabilite nell'**allegato 2 del rinnovo contrattuale nazionale del 3 marzo 2022** relativamente al riconoscimento della qualifica ai lavoratori e alla decontribuzione per le aziende. Nei casi di permessi giornalieri retribuiti utilizzati dai lavoratori studenti per sostenere le prove d'esame così come stabilito dall'**art. 10 della legge 300 del 20 maggio 1970** la Cassa Edile di M. A. di Venezia e Provincia provvederà a rimborsare alle singole imprese gli oneri sostenuti in applicazione del presente articolo sulla base della certificazione e delle modalità definite dalle parti con contestuale verbale di accordo e mediante prelievo della corrispondente somma dalla gestione "oneri vari" nei limiti della quota stabilita a favore delle imprese.

Art. 6 Cariche sindacali

I permessi retribuiti ai componenti gli organi direttivi sindacali di cui alla lett. B) dell'art. 105 del vigente CCNL saranno richiesti per iscritto alle imprese dalle organizzazioni sindacali di appartenenza a firma dei rispettivi segretari e comunicati tempestivamente dalle predette organizzazioni alla Cassa Edile di M. A. di Venezia e Provincia alla quale verrà pure trasmesso l'elenco aggiornato dei membri degli Organi Direttivi Provinciali dei sindacati provinciali di categoria stipulanti il presente CIPL Venezia. Anche per quanto attiene alla richiesta dei permessi retribuiti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lett. A) dell'art. 105 dei vigente CCNL, le organizzazioni sindacali stipulanti il presente CIPL provvederanno a darne tempestiva comunicazione alla Cassa Edile di M. A. di Venezia e Provincia. La Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e area metropolitana provvederà a rimborsare alle singole imprese gli oneri sostenuti in applicazione delle lettere A) e B) dell'art. 105 dei vigente CCNL e nelle misure fissate dalla successiva lett. c) dello stesso articolo sulla base della certificazione e

della modalità definite dalle parti contraenti e riportate in allegato ai presente CIPL mediante prelievo delle corrispondenti somme dalla gestione "oneri vari".

Art. 7 Rapporti sindacali

Le Parti rinnovano l'impegno di rispettare e far rispettare ai propri iscritti a tutti i livelli, compreso quello di cantiere, il CCNL) vigente e il presente CIPL per tutto il periodo di loro durata. A tal fine l'Associazione Costruttori Edili ed Affini di Venezia e area metropolitana è impegnata ad operarsi per l'osservanza da parte delle imprese delle condizioni pattuite, mentre le Organizzazioni dei lavoratori sono impegnate a non promuovere e ad intervenire affinché siano evitate a qualsiasi livello, compreso quello di cantiere, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto forma oggetto del CCNL e del presente CIPL.

Art.8 Categorie e Qualifiche

Alle esemplificazioni di cui all'art. 77 del CCNL vigente e successive modificazioni e integrazioni, sono aggiunte le seguenti:

Operai specializzati

- Sabbiatore: colui che esegue lavori con getti d'aria ad alta pressione di sabbie silicee o di altri materiali abrasivi;

Operai qualificati

- Spondino guida: colui che esegue il tracciato con bolla e squadra e compie il lavoro come da disegno.

Operai comuni

- Spondino: l'operaio che esegue lavori di scavo per i quali occorre attenersi al tracciato ed al filo di piombo nonché la profilatura di scarpata, cunette stradali, la sbadacchiatura (e non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura;

- operaio che esegue i lavori di escavo, sia all'asciutto che con zattere a cucchiaione, dei rii interni e di circonvallazione della città di Venezia, limitatamente per questi ultimi ai tratti che lambiscono l'abitato (sempre che siano delle sbocature) nonché

lavori di escavo nelle cavane e sboccature delle isole ospedaliere;

- operaio addetto al trasporto del materiale derivante dai lavori di escavo di cui al punto precedente

Art. 9 Orario di lavoro operai e impiegati

Gli artt. 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 19, parte operai e autisti, e 43 e 54, parte Impiegati amministrativi e tecnici, dei **CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini 1 luglio 2014**, come modificato e integrato dall'**Accordo nazionale 18 luglio 2018**, si intendono qui riportati per intero con le ulteriori seguenti determinazioni, integrazioni e specificazioni:

a) Con riferimento al combinato disposto dell'art. 5, terzo comma e dell'art. 38, terzo comma, lettera a), parte operai, nonché dell'art. 43, parte impiegati, del richiamato CCNL, l'orario normale contrattuale di lavoro nel territorio della provincia di Venezia per gli operai di produzione, per gli impiegati di cantiere e per gli altri impiegati è di 40 ore settimanali di media annua.

b) In attuazione di quanto già previsto dagli artt. 5 e 43 del vigente CCNL più sopra citato per ragioni produttive le imprese possono adottare, anche individualmente, o per singoli cantieri, dandone comunicazione, anche tramite l'Associazione datoriale territoriale di categoria alle RSU o, in assenza di queste, alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, orari multi-periodali e cioè programmare, in un periodo di riferimento non superiore a 12 mesi, orari settimanali superiori e inferiori a 40 ore, di norma articolati su cinque giorni alla settimana, con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere, a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali riferibile al periodo stesso.

In caso di organizzazione multi-periodale dell'orario di lavoro, costituisce straordinario ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanale, salvo quanto previsto al successivo punto c). Resta fermo il rispetto del limite delle 48 ore settimanali come durata media annua di cui all'art. 4 del DLgs 8 aprile 2003 n. 66.

c) Rimane ferma la disciplina dei riposi annui mediante permessi individuali di cui all'art. 5, parte B) Operai, e 43, parte B) Impiegati, del CCNL richiamato.

d) Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia valgono le norme di cui all'art.6 dei CCNL, tuttavia agli autisti di autobetoniere o di autobetonpompe, ferma restando la disciplina di cui ai commi precedenti, è

corrisposta, in aggiunta al trattamento economici) spettante, una maggiorazione del 12% per le ore ordinarie lavorate oltre le quaranta e fino alle quarantotto settimanali. Tale maggiorazione è da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del vigente CCNL fermo restando il computo su tali ore di lavoro ordinario delle percentuali di accantonamento alla Cassa Edile di cui all'art. 18 del CCNL. La predetta maggiorazione è esclusa dalla base di calcolo delle percentuali di accantonamento alla Cassa Edile in quanto nella determinazione della sua misura né è stato tenuto conto.

e) I quattro mesi dell'anno durante i quali è consentito alle imprese, ai sensi dell'art. 8 del RD 10 settembre 1923 n. 1955 e RD 10 settembre 1923 n.1957, come previsto dall'art.16 del DLgs 8 aprile 2003 n. 66, e previo avviso all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, di superare l'orario normale di 40 ore settimanali, sono, di norma: maggio, giugno, luglio e settembre, salvo diversa comunicazione aziendale.

In tali mesi, gli operai e gli impiegati di cantiere, su richiesta preventiva dell'impresa da effettuarsi con un preavviso di norma di 72 ore, salvo casi di urgenza, sono tenuti ad effettuare prestazioni di lavoro eccedenti le 40 ore settimanali fino ad un massimo di 5 ore settimanali. Per tali prestazioni eccedenti, fermo restando il carattere ordinario del lavoro, sono dovute le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno di cui all'art. 19, Parte Operai, e 54, Parte Impiegati, del **CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini 18 luglio 2018**. Resta fermo il rispetto del limite delle 48 ore settimanali come durata media di cui all'art. 4 del DLgs 8 aprile 2003 n. 66.

Le Parti si attiveranno congiuntamente nei confronti dei sindaci per assicurare che la legittima finalità di tutela della tranquillità dei villeggianti nei periodi di vacanza, soprattutto nei litorali, non vada a pregiudizio dell'ordinato svolgimento dell'attività edilizia, attesa l'altrettanto essenziale esigenza di salvaguardare attività e occupazione delle imprese edili locali e di quelle che ruotano intorno al comparto delle costruzioni. Nei casi in cui sorgano difficoltà sull'interpretazione e nell'applicazione della normativa di legge e contrattuale, la questione dovrà essere segnalata tempestivamente alle Parti Sociali Territoriali contraenti al fine di prevenire l'insorgere di qualsiasi controversia a riguardo.

Art.10 Sospensioni e riduzioni di orario

Nei casi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro previsti dalle norme di legge in materia di integrazione guadagni, le imprese sono tenute all'integrale applicazione dell'art. 9 del vigente CCNL. In caso, peraltro, di tardiva presentazione delle domande, le imprese, qualora da tale inadempienza ad esse imputabile sia

derivata la perdita totale o parziale dell'integrazione salariale, sono tenute al pagamento ai dipendenti interessati del corrispondente trattamento.

ART. 11 Reperibilità aziendale

La reperibilità è un istituto accessorio alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è rintracciabile dall'azienda fuori dall'orario di lavoro al fine di assicurare con tempestività lo svolgimento di determinate attività o l'erogazione di un determinato periodo di servizio in presenza di esigenze non programmate di lavoro. I periodi di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. L'indennità di reperibilità per gli operai e gli impiegati, che acconsentono per iscritto alla richiesta del datore di lavoro di essere reperibili anche fuori dall'orario di lavoro normalmente praticato dall'impresa, quale richiamata all'art. 38, comma 3, lett. e) del **CCNL 18 luglio 2018** come modificato dal **rinnovo contrattuale del 3 marzo 2022** è fissata, a decorrere dall'1 settembre 2022, nelle seguenti misure minime giornaliere:

Compenso giornaliero:

16 ore giorno lavorato	24 ore giorno libero	24 ore giorno festivo
€ 7,00	€ 9,00	€ 12,00

In caso di disponibilità alla reperibilità, l'azienda adotterà criteri di rotazione del personale.

Qualora il periodo di reperibilità abbia interessato più di una intera settimana consecutiva nel mese, per il periodo seguente e consecutivo eccedente la prima settimana, le indennità sopra riportate verranno così aumentate:

16 ore giorno lavorato	24 ore giorno libero	24 ore giorno festivo
€ 9,00	€ 12,00	€ 16,00

L'indennità di reperibilità è dovuta per i periodi durante i quali il lavoratore rimane reperibile e in attesa di chiamata per sopperire ad esigenze non programmate nell'orario di lavoro, garantendo per iscritto al datore di lavoro la sua disponibilità a recarsi presso la sede, luogo di raccolta o nel luogo di intervento, secondo le indicazioni del datore di lavoro, con i tempi normalmente necessari a raggiungere tale destinazione dalla propria residenza o nei maggiori tempi indicati dal datore di

lavoro in relazione alla specifica chiamata. Il lavoratore dovrà informare il datore di lavoro del prevedibile tempo necessario per intervenire nel luogo in cui è chiamato. Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari alla normale retribuzione (in aggiunta l'indennità di trasferta come prevista dal presente CIPL ed esclusivamente se non già percepita in quel giorno durante la normale giornata di lavoro) oltre il rimborso delle eventuali spese per l'utilizzo del mezzo proprio richiedendo il costo effettivo sostenuto dell'intervento (autostrada/km/gasolio/benzina/gpl) calcolando i Km percorsi attraverso i servizi internet geografici Google maps/michelin riportando la spesa di volta in volta aggiornata al mercato dai siti. Rimane ferma la non computabilità del tempo di guida e del tempo di viaggio ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro. Le ore di intervento effettuato rientrano nel computo dell'orario di lavoro. Resta salva la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di concordare riposi compensativi. L'indennità di reperibilità è esclusa dai computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo, perché la quantificazione di detta indennità è stata effettuata dalle parti in modo omnicomprensivo di ogni sua quota di incidenza. Pertanto essa non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dai vigenti CCNL sopra richiamato, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Per quanto sopra si conviene che per il personale operaio su di essa non venga computata la percentuale di cui all'art. 18 del CCNL, citato considerato che per detto personale le parti hanno già tenuto conto dell'incidenza delle maggiorazioni per ferie, gratifica natalizia e riposi annui. Restano, invece, immutate le condizioni eventualmente già concordate e/o praticate da singole imprese se più favorevoli.

Art. 12 Mensa operai e impiegati

Agli operai, agli autisti ed agli impiegati sia tecnici che amministrativi che prestano la loro opera nei cantieri è assicurato un pasto caldo. Il pasto si compone di un primo, un secondo, un contorno, pane, acqua, con esclusione delle bevande alcoliche così come previsto dalla vigente normativa (art. 15 Legge Quadro n. 125/2001) e un caffè.

Il pasto può essere fornito sia direttamente da parte del datore di lavoro con organizzazione di mensa interna in cantiere che da terzi presso il cantiere, ovvero presso punti di ristoro, anche attraverso convenzioni con pubblici esercizi.

L'azienda concorre alle spese della mensa in ogni caso in misura non superiore a € 12,00 giornaliera fino ai 31 dicembre 2023, poi dal 1 gennaio 2024 tale misura aumenterà automaticamente a € 13,00 salvo trattamenti di miglior favore accordati dall'azienda. Vista la specificità del territorio, si concorda che a partire dal 1 gennaio 2023 tutte le imprese che lavorano o hanno cantieri nel centro storico di

Venezia e isole della Laguna il costo sia di € 13,00 giornaliera.

Ove il pasto non possa essere fornito nelle forme di cui sopra, troveranno applicazione per gli operai, per gli autisti, per gli impiegati sia tecnici che amministrativi che prestano la loro opera nei cantieri, l'indennità sostitutiva di mensa pari ad € 5,29 giornaliera o in alternativa un servizio sostitutivo reso a mezzo di buono pasto di pari importo, elevabile fino a € 8,00 solo se fornito in forma elettronica. L'indennità sostitutiva di mensa o il servizio sostitutivo non spettano al lavoratore che non intenda avvalersi della fornitura del pasto caldo, salvo il caso di impossibilità di usufruire del servizio medesimo in dipendenza dell'organizzazione dei cantieri, delle mansioni svolte o delle particolari condizioni di salute documentate da certificato medico.

Sull'indennità sostitutiva di mensa non sono computate le percentuali di cui agli artt. 18 e 5 lettera B) del vigente CCNL, poiché l'importo dell'indennità sostitutiva di mensa è stato già quantificato dalle parti in misura omnicomprensiva di ogni sua incidenza.

Il servizio di mensa, il servizio sostitutivo e l'indennità sostitutiva per tutti i dipendenti aventi diritto sono erogati solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa del singolo lavoratore intendendosi per tali quelle in cui la prestazione lavorativa riprenda dopo la pausa giornaliera per almeno un ora di lavoro, salvo che la mancata ripresa non avvenga su disposizione dell'azienda. Nota a verbale: in relazione agli istituti della mensa e della trasferta, quest'ultima entro l'ambito dell'automatismo, le parti richiamano le statuizioni della sentenza della Corte Costituzionale 14-28 aprile 1994 n. 164, che riconosce all'autonomia collettiva il potere di stabilire limiti e valori convenzionali del servizio di mensa e della eventuale indennità sostitutiva, a qualsiasi effetto attinente a istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro.

Art. 13 Dotazioni di lavoro e sicurezza

Le imprese mettono a disposizione degli operai le dotazioni individuali e gli attrezzi da lavoro occorrenti per l'espletamento degli incarichi nell'ambito delle mansioni agli stessi assegnate e previsti dalle disposizioni di legge. Le parti si danno atto che quello della fornitura è principio che attiene direttamente alle imprese sia per quanto riguarda le scarpe da lavoro, sia per quanto riguarda le tute ovvero le giacche ed i pantaloni. Rimane fermo il requisito per le imprese che dovranno richiedere il rimborso alla Cassa edile di Venezia per la dotazione consegnata all'atto dell'assunzione, che riguarderà i lavoratori con almeno tre mesi di anzianità di servizio nell'azienda.

Le Parti convengono che il materiale sia fornito di norma il 31 marzo di ciascun anno, a tutti gli operai in forza a quella data che siano in possesso del predetto

requisito, ovvero al momento della maturazione del requisito medesimo, se carente alla data del 31 marzo.

Con procedure che le Parti hanno già fissato attraverso le date e tempi definiti dalla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia, nei confronti delle imprese che presenteranno alla Cassa stessa, le attestazioni dell'acquisto attuato (tre tute o, in luogo di queste, tre giacche e tre paia di calzoni, nonché un paio di calzature) e la firma di riscontro dell'operaio al quale il materiale è stato fornito, la Cassa Edile, ammetterà in deduzione dalle contribuzioni e dagli accantonamenti alla stessa mensilmente dovuti un importo pari a € 80,00 per fornitura unitaria effettuata, limitatamente ai casi in cui l'operaio beneficiario risulti registrato alla Cassa Edile di M. e A. di Venezia e Provincia con almeno 1800 ore nell'anno Cassa Edile pregresso (1 aprile-31 marzo), ovvero 900 ore nel semestre pregresso (1 ottobre-31 marzo) se iscritto da meno di 12 mesi, ovvero 450 ore nel trimestre pregresso (1 gennaio-31 marzo), se iscritto da meno di 6 mesi.

A tali effetti, alle ore di lavoro ordinario sono assimilate le ore di assenza per malattia, infortunio, nei limiti contrattuali della conservazione obbligatoria del posto; le ore di permesso retribuito o di assemblea retribuita, le ore di assenza per ferie maturate e godute, le ore retribuite per le festività infrasettimanali, le ore di sospensione o riduzione del lavoro con intervento della C.I.G.

Il requisito per accedere alla deduzione dalle contribuzioni e dagli accantonamenti può venire determinato anche attraverso la cumulazione delle ore Cassa Edile registrate presso Casse edili di province limitrofe appartenenti al sistema nazionale delle Casse Edili previste dal CCNL vigente, qualora anche in tali Casse viga o venga instaurato il principio solidaristico della reciprocità al riguardo. Come norma comportamentale, il dipendente, all'atto di ricevere la nuova dotazione, dovrà, se richiesto in tal senso, restituire la precedente. Si conviene che, l'eventuale fornitura alternativa alla scarpa antinfortunistica normali, di una fornitura di scarpe da lavoro ortopediche, sempre in presenza di prescrizione medica che ne attesti la necessità del lavoratore, siano rendicontate a parte nel capitolo di spesa "Assistenze" della cassa edile sotto voce "protesi ortopediche".

Art. 14 Trasferta Veneta

Le Parti Sociali Territoriali di Venezia confermano la piena adesione alla disciplina della "Trasferta Veneta", attivata a decorrere dal 1° ottobre 2010, in quanto regolamentazione che favorisce l'efficienza e la semplificazione delle procedure di gestione del personale, nonché la valorizzazione del ruolo della bilateralità di settore nel contrasto al lavoro irregolare.

Art. 15 Trasferta: operai/impiegati

All'operaio o impiegato comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso dalla sede di lavoro per la quale il lavoratore è stato contrattualmente assunto, indicata nella lettera o contratto di assunzione, o in cui è stato successivamente trasferito, verrà erogata una indennità giornaliera di trasferta di importo differenziato in ragione del tempo di percorrenza/guida comprensivo di a/r per essere presente in cantiere di destinazione al normale inizio di lavoro ordinario, secondo tre fasce:

- a) 1.a fascia: cantiere sito fino ad 1 h. a/r;
- b) 2.a fascia: cantiere sito oltre 1 h. e fino a 2 h. a/r;
- c) 3.a fascia: cantiere sito oltre 2 h. e fino a 4 h. a/r.

Ai fini della determinazione del tempo di percorrenza entro cui ricade il cantiere di destinazione, si fa riferimento alla misurazione utilizzando i servizi internet geografici di Google Maps/michelin.

Ai fini dell'erogazione dei trattamenti di trasferta ivi previsti le Parti Sociali Territoriali di Venezia anche in via di interpretazione ricognitiva della prassi consolidata, convengono che un dipendente assunto a tempo indeterminato/determinato/apprendista inizialmente in un cantiere o successivamente trasferito definitivamente in un altro cantiere con comunicazione scritta, e che il rapporto di lavoro continui dopo la conclusione dell'ultimo cantiere di definitivo trasferimento, se non viene nuovamente trasferito definitivamente in altro cantiere sempre tramite comunicazione scritta, deve intendersi assunto presso la sede dell'impresa.

L'indennità giornaliera di trasferta, secondo le condizioni previste dal presente contratto, all'operaio o impiegato è erogata per le tre fasce con le seguenti misure giornaliere per andata e ritorno:

- a) 1.a fascia: 17,00 € a/r
- b) 2.a fascia: 27,00 € a/r
- c) 3.a fascia: 31,00 € a/r

L'indennità giornaliera di trasferta non è dovuta nei caso in cui il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio, impiegato in servizio

comandato o quando, recandosi direttamente nel cantiere di destinazione, venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza od abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio. Qualora l'operaio o impiegato in trasferta si avvalga di un mezzo messo a disposizione dall'impresa per raggiungere il luogo di lavoro ma non guidi (così detto "passeggero trasportato") l'indennità giornaliera di trasferta è quantificata in relazione alle tre fasce:

a) .a fascia: 8,50 € a/r

b) 2.a fascia: 14,50 € a/r

c) 3.a fascia: 18,50 € a/r

Anche in questo caso l'orario di lavoro decorre dal momento di arrivo al cantiere di destinazione.

Nella medesima ipotesi, all'operaio o impiegato che conduce il mezzo messo a disposizione dall'azienda per trasportare i colleghi il rimborso giornaliero di trasferta è attribuito nella stessa misura fissata all'operaio o impiegato in trasferta rispettivamente

a) 1.a fascia: 17,00 € a/r

b) 2.a fascia: 27,00 € a/r

c) 3.a fascia: 31,00 € a/r

Anche in questo caso l'orario di lavoro decorre dal momento di arrivo al cantiere di destinazione.

Utilizzo mezzi di trasporto per la trasferta

L'operaio o impiegato in trasferta può recarsi nel cantiere o con il mezzo aziendale messo a disposizione oppure con mezzo di trasporto pubblico o proprio. Fermo restando il diritto all'indennità di trasferta come sopra evidenziato, l'operaio o impiegato ha diritto al rimborso delle spese di viaggio solo nel caso sia stato preventivamente autorizzato; dovrà presentare: idoneo documento rilasciato dal vettore oppure nel caso di utilizzo del mezzo proprio, apposita nota sottoscritta con costo effettivo sostenuto della trasferta (autostrada/km/gasolio/benzina/gpl) calcolando i Km percorsi con Google maps/michelin come sopra evidenziato e riportando la spesa di volta in volta aggiornata al mercato dai siti internet. Qualora la distanza del cantiere ove l'operaio o impiegato comandato a prestare la propria

opera fosse superiore alle quattro ore complessive di andata e ritorno di viaggio dalla sua sede di assunzione, anche in considerazione del tempo necessario e delle relative difficoltà per raggiungere il luogo di lavoro e per il rientro, l'azienda valuterà la possibilità di rendere disponibile il pernottamento, anche al fine di facilitare il recupero psico-fisico del lavoratore come successivamente disciplinato.

Trasferta con pernottamento

In caso di pernottamento in luogo per una sola notte, all'operaio o impiegato spetta oltre alla fornitura di vitto e alloggio a carico dell'impresa, l'indennità di trasferta giornaliera sia all'andata che al ritorno secondo fascia senza diaria;

In caso di pernottamento in luogo per due o più notti all'operaio, impiegato oltre alla fornitura di vitto e alloggio da parte dell'impresa spetta l'indennità di trasferta giornaliera all'andata, la sola diaria (nella misura del 10% della retribuzione orario di cui al punto 3 dell'art.24 del CCNL vigente, per tutte le ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate quindi con esclusione dei giorni di ferie, permesso, malattia, infortunio.) per il secondo, terzo o quarto giorno di trasferta, e al quinto giorno o ultimo giorno solo l'indennità di trasferta giornaliera per il ritorno secondo fascia;

es. settimana trasferta:

lunedì ind. trasferta secondo fascia \

martedì diaria 10%

mercoledì diaria 10%

giovedì diaria 10%

venerdì ind. trasferta secondo fascia

In caso di pernottamento in luogo, con fornitura di vitto e alloggio da parte dell'azienda, all'operaio o impiegato comandato, l'azienda può, dopo aver informato le RSU o in assenza di queste le OO.SS. territorialmente competenti, previo accordo con il lavoratore e le RSU o, in assenza di queste, anche con la singola Organizzazione territoriale dei lavoratori a cui è conferito il mandato, erogare un' indennità di trasferta giornaliera max. pari a € 15,29 in sostituzione della prevista diaria del 10% per tutti i giorni di pernottamento, salvo quello di andata in luogo e quello di ritorno dal luogo (v. es. settimana trasferta). L'indennità giornaliera di trasferta si intende risarcitoria di ogni altra spesa e disagio conseguenti alla trasferta, salvo eventuali spese di viaggio qualora l'operaio sia comandato all'utilizzo di mezzo pubblico o di mezzo proprio. L'operaio, impiegato o dipendente in servizio comandato che percepisce l'indennità giornaliera di trasferta, ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro all'ora stabilita per l'inizio di lavoro. Le parti, anche in via di interpretazione ricognitiva di prassi consolidata, si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera a) del DLgs 8 aprile

2003 n. 66, che ha recepito quanto già previsto dall'art. 1° dei RDL. 17 aprile 1923 n. 692 e dal relativo regolamento di attuazione approvato con RDL. 10 settembre 1923 n. 1955, il tempo di guida non è da considerarsi lavoro effettivo a nessun effetto di legge e/o di contratto e non è pertanto utile al raggiungimento dell'orario massimo giornaliero e settimanale di legge e di contratto nonché per la determinazione dei limiti di intervento settimanale della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e/o Straordinaria in caso di sospensione della normale prestazione lavorativa intervenuta per le causali contemplate dalla legge nell'arco della settimana.

Le parti convengono inoltre che su tale indennità di guida, nell'entità come sopra definita, non deve essere computata la percentuale di cui all'art. 18 dei sopracitato CCNL poiché il suo importo è stato già quantificato tenendo conto della natura onnicomprensiva di ogni incidenza. Convengono altresì di escludere l'incidenza sul T.F.R. dell'indennità di guida come sopra definita e quantificata ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120, 2° comma c.c.

Art.16 Indennità territoriale di settore e premio di produzione

A decorrere dal 1 gennaio 2011 l'indennità territoriale di settore da corrispondere agli operai è stabilita in cifra fissa nelle seguenti misure orarie:

Operaio specializzato	€ 1,50
Operaio qualificato	€ 1,35
Operaio comune	€ 1,17
Inservienti (vedi art. 6 CCNL)	€ 1,04
Custodi, portinai e guardiani con alloggio (art. 6 CCNL)	€ 0,92

A decorrere dall'1 gennaio 2011 il premio di produzione, da corrispondere agli impiegati a norma della dichiarazione comune sull'EET prevista nell'**allegato 15 del CCNL 19 aprile 2010**, è stabilito in cifra fissa nelle seguenti misure mensili come in tabella:

1.a cat. Super	€ 376,09
1.a cat.	€ 344,02
2.a cat	€ 289,00
Assistente tecnico già in 3.a cat	€ 271,63
3° cat.	€ 244,43
4° cat.	€ 221,26

Art. 17 Elemento Variabile della Retribuzione operai ed impiegati (E.V.R.)

Le parti territoriali concordano che, l'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.) stabilito dagli **artt. 38 e 46 del CCNL dell'1 luglio 2014** e s.m.i., quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nella provincia, che non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto, compreso il trattamento di fine rapporto, venga disciplinato nella seguente maniera:

- i quattro indicatori come sotto previsti saranno individuati in sede territoriale anno per anno secondo raffronto triennale e incidenza ponderale;
- dal 01 gennaio 2022 vengono individuati nei valori orari e nella misura complessiva massima così come concordato nella successiva Tabella a) le possibili erogazioni dell'E.V.R. per operai ed impiegati sia tecnici che amministrativi, per l'anno 2022, per l'anno 2023 e per l'anno 2024 calcolati su 5% dei minimi di paga base o stipendio stabiliti dal **CCNL del 1 luglio 2014** che sono:

Tabella a) anni 2022-2023-2024

Solo per ore ordinarie anno su anno
operaio comune/impiegato 1 liv. € 0,24 val. lordo x ora
operaio qualificato/impiegato 2 liv. € 0,28 val. lordo x ora
operaio specializzato/impiegato 3 liv. € 0,31 val. lordo x ora
operaio IV livello/impiegato 4 liv. € 0,33 val. lordo x ora
impiegato 5 liv. € 0,35 val. lordo x ora
Impiegato 6 liv. € 0,42 val. lordo x ora
Impiegato 7 liv. s. € 0,47 val. lordo x ora

- il calcolo dell'E.V.R. complessivo, fino al raggiungimento del tetto massimo delle ore ordinarie lavorate per l'anno 2022 dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per l'anno 2023 dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 e per l'anno 2024 dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, verrà effettuato sulla base delle sole ore ordinarie effettuate, comprese le ore di assemblea sindacale nel limite previsto dalla **L 300/1970** (max. 10 h. per anno), ore di partecipazioni a corsi di formazione durante l'orario di lavoro cui il lavoratore sia stato comandato dall'impresa, ore di fruizione dei permessi per l'esercizio delle cariche sindacali per gli eletti RSU o RLS, con l'esclusione di tutte le altre possibili voci che comunque abbiano causato una mancata effettuazione della prestazione lavorativa;

- allo scopo di correlare l'E.V.R. all'effettivo andamento congiunturale del settore nel territorio, anche sulla base di dati attuali e rappresentativi, si stabilisce che il raffronto tra gli indicatori del triennio 2020/2022 e seguenti con quelli del precedente triennio 2019/2021 e seguenti, sia attuato valorizzando incidenze ponderali degli indicatori riscontrati, che permettano un''erogazione dell' E.V.R.;

- l'incidenza ponderale dei singoli parametri per i tre anni è individuata nelle seguenti percentuali, salvo successiva modifica:

1) Numero iscritti in Cassa Edile Venezia (25%)

2) Monte salari denunciato in Cassa Edile Venezia (25%)

3) Ore effettive denunciate in Cassa Edile Venezia (25%)

4) Rapporto tra i contributi versati e i contributi dovuti alla Cassa Edile di Venezia (25%);

- Le parti effettueranno una valutazione sull'andamento dei quattro parametri e dei conseguenti pesi ponderali, in un apposito incontro dopo la fine di ogni anno entro il termine di gennaio 2023, gennaio 2024 e gennaio 2025;

- nel caso in cui l'importo dell'E.V.R. debba essere erogato stabiliscono che questo avvenga con la busta paga del mese di Marzo 2023 per l'anno 2022, di Marzo 2024 per l'anno 2023 e di Marzo 2025 per l'anno 2024.

Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio della Cassa edile di Venezia preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno quindi:

1° anno 2022 triennio 2019/2021 (dal 1 ottobre 2019 - al 30 settembre 2022);

su triennio 2018/2020 (dal 1 ottobre 2018 -al 30.09.2021);

2° anno 2023 triennio 2020/2022 (dal 1 ottobre 2020 - al 30 settembre 2023);
su triennio 2019/2021 (dal 1 ottobre 2019 - al 30 settembre 2022);

3° anno 2024 triennio 2021/2023 (dal 1 ottobre 2021 -al 30 settembre 2024);
su triennio 2020/2022 (dal 1 ottobre 2020-al 30 settembre 2023).

Qualora dovessero risultare quattro, tre o due dei suddetti parametri pari o positivi, l'E.V.R. a livello territoriale sarà riconosciuto nella misura del 100% dell'EVR fissato, mentre nell'ipotesi di tre parametri negativi l'E.V.R. non verrà fissato. Le Parti sociali territoriali comunicheranno entro il medesimo mese di Gennaio, mediante pubblicazione sul sito della Cassa Edile di Venezia, l'importo orario dell'E.V.R. erogabile per l'anno di competenza fino al massimo delle ore mensili ordinarie lavorate o equiparate come evidenziato.

Per l'effettiva erogazione dell'EVR a livello aziendale ogni impresa potrà procedere prima di erogare l'E.V.R. al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile;

- volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge, mettendo a confronto gli stessi trienni stabiliti per gli indicatori territoriali per ogni anno di erogazione, ma prendendo a riferimento diversamente l'anno solare dal 1 gennaio - 31 dicembre.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente l'azienda provvederà ad erogare l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale, qualora solo uno dei suddetti parametri risulti positivo l'azienda erogherà l'E.V.R. esclusivamente nella misura del 50% della misura stabilita a livello provinciale, mentre nei caso i parametri risultino negativi nulla è dovuto. Si precisa che ai nuovi assunti sarà erogato l'E.V.R. pro-quota calcolandolo dalla data di assunzione e fino al termine dell'anno di riferimento per le ore effettuate, mentre per i lavoratori a part-time il calcolo avverrà sempre sulla base delle ore effettive di lavoro. Per gli apprendisti operai ed impiegati il valore orario dell'E.V.R. è riparametrato alla percentuale di retribuzione spettante con riferimento a ciascuno dei semestri collocati nell'anno di competenza ai sensi dell'art. 92 del CCNL. Ai fini di quanto previsto per la verifica e determinazione dell'E.V.R. erogabile a livello aziendale:

- le imprese costituite nel corso del 2019 effettueranno la comparazione del

biennio 2021- 2022 con quello immediatamente precedente 2020-2021 per l'anno di competenza 2022, poi previsti trienni per gli anni di competenza 2023 e 2024;

- le imprese costituite nei corso del 2020 effettueranno la comparazione dell'anno 2022 con quello immediatamente precedente 2021 per l'anno di competenza 2022 e del biennio 2021- 2022 con quello immediatamente precedente 2020-2021 per l'anno di competenza 2023, poi il previsto triennio per l'anno 2024;

- le imprese costituite nel corso dell'anno 2021 dovranno corrispondere gli importi dell'E.V.R. nella misura oraria determinata in via definitiva a livello territoriale, per l'anno di competenza 2022, mentre effettueranno la comparazione dell'anno 2023 con quello immediatamente precedente 2022 per l'anno di competenza 2023 e del biennio 2023-2024 con quello immediatamente precedente 2022-2023 per l'anno di competenza 2024;

- le imprese costituite nel corso dell'anno 2022 dovranno corrispondere gli importi dell'E.V.R. nella misura oraria determinata in via definitiva a livello territoriale, per l'anno di competenza 2022, mentre effettueranno la comparazione dell'anno 2023 con quello immediatamente precedente 2022 per l'anno di competenza 2023, e del biennio 2023-2024 con quello immediatamente precedente 2022-2023 per l'anno di competenza 2024;

- le imprese costituite nel corso dell'anno 2023 dovranno corrispondere gli importi dell'E.V.R. nella misura oraria determinata in via definitiva a livello territoriale, per l'anno di competenza 2023, mentre effettueranno la comparazione dell'anno 2024 con quello immediatamente precedente 2023 per l'anno di competenza 2024; le imprese costituite nel corso dell'anno 2024 dovranno corrispondere gli importi dell'E.V.R. nella misura oraria determinata in via definitiva a livello territoriale, per l'anno di competenza 2024.

Si precisa che ai nuovi assunti sarà erogato l'E.V.R. pro-quota calcolandolo dalla data di assunzione e fino al termine dell'anno di riferimento per le ore effettuate, così come per gli operai o impiegati che dovessero essere dimessi e/o licenziati l'E.V.R. verrà conteggiato fino al momento dell'effettiva presenza. Per i lavoratori a part-time il calcolo avverrà sempre sulla base delle ore effettive di lavoro.

A tal proposito, vengono individuati degli automatismi vincolanti di confronto con le aziende che chiederanno la riduzione del pagamento dell'E.V.R. se uno o entrambi i parametri aziendali dovessero risultare negativi nel confronto triennale, individuando modalità operative che subordinino tale minor erogazione ad un'attività di verifica e controllo di carattere sindacale. Operativamente, l'impresa dovrà rendere un'autodichiarazione predisposta su un modulo tipo individuato dalla

Parti e parte integrante del CIPL (in allegato). Il modulo tipo dell'autodichiarazione a cura dell'azienda deve prevedere almeno due allegati: ore denunciate Cassa Edile; volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa. La verifica si potrà fare se, allegata alla richiesta, ci sarà la documentazione prevista. Saranno due le autodichiarazioni con allegati che dovrà compilare l'azienda, una per l'Ance di Venezia e una per la C.E.M.A. di Venezia; se una delle due risultasse mancante e l'impresa non rispondesse alla richiesta di integrazione nei successivi 5 giorni, l'autodichiarazione non potrà considerarsi valida e, quindi, l'E.V.R. sarà erogato nella sua interezza. L'ANCE di Venezia informerà tempestivamente, e comunque entro 10 giorni dal ricevimento dell'autodichiarazione, laddove sono presenti le RSA o le RSU unitamente alle OO.SS. di categoria della provincia di Venezia. Qualora non presenti RSA o RSU, l'informazione verrà inviata alle sole OO.SS. di categoria della provincia di Venezia. A tal proposito la richiesta di verifica sindacale andrà effettuata per iscritto singolarmente e/o congiuntamente dalle OO.SS. di categoria della provincia di Venezia.

Le Parti convengono che, l'E.V.R. sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente, in quanto trattasi di incrementi di risultato di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con Decreto di cui al comma 188 così come previsto dall'art. commi 182-191 della **L 28 dicembre 2015 n. 208** come modificata dall'**art. 1 commi 160 e ss. della L n. 232/2016**.

Art.18 Ferie operai e impiegati

Le ferie per ogni anno lavorativo sono stabilite in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione) escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3 dell'**art. 17 del CCNL 19 aprile 2010**, e dovranno di norma essere usufruite entro l'anno di maturazione. Premesso che l'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo fra datore di lavoro e lavoratori tenendo presenti le esigenze di lavoro contemporaneamente per impresa, per cantiere, per squadra oppure individualmente, si conviene che il godimento effettivo delle ferie spettanti agli operai e impiegati aventi diritto sia così regolamentato:

1) 2 o 3 settimane consecutive di ferie collettive nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 agosto e da convenirsi entro il 31 maggio di ogni anno. In caso di mancato accordo il godimento delle ferie collettive dovrà aver luogo nella settimana in cui cade il ferragosto ed in quella precedente;

2) una settimana in concomitanza con le festività Natalizie.

Qualora le parti convengano di limitare a due settimane consecutive il godimento delle ferie estive, la settimana di ferie restante potrà essere goduta dall'operaio o impiegato in qualsiasi altro periodo dell'anno con preavviso all'impresa di almeno 15 giorni; nell'ipotesi che detta settimana si intenda usufruirla a giorni frazionati (5 giorni equivalgono ad una settimana) il preavviso potrà essere ridotto a due giorni. Resta inteso che ogni operaio o impiegato dovrà comunque usufruire di un periodo minimo di due settimane, se maturate, entro l'anno di riferimento e comunque da godere tutte le ferie residue entro il giugno dell'anno successivo.

Si fa presente che nella esposizione nei cedolini paga, vista la diversa natura delle due voci, le ferie non devono essere sommate alle ore di riduzione di orario.

In caso di ferie per imprese, per cantiere o per squadra, l'operaio che non ha maturato l'anzianità sufficiente presso l'impresa è dispensato dal prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo di godimento delle ferie collettive - fermo restando che per il trattamento economico delle ferie valgono le norme di cui all'**art. 18 del CCNL 19 aprile 2010** e smi. in occasione del godimento delle ferie, purché definite in periodi settimanali o plurisettimanali secondo il disposto del presente articolo, è corrisposta a ciascun operaio in ferie con almeno sei mesi di attività presso l'impresa e per ogni settimana di ferie goduta, una somma non frazionabile di € 250,00. L'importo predetto sarà dedotto dall'ammontare complessivo che l'impresa è tenuta ad accantonare alla Cassa Edile di Mutualità ed assistenza di Venezia e provincia in applicazione dell'**art. 18 del CCNL 19 aprile 2010** e smi secondo le procedure in atto per i riposi annui e definite alla lett. B) dell'art. 5 del vigente CCNL. Nell'ipotesi in cui l'accantonamento complessivo alla Cassa edile di cui all'art. 18 del vigente CCNL e i relativi contributi del periodo mensile in cui si verifica il godimento delle ferie non fossero di ammontare sufficiente per il totale assorbimento dell'importo corrisposto a ciascun operaio, l'impresa dovrà procedere al recupero del residuo per il tramite della Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia, comunicando la propria posizione entro e non oltre il termine fissato dal regolamento della Cassa per la presentazione della denuncia mensile per i versamenti al predetto Ente e relativa al periodo in cui si è verificato il godimento delle ferie.

- Nota a verbale -

Tra i giorni festivi da escludersi dal computo va considerata nel Comune di Venezia il 21 novembre (festa della Madonna della Salute) che in forza dell'accordo provinciale 23 ottobre 1979 sostituisce la festività del Santo Patrono (San Marco) coincidente per Venezia con la festività nazionale del 25 aprile.

Art.19 Trattamento economico per ferie, gratifica natalizia operai. Modalità di

attuazione.

Ai sensi dell'**art. 18 del CCNL 19 aprile 2010** e s.m.i. il trattamento economico spettante agli operai per i titoli indicati nell'articolo medesimo (ferie, gratifica natalizia) è assolto in provincia di Venezia attraverso l'accantonamento mensile presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia, secondo le modalità in vigore, della percentuale complessiva del 18,50% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'**art. 24 del CCNL 19 aprile 2010** e successive modifiche e integrazione per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17 punto 3) del citato CCNL

Il pagamento agli operai delle somme a loro spettanti e accantonate presso la Cassa Edile deve essere effettuato secondo le norme in atto e di cui allo Statuto e al regolamento della Cassa medesima entro il:

- mese di giugno per le somme versate dai datori di lavoro ed efferenti il periodo 1° ottobre - 31 marzo di ciascun esercizio di Cassa Edile;
- mese di dicembre per le somme versate dai datori di lavoro e afferenti il periodo 1° aprile - 30 settembre di ciascun esercizio di Cassa Edile.

Il pagamento anticipato delle somme accantonate può aver luogo nei soli casi in cui viene a cessare il rapporto di iscrizione degli operai presso la Cassa Edile secondo le norme del relativo Statuto e Regolamento. La Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia è tenuta a trasmettere a ciascun operaio iscritto, all'atto delle previste liquidazioni, un estratto conto con l'indicazione degli importi per ferie, gratifica natalizia, a suo favore accantonati nel periodo considerato. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza delle somme come sopra accantonate e sulla mancata liquidazione in tutto o in parte delle somme medesime, deve essere presentato dagli operai alla Cassa Edile di M. A. di Venezia e Provincia, sotto la pena di decadenza entro 10 anni.

Art. 20 Indennità per lavori speciali disagiati I

Con riferimento all'**art. 20 - gruppo A) del CCNL 19 aprile 2010** sono considerati "lavori disagiati", oltre a quelli indicati nell'articolo predetto, i seguenti:

- 1) lavori di escavo all'asciutto dei rii interni e di circonvallazione della città di Venezia, limitatamente per questi ultimi ai tratti che lambiscono l'abitato (sempre

che vi siano delle sboccature), nonché i lavori di escavo nelle cavane e nelle sboccature delle isole ospedaliere _____ 23%;

2) lavori per i quali l'operaio sia costretto, malgrado i mezzi protettivi forniti dall'impresa, a lavorare con i piedi dentro il getto calcestruzzo plastico _____ 23%;

3) lavori di manutenzione stradale per i quali l'operaio sia costretto, malgrado i mezzi protettivi forniti dall'impresa, alla manuale stenditura a caldo del conglomerato bituminoso a mezzo "rastrellina" limitatamente all'addetto all'attrezzo, ovvero allo spargimento dell'emulsione bituminosa nebulizzata a caldo sulle superfici da trattare a mezzo di spruzzatrici manuali limitatamente all'addetto allo spruzzo _____ 12%.

4) All'operaio temporaneamente chiamato a svolgere le funzioni di coordinatore di cantiere di almeno 6 lavoratori, non dipendenti della stessa impresa, purché lo stesso possa esibire la certificazione del C.F.M.E.A. di Venezia di avvenuta partecipazione o si iscriva entro i termini previsti nell'emanazione dei corsi presentando poi la certificazione del successivo conseguimento dell'attestato ai corsi di caposquadra _____ 5%.

5) Lavori di risanamento _____ 12%.

Agli operai che compiono il lavoro di cui sopra spettano le indennità percentuali a fianco indicate; esse vanno computate sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'**art. 24 del CCNL 19 aprile 2010**. Dette indennità saranno corrisposte nonostante i mezzi protettivi forniti dall'impresa, ove necessario, per il tempo di effettiva prestazione d'opera nei casi e nelle condizioni previste dal presente articolo.

Con riferimento all'**art. 20 gruppo d) del CCNL 19 aprile 2010**, al personale imbarcato su natanti che escono fuori porto verranno corrisposte le seguenti indennità:

1) lavori fuori porto 10% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'**art. 24 del CCNL 19 aprile 2010** limitatamente alle ore trascorse fuori porto;

2) trasferimento natanti 10% da computarsi sugli elementi di cui al punto 3) dell'**art. 24 del CCNL 19 aprile 2010** limitatamente al periodo di navigazione compreso tra l'uscita da un porto e l'entrata in un altro.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili con le altre previste dall'**art. 20 del CCNL 19 aprile 2010** fatta eccezione per quelle relative alla pioggia e neve. La percentuale per ferie, gratifica natalizia, di cui all'**art. 18 del CCNL 19 aprile 2010**, non va computata per i lavori disagiati previsti dal presente articolo (indennità di Porto Marghera compresa) in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità se ne è già tenuto conto e pertanto qualora dette indennità dovessero avere un carattere continuativo tale da doverle tenere presenti ai fini della determinazione dell'indennità di preavviso, esse dovranno, per le considerazioni più sopra evidenziate, venire depurate dell'aliquota (8,50%) per ferie, prima di procedere al loro inserimento tra gli elementi della retribuzione oraria ai fini del calcolo dell'indennità di cui all'art. 33 del vigente CCNL Nel caso in cui siano ravvisate condizioni di disagio non considerate nei presente articolo, la questione, come previsto dal quartultimo comma e seguenti dell'art. 20 del vigente CCNL, dovrà essere segnalata alle Organizzazioni territoriali per il deferimento alle Associazioni nazionali contraenti che decideranno sull'eventuale integrazione della disciplina nazionale.

Art. 21 Indennità per la zona industriale di Porto Marghera

Con riferimento a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 11 del CIPL 29 novembre 1989, le parti - in considerazione del fatto che nella situazione attuale non si riscontrano più le condizioni che avevano originato l'accordo provinciale del 15 gennaio 1974-concordano che la speciale indennità per gli operai nell'area di Porto Marghera sia trasformata in minimo ad personam percentualizzato per i lavori che attualmente ne beneficiano e che non rientrano nella casistica di cui al comma successivo. L'indennità viene invece mantenuta e riconosciuta nei confronti degli operai impegnati in attività all'interno degli impianti attivi negli stabilimenti funzionanti di Porto Marghera. Nessuna indennità spetta invece agli altri operai impegnati nella zona industriale di Porto Marghera.

Art. 22 Anzianità Professionale Edile (A.P.E.)

Con riferimento all'**art. 29 del CCNL 19 aprile 2010** il contributo a carico dei datori di lavoro per la copertura degli oneri relativi è dovuto nella misura del 4,43% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'**art. 24 dei CCNL 19 aprile 2010** per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate e sui trattamento economico per le festività di cui all'**art. 17 punto 3) del CCNL 19 aprile 2010**. Detto contributo dovrà essere versato a cura dei datori di lavoro nei termini previsti dall'art. 19 del presente CIPL alla Cassa

Edile di M. A. di Venezia e Provincia alla quale sono affidati in gestione speciale tutti i compiti previsti dal paragrafo 3° e seguenti del Regolamento di attuazione dell'**art. 29 del CCNL 19 aprile 2010**, così come novellato dal **rinnovo contrattuale dell'1 luglio 2014** e del **3 marzo 2022**.

Art. 23 RLST

Viene recepito fino al 30 settembre 2024 l'Accordo Quadro Regionale Sperimentale 7 dicembre 2016 sulla Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale per le imprese edili iscritte alle Casse Edili Industriali del Veneto così come prorogato dall'accordo regionale del 27 settembre 2021. A tale riguardo viene riconfermato il fondo creato a partire dal 1 ottobre 2006 denominato "Fondo R.L.S.T." presso la Cassa Edile di Venezia che viene finanziato da un contributo a carico dei datori di lavoro nella misura del 0,055%.

Art. 24 Quote di adesione contrattuale

Con riferimento all'**art. 36 lett. C) 6° comma del CCNL 19 aprile 2010** la quota di adesione contrattuale a carico dei datori di lavoro e degli operai dipendenti dalle imprese edili ed affini della provincia di Venezia resta fissata nella misura paritetica dello 0,83% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'**art. 24 del CCNL 19 aprile 2010**. Detta aliquota paritetica è comprensiva altresì della quota nazionale di adesione contrattuale di cui all'**art. 36 lett. C) 2° comma del CCNL 19 aprile 2010**. L'importo della quota a carico degli operai è trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a carico del datore di lavoro, alla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia con il contributo ad essa dovuto ai sensi dell'art. 27 del presente CIPL. Le modalità e le condizioni del servizio sono regolate da appositi accordi intervenuti tra le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia.

Art. 25 Quote sindacali

E' riconosciuta agli operai dipendenti dalle imprese edili ed affini della provincia di Venezia, ai sensi dell'**art. 36 1° comma del CCNL 19 aprile 2010**, la facoltà di cedere alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori edili, mediante deleghe, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia. Per quanto

concerne le modalità di attuazione del sistema di cui al precedente comma, si fa rinvio all'accordo collettivo nazionale 16 maggio 1973 e successive modificazioni e alla Convenzione prevista al punto 6 dell'accordo medesimo.

Art. 26 C.E.Ve. Centro Edili Venezia Formazione & Sicurezza

Il contributo a favore del C.E.Ve. Centro Edili Venezia formazione & sicurezza è fissato con decorrenza dal 1° gennaio 2016 nella misura dello 1,00% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL predetto, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17 punto 3) del CCNL medesimo. Detto contributo deve essere versato mensilmente a cura dei datori di lavoro nei termini previsti dal regolamento della Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e provincia che provvederà al successivo trasferimento delle somme raccolte al C.E.Ve. Centro Edili Venezia formazione & sicurezza.

Art. 27 Cassa Edile di Venezia

L'attività della Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e provincia costituita il 3 settembre 1946 è regolata dallo Statuto, nel testo da ultimo approvato dalle Organizzazioni sindacali contraenti con verbale sindacale del 5 dicembre 2002, e successive modificazioni, il contributo assistenza di cui all'**art. 36 lett. A) 6° comma del CCNL 19 aprile 2010** è dovuto alla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia nella misura complessiva dello 2,25% di cui 1,875% a carico dei datori di lavoro e 0,375% a carico dei lavoratori dipendenti da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'**art. 24 del CCNL 19 aprile 2010** e sul trattamento economico per le festività di cui all'**art. 17 del CCNL 19 aprile 2010** con versamenti mensili. La quota di contribuzione a carico dei lavoratori deve essere trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga. Essi dovranno provvedere, con cadenza mensile, unitamente ai contributi e accantonamenti a loro carico, ad effettuare il relativo versamento alla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia. Le modalità e le condizioni di versamento del contributo assistenza, così come degli altri contributi e maggiorazioni pure dovuti alla Cassa Edile di M. A. in forza del CCNL vigente e del presente CIPL, sono stabilite dallo Statuto e dal Regolamento della Cassa stessa, in particolare il versamento dei contributi come da Tabella seguente:

Tipo di contributo	A carico
--------------------	----------

	Impresa	Operaio
- Assistenza Cassa Edile Venezia	1,875%	0,375%
- C.E.Ve. Formazione & Sicurezza	1,00%	0,000%
- RLST	0,055%	0,000%
- F.I.S.	0,240%	0,000%
- Anzianità Professionale Edile	4,430%	
- Fondo Prepensionamenti	0,200%	0,000%
- Quote di adesione contrattuale naz. e terr.le	0,830%	0,830%
TOTALE	8,630%	1,205%
Al totale delle aliquote sopraindicate dovranno essere sommati i contributi differenziati operai e impiegati per il fondo sanitario e per il fondo occupazione.	A carico	
	impresa	Operaio
- Fondo Sanitario nazionale operai	0,600%	0,000%
- Fondo Sanitario nazionale impiegati	0,260%	0,000%
- Fondo Incentivo occupazione	0,100%	0,000%

nonché le somme afferenti le ferie, la gratifica natalizia, vanno effettuati improrogabilmente entro il 30° giorno del mese successivo a quello del mensile solare a cui i contributi e il 18,50% si riferiscono. L'assenso della Cassa Edile al versamento puntuale e sistematico mensile, non comporta alcuna applicazione né di interessi moratori né di sanzioni. Eventuali ritardi nei versamenti saranno soggetti a quanto previsto dalla deliberazione n. 4 del Comitato della Bilateralità della C.N.C.E. La dichiarazione scritta di adesione al CCNL in vigore, al presente contratto collettivo provinciale nonché allo statuto ed al regolamento della Cassa edile, da rilasciarsi ai sensi e per gli effetti di cui all'**art. 36 lett. B) del richiamato CCNL 19 aprile 2010** dai datori di lavoro e dai lavoratori che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni della Cassa Edile medesima, è raccolta da quest'ultima, in via generale, al momento stesso della iscrizione alla Cassa edile da parte dei datori di lavoro e degli operai, ovvero:

- quando il datore di lavoro presenta alla Cassa Edile la denuncia mensile per l'accantonamento del trattamento economico per ferie, gratifica natalizia e per il versamento dei contributi di previdenza della Cassa Edile o per i quali questo svolge il servizio di esazione;

- quando la Cassa Edile provvede alla liquidazione degli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e all'erogazione delle sue prestazioni nei confronti dei singoli operai. Le modalità da

seguire per la raccolta delle dette dichiarazioni e per il loro eventuale rinnovo, nonché per la loro messa a disposizione di chi ne abbia interesse, sono stabilite dalla Cassa Edile, d'accordo con le organizzazioni sindacali stipulanti.

La Cassa Edile di MA di Venezia e Provincia provvede con separata autonoma gestione a:

- a) finanziare il C.E.Ve. Centro Edili Venezia formazione & sicurezza di cui all'art. 26 del presente CIPL in modo da garantire un finanziamento adeguato e costante per il conseguimento degli scopi suoi propri;
- b) sostenere le spese per il diritto allo studio di cui all'art. 5 del presente CIPL;
- c) rimborsare alle imprese, in relazione agli adempimenti previsti dall'**art. 103 lett. a) e b) del CCNL 19 aprile 2010** e s.m.i., gli oneri sopportati per la concessione dei permessi retribuiti ai dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie nonché ai lavoratori che siano membri degli Organi Direttivi delle Confederazioni Sindacali Provinciali della categoria,
- d) sostenere le ulteriori spese nell'interesse della categoria concordate tra le organizzazioni territoriali contraenti.

Le misure e le modalità del rimborso sono stabilite dall'accordo collettivo provinciale 3 aprile 1987 e successive modificazioni. Le misure territoriali dei contributi alla Cassa Edile di Venezia potranno essere variate con accordo delle Parti, sulla base delle risultanze delle speciali e separate gestioni; in ogni caso le variazioni non potranno avere effetto retroattivo.

Omogeneizzazione requisiti per l'accesso alle prestazioni delle Case Edili del Veneto

Le Parti al fine di agevolare il conseguimento delle prestazioni ed assistenze contrattuali da parte delle maestranze operanti nel territorio regionale in relazione alla sempre più accentuata mobilità interprovinciale e al fine di semplificare nei contempo i conseguenti adempimenti amministrativi delle imprese, convengono per le prestazioni previste diverse da quelle fissate nazionalmente, di uniformare sia i requisiti per l'accesso alle prestazioni ed assistenze contrattuali erogate dalle Casse Edili del Veneto sia i termini di presentazione delle relative richieste, in attuazione di quanto sopra si fissa dal 1 ottobre 2022 in 600 ore di presenza in Cassa Edile di Venezia il requisito per l'accesso alle prestazioni maturate in una o più Casse Edili del Veneto. La Cassa Edile competente all'erogazione delle singole prestazioni sarà

quella in cui il lavoratore risulta iscritto attivo alla data del 30 settembre del singolo anno solare.

Art.28 Prestazioni e assistenze contrattuali erogate dalla cassa edile di Venezia

Salvo specifica norma contrattuale ivi prevista o successivamente concordata dal livello nazionale, si concorda che le prestazioni ed assistenze rimangono inalterate fino al 30 settembre 2022 per tutto l'esercizio della Cassa Edile di Venezia 2021-2022.

Art. 29 Razionalizzazione dei costi gestionali della Cassa edile di Venezia

Sulla base dell'unificazione delle prestazioni e assistenze erogate dalla Cassa Edile di Venezia In base ai contenuti richiamati nel precedente art. 28, viene introdotto un meccanismo di monitoraggio delle Parti Sociali Territoriali sui macro-capitoli di spesa alla cui copertura è destinato il contributo di funzionamento Cassa Edile, pari al 2,25% sulle masse salariali denunciate.

I macro-capitoli di spesa sono i seguenti:

- Prestazioni assistenziali
- Trattamenti integrativi di malattia e infortunio;
- Costo del personale della Cassa Edile, spese generali e ammortamenti.

Art. 30 Norme di coordinamento e abrogazione regolamentazioni precedenti.

Con riferimento agli istituti contrattuali, e al loro campo di applicazione, espressamente richiamati nel presente accordo è integralmente abrogata e caducata ogni diversa precedente regolamentazione contenuta per i predetti istituti nei contratti e accordi provinciali di Venezia già applicati fino alla data di decorrenza del presente Contratto Collettivo Territoriale provinciale di lavoro ovvero validi fino al 31 agosto 2022.

Art. 31 Estensione dei contratti stipulati con altre Associazioni

Ad integrazione di quanto statuito dall'**art. 117 dei vigente CCNL 19 aprile 2010** e s.m.i. si conviene che nel caso in cui le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni dei lavoratori firmatarie del vigente CCNL dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro industriali, artigiani o cooperative, condizioni per la provincia di Venezia meno onerose di quelle previste dal richiamato **CCNL 19 aprile 2010** e s.m.i. e dal presente contratto provinciale che ne costituisce parte integrante, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate all'Associazione Costruttori edili ed Affini di Venezia e area metropolitana. Tale estensione si verifica dopo le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto tra le Organizzazioni interessate o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dall'Associazione dei datori di lavoro stipulante il presente contratto provinciale alle Organizzazioni dei lavoratori firmatane del contratto medesimo. Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito della materia, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle Associazioni Nazionali firmatarie del vigente CCNL per l'edilizia. Nelle more dei risultati a cui perverrà l'attivazione della procedura fissata dal presente articolo, ai fini del rispetto della cosiddetta "clausola sociale" di cui all'**art. 36 della legge 300 del 20 maggio 1970** e di agevolare la parità concorrenziale tra le imprese partecipanti nell'esecuzione dei lavori pubblici e degli affidamenti in genere, dovrà essere applicato il trattamento economico e normativo che complessivamente assicuri la "par condicio" più sopra affermata.

Art. 32 Decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Territoriale provinciale di lavoro, integrativo del **CCNL 1 luglio 2014** per i dipendenti delle imprese edili ed affini, come modificato ed integrato dall'**Accordo nazionale 18 luglio 2018**, avrà decorrenza dal 1° settembre 2022, salvo le diverse decorrenze espressamente indicate per singoli istituti contrattuali, al 31 dicembre 2024 e fermo restando comunque la scadenza prevista, salvo diverse disposizioni che sopravvengano da parte della contrattazione collettiva nazionale.

Art. 33 Stesura ed esclusiva di stampa del CIPL di Venezia

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno la esclusiva a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione. Le parti impegnano le imprese ed i lavoratori a fare

riferimento esclusivamente al testo di stampa del contratto collettivo provinciale di lavoro edito a cura delle parti stesse evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti e diffusi dalle parti sottoscritte.

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro è depositato presso il INL- Ministero del Lavoro della provincia di Venezia.

ALLEGATO - Autodichiarazione EVR

(Carta intestata)

Luogo e data

Spett.le

Cassa Edile di Venezia

Via Banchina dell'Azoto, 15

30175 Marghera Venezia

Spett.le

Ance Venezia

S. Marco 3870

30125 Venezia

Spett.le

Rsu

c/o sede dell'impresa (*)

e tramite Ance Venezia

a Feneal Uil ZV, Filca Cisl, Fillea Cgil

di Venezia - Loro sedi

Oggetto: Autodichiarazione per l'anno _____ di non raggiungimento di uno o due parametri aziendali, ai sensi dell'art. 17 del CIPL Edile di Venezia del 21 Luglio 2022 per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

La scrivente impresa _____

dichiara che nel

triennio di riferimento previsto dall'art. 17 del CIPL edile di Venezia sottoscritto in data 21 luglio 2022

(triennio ___ / ___ / ___ rapportato al triennio ___ / ___ / ___) non ha raggiunto

- ore denunciate in Cassa Edile

- volume d'affari IVA, come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA

e a comprova di quanto dichiarato, allega copia della documentazione relativa ai trienni di riferimento.

Conseguentemente per l'anno _____ l'impresa così come stabilito dalla contrattazione vigente:

- erogherà in misura ridotta l'EVR .

- non erogherà l'EVR.

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 Territoriali, così come previsto dall'art. 17, comma 14 del CIPL edili di Venezia del 21 luglio 2022

Distinti saluti

Timbro e firma del legale rappresentante _____

- Nota (*) -

Solo se in azienda sono presenti RSU

TABELLA ORARIA DELLE RETRIBUZIONI MENSILI OPERAI IN VIGORE DAL 1 MARZO 2022

LIV.	CATEGORIA		PAGA BASE dal 1/3/2022	INDENNITÀ TERRITORIALE dal 1/1/2011	EX-INDENNITÀ' CONTINGENZA al 31/12/1991
			1	2	3
4°	OP. QUARTO LIV.	€uro	7,67	1,60	3,01
3°	OP. SPECIALIZZATO	€uro	7,12	1,50	3,00
2°	OP.	€uro	6,44	1,25	2,00

2°	QUALIFICATO	€uro	0,41	1,00	2,39
1°	OP. COMUNE	€uro	5,48	1,17	2,96
	CUSTODI	€uro	4,93	1,04	2,37
	CUSTODI (alloggio)	€uro	4,38	0,92	1,97

LIV.	CATEGORIA		RIPOSI 4,95% su 6	FERIE GRATIFICA 18,50% su 6	CASSA EDILE 14,20% su 6	TOTALE (B) 6+7+8
			7	8		
4°	OP. QUARTO LIV.	€uro	0,61	2,28	1,75	15,23
3°	OP. SPECIALIZZATO	€uro	0,58	2,16	1,66	14,42
2°	OP. QUALIFICATO	€uro	0,54	2,00	1,54	13,35
1°	OP. COMUNE	€uro	0,48	1,79	1,37	11,94
	CUSTODI	€uro	0,42	1,55	1,19	10,36
	CUSTODI (alloggio)	€uro	0,36	1,35	1,04	9,02

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MENSILI IMPIEGATI IN VIGORE DAL 1 MARZO 2022

LIVELLO	CATEGORIA		STIPENDIO BASE dal 1/3/2022	PREMIO PRODUZIONE dal 1/1/2011	EX-INDENNI CONTINGEN 31/12/1997
			1	2	3
7°	1° SUPER	€uro	1.894,71	376,09	533
6°	1° CATEGORIA	€uro	1.705,23	344,02	529
5°	2° CAT. LAUREATI	€uro	1.492,07	297,38	523
5°	2°	€uro	1.421,02	280,00	522

5°	CATEGORIA	€uro	1.421,02	209,00	520
4°	ASS.NTE TECNICO	€uro	1.326,31	271,63	521
3°	3 CAT. DIPLOMATI	€uro	1.330,08	256,05	519
3°	3° CATEGORIA	€uro	1.231,56	244,43	519
2°	4° CATEGORIA	€uro	1.108,41	221,26	516
1°	4° CAT. 1° IMPIEGO	€uro	947,36	190,81	512

LIVELLO	CATEGORIA		E.D.R. 01/01/1993	TOTALE 1+2+3+4
			4	
7°	1° SUPER	€uro	10,33	2.814,95
6°	1° CATEGORIA	€uro	10,33	2.589,21
5°	2° CAT. LAUREATI	€uro	10,33	2.323,13
5°	2° CATEGORIA	€uro	10,33	2.243,70
4°	ASS.NTE TECNICO	€uro	10,33	2.129,52
3°	3 CAT. DIPLOMATI	€uro	10,33	2.115,62
3°	3° CATEGORIA	€uro	10,33	2.005,48
2°	4° CATEGORIA	€uro	10,33	1.856,43
1°	4° CAT. 1° IMPIEGO	€uro	10,33	1.661,37