

# CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E DELLE PMI EDILI ED AFFINI DEL VENETO

In data 3 febbraio 2022 presso la sede di CNA Veneto in Marghera, Venezia si sono incontrate

la **CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO**, con la presenza del Presidente Roberto Boschetto, del Presidente della Categoria dell'Edilizia Giovanni Lovato, dal funzionario della Federazione dell'Edilizia, Gianluca Bassiato e dal Responsabile Relazioni Sindacali Luca Bertuola e dal funzionario Flavio Scagnetti;

- la **CNA VENETO** rappresentata dal Presidente Moreno De Col, assistito dal Segretario Generale Matteo Ribon, dal Presidente regionale CNA Costruzioni Roberto Strumendo e dal Responsabile Relazioni Sindacali Marco Comin;

- la **CASARTIGIANI del VENETO** rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Segretario Generale Andrea Prando e dal Responsabile Relazioni Sindacali Umberto d'Aliberti;

e

- la **FENEAL-UIL regionale del Veneto**, rappresentata dal Segretario Generale Pietro De Angelis

- la **FILCA-CISL regionale del Veneto**, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Orrù

- la **FILLEA-CGIL regionale del Veneto**, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Andrisani

## Premesso che:

Il settore edile sta attraversando una fase di profonda trasformazione dettata dalla necessità di soddisfare le esigenze del mercato orientate verso un recupero e riqualificazione del patrimonio edilizio esistente, al fine di migliorare le prestazioni energetiche contenendo i consumi.

Tale spinta è sostenuta dai provvedimenti governativi che prevedono incentivi fiscali finalizzati all'ammodernamento e recupero degli edifici energivori, favorendo una loro riqualificazione.

Le imprese del settore si stanno quindi confrontando con la necessità di dover proporre soluzioni adeguate al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla norma, fornendo una consulenza sia in chiave tecnico costruttiva che in ambito normativo e fiscale.

Ciò comporta la necessità di adeguare sia la struttura produttiva che organizzativa aziendale favorendo sia investimenti infrastrutturali in attrezzature che di inserimento di nuove figure professionali, oltre che di qualificazione delle competenze già presenti all'interno delle imprese.



1

In tale scenario complesso si innestano gli effetti dovuti alla pandemia da Covid-19 che ha comportato nella fase più acuta un blocco quasi totale delle attività mettendo di fatto a rischio la sopravvivenza di molte imprese del settore.

Anche in questo caso le imprese hanno dovuto confrontarsi con l'esigenza di poter garantire la prosecuzione in sicurezza delle proprie attività, individuando procedure e protocolli adeguati ad individuare opportune soluzioni per consentire la ripresa lavorativa.

L'impatto della pandemia continua ad incidere in maniera considerevole sulla capacità produttiva ed organizzativa delle imprese, rendendo particolarmente complessa ed incerta la fase di programmazione degli interventi e degli investimenti in chiave di crescita e consolidamento aziendale

### **Considerato:**

che il settore edile artigiano veneto rappresenta uno dei comparti di maggior rilievo, non solo in termini numerici, per l'intera economia regionale e assicura l'attivazione di un indotto rilevante in grado di trainare la crescita di numerose imprese artigiane che operano all'interno della filiera;

la volontà delle parti sociali di consentire al comparto edile veneto di poter beneficiare di adeguati strumenti normativi e contrattuali al fine di favorire la crescita e qualificazione dell'intero settore;

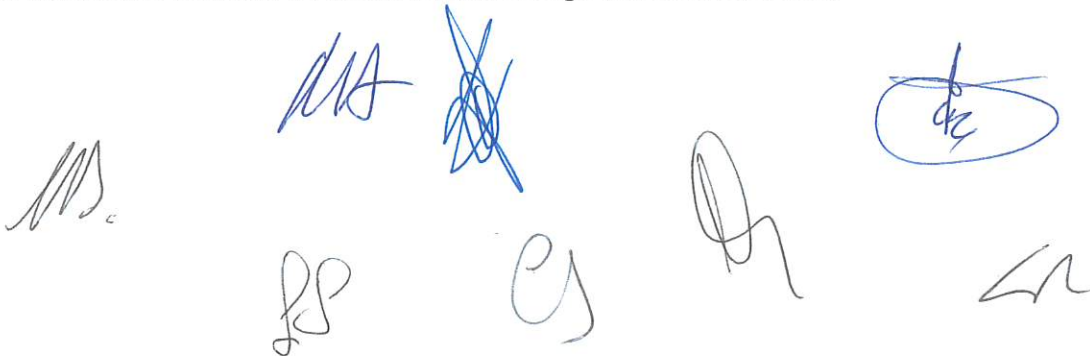
che successivamente all'approvazione dei precedenti CCRL per i dipendenti delle imprese artigiane e delle PMI edili ed Affini del Veneto, sono entrate in vigore nuove previsioni normative a regolamentare il settore e sono stati sottoscritti ulteriori accordi dalle parti datoriali e sindacali, rendendo necessario provvedere ad un intervento di adeguamento di quanto previsto dai suddetti CCRL, al fine di rendere uniformi ed aggiornate le norme della contrattazione regionale veneta con quanto previsto alle nuove disposizioni;

la volontà delle parti di effettuare un'azione volta ad efficientare l'attività di gestione da parte di Edilcassa Veneto delle prestazioni in favore di imprese e lavoratori, valorizzando quanto previsto dalla contrattazione regionale

le parti concordano quanto segue.

### **Art. 1 - DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2023, salvo diverse decorrenze e scadenze per i singoli istituti indicate nell'articolato che segue e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta da inoltrare entro 90 giorni dalla scadenza.



**PARTE NORMATIVA**  
**PARTE OPERAI E APPRENDISTI OPERAI**

**Art. 2 - REGOLAMENTO DELL'ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE (APE)**

All'Anzianità Professionale Edile regolamentata nei precedenti accordi regionali veneti si apportano i seguenti aggiornamenti e precisazioni:

- 1) Ore utili al raggiungimento del requisito (2100 nel biennio)  
Oltre alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, e, alle specifiche ore di assenza dettagliate nella contrattazione regionale, EDILCASSA registrerà a favore di ciascun operaio anche le ore di Assenze per donazione di sangue e midollo.
- 2) le erogazioni sono previste per i livelli retributivi dal 5° al 1°
- 3) Per gli apprendisti si fa riferimento alla paga ad essi spettante a norma del CCNL

In caso di abbandono definitivo del settore o in caso di morte o di invalidità permanente assoluta al lavoro si fa riferimento alle disposizioni dei CCRL vigenti e del CCNL.

**Art. 3 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO NON SUL LAVORO (OPERAI E APPRENDISTI OPERAI)**

Per gli obblighi di comunicazione e il periodo di comporto si fa riferimento alla regolamentazione del CCNL

**Coefficienti per malattie**

Si precisa che i coefficienti determinati nella vigente contrattazione veneta trovano applicazione per gli operai e, apprendisti operai, non in prova - nei limiti di conservazione del posto di lavoro - con le seguenti specifiche:

- a) Durante la carenza, in base alla durata della malattia
- b) Dal 4° al 180° giorno, per le sole giornate indennizzate INPS
- c) Dal 181° a max 365° giorno, per le sole giornate NON indennizzate INPS

Quanto previsto al punto c) si applica anche in caso di malattia a cavaliere (che si trascina nell'anno successivo)

**coefficienti per MALATTIA riconosciuta come TBC**

- |    |   |          |
|----|---|----------|
| a) | dal 1° al 20° giorno (giornate indennizzate INPS) |          |
|    | operai  | = 2.6226 |
|    | apprendisti operai                                | = 2.7903 |

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Bf', 'MS', 'LF', 'MA', 'JP', 'te', 'D', 'CR', 'CS', and the number '3']*

- b) dal 21° al 180° giorno (giornate indennizzate INPS)  
operai = 1.0531  
apprendisti operai = 1.2766
- c) dal 181° in poi (giornate NON indennizzate INPS)  
operai e apprendisti operai = 4.8

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio:

- per sei giorni la settimana escluse le festività per i giorni indennizzati INPS
- per 5 giorni alla settimana per i giorni non indennizzati INPS escluse le festività
- per 6 giorni la settimana (comprese le festività) in caso di TBC detraendo anche eventuali erogazioni aggiuntive a carico INPS

In caso di dipendenti con orario di lavoro part time, i coefficienti da applicare per calcolare quanto la ditta corrisponde al dipendente devono essere riproporzionati all'orario di lavoro.

**Art. 4 - TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE (OPERAI e APPRENDISTI OPERAI)**

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio o di malattia professionale dagli Istituti assicuratori si fa riferimento al CCNL.

In caso di infortunio o malattia professionale l'impresa dovrà erogare all'operaio e all'apprendista, una integrazione economica in aggiunta a quella corrisposta dall'INAIL, che gli consenta di percepire una retribuzione non inferiore al 100% della retribuzione netta a partire dal 1° giorno successivo all'infortunio o dall'inizio della malattia professionale fino a guarigione clinica.

Sono confermati i coefficienti stabiliti dalla vigente contrattazione veneta.

In caso di dipendenti con orario di lavoro part time, i coefficienti da applicare per calcolare quanto la ditta corrisponde al dipendente devono essere riproporzionati all'orario di lavoro.

**Art. 5 - TRATTAMENTO IN CASO DI congedo per maternità /paternità di cui all'art. 22 primo comma D.LGS 151/201 -maternità obbligatoria- (OPERAI E APPRENDISTI OPERAI)**

Si conferma la regolamentazione della contrattazione regionale vigente con le seguenti modifiche:

La durata dell'integrazione (di cui all'accordo 25/5/2005 e successivo del 28/3/2007) è estesa all'intero periodo di congedo di maternità.

Il coefficiente per gli operai di cui all'accordo regionale del 25/5/2005 è modificato in 0,8730 (per apprendisti rimane quello stabilito dall'accordo 28/3/2007 pari a 1,1029).

**Art. 6 - FESTIVITA'**

Alla regolamentazione delle festività di cui alla contrattazione regionale Veneta, si apportano i seguenti aggiornamenti ed integrazioni:

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller initials, and a signature on the right that includes the number '4'.

- L'elenco delle festività regolamentate dalla contrattazione regionale è aggiornato con l'inclusione del 2 giugno (festa della Repubblica)
- Per tali festività il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio a norma di legge nella misura di 8 ore (o minor orario in caso di part time)
- Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 48 ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci ore.
- Il trattamento economico per le festività è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

#### **Art. 7 – FERIE e RIPOSI**

In merito alla maturazione e ai periodi di godimento delle ferie, si conferma la regolamentazione di cui ai CCRL Veneti in vigore.

Per la malattia intervenuta durante il periodo di ferie e per la regolamentazione dei lavoratori migranti si rimanda alle disposizioni del CCNL.

Per la maturazione dei riposi compensativi si conferma la regolamentazione dei CCRL Veneti vigenti che prevede la maturazione in dodicesimi con riferimento all'anno solare inteso come periodo che va dal 1/1 al 31/12.

I permessi non utilizzati entro il 30/6 dell'anno successivo alla maturazione saranno monetizzati. Sono fatti salvi eventuali termini successivi al 30/6 per il godimento degli stessi se concordati tra ditta e dipendenti.

#### **Art. 8 - CONTRIBUTIONI EDILCASSA VENETO**

La contribuzione è calcolata con riferimento alle ore effettivamente lavorate e alle festività dichiarate.

Sono escluse le festività cadenti in periodi indennizzati e risultanti a carico INPS/INAIL che saranno denunciate come tali (es: infortunio/cigo/maternità).

La percentuale di contribuzione a Edilcassa Veneto non va computata per le indennità previste per:

- i lavori in alta montagna previsti dall'art. 19 del CCRL 16/2/1999;
- I lavori speciali disagiati previsti dall'art. 20 del CCRL 16/2/1999;
- I lavori in galleria e la costruzione di linee elettriche e telefoniche previste dall'art. 21 del CCRL 16/2/1999 per Belluno.

#### **Art. 9 – GRATIFICA NATALIZIA**

Si conferma la normativa di cui ai CCRL Veneti vigenti con la seguente precisazione:

sono escluse dall'assoggettamento a gratifica natalizia le festività infrasettimanali cadenti in periodi di infortunio indennizzati da INAIL e periodi di CIGO indennizzati da INPS o di aspettativa non retribuita.

Handwritten signatures in blue ink, including a circled signature, followed by several other signatures and the number 5.

## PARTE IMPIEGATI E APPRENDISTI IMPIEGATI

### Art. 10 - CONTRIBUTUZIONI e ACCANTONAMENTO TREDICESIMA

La retribuzione ordinaria mensile per il calcolo della contribuzione dovuta ad EDILCASSA e dell'accantonamento per tredicesima è costituita dagli elementi da 1 a 12 dell'art. 48 del CCNL 23/07/2008 (con esclusione dell'indennità per festività coincidente e straordinari o altri elementi aggiuntivi alla retribuzione mensile) applicata nel modo seguente:

#### Contribuzione

la contribuzione ad Edilcassa Veneto per impiegati e apprendisti impiegati viene calcolata con riferimento alle sole giornate/ore ordinarie effettivamente lavorate e alle festività infrasettimanali o cadenti di domenica;

#### Accantonamento (tredicesima)

il rateo di tredicesima matura esclusivamente nel mese in cui ci sono giornate lavorate ovvero assenze retribuite superiori a 15 gg di calendario (per assenze retribuite si intende sia quelle in misura piena (esempio ferie e permessi individuali e sindacali etc.) che quelle in misura parziale (quali ad esempio, malattia, integrazione infortunio etc.).

In caso di maturazione del rateo, l'accantonamento viene calcolato applicando la percentuale dell'8,33% sull'imponibile che il lavoratore avrebbe avuto se avesse lavorato tutto il mese.

Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, 1 comma D.lgs. n. 151/2001 l'accantonamento viene calcolato applicando la percentuale del 8.33% sulla retribuzione imponibile lorda che l'impiegato avrebbe avuto se avesse lavorato tutto il mese.

### Art. 11 – FERIE/PERMESSI/RIPOSI

Per la maturazione delle ferie, i criteri di fruizione, richiami in servizio, lavoratori migranti si rinvia alle disposizioni del CCNL.

L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno dei permessi individuali retribuiti con gli stessi criteri di maturazione e fruizione previste per gli operai.

Per gli impiegati, i giorni di ferie e le ore di permessi, non comportano il versamento della contribuzione in Edilcassa Veneto.

Ai fini della maturazione del rateo per tredicesima (+/- 15 giorni di calendario) da accantonare in Edilcassa Veneto, viene tenuto conto dei giorni delle assenze per ferie e permessi.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller ones on either side.

## PARTE COMUNE

### **ART. 12 – PARI OPPORTUNITÀ**

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di monitoraggio finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti – avvalendosi dell'osservatorio costituito all'interno di Edilcassa Veneto – si impegnano ad effettuare attività di analisi e a proporre iniziative per rimuovere la disparità uomo/donna nel settore edile.

In particolare, l'Osservatorio di Edilcassa Veneto avrà il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore edile artigiano in Veneto in termini quantitativi, qualitativi e retributivi;
- b) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali del settore;
- c) studiare soluzioni tendenti a superare divisioni professionali promuovendo, ove necessario, iniziative di formazione e riqualificazione professionale e interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- d) promuovere iniziative di azioni positive utili a rimuovere discriminazioni di genere e favorire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi ai sensi del "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna";
- e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

### **ART. 13 - CONTRIBUZIONE EDILCASSA VENETO**

Al fine di efficientare la gestione delle risorse a disposizione di Edilcassa Veneto per l'erogazione di prestazioni in favore di imprese e lavoratori e considerando la necessità di assicurare un equilibrio gestionale tra il volume delle entrate e delle uscite da destinare a tali interventi, le parti con riferimento all'attuale voce di contribuzione relativa alla quota prestazioni pari al 6,15%, concordano:

- di provvedere alla ripartizione dell'attuale quota prestazioni come segue:
  - o 3,85% da destinare all'erogazione dell'Anzianità Professionale Edile (APE);



- 1,15% da destinare all'alimentazione delle prestazioni in favore dei lavoratori;
- 1,15% da destinare all'alimentazione delle prestazioni in favore delle imprese;
- Tale ripartizione prevede la creazione di fondi distinti che saranno alimentati con risorse dedicate derivanti dalle percentuali sopra indicate e provvederanno ad erogare le prestazioni utilizzando le risorse presenti in ciascun fondo fino ad esaurimento delle stesse.
- Con riferimento alle giacenze esistenti alla data del presente accordo relative all'attuale fondo destinato alle prestazioni, le risorse vengono suddivise equamente in parti uguali tra i tre nuovi fondi.
- La contabilizzazione delle quote sopra indicate entra in vigore a partire dall'anno edile 2021/2022.
- Le imprese continueranno a versare l'attuale quota mensile oggetto di ripartizione come sopra indicato, e sarà cura di Edilcassa Veneto di provvedere alla successiva ripartizione nei tre distinti fondi come sopra individuati.

## PRESTAZIONI EDILCASSA VENETO

### **Art. 14 A – SOSTEGNO AGLI INVESTIMENTI**

Il servizio "Sostegno alle imprese edili" attivo in Edilcassa Veneto prevede un contributo alle imprese che abbiano attivato mutui per "consolidare passività", "ristrutturare impianti debitori" e per "esigenze di liquidità".

Considerando l'andamento della prestazione che sta riscontrando un limitato interesse ed utilizzo da parte delle imprese e valutando l'attuale contesto del settore edile, che richiede la necessità da parte delle imprese di attuare investimenti al fine di mantenere elevata la produttività e competitività aziendale, le parti concordano di provvedere alla modifica della prestazione al fine di prevedere un sostegno alle imprese che intendano attuare investimenti per l'acquisto di attrezzature e macchinari finalizzati allo svolgimento della propria attività, prevedendo una premialità per le imprese che acquistino attrezzature o infrastrutture allo scopo di incrementare i livelli di sicurezza all'interno dell'impresa e del cantiere.

Il nuovo servizio prevede un contributo alle aziende artigiane edili e PMI aderenti ad Edilcassa Veneto che effettuino un investimento nell'anno edile di competenza 2021/2022 (spese ammissibili a partire dal 01/10/2021). L'investimento deve riguardare attrezzature, macchinari di lavoro compresi i mezzi d'opera connessi all'attività dell'azienda, attrezzature e infrastrutture per migliorare la sicurezza aziendale e del cantiere.

L'investimento può essere attuato attraverso:

- Mutuo chirografario
- Artigiancassa
- Mediocredito
- Sabatini/Tremonti
- Leasing
- Mutuo fondiario o ipotecario



– Autofinanziamento

Dalle fatture, dei contratti e/o finanziamenti si deve evincere la tipologia di bene acquistato e la data di stipula del contratto di acquisto.

E' escluso il contributo per l'acquisto di:

- beni usati,
- beni immobili (compresa la loro manutenzione o restauro);
- beni mobili registrati (motoveicoli, autoveicoli, camion, imbarcazioni, ecc.) per uso promiscuo o privato.
- Hardware quali PC, smartphone, tablet, server, etc.

Ogni azienda potrà ricevere massimo un contributo per anno di competenza (fa fede la data della stipula finanziamento o la data fattura in caso autofinanziamento).

Il contributo è calcolato sui costi al netto di iva.

Il contributo sull'investimento effettuato è pari al 5% (IVA esclusa), fino a un massimo annuo erogabile di € 1.000,00 per azienda.

In caso di investimento in attrezzature ed infrastrutture finalizzate al miglioramento dei livelli di sicurezza sul lavoro/cantiere il contributo sull'investimento effettuato è pari al 7% (IVA esclusa), fino a un massimo erogabile annuo di € 1.750,00 per azienda.

Il contributo minimo è pari a € 100,00.

Edilcassa Veneto provvederà all'erogazione dei contributi fino ad esaurimento delle risorse disponibili relative all'attuale servizio "Sostegno alle imprese edili".

#### **ART. 14 B – INCENTIVO NUOVA OCCUPAZIONE**

Le Parti ritengono strategico favorire l'ingresso di giovani nel mercato del lavoro del settore edile artigiano e PMI del Veneto a tal fine viene istituito a beneficio di tutte le imprese in regola con i versamenti Edilcassa Veneto un apposito bonus assuntivo del valore di € 300,00 per ogni assunzione in apprendistato professionalizzante di operai e/o impiegati avvenuta durante l'anno 2022. Le Parti si incontreranno entro l'anno 2022 per una valutazione sulla sostenibilità e rinnovo della prestazione per le annualità successive.

Tale incentivo spetta ai datori di lavoro che soddisfano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) nei 6 mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto a licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo di dipendenti occupati nella medesima unità produttiva per le medesime mansioni finali a cui è destinato l'apprendista;
- b) essere in regola con l'integrale applicazione del CCNL, del CCRL e del fondo sanitario di settore;
- c) aver superato il periodo di prova contrattualmente previsto.

Edilcassa Veneto erogherà il bonus una sola volta per ogni apprendista anche in presenza di più assunzioni riguardanti il medesimo lavoratore.

9

Per le assunzioni che soddisfano i requisiti di cui sopra si procederà a presentare domanda ad Edilcassa Veneto entro il 31 gennaio 2023.

Il contributo sarà erogato da Edilcassa Veneto con risorse ad insistere sulla quota parte datoriale dell'ex fondo 5,80.

Edilcassa Veneto provvederà a definire la modulistica per la richiesta del contributo.

#### **ART. 15 – ASSISTENZE IN FAVORE DEI DIPENDENTI**

Per quanto riguarda le prestazioni in favore dei dipendenti si richiama integralmente il testo del "Accordo per la definizione delle assistenze Edilcassa Veneto in attuazione dell'accordo del 26 luglio 2021" siglato in data 19 ottobre 2021. **(Allegato 1)**.


### **PARTE ECONOMICA**

#### **ART. 16 - MENSA, TRASPORTO, TRASFERTA, PERNOTTAMENTO**

Per meglio rispondere alla particolare realtà del settore con lavorazioni svolte spesso all'aperto, con frequenti correzioni delle sedi di lavoro in cantieri normalmente decentrati ed a volte distanti rispetto alle sedi dell'impresa e con particolari problemi organizzativi rispetto all'eventuale trasporto delle maestranze, le Parti hanno definito la specifica ed articolata regolamentazione di cui ai successivi capoversi. Tale normativa contempla ed esaurisce in modo complessivo quanto previsto da CCNL 23 luglio 2008, così come rinnovato con l'Accordo del 24 gennaio 2014, relativamente all'articolo 42 "accordi locali" e dall'articolo 24 "trasferta" in tema di mensa, trasporto e trasferta con o senza pernottamento e limiti territoriali della stessa. Il trattamento complessivo che segue assorbe tutti i trattamenti in atto agli stessi titoli. Il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro dall'ora stabilita per l'inizio a quella fissata per la fine del lavoro stesso senza ulteriori oneri per l'azienda.

#### **ART. 16.1 - MENSA**

Al lavoratore addetto all'attività in un cantiere posto all'interno del territorio comunale e, fuori comune, fino a 10 chilometri dalla sede dell'impresa spetta la fornitura del pasto caldo con costo a carico dell'impresa pari al 100% della spesa con un massimo di 8,00€ dal 01/02/2022 e 12,00 € a decorrere dal 01/01/2023. Comunque tale spesa non sarà considerata quale limite massimo in caso di convenzione tra impresa e trattoria o self-service. La fornitura del pasto spetta al lavoratore solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa intendendosi per tali quelle in cui la prestazione lavorativa si svolge con la presenza nel cantiere di lavoro anche dopo la pausa meridiana, salvo che la mancata ripresa non avvenga su disposizione dell'Impresa.

 A series of handwritten signatures in blue ink, including a large circular signature on the left, followed by several smaller, stylized signatures, and a large 'CS' signature on the far right.

Su tale importo si applicano i limiti di esenzione fiscali e contributivi previsti dalla normativa vigente.

#### **ART. 16.2 – INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA**

Ove non sia possibile l'attuazione di quanto sopra sarà corrisposta al lavoratore un'indennità sostitutiva giornaliera almeno di € 4,50 € dal 01/02/2022 e 5,29 € a decorrere 01/01/2023.

Su tale importo si applicano i limiti di esenzione fiscali e contributivi previsti dalla normativa vigente.

I predetti importi non si considerano utili ai fini dell'accantonamento presso Edilcassa Veneto. La predetta indennità non sarà comunque dovuta ai lavoratori che potendo utilizzare il servizio di mensa istituito dall'impresa non intendono usufruirne.

Le parti convengono che i trattamenti di cui al presente punto 16.1 e 16.2 trovano un'applicazione solo per i lavoratori per i quali non ricorrono i presupposti contrattuali per l'erogazione del trattamento di trasferta.

#### **ART. 16.3 – TRASPORTO**

Nell'ipotesi in cui ai lavoratori spetti il trattamento di cui al punto 16.1 (mensa) ai medesimi, previa comunicazione dell'impresa, verrà riconosciuto il rimborso dei biglietti o dell'abbonamento ai mezzi pubblici.

#### **ART. 16.4 - TRASFERTA**

Per i cantieri più lontani, l'impresa garantirà un'indennità di trasferta che compensa gli ulteriori costi che il lavoratore sostiene, per viaggio, trasporto, oltre alla fornitura del pasto. Tali indennità comunque non sono dovute nel caso il lavoro si svolga nel comune di abituale residenza o dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un effettivo avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora.

Il trattamento di trasferta è differenziato secondo la distanza dalla sede dell'azienda nelle seguenti misure e modalità.

All'operaio comandato a prestare la propria attività lavorativa in un cantiere situato fuori dei confini comunali e oltre 10 km dalla sede dell'impresa spetta un trattamento di trasferta non inferiore alle seguenti misure:

- A. cantiere situato fuori comune e oltre 10 km dalla sede dell'impresa e fino a 20 km: almeno 16,50 € a decorrere dal 01/02/2022 e 20,00 € a decorrere dal 01/01/2023 per ogni giorno effettivamente lavorato con almeno quattro ore di prestazione lavorativa. Nel caso di fornitura del pasto, ovvero di rimborso del medesimo fino a un massimo di 12,00 €, l'azienda corrisponderà una diaria di almeno 4,50 € a decorrere dal 01/02/2022 e 8,00 € a decorrere dal 01/01/2023; tali diarie verranno corrisposte anche qualora, per cause di forza maggiore, al lavoratore presente sul posto di lavoro non sia possibile prestare la propria attività lavorativa.
- B. cantiere situato fuori comune e oltre 20 km dalla sede dell'impresa e fino a 35 km: almeno 18,00 € a decorrere dal 01/02/2022 e 22,00 € a decorrere dal 01/01/2023 per ogni giorno effettivamente lavorato con almeno quattro ore di prestazioni lavorative. Nel caso di fornitura del pasto, ovvero il rimborso del medesimo fino a un massimo di 12,00 €, l'azienda corrisponderà una diaria di almeno 6,00 € a decorrere dal 01/02/2022 e 10,00 € a decorrere



dal 01/01/2023; tali diarie verranno corrisposte anche qualora, per cause di forza maggiore, al lavoratore presente sul posto di lavoro, non sia possibile prestare la propria attività lavorativa.

- C. cantiere situato oltre 35 km: almeno 21,00 € a decorrere dal 01/02/2022 e 26,00 € a decorrere dal 01/01/2023 per ogni giorno effettivamente lavorato con almeno quattro ore di prestazione lavorativa.

Nel caso di fornitura del pasto, ovvero di rimborso del medesimo fino a un massimo di 12,00 €, l'azienda corrisponderà una diaria di almeno 9,00 € a decorrere dal 01/02/2022 e 14,00 € a decorrere dal 01/01/2023; tali diarie verranno corrisposte anche qualora per causa di forza maggiore, al lavoratore presente sul posto di lavoro, non sia possibile prestare la propria opera lavorativa.

In trasferta nessun rimborso chilometrico spetterà ai lavoratori trasportati nel caso che l'azienda decida di effettuare il trasporto con mezzi propri o concordi il trasporto delle maestranze con automezzi di proprietà del lavoratore. Nel caso di utilizzo di mezzi di trasporto da parte del lavoratore per recarsi al cantiere e viceversa le parti hanno individuato le seguenti indennità con decorrenza dal 01/02/2022:

- Utilizzo autorizzato dall'impresa dell'auto propria: 0,35 € al chilometro;
- Utilizzo dell'auto propria per trasporto autorizzato di colleghi lavoratori: 0,70 € al chilometro;
- Lavoratore alla guida del mezzo di trasporto aziendale: 0,08 € al chilometro.

Rimborso delle spese di viaggio, previa presentazione di idonea documentazione, al lavoratore autorizzato dall'impresa ad utilizzare mezzi pubblici e di trasporto.

#### **ART. 16.5 – PERNOTTAMENTO IN LUOGO**

In caso di pernottamento in luogo disposto dall'impresa non sono dovuti trattamenti previsti dal precedente punto 16.4, fatto salvo il riconoscimento di quanto dovuto all'operaio addetto alla guida del mezzo. Al lavoratore verrà invece riconosciuta una diaria di almeno 8,50 € a decorrere dal 01/02/2022 e 11,00 € a decorrere dal 01/01/2023; per ogni giorno di trasferta a titolo del rimborso forfettario per maggiori spese sostenute oltre al pagamento integrale del vitto e alloggio.

Al lavoratore verrà inoltre riconosciuta una indennità giornaliera di viaggio per il primo ed ultimo giorno di trasferta per pernottamento, pari alla retribuzione oraria ordinaria delle ore di viaggio correnti a raggiungere il cantiere all'andata e al ritorno.

### **PREMIO DI RISULTATO**

#### **ART.17 – PREMIO DI RISULTATO (Art. 1 commi 182-191 legge 208/2015 e SMI)**

Le Parti sottoscrivono in data odierna un separato accordo regionale al fine di definire le procedure per l'applicazione di eventuali premi di risultato aziendali.



Handwritten signatures in blue ink, including a circled signature and a signature with the number 12 below it.

Le imprese che intendono adottare il Premio di Risultato Aziendale, sono comunque tenute a riconoscere l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) come disciplinato dall'art.18 del presente contratto.

## ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (E.V.R.)

### ART. 18 – ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE – E.V.R.

Viste le previsioni contenute negli artt. 15 e 42 del CCNL 23 luglio 2008 Edilizia Artigiani, così come rinnovato con l'Accordo 24 Gennaio 2014, si conviene quanto segue circa la determinazione ed erogazione dell'E.V.R. per gli anni 2021, 2022 e 2023 da parte delle imprese comunque applicanti il CCRL Edilizia Artigiani Veneto.

L'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dai vigenti CCNL e CCRL edilizia artigiani Veneto ivi compreso il trattamento di fine rapporto e non sarà quindi computabile nemmeno ai fini dei versamenti ed accantonamenti dovuti a Edilcassa Veneto.

A copertura economica del periodo decorrente dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023 l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) per la regione del Veneto sarà determinato, tenendo conto delle variazioni temporali, su base annuale, degli indicatori/parametri territoriali di seguito richiamati e delle loro incidenze ponderali in termini percentuali.

Ai fini della determinazione annuale dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) erogabile per gli anni 2021, 2022 e 2023 per la regione del Veneto, saranno utilizzati i seguenti 5 indicatori/parametri territoriali che le Parti firmatarie verificheranno con riferimento ai dati consolidati di Edilcassa Veneto al 30 settembre di ogni anno di riferimento:

1. Numero lavoratori iscritti a Edilcassa Veneto;
2. Monte salari denunciato a Edilcassa Veneto;
3. Ore dichiarate ai fini della contribuzione a Edilcassa Veneto (comprese le ore di cassa integrazione nella misura del 60% del loro ammontare);
4. Numero gratifiche natalizie liquidate;
5. Numero delle imprese iscritte a Edilcassa Veneto.

Ai fini della predetta verifica gli anni di comparazione corrispondono con quelli di esercizio Edilcassa Veneto (1° ottobre – 30 settembre anno solare successivo – anno edile-), come di seguito specificato:

- premio anno 2021: verifica anno edile 2021 rispetto ad anno edile 2020;
- premio anno 2022: verifica anno edile 2022 rispetto ad anno edile 2021
- premio anno 2023: verifica anno edile 2023 rispetto ad anno edile 2022.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.V.R. qualora dovesse risultare uno dei suddetti parametri pari o positivo, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura



del 20% (del 4% dei minimi mensili di paga); nell'ipotesi in cui dovessero risultare positivi 2 dei suddetti parametri, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura del 40% (del 4% dei minimi mensili di paga); nell'ipotesi in cui dovessero risultare positivi 3 dei suddetti parametri, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura del 60 % (del 4% dei minimi mensili di paga); nell'ipotesi in cui dovessero risultare positivi 4 dei suddetti parametri, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura del 80 % (del 4% dei minimi mensili di paga); nell'ipotesi in cui dovessero risultare positivi tutti gli indicatori, l'E.V.R. sarà riconosciuto nell'interezza di quanto stabilito (4% dei minimi mensili di paga).

L'importo dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) a livello regionale sarà determinato, per gli impiegati, gli operai e per gli apprendisti (Esclusivamente Apprendistato Professionalizzante), nella misura corrispondente al 4% dei minimi mensili di paga in vigore al 1° Marzo 2021 per l'annualità 2021; nella misura corrispondente al 4% dei minimi mensili di paga in vigore al 1° Gennaio 2022 per l'annualità 2022; nella misura corrispondente al 4% dei minimi mensili di paga in vigore al 1° gennaio 2023 per l'annualità 2023 e sarà dovuto per 12 mensilità: dal 1° marzo 2022 al 28 febbraio 2023 per l'anno 2021, dal 1° marzo 2023 al 28 febbraio 2024 per l'anno 2022 e dal 1° marzo 2024 al 28 febbraio 2025 per l'anno 2023.

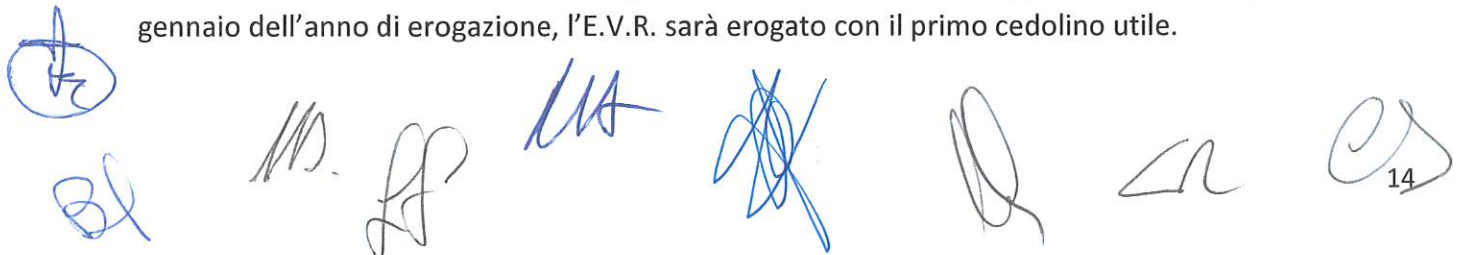
Le Parti Sociali regionali si incontreranno entro il mese di marzo 2022 per il calcolo e la verifica degli indicatori/parametri e per la determinazione in via definitiva dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) per la regione del Veneto per l'anno 2021; entro il mese di marzo 2023 per il calcolo e la verifica degli indicatori/parametri e per la determinazione in via definitiva dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) per la regione del Veneto per l'anno 2022; entro il mese di marzo 2024 per il calcolo e la verifica degli indicatori/parametri e per la determinazione in via definitiva dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) per la regione del Veneto per l'anno 2023; in conformità alle previsioni contenute negli artt. 15 e 42 del CCNL Edilizia Artigiani.

L'importo complessivo dell'E.V.R. sarà erogato dalle imprese ai lavoratori in 12 mensilità di pari importo dal mese di marzo al mese di febbraio dell'anno successivo ai soli dipendenti delle imprese edili che applicano il CCRL Artigianato Veneto Edilizia, in forza all'impresa che lo corrisponde, durante il periodo di maturazione e alla data del 1° gennaio dell'anno di erogazione.

L'importo da erogare sarà quello risultante dalle tabelle pubblicate per operai e impiegati da Edilcassa Veneto dopo la verifica degli indicatori/parametri, con riferimento al livello di inquadramento (e per gli apprendisti al Gruppo e semestre di anzianità) risultante al 1° marzo dell'anno di erogazione. Per i Part time l'importo sarà riproporzionato in base all'orario in essere durante il periodo di maturazione.

L'importo pubblicato nelle tabelle di Edilcassa Veneto, sarà riproporzionato in base ai mesi di durata del rapporto di lavoro, nel periodo preso a riferimento, considerando l'essere in forza come da riscontro nel Libro Unico Lavoro per frazione pari o superiore a 15 gg di calendario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta successivamente alla data di decorrenza a livello regionale della corresponsione dell'E.V.R. (negli anni di vigenza) l'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) eventualmente spettante e non ancora corrisposto sarà erogato unitamente all'ultima retribuzione utile così come, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro a partire dal 1° gennaio dell'anno di erogazione, l'E.V.R. sarà erogato con il primo cedolino utile.



14

La quantificazione dell'E.V.R. è omnicomprensiva di tutti gli altri istituti retributivi diretti ed indiretti e differiti di origine legale e contrattuale, compreso il TFR.

L'E.V.R. non è assorbibile da nessun istituto retributivo di origine contrattuale o individuato ad personam tra il datore di lavoro ed il lavoratore che in base al presente accordo ne ha diritto.

Ai fini di quanto previsto per la verifica e determinazione dell'E.V.R. erogabile per gli— anni 2021-2022-2023:

- le imprese costituite nell'anno 2021 dovranno corrispondere gli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) degli anni 2021-2022-2023, nella misura determinata in via definitiva a livello regionale;
- le imprese costituite nell'anno 2022 dovranno corrispondere gli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) degli anni 2022-2023, nella misura determinata in via definitiva a livello regionale;
- le imprese costituite nell'anno 2023 dovranno corrispondere gli importi dell'Elemento Variabile della Retribuzione (E.V.R.) dell'anno 2023, nella misura determinata in via definitiva a livello regionale.

#### **Clausola di salvaguardia aziendale (art 18 E.V.R.)**

L'E.V.R. potrà essere erogato in forma ridotta pari al 25% degli importi risultanti dalle tabelle pubblicate da Edilcassa Veneto da parte delle imprese che abbiano utilizzato – nel periodo di riferimento per il calcolo - CIGO (ad esclusione delle causali Eventi Atmosferici, Eventi Oggettivamente non Evitabili e Covid):

- per almeno 25 giornate, anche non consecutive, relativamente a tutti i dipendenti in forza calcolati come media nell'anno di riferimento;
- oppure 50 giornate, anche non consecutive, relativamente al 50 % dei dipendenti in forza calcolati come media nell'anno di riferimento.

Le Parti Sociali regionali sottoscrittrici del presente accordo, costituiranno, a livello regionale presso Edilcassa Veneto, una Commissione formata da 6 componenti, di cui 3 di espressione datoriale e 3 di espressione sindacale, che avrà il compito di verificare i contenuti della comunicazione di cui al punto successivo ed esprimere entro 20 giorni dalla richiesta parere in ordine alla stessa.

L'azienda dovrà inviare, anche per il tramite dell'associazione provinciale appartenente ad una di quelle firmatarie il presente CCRL a cui risulta associata o conferisce mandato, una comunicazione alla Commissione Regionale di cui sopra con la documentazione che comprovi il motivo per il quale chiede la riduzione dell'applicazione dell'E.V.R.. In assenza di valida documentazione, la mancata corresponsione dell'E.V.R. è considerata a tutti gli effetti inadempimento contrattuale.

Qualora la comunicazione risultasse incompleta, la Commissione Regionale potrà chiedere, eventualmente per il tramite dell'associazione provinciale appartenente ad una di quelle firmatarie il presente CCRL a cui risulta associata o conferisce mandato, all'impresa istante integrazioni o modifiche.



15

La Commissione Regionale provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti per l'eventuale erogazione parziale dell'E.V.R..

Le Parti si incontreranno per approvare il regolamento per il funzionamento della Commissione Regionale e la modulistica per l'invio della richiesta.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi non appena saranno approvate le linee guida nazionali e comunque non oltre Febbraio 2023 per una verifica in ordine all'applicazione del presente istituto. Le Parti Sociali regionali procederanno ad armonizzare la disciplina relativa alla determinazione ed erogazione dell'E.V.R. per la regione del Veneto per gli anni 2021, 2022 e 2023 in relazione alle eventuali intese modificative che sopravvenissero a livello nazionale in materia e che avessero efficacia anche per i suddetti anni. Per la verifica dell'effettiva erogazione dell'E.V.R. sono a disposizione i dati comunicati ad Edilcassa Veneto dalle imprese nella denuncia salari.

Le Parti in caso vengano approvate le linee guida previste dall'art. 15 del CCNL del 2014, si impegnano ad incontrarsi per definire la conseguente armonizzazione relativa alla clausola di salvaguardia aziendale.

#### ART. 19 – NORMA FINALE

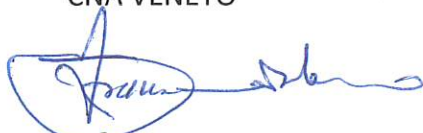
Le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di provvedere entro l'anno 2022 alla stesura del testo unico della contrattazione artigiana edile veneta.

Per quanto non modificato dal presente testo rimangono in vigore le norme e le disposizioni contrattuali in essere in quanto compatibili.

Letto, firmato e sottoscritto

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

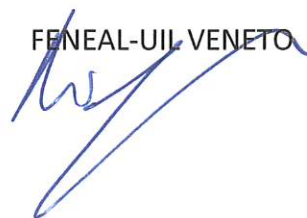
  
  
CNA VENETO

  
Marco Corin

CASARTIGIANI VENETO



FENEAL-UIL VENETO



FILCA-CISL VENETO



FILLEA-CGIL VENETO

