

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LATINA

Rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro del 6 aprile 2017 della provincia di Latina ed Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 3 marzo 2022 per le imprese edili ed affini

Il giorno 17 maggio 2022 a Latina, presso ANCE Latina - Associazione Nazionale Costruttori Edili della provincia di Latina, si sono incontrate le seguenti parti sociali:

- ANCE Latina, aderente all'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), rappresentata dal Presidente Pierantonio Palluzzi e dal Vicepresidente Vicario con delega alle Relazioni Industriali Marco Marinelli, assistiti dal Direttore Simone Vaudo

E

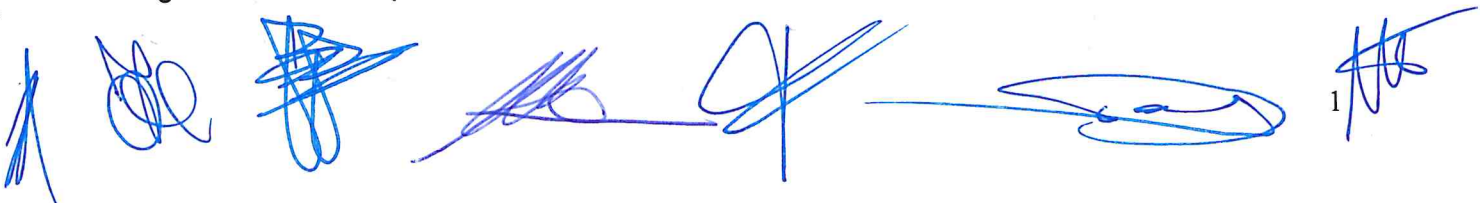
- La Feneal UIL della provincia di Latina rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Pastore;
- La Filca CISL della provincia di Latina rappresentata dal Segretario Generale Paolo Masciarelli e dal Segretario Aggiunto Francesco Indelicato;
- La Fillea CGIL Frosinone Latina rappresentata dal Segretario Generale Alessio Faustini;

Per definire, dopo ampia ed approfondita discussione, l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del contratto collettivo nazionale per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini.

Considerato

che l'impressionante accelerazione della tecnologia degli ultimi anni impone ad ogni settore industriale la ridefinizione delle proprie traiettorie, è dovere delle parti sociali chiamate a sottoscrivere il presente accordo per il rinnovo del contratto integrativo provinciale nel settore delle costruzioni assumere decisioni e azioni che guidino imprese e lavoratori verso un'inevitabile transizione economica e sociale.

Il tema principale che affronteranno le nostre città nei prossimi anni sarà quello della rigenerazione urbana, l'edilizia sarà sempre meno sviluppo di nuovi insediamenti residenziali-commerciali-industriali e sempre più recupero del patrimonio immobiliare esistente. Questo avverrà attraverso l'introduzione di nuove competenze per aziende e lavoratori, infatti alla già collaudata tecnologia di modellazione digitale e tridimensionale nelle costruzioni si stanno affiancando soluzioni di realtà aumentata e virtuale, di intelligenza artificiale e processi industriali attuati attraverso la blockchain.



E' evidente che di fronte a trasformazioni così complesse solo poche grandi aziende saranno in grado di strutturarsi in maniera adeguata per coglierne le opportunità, invece, accompagnare questi processi significa preservare quel tessuto di piccole e medie imprese che, così come dimostrato nei dodici anni di profonda crisi che dal 2008 al 2020 ha devastato il nostro settore, hanno garantito lavoro a fronte della scomparsa di quasi tutti i grandi gruppi nazionali.

Per questo è dovere delle parti sociali garantire il diffondersi del più alto grado di competenze presso imprese e lavoratori perché è solo attraverso la conoscenza ed il perseguimento delle innovazioni che sarà possibile debellare il seppur già residuo fenomeno del lavoro nero e sconfiggere il dumping contrattuale derivante anche da dichiarazioni infedeli e/o erronee applicazioni del contratto. Così come è solo la corretta e piena applicazione dei prezzari, sia per commesse pubbliche che private, ad offrire dignità al settore impedendo ribassi eccessivi atti a favorire fenomeni di illegalità come il lavoro nero, il non rispetto della sicurezza in cantiere e il riciclo di denaro sporco; o fenomeni elusivi come il dumping contrattuale, ore lavorate dichiarate infedeli e la nascita compulsiva di società vuote.

I dati che Istat ci offre per il 2021 su scala nazionale ci indicano una produzione delle costruzioni che ha registrato un +24,3% con una crescita a livelli occupazionali del +11,8% e di ore lavorative del +26,7%, dati confermati dalla crescita dell'edilizia in provincia di Latina che ha registrato un aumento del 18,79% della massa salariale (dati Cassa Edile Latina).

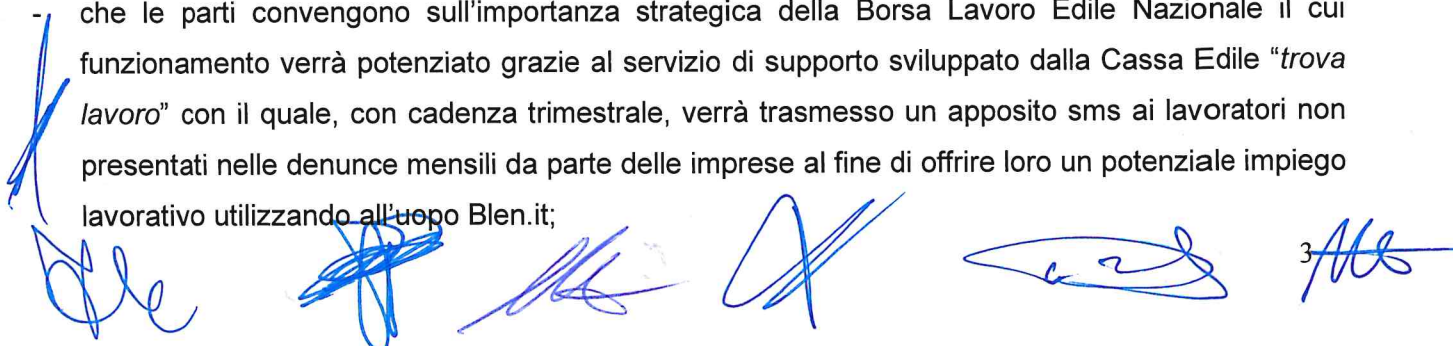
Una crescita così importante è dovuta all'introduzione dei bonus in edilizia ed in principal modo del cd. Superbonus al 110% che rappresenta l'esempio perfetto di come l'applicazione dei prezzari a valore pieno impedisca fenomeni di illegalità e di elusione del contratto consentendo alle imprese di conseguire i corretti parametri di spese generali ed utile di impresa, rendendo così inutile, se non dannosa, la "fuga dal contratto" a scapito dei lavoratori.

Quindi, le parti sociali convengono di porre in atto qualsiasi iniziativa verso le committenze, sia pubbliche che private, al fine di garantire una corretta competizione fra operatori del mercato non più sul prezzo ma sulle competenze.

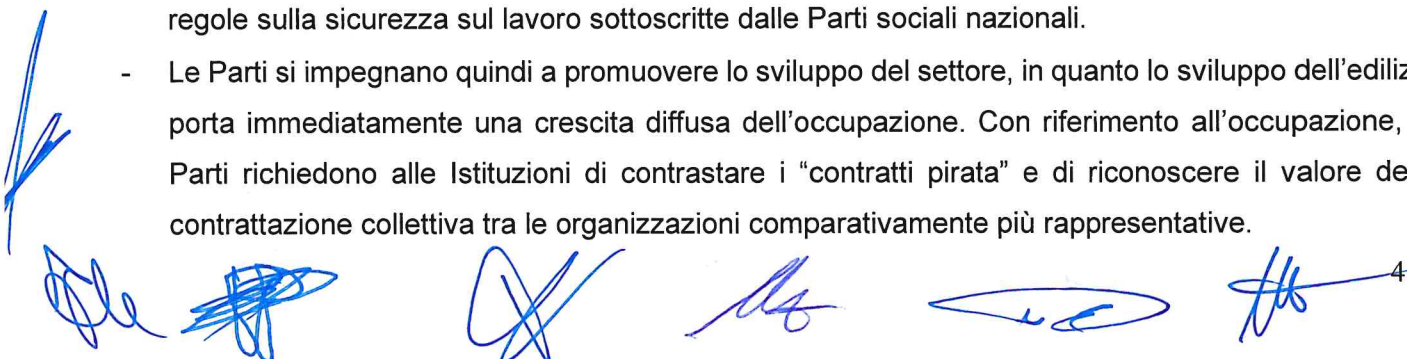
Premesso, inoltre,

- Che le parti ritengono che il contratto integrativo provinciale sia uno strumento idoneo a sostenere e sviluppare produttività, competitività e occupazione anche in considerazione della capacità di orientare i comportamenti dei soggetti che nel contratto collettivo trovano la disciplina dei reciproci rapporti;

- Quanto detto al punto precedente trova piena applicazione e perfetta sintesi nell'aver introdotto la liquidazione dell'EVR e dell'indennità di mensa da parte delle imprese in favore dei lavoratori direttamente in Cassa Edile, rafforzando, in tal modo, il ruolo centrale svolto dagli Enti bilaterali nel territorio provinciale;
- Che ferme restando le reciproche autonomie le parti s'impegnano, secondo consuetudine e prassi consolidate, affinché il presente Accordo Integrativo sia applicato da tutte le Imprese e dalle Associazioni di categoria del settore delle costruzioni della provincia, ribadendo l'unicità del Sistema degli Enti Paritetici di settore nel pieno rispetto degli Accordi nazionali sottoscritti in materia;
- l'importanza della contrattazione provinciale quale strumento per imprese e lavoratori ai fini dell'individuazione delle necessarie dinamiche economiche e produttive locali finalizzate alla crescita ed allo sviluppo del settore;
- Che il sistema bilaterale di settore, basato sui principi di mutualità ed assistenza, ha dimostrato, in linea con le aspettative delle parti sociali, di aver fornito un concreto sostegno in favore delle imprese e lavoratori per fronteggiare il delicato periodo pandemico;
- Che si rende necessario ed indispensabile fornire un concreto supporto alle imprese virtuose in termini di regolarità, legalità, formazione e sicurezza sul lavoro;
- Che le parti ritengono prioritario promuovere un sistema virtuoso di formazione/informazione rivolto ai lavoratori disoccupati ai fini di una riprofessionalizzazione volta al reinserimento nel mondo del lavoro;
- Che le parti sottoscrittrici concordano di intervenire congiuntamente presso le stazioni appaltanti per rappresentare la necessità di indicare nei bandi di gara l'obbligatorietà dell'applicazione per tutti i lavoratori impegnati nell'esecuzione dell'appalto il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL e CCPL del settore edile; ciò, anche alla luce del decreto legge 25 febbraio 2022, n. 13 ed in particolare all'art. 4 il quale, oltre all'obbligatorietà dell'applicazione del CCNL Edilizia, ha disciplinato che *"L'Agenzia delle entrate, per la verifica dell'indicazione del contratto collettivo applicato negli atti di affidamento dei lavori e nelle fatture, può avvalersi dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'INPS e delle Casse edili"*
- che l'obiettivo primario delle parti firmatarie è quello di garantire il miglior livello di legalità, sicurezza ed igiene di lavoro per i lavoratori impegnati nel cantiere edile, nonché il contenimento dell'impatto del cantiere sul normale svolgimento delle altre attività nell'ambiente circostante;
- che per raggiungere i migliori risultati in termini di promozione della salute e della sicurezza sul lavoro è fondamentale un'adeguata formazione ai soggetti nei cantieri edili;
- che le parti convengono sull'importanza strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale il cui funzionamento verrà potenziato grazie al servizio di supporto sviluppato dalla Cassa Edile *"trova lavoro"* con il quale, con cadenza trimestrale, verrà trasmesso un apposito sms ai lavoratori non presentati nelle denunce mensili da parte delle imprese al fine di offrire loro un potenziale impiego lavorativo utilizzando all'Uopo Blen.it;



- che risulta fondamentale che ogni lavoratore sia adeguatamente formato e addestrato prima di essere addetto allo svolgimento dei compiti lavorativi e che la formazione e l'addestramento dovranno riguardare i contenuti e le finalità del presente accordo, la specificità dell'attività lavorativa, gli aspetti di tutela della salute e sicurezza e la conoscenza delle norme di sicurezza; che per quanto sopra, si ritiene indispensabile la collaborazione e l'assistenza di tutti i firmatari il presente documento;
- che rappresenta reciproco interesse ed obiettivo comune la promozione di qualsiasi iniziativa finalizzata al contrasto del lavoro irregolare ed alla legalità nei cantieri edili e che a tale scopo si ritiene utile ed indispensabile garantire ogni possibile scambio di informazioni con altri Enti e Istituzioni sulla conduzione dei cantieri edili al fine dell'istituzione dell'Osservatorio Appalti da parte della Cassa Edile;
- che le parti ritengono prioritario perseguire l'obiettivo di adeguare, per il tramite dell'Esel-Cpt, l'offerta formativa istituzionale e definire il nuovo catalogo formativo con la finalità di prevedere la formazione continua professionalizzante dei lavoratori;
- che l'integrativo in parola ha quale finalità principale l'utilizzo del badge di cantiere da parte delle imprese per il monitoraggio della manodopera utilizzata in cantiere; a tal fine, la Cassa Edile ha predisposto l'implementazione dell'APP Cassa Edile (già utilizzata dalla quasi totalità dei lavoratori) nella quale verrà inserita una nuova voce dal menu grazie alla quale il lavoratore potrà effettuare la registrazione in cantiere;
- Che le parti si danno quale priorità principale quella di implementare l'APP Cassa Edile inserendo una nuova voce nel menù grazie alla quale sarà possibile per ciascun lavoratore verificare la scadenza degli attestati dei corsi rilasciati dall'Esel-Cpt; successivamente all'implementazione descritta, gli Enti bilaterali sperimenteranno un progetto finalizzato all'attribuzione per ciascun lavoratore di un QR-CODE personale (stampabile eventualmente sui DPI, indumenti, tesserino identificativo) collegato al database della Cassa e pertanto contenente tutte le informazioni del lavoratore così da perseguire anche la finalità, dettata dal recente CCNL 03.03.22, di rilasciare la carta d'identità professionale edile (CIPE) ai lavoratori sia in formato cartaceo che digitale e, quindi, collegato al QR-CODE personale.
- Le Parti rinnovano il loro impegno a lavorare per ridurre, ed auspicabilmente azzerare, gli infortuni sul lavoro promuovendo le attività di consulenza ed assistenza alle imprese ed ai lavoratori all'interno dei cantieri edili, attraverso il sistema bilaterale. Le Parti denunciano, tuttavia, che larga parte degli infortuni avvengono al di fuori dell'applicazione del contratto collettivo edile. Le Parti rinnovano quindi la richiesta di concentrare i controlli sul dumping contrattuale e sull'evasione delle regole sulla sicurezza sul lavoro sottoscritte dalle Parti sociali nazionali.
- Le Parti si impegnano quindi a promuovere lo sviluppo del settore, in quanto lo sviluppo dell'edilizia porta immediatamente una crescita diffusa dell'occupazione. Con riferimento all'occupazione, le Parti richiedono alle Istituzioni di contrastare i "contratti pirata" e di riconoscere il valore della contrattazione collettiva tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative.



4

Viste le considerazioni e premesse sopra rappresentate, che costituiscono parti integranti del presente accordo, le parti definiscono di rinnovare il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro (Ccpl) del 6 aprile 2017 redigendo l'Integrativo del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 03.03.22 e concordare i sottoelencati punti di natura economica.

1) Elemento variabile retribuzione - E.V.R.

In attuazione di quanto previsto dagli artt. 12, 38 e 46 del CCNL 19 aprile 2010, viene concordata la presente disciplina dell'elemento variabile della retribuzione (EVR) per il territorio della Provincia di Latina.

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

L'EVR decorre per il territorio della provincia di Latina dal 1 gennaio 2022.

La misura massima di EVR erogabile per il triennio della provincia di Latina è fissata nel 4% dei minimi contrattuali in vigore alla data di sottoscrizione del presente accordo.

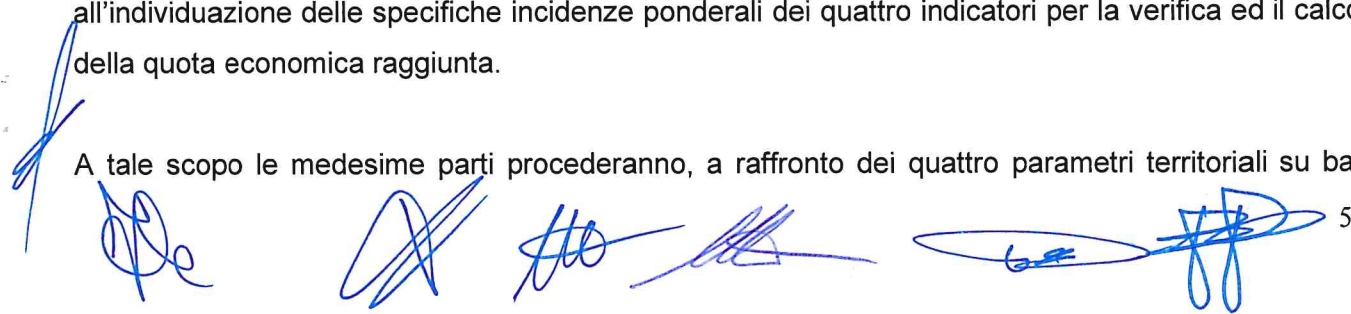
A tal fine si richiede l'utilizzo dei seguenti indicatori, con le relative incidenze ponderali in termini percentuali:

Indicatore	Incidenza Ponderale
1. Numero lavoratori attivi in Cassa Edile	25%
2. Monte salari denunciato	25%
3. Ore denunciate al netto della Cigo	25%
4. Rapporto tra massa salari versata e denunciata	25%

Procedura per la determinazione dell'EVR a livello territoriale

Le parti sociali Territoriali entro il 15 Gennaio di ciascun anno si incontreranno per procedere all'individuazione delle specifiche incidenze ponderali dei quattro indicatori per la verifica ed il calcolo della quota economica raggiunta.

A tale scopo le medesime parti procederanno, a raffronto dei quattro parametri territoriali su base



5

triennale effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'EVR provinciale per l'anno 2022, si prenderà quale base di riferimento in termini percentuali la somma delle incidenze ponderali attribuite a ciascun parametro positivo.

Per la determinazione dell'EVR per l'annualità 2022, il triennio per il raffronto dei parametri territoriali sarà 2021-2020-2019; tale triennio verrà comparato con quello immediatamente precedente: 2020-2019-2018. Per l'EVR 2022 la verifica è effettuata contestualmente alla sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo ed i relativi risultati sono riportati nel Verbale allegato (All. n. 1).

Ai fini delle verifiche annuali, per gli anni successivi al 2022, ogni triennio slitterà in avanti di un anno

Verifica annuale dei parametri aziendali

Determinata annualmente la percentuale di EVR erogabile a livello territoriale, ciascuna impresa procederà alla verifica dei seguenti due parametri aziendali:

- 1) Ore denunciate in Cassa Edile;
- 2) Volume di affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentata alla scadenza prevista per legge.

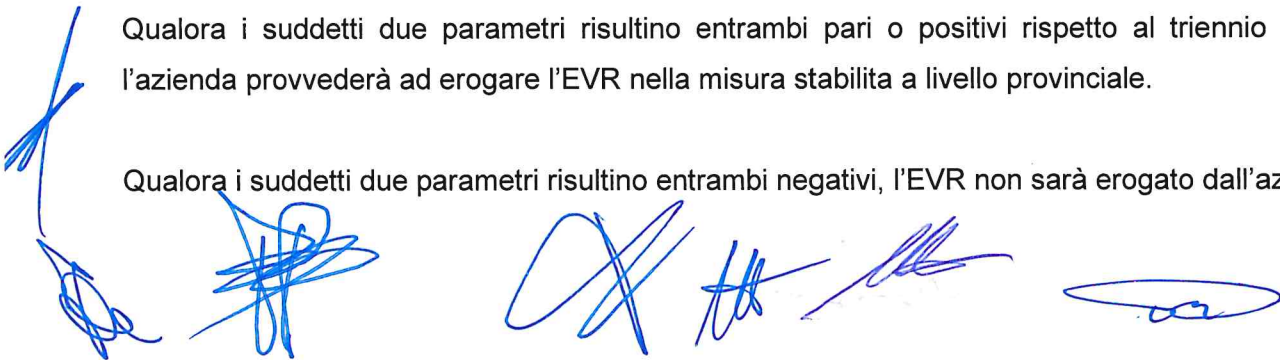
Nel calcolo dell'EVR dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, aldilà delle singole unità produttive dislocate a livello territoriale.

Per le imprese con soli impiegati, in alternativa al parametro delle ore denunciate in Cassa Edile, saranno calcolate le ore lavorate, come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà i parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo provinciale.

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

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi negativi, l'EVR non sarà erogato dall'azienda.



Qualora solo uno dei parametri risulti positivo, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale in base ai valori ponderali dei parametri raggiunti.

Qualora a livello aziendale entrambi i parametri risultassero negativi l'impresa per non erogare l'EVR secondo quanto previsto dall'art. 38 del C.C.N.L. dovrà adottare la seguente procedura:

- 1) L'impresa dovrà rendere un'autodichiarazione (secondo un fac-simile allegato al presente accordo) sul non raggiungimento di entrambi i parametri aziendali all'ANCE di Latina e alla Cassa Edile di Latina, dandone comunicazione alle RSA e /o alle RSU ove costituite;
- 2) L'ANCE di Latina, ricevuta l'autodichiarazione, informerà con sollecitudine le Organizzazioni Sindacali Territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa, nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate (o del libro unico del lavoro in caso di soli impiegati).

Nel caso in cui l'impresa non attivi la procedura descritta oppure si limiti all'autodichiarazione sottraendosi alla successiva fase di verifica eventualmente richiesta dalle OO.SS, è tenuta al pagamento dell'EVR nella misura stabilita a livello provinciale.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale.

L'erogazione dell'EVR, se dovuto e nella misura risultante dalla verifica degli indicatori territoriali e dalla successiva verifica dei parametri aziendali, sarà effettuata dall'azienda in quote mensili al personale in forza. Sul punto si precisa che, in considerazione del termine del 15 Maggio di ciascun anno entro il quale effettuare la verifica aziendale, le aziende dovranno corrispondere con il primo cedolino utile le quote mensili arretrate dell'EVR eventualmente spettanti.

Per gli operai, il calcolo dell'EVR deve essere effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente lavorate, per un massimo di 173.

Per gli impiegati, l'erogazione dell'EVR avverrà per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato, per un massimo di 12 mesi.

Si precisa che ai nuovi assunti l'EVR sarà erogato pro-quota e sarà calcolato dalla data di assunzione e fino al termine dell'anno di riferimento, così come per i dipendenti il cui rapporto di lavoro dovesse cessare, l'EVR sarà erogato fino al momento dell'effettiva presenza. Per i lavoratori part time l'EVR sarà erogato sulla base delle ore effettive di lavoro (comprese eventuali ore di lavoro supplementare).



Differentemente dalle precedenti contrattazioni, si specifica che l'EVR 2022 dal 1 gennaio 2022 al 30 settembre 2022 sarà versata direttamente dalle imprese in favore dei lavoratori; viceversa, con decorrenza dal 1 ottobre 2022 l'EVR spettante ai lavoratori verrà versato dalle imprese in Cassa Edile tramite inserimento nella denuncia mensile del relativo "accantonamento provvista economica EVR"; sarà la Cassa Edile, con cadenza trimestrale, a liquidare ai lavoratori la quota economica di EVR accantonata. Si precisa che, dall'anno 2023 in poi, le Parti Sociali territoriali si incontreranno entro il 15 Gennaio di ciascun anno per determinare e verificare i parametri provinciali e pertanto le aziende continueranno regolarmente a versare la quota dell'E.V.R. in Cassa Edile in base ai sopra citati parametri provinciali. Entro il 15 di Maggio di ciascun anno, in base ai parametri aziendali, eventuali somme in eccedenza versate dalle aziende che non abbiano entrambi i parametri aziendali positivi saranno conguagliate alle stesse direttamente dalla Cassa Edile.

Il pagamento dell'E.V.R. accantonato presso la Cassa Edile dal 2023 in poi verrà liquidato in favore dei lavoratori con cadenza semestrale.

Si specifica che il mancato versamento dell'accantonamento provvista economica EVR verrà valutato ai fini della regolarità del DURC.

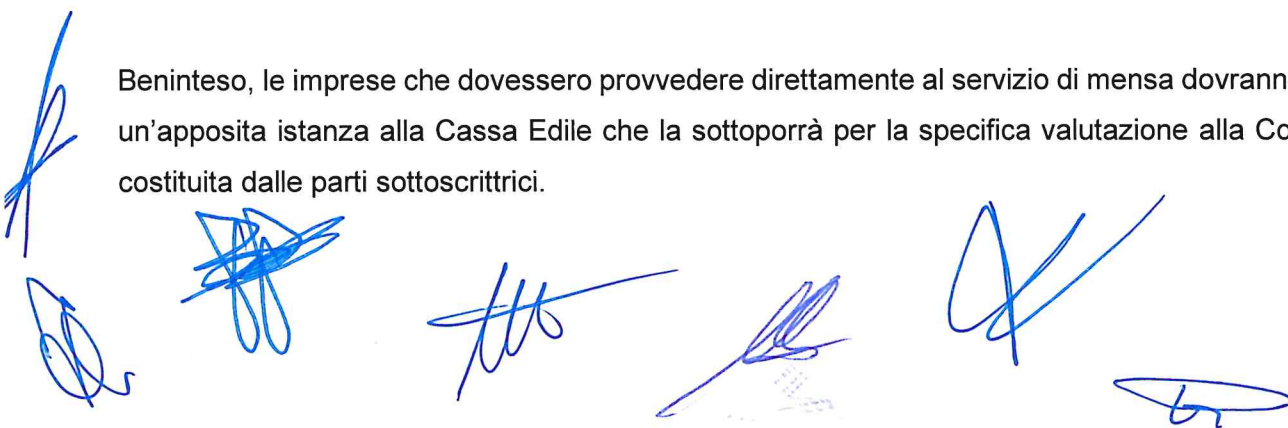
2) Mensa

L'indennità sostitutiva di mensa è fissata in 0,90 euro/ora per gli operai e 7,20 euro/giorno per gli impiegati.

Differentemente dalle precedenti contrattazioni, l'indennità di mensa spettante ai lavoratori verrà versato dalle imprese in Cassa Edile tramite inserimento nella denuncia mensile del relativo "accantonamento provvista indennità mensa"; sarà la Cassa Edile con cadenza trimestrale a liquidare ai lavoratori la quota economica di indennità di mensa accantonata.

Si specifica che il mancato versamento dell'accantonamento provvista indennità mensa verrà valutato ai fini della regolarità del DURC.

Beninteso, le imprese che dovessero provvedere direttamente al servizio di mensa dovranno avanzare un'apposita istanza alla Cassa Edile che la sottoporrà per la specifica valutazione alla Commissione costituita dalle parti sottoscrittrici.

A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

3) Premialità Aziende Virtuose

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e il dumping contrattuale e favorire le imprese virtuose in regola con le norme contrattuali, come versamenti cassa edile, sicurezza e formazione sul lavoro, ma soprattutto per l'installazione del badge di cantiere, si stabilisce di definire un sistema premiale per le imprese virtuose.

Sono virtuose le imprese che soddisfino i seguenti requisiti:

- 1) Installazione del badge di cantiere per rilevazione presenze dei lavoratori su tutti i cantieri denunciati dall'impresa in Cassa Edile;
- 2) Anzianità di iscrizione, con relativa regolarità contributiva ai fini del rilascio del DURC, di almeno 12 mesi presso la Cassa Edile di Latina;
- 3) Regolarità delle denunce e dei versamenti, contrattualmente previsti, in Cassa Edile con relativa regolarità dei certificati DURC;
- 4) Dimostrazione che la formazione obbligatoria sulla sicurezza dei dipendenti e dei RLS sia stata svolta presso l'Ente bilaterale paritetico formazione e sicurezza;
- 5) Di aver richiesto o espletato almeno 1 visita in cantiere nell'anno in corso con l'ESEL-CPT.

Alle imprese virtuose che soddisfino i requisiti da 1) a 5) sopra descritti sarà riconosciuta una decontribuzione del 4,30% della massa salari denunciata annualmente in Cassa Edile di Latina.

Le relative risorse afferenti la decontribuzione in parola saranno attinte dal fondo premialità imprese (1.05%) e, nel caso di esaurimento delle stesse, dal neo costituito Fondo legalità, sviluppo e sicurezza.

Le premialità sopra elencate verranno liquidate dalla Cassa Edile di Latina trimestralmente una volta verificati i 5 requisiti sopra richiamati.

E' costituita una Commissione, che si riunirà trimestralmente o su richiesta di una delle parti, al fine di verificare l'andamento e l'operatività prevista per rendere esigibile la premialità delle aziende e le prestazioni da erogare ai lavoratori definendo ed individuando le soluzioni più adeguate nel rispetto delle norme e dei contratti vigenti di settore.

4) Fondo Legalità, Sviluppo e Sicurezza

Il Fondo in oggetto, istituito con l'accordo del 26 ottobre 2021, verrà alimentato con una contribuzione delle imprese pari allo 0,50% ed è finalizzato a perseguire i principi dello sviluppo delle imprese perseguendo principi cardine della sicurezza e legalità. Da tale fondo verranno attinte le risorse

necessarie per la fornitura degli indumenti da lavoro in favore dei lavoratori delle imprese che conseguiranno la decontribuzione prevista dal precedente punto 3).
Con il presente integrativo viene superato l'accordo del 26 ottobre 2021.

5) Gestione nuove prestazioni assistenziali

Si ritiene necessario sperimentare e valutare nuove prestazioni o allargare il perimetro di quelle attuali anche in considerazione dei nuovi bisogni in favore dei figli e delle famiglie dei lavoratori. Le prestazioni troveranno apposita copertura economica nel "Fondo prestazioni" dello 0,45% e, se necessario, nel caso di incapienza del Fondo stesso, eventuali risorse eccedenti potranno essere attinte dal "Fondo Riserve Assistenze".

6) Assistenza CAF

L'assistenza fiscale ai lavoratori verrà effettuata tramite i CAF indicati dalle Organizzazioni Sindacali e rientrerà nel Fondo Prestazioni dello 0,45%.

7) Contributo FNAPE

In attesa del percorso di omogenizzazione delle aliquote APE previste a livello regionale dal 1 ottobre 2022 (vedi allegato 7 del CCNL 03.03.22) le parti concordano nel confermare l'aliquota contributiva del 3,54%.

In ogni caso, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente accordo ed anche successivamente all'omogenizzazione delle aliquote APE a livello regionale, si definisce di confermare la riduzione dell'aliquota APE prevista dall'art. 4 del CCPL 06.04.2017 e la decontribuzione sancita dall'art. 7 dal CCPL 06.04.2017 esclusivamente in favore delle imprese che conseguano i requisiti premiali disciplinati dai punti da 1) a 5) dell'art. 3. Le relative risorse saranno attinte dal Fondo Riserve APE Ordinaria.

8) Contributo RLST

Viene confermata l'aliquota dello 0,20% per il pagamento degli RLST; tale aliquota non verrà versata dalle imprese che abbiano provveduto all'elezione del RLS aziendale.

9) Viaggi e Istruzione

Al fine di contribuire alla formazione e istruzione dei figli dei lavoratori, si richiede di incentivare sempre più esperienze formative rivolte al perfezionamento delle lingue straniere, limitando i consueti viaggi estivi. La prestazione troverà apposita copertura nel "Fondo prestazioni" dello 0,45% e, se necessario, nel caso di incapacienza del Fondo stesso, eventuali risorse eccedenti potranno essere attinte dal "Fondo Riserve Assistenze".

10) Osservatorio cantieri e notifiche preliminari

Al fine di monitorare il settore delle costruzioni e di perseguire tutte le azioni finalizzate a superare l'evasione e garantire migliori condizioni lavorative in tutti i cantieri edili, sia per quanto attiene la tutela della salute dei lavoratori edili che per arginare una concorrenza sleale, come espressamente voluto dalle Parti Sociali del Settore delle Costruzioni e da specifici provvedimenti legislativi, si ritiene necessario implementare l'osservatorio cantieri ed il sistema di inoltro automatico delle notifiche preliminari.

11) Riorganizzazione Enti bilaterali e creazione Ufficio Legalità

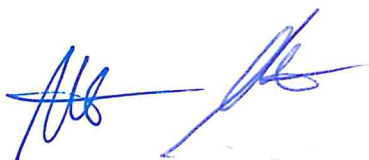
Nell'ottica della riorganizzazione degli Enti bilaterali ed ottimizzazione delle risorse, si definisce di istituire per ambedue gli Enti provinciali la figura del Direttore unico e di n. 3 Coordinatori di Area gerarchicamente subordinati allo stesso; sarà altresì competenza del Direttore individuare un fiduciario, scelto non necessariamente tra i 3 Coordinatori, per il perseguimento e la completa attuazione dell'Ufficio Legalità e la complementarietà e dialogo tra le aree.

FONDI DI RISERVA

Le parti infine concordano, nel rispetto dell'allegato 8 "norme per riserve" del CCNL sottoscritto in data 03.03.22, di costituire una apposita Commissione per quantificare le eventuali somme in eccedenza e valutare specifiche progettualità in favore di imprese e lavoratori.

Si specifica, infine, che per il monitoraggio costante dell'utilizzo dei Fondi sopra citati le parti si incontreranno con cadenza trimestrale.

Le parti sociali, concordati i sopra evidenziati punti economici, rappresentano la necessità di perseguire durante la vigenza del presente accordo le seguenti finalità politico-sindacale.



Badge di cantiere

Tra le finalità perseguite dall'Integrativo provinciale di principale rilevanza è l'utilizzo del badge di cantiere da parte delle imprese per il monitoraggio della manodopera utilizzata in cantiere; a tal fine, la Cassa Edile ha predisposto l'implementazione dell'APP Cassa Edile (già utilizzata dalla quasi totalità dei lavoratori) nella quale verrà inserita una nuova voce nel menù grazie alla quale il lavoratore potrà effettuare la registrazione in cantiere; si specifica che una volta che il lavoratore effettui la registrazione della presenza il cellulare legge le coordinate GPS con le quali l'APP individua il cantiere dell'azienda in cui il lavoratore risulta in carico nell'ultimo mese. In ogni caso, prima di registrare la presenza, l'APP prudenzialmente chiederà ulteriore conferma del cantiere al lavoratore e nel caso in cui i cantieri candidati entro il raggio di tolleranza fossero più di uno l'APP elencherà i cantieri e lascerà scegliere il lavoratore.

L'applicazione del badge di cantiere da parte delle imprese rappresenta uno dei punti previsti per la premialità sul quale le parti hanno voluto insistere pesantemente al fine di assicurare alle aziende regolari e che operano nella piena legalità e trasparenza importanti sgravi contributivi assicurando evidentemente, in tal modo, di superare e contrastare il lavoro nero e sommerso.

CIPE – Carta di identità professionale edile

le parti si danno quale obiettivo rilevante quello di implementare l'APP Cassa Edile inserendo una nuova voce nel menù grazie alla quale sarà possibile per ciascun lavoratore verificare la scadenza degli attestati dei corsi rilasciati dall'Esel-Cpt; successivamente all'implementazione descritta, gli Enti bilaterali sperimenteranno un progetto finalizzato all'attribuzione per ciascun lavoratore di un QR-CODE personale (stampabile eventualmente sui DPI, indumenti, tesserino identificativo), collegato al database della Cassa e pertanto contenente tutte le informazioni del lavoratore così da perseguire la finalità, dettata dal recente CCNL 03.03.22, di rilasciare la carta d'identità professionale edile (CIPE) ai lavoratori sia in formato cartaceo che digitale e, quindi, collegato al QR-CODE attribuito personalmente a ciascun lavoratore.

Costituzione della Commissione sindacale di conciliazione per il settore edile

Nell'ambito di un efficace sistema di rapporti sindacali, che, nella visione condivisa delle Parti, per essere tale, deve uniformare la gestione sia delle vertenze di natura collettiva che di quelle individuali, le Parti stesse ritengono interesse comune e reciproco incentivare la composizione stragiudiziale delle controversie in materia di instaurazione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro intercorso fra un lavoratore e un'impresa edile.

Al fine di facilitare la predetta composizione stragiudiziale, pertanto, le Parti istituiscono, alla luce dell'art. 412-ter del vigente codice di procedura civile, la "Commissione sindacale di conciliazione per il settore edile", al fine di esperire un tentativo di conciliazione facoltativo delle controversie individuali inerenti i rapporti di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile di cui sia parte un'impresa edile.

Per quanto concerne la definizione della competenza territoriale della Commissione, si fa espressa applicazione dei criteri individuati dall'art. 413 del Codice di procedura civile.

La Commissione di Conciliazione deve essere composta, per ciascuna riunione, da due componenti: quello di parte datoriale è nominato da ANCE Latina, mentre quello di parte sindacale viene designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente accordo.

La sede della Commissione viene stabilita presso gli uffici di ANCE Latina, cui spettano i compiti di segreteria ed archivio della Commissione stessa.

A decorrere dal 1 giugno 2022, chi intende promuovere una controversia relativa ai rapporti indicati nell'art. 409 del codice di procedura civile, di cui è – o è stata – parte un'impresa edile, può, per il tramite di ANCE Latina ovvero dell'Organizzazione sindacale di categoria cui è iscritto o alla quale conferisca mandato, richiedere l'intervento della Commissione.

Tale richiesta dovrà essere inoltrata mediante presentazione di un'istanza, inviata, per conoscenza, anche alla controparte, contenente il nome delle parti del rapporto di lavoro, l'oggetto della controversia e la designazione di parte del componente in seno alla Commissione.

La controparte, nei 7 giorni successivi alla ricezione dell'istanza, può aderire al tentativo di conciliazione, inviando una specifica comunicazione, al riguardo, alla Segreteria della Commissione.

Ricevuta la suddetta comunicazione, la Segreteria invita l'Associazione o l'Organizzazione sindacale a nominare il proprio rappresentante in seno alla Commissione e provvede a informare l'impresa e il lavoratore dell'adesione di entrambe le parti.

Nel contempo, fissa la data della prima convocazione della riunione per la discussione della controversia. Tale convocazione deve avere luogo non oltre i 7 giorni dalla ricezione del perfezionamento dell'adesione di entrambe le parti al tentativo di conciliazione.

Alla riunione debbono presenziare il lavoratore, assistito da un funzionario dell'Organizzazione sindacale cui lo stesso risulta iscritto o alla quale abbia conferito mandato, e l'impresa, in persona del legale rappresentante.

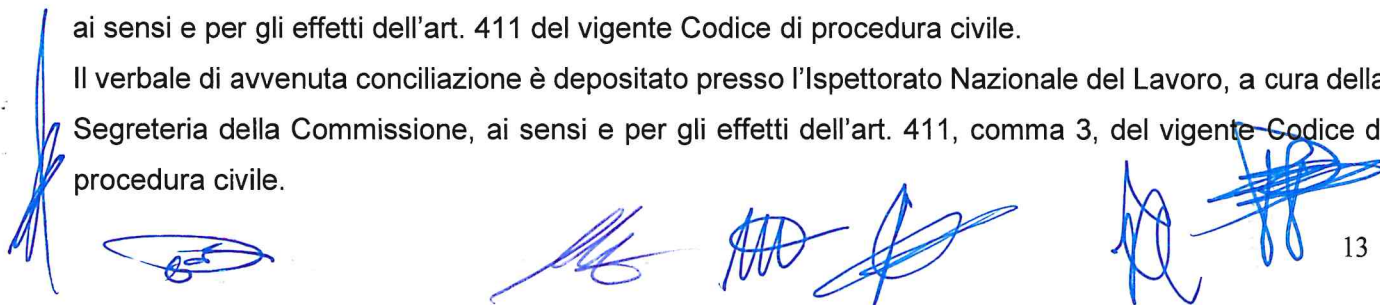
Entrambe le parti possono conferire delega, mediante un atto di delega semplice, sottoscritto in originale, recante, in allegato, copia del documento d'identità del delegante e, nel caso del legale rappresentante, copia della visura camerale con indicazione dei poteri in capo allo stesso.

Resta inteso che la delega non può essere conferita al componente della Commissione, come designato dalle rispettive Organizzazioni.

La Commissione provvede all'esame della controversia con libertà di forma, fissando, se del caso, ulteriori riunioni: il tentativo di conciliazione non può durare più di 30 giorni decorrenti dalla data della prima riunione.

Se il tentativo si conclude in modo positivo, la Commissione forma un processo verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 del vigente Codice di procedura civile.

Il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a cura della Segreteria della Commissione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, comma 3, del vigente Codice di procedura civile.



Resta inteso che la sottoscrizione, da parte del lavoratore, con la necessaria assistenza sindacale, del verbale di conciliazione, rende non rilevante qualsiasi violazione della procedura descritta nel presente accordo.

Laddove insorgessero difficoltà applicative ovvero difformità interpretative sul testo dello stesso, l'Associazione Costruttori e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si incontreranno per svolgere i necessari passaggi tesi al superamento delle questioni insorte.

L'attività della Commissione ha una validità limitata alla durata del medesimo CCPL, ma si intenderà tacitamente rinnovata, su base annua, se nessuna delle Parti dovesse comunicare all'altra, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno ovvero mediante PEC, la propria intenzione di non procedere al rinnovo, con un preavviso di almeno 30 giorni rispetto alla scadenza qui individuata.

RLST

Le Parti Sociali Territoriali sono concordi nel ritenere che il ruolo dei RLS e RLST, in un settore fortemente a rischio come quello delle costruzioni, sia fondamentale per il monitoraggio e la verifica del rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza nei cantieri, per l'efficace realizzazione di attività di prevenzione dei rischi, per la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Parti si danno atto che il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) esercita le proprie attribuzioni esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale (RLS).

In particolare, il RLST svolge le attribuzioni previste dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/08 e s.m.i. (Testo Unico in materia di Sicurezza). Per quanto riguarda la formazione del RLST, successiva alla sua designazione e per quanto attiene le modalità di esercizio delle attribuzioni si fa riferimento a quanto previsto nel "Protocollo sul RLST ad integrazione dell'art. 87" del c.c.n.l.

I RLST sono designati e/o sostituiti congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo di rinnovo del c.c.p.l. e i relativi nominativi sono comunicati per iscritto entro dieci giorni dalla designazione all'ANCE di Latina e all' ESEL-CPT di Latina.

Il Ruolo di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative e con le funzioni di gestione o tecniche svolte dall' ESEL-CPT.

Le imprese, nel cui ambito sia stato eletto o designato un RLS, devono comunicare alla Cassa Edile il nominativo del RLS aziendale al momento della nomina o della sostituzione, attraverso l'invio della copia della comunicazione all'INAIL di cui all'art.18, comma 1, lett.aa) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

La Cassa edile trasmetterà all'ESEL-CPT l'elenco delle imprese nel cui ambito sia stato eletto o designato il RLS aziendale, con il relativo nominativo.

Per il territorio di Latina sono operativi n. 3 RLST.

Blen.it, trova lavoro ed accreditamento servizi da lavoro dell'Esel-Cpt

Le parti convengono sull'importanza strategica della Borsa Lavoro Edile Nazionale il cui funzionamento verrà potenziato grazie al servizio di supporto sviluppato dalla Cassa Edile "*trova lavoro*" con il quale, con cadenza trimestrale, verrà trasmesso un apposito sms ai lavoratori non presentati nelle denunce mensili da parte delle imprese al fine di offrire loro un potenziale impiego lavorativo utilizzando all'uopo Blen.it. Ciò sia come strumento ulteriore di lotta al lavoro nero, all'intermediazione illegale di manodopera, al lavoro sommerso e in generale all'illegalità, sia come strumento di implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

A tal riguardo l'Ente Scuola sta ultimando la documentazione per richiedere alla Regione Lazio l'accreditamento per poter svolgere politiche attive per il lavoro sviluppando tutti gli aspetti relativi all'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, orientamento alla formazione e certificazione dei crediti formativi.

Costituzione Ufficio Legalità

Le Parti Sociali territoriali sono concordi nella volontà di attuare azioni congiunte mirate a contrastare il fenomeno del c.d. "*dumping contrattuale*" e della "*fuga dal contratto edile*". La contrattazione collettiva dell'edilizia tiene conto - nelle sue disposizioni - delle peculiari dinamiche lavorative che contraddistinguono il settore edile dagli altri e assegna un ruolo determinante al sistema bilaterale per la tutela delle imprese e dei lavoratori.

Le Parti Sociali territoriali si impegnano a coinvolgere le Istituzioni, quali la Prefettura, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, l'INPS e l'INAIL, la Regione Lazio, le ASL Nucleo per la tutela delle condizioni di lavoro dei Carabinieri, gli Ordini Professionali, i Centri per l'Impiego, al fine di istituire tavoli di confronto sulle tematiche afferenti al settore edile, con particolare riferimento, nei limiti delle competenze affidate a ciascuno dei soggetti pubblici citati, alla verifica del rispetto - nel cantiere edile - della disciplina legislativa in materia di lavoro, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e della regolarità contributiva e assicurativa e dell'osservanza del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'edilizia e della relativa contrattazione integrativa territoriale.

Quanto sopra deve essere finalizzato alla sottoscrizione di specifici protocolli che istituiscano appositi "*gruppi di verifica*", costituiti da almeno un partecipante per ciascuno dei soggetti firmatari, oltre alla Cassa Edile di Latina e all' ESEL-CPT. Tali "*gruppi di verifica*" svolgeranno, sulla base di una programmazione concordata tra i referenti di ciascuno dei soggetti firmatari, visite nei cantieri edili dei



territorio di Latina e Provincia, volte a controllare, tra l'altro, l'applicazione della contrattazione collettiva di settore - ivi inclusa l'iscrizione in Cassa Edile - e il rispetto degli adempimenti in materia retributiva e contributiva.

Pertanto, al fine di garantire ai lavoratori i corretti trattamenti economici e normativi della contrattazione collettiva, con specifico riferimento a quanto di competenza della Cassa Edile, nonché di tutelare le imprese regolari e la corretta competizione delle stesse nel mercato, le Parti Sociali Territoriali intendono istituire - all'interno della Cassa Edile di Latina l'Ufficio Legalità.

All'Ufficio, posto alle dirette dipendenze della Direzione (che risponde al Comitato di Presidenza), saranno adibiti un Coordinatore e due dipendenti attualmente nell'organico della Cassa Edile.

Tra i compiti dell'Ufficio si individuano:

- azioni finalizzate al recupero della base imponibile - sulla scorta delle anomalie riscontrate nelle denunce delle ore - e all'individuazione delle imprese che, pur svolgendo lavorazioni edili, non applicano la contrattazione collettiva dell'edilizia e non risultano iscritte in Cassa Edile.

- la creazione di una "*Anagrafe di Cantiere*", sulla base dei dati contenuti nelle notifiche preliminari; a tal fine, le Parti Sociali Territoriali auspicano che - tramite la sottoscrizione dei protocolli sopra citati - si possa costituire un canale telematico univoco per l'invio delle notifiche preliminari agli Enti competenti e che i relativi dati siano resi accessibili telematicamente alla Cassa Edile.

- La corretta funzionalità e applicazione del Badge di cantiere sia da parte dell'impresa che ne faccia richiesta sia per tutti i lavoratori delle imprese subappaltatrici ed ai lavoratori autonomi che entreranno a prestare la propria opera nei cantieri denunciati dalle imprese titolari del sopra citato Badge di cantiere.

- partecipazione ai "*gruppi di verifica*" di cui sopra e alle relative visite in cantiere. Tali visite si svolgeranno secondo le modalità e la programmazione previsti nei protocolli sopra citati.

Per le attività di cui sopra, l'Ufficio si avvarrà, tra l'altro, di dati e analisi forniti da Ufficio DURC, Ufficio IMPRESE, Ufficio OPERAI.

Istituzione osservatorio cantieri

Al fine di monitorare il settore delle costruzioni e di perseguire tutte le azioni finalizzate a superare l'evasione e garantire migliori condizioni lavorative in tutti i cantieri edili, sia per quanto attiene la tutela della salute dei lavoratori edili che per arginare una concorrenza sleale, come espressamente voluto

dalle Parti Sociali del Settore delle Costruzioni e da specifici provvedimenti legislativi, si ritiene necessario implementare il software dell'osservatorio cantieri nel quale saranno caricati tutti i cantieri pubblici e privati e che sarà pertanto accessibile per tutti gli Enti ed Istituzioni che ne dovessero fare richiesta al fine di controllare lo stato dell'arte di ogni singolo cantiere ubicato in provincia. In particolare, successivamente alla visita in cantiere da parte dell'Esel-Cpt della provincia di Latina, lo stesso provvederà ad inserire nel software sviluppato per l'Osservatorio Appalti il cantiere presso il quale ha effettuato la relativa visita; in tal caso, gli Enti ispettivi firmatari saranno tempestivamente informati relativamente ai cantieri già oggetto di visita da parte dell'Esel-Cpt effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 51 del D.L.gs. 81/08.

Verso la casa degli edili: presidio di legalità, innovazione, formazione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Si ritiene indispensabile il rilancio dell'ESEL CPT, quale ente di formazione e sicurezza nell'ambito del settore edile provinciale. Particolare attenzione deve essere posta alle nuove tecnologie di costruzioni e adattarele ad una formazione di alta specializzazione.

Per questo si rende necessaria una riorganizzazione in merito al suo organico e alla sua competenza, al fine di istituire percorsi formativi e informativi alla luce delle nuove tecnologie di costruzioni vista la crescente attenzione ai temi del recupero del patrimonio edilizio.

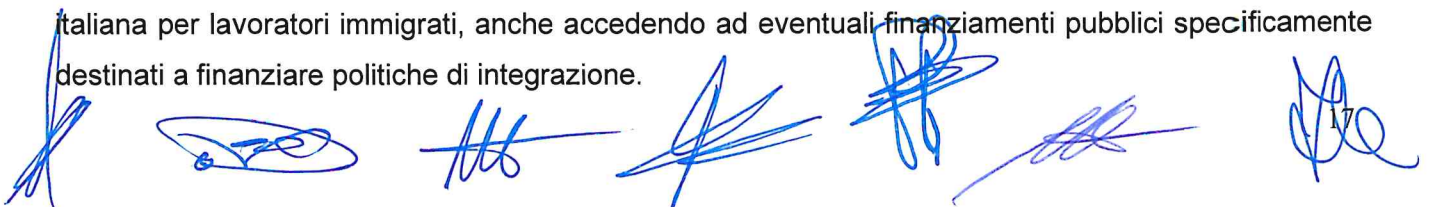
Per il conseguimento di quanto esposto risulta prioritario portare avanti la progettualità della nuova sede della bilateralità finalizzata all'implementazione di nuovi corsi di formazione ed all'utilizzo pratico dei macchinari già oggetto di impegno da parte dell'Ente. Di notevole impatto per il settore sarà l'acquisto del simulatore Vortex Edge Max per favorire l'occupazione dei giovani ed il reinserimento lavorativo dei disoccupati nel comparto edile; il simulatore è dotato di una piattaforma di movimento che replica la sensazione dell'apparecchiatura vera riproducendo le condizioni esatte dei siti di lavoro. Tra gli altri ambiziosi obiettivi della Scuola Edile la costituzione di una Fondazione per promuovere l'istituzione di un I.T.S. (istituti tecnici superiori) del settore Edile, scuole di eccellenza di livello post-secondario non universitario ad alta specializzazione tecnologica di durata biennale che permetterà di conseguire il titolo di tecnico superiore.

Lavoratori immigrati

Il sistema bilaterale vede la presenza di molti lavoratori immigrati fra tutti quelli denunciati.

Le Parti Sociali Territoriali concordano sulla necessità di porre la dovuta attenzione alle particolarità che spesso hanno i rapporti di lavoro con persone immigrate, e ciò nell'interesse tanto dei lavoratori quanto dei datori di lavoro.

Le Parti Sociali Territoriali pertanto stabiliscono di far realizzare all'Esel-Cpt corsi di formazione di lingua italiana per lavoratori immigrati, anche accedendo ad eventuali finanziamenti pubblici specificamente destinati a finanziare politiche di integrazione.



A tal proposito, le parti convengono di aderire ed attuare a livello provinciale, per il tramite dell'Esel-Cpt Latina, il Protocollo di Intesa sottoscritto tra Ministero del Lavoro e Ministero dell'Interno con ANCE, Feneal UIL, Filca CISL, Fillea CGIL il 16.05.2022 per favorire l'inserimento socio lavorativo di richiedenti e titolari di protezione internazionale ed altri cittadini stranieri in condizioni di vulnerabilità.

Decorrenza e durata

Il Contratto collettivo di lavoro per Latina e provincia, integrativo del Contratto Collettivo Nazionale, entra in vigore il 1 giugno 2022, salvo le diverse specifiche decorrenze fissate per singoli istituti o parti del presente Accordo.

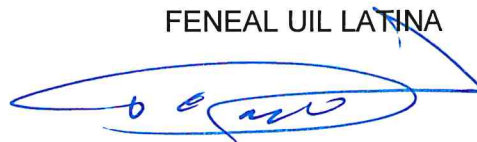
Esso ha durata triennale e, in ogni caso, rimarrà in vigore fino alla data stabilita dalla contrattazione nazionale per il rinnovo della prossima Contrattazione integrativa.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANCE LATINA



FENEAL UIL LATINA



FILCA CISL LATINA



FILLEA CGIL FR-LT



ACCORDO E.V.R. 2022

Il giorno 13 maggio 2022, presso la sede di ANCE LATINA, si sono incontrate le parti sociali provinciali dell'edilizia rappresentante:

- Per ANCE LATINA dal suo Presidente Pierantonio Palluzzi e dal Vicepresidente vicario Marco Marinelli, assistiti dal Direttore Simone Vaudo;
- Per la FENEAL UIL Latina dal Segretario Generale Salvatore Pastore;
- Per la FILCA CISL Latina rappresentata dal Segretario Generale Paolo Masciarelli;
- Per la FILLEA CGIL Frosinone-Latina dal Segretario Generale Alessio Faustini;

per la verifica degli indicatori territoriali e per la conseguente determinazione a livello provinciale della percentuale dell'elemento variabile della retribuzione (EVR) per l'anno 2022 ai sensi delle disposizioni del Ccnl 3 Marzo 2022 e del Ccpl 6 aprile 2017.

La verifica degli indicatori territoriali è stata effettuata raffrontando il triennio 2021/2020/2019 sul triennio 2020/2019/2018.

I risultati di tale raffronto sono riportati nella seguente tabella:

Indicatori	2021	2020	2019	2020	2019	2018	VARIAZIONE 2021/2019 SU 2020/2018
Operai attivi	5.466	5.239	5.169	5.239	5.169	4.910	
<i>Media triennale</i>		<i>5.291</i>			<i>4.106</i>		+ 3,63 %
Ore Cassa edile	5.860.414	5.295.826	5.840.836	5.295.826	5.840.836	4.896.344	
<i>Media triennale</i>		<i>5.665.692</i>			<i>5.344.335</i>		+ 6,01%
Massa salari	62.721.963	52.800.000	53.977.276	52.800.000	53.977.276	51.896.631	
<i>Media triennale</i>		<i>56.499.746</i>			<i>52.891.302</i>		+ 6,82%
Rapp. Den./Vers.	5,42%	4,92%	4,73%	4,92%	4,73%	12,62%	
<i>Media triennale</i>		<i>5,02%</i>			<i>7,42%</i>		+ 2,40%

All'esito della verifica effettuata a livello territoriale, risultano positivi quattro indicatori su quattro. Pertanto, considerata la somma delle incidenze ponderali degli indicatori positivi ai sensi di quanto previsto dal c.c.p.l. per il periodo dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2022, la misura di E.V.R. stabilita a livello provinciale nel territorio di Latina, corrisponde al 4% dei minimi tabellari in vigore alla data del 13/05/2022.

L'E.V.R. non ha incidenza sui singoli istituti retributivi contrattualmente previsti (ivi compreso il TFR).

Per quanto sopra, gli importi di E.V.R. che le imprese sono tenute ad erogare ad operai e impiegati, a seguito della verifica aziendale disciplinata dal C.c.p.l. saranno i seguenti:

TABELLA UNICA:

IMPRESA CON UNO O DUE PARAMETRI PARI O POSITIVI

Misura di E.V.R. a livello provinciale (4% dei minimi della paga base attualmente in vigore)

IMPIEGATI - VALORI MENSILI

7° Livello	75,79
6° Livello	68,21
5° Livello	56,84
4° Livello	53,05
3° Livello	49,26
2° Livello	44,34
1° Livello	37,89

Operai di produzione - Valori orari

4° Livello	0,31
3° Livello	0,28
2° Livello	0,26
1° Livello	0,22
Operai discontinui	
Guardiani senza alloggio	0,20
Guardiani con alloggio	0,18

L'impresa non dovrà erogare l'E.V.R. nei casi in cui entrambi i parametri aziendali risultino negativi, adottando la procedura disciplinata dal presente integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto

ANCE LATINA

FENEAL UIL LATINA

FILCA CISL LATINA

FILLEA CGIL FROSINONE LATINA

(Carta intestata dell'impresa)

FAC-SIMILE AUTODICHIARAZIONE
AZIENDALE SU EVR

Luogo e data

- Spettabile
ANCE – Associazione Nazionale
Costruttori Edili di Latina
Via
CAP -

- Spettabile
CASSA EDILE di Mutualità ed Assistenza di
Latina
Via
CAP -

- Spettabile
RSU o RSA
C/o Sede dell'impresa (*)

Oggetto: EVR – Autodichiarazione per l'anno di non raggiungimento di almeno un parametro aziendale

La scrivente impresa con sede legale in dichiara che, nel triennio di riferimento previsto dal Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro del (triennio/...../..... rapportato al triennio/...../.....) non ha raggiunto il/i seguente/i parametro/i:

- ☐ ore denunciate in Cassa Edile (o, per le imprese con soli impiegati ore lavorate, come registrate sul Libro Unico del Lavoro);
- ☐ volume d'affari IVA, come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA.

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

Conseguentemente, per l'anno, l'impresa non erogherà l'EVR in quanto risultano ambedue i parametri aziendali negativi.

La presente autodichiarazione è effettuata ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali, anche ai fini dell'eventuale attivazione del confronto con le Organizzazioni Sindacali territoriali.

Distinti saluti.



Timbro e firma del legale rappresentante

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



