

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 ottobre 2022 presso la sede di Pistoia di Confindustria Toscana Nord si sono riuniti:

per Ance Toscana Nord, il Presidente Daria Orlandi, il Vice Presidente Giacomo Salvi e il Presidente della CEP (Cassa Edile Pistoia) Domenico Strati, assistiti da Maria Chiti, Giacomo Nori e Alessandro Vaiani di Confindustria Toscana Nord,
per le Organizzazioni Sindacali di Categoria di Pistoia
FILLEA CGIL Davide Chiappinelli
FILCA CISL Daniele Vaccaro e Edoardo Buongiovanni
FENEAL UIL Francesco Romano

per definire il Contratto Collettivo di Lavoro Provinciale per il settore edile della Provincia di Pistoia, integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Industria Edile del 03/03/2022, a seguito della piattaforma di rivendicazione del rinnovo presentata dalle Organizzazioni Sindacali di Categoria il 17/09/2020, di rinnovo del CCPL del 20/03/2018.

A finalizzazione dei numerosi incontri succedutisi tra il 2021 e il 2022, in cui si è ampiamente ed approfonditamente discusso della situazione del settore a livello territoriale e della piattaforma presentata dalle OOSLL, si è convenuto il seguente accordo, composto dai seguenti articoli:

- 1- Premessa
- 2- E.V.R. (elemento variabile della retribuzione)
- 3- Welfare anno 2022
- 4- Una tantum CEP anno 2022
- 5- Indennità di mensa
- 6- Prestazioni extracontrattuali straordinarie
- 7- Contribuzione alla Cassa Edile Pistoiese
- 8- Razionalizzazione degli Enti paritetici
- 9- Decorrenza e durata

1- PREMESSA

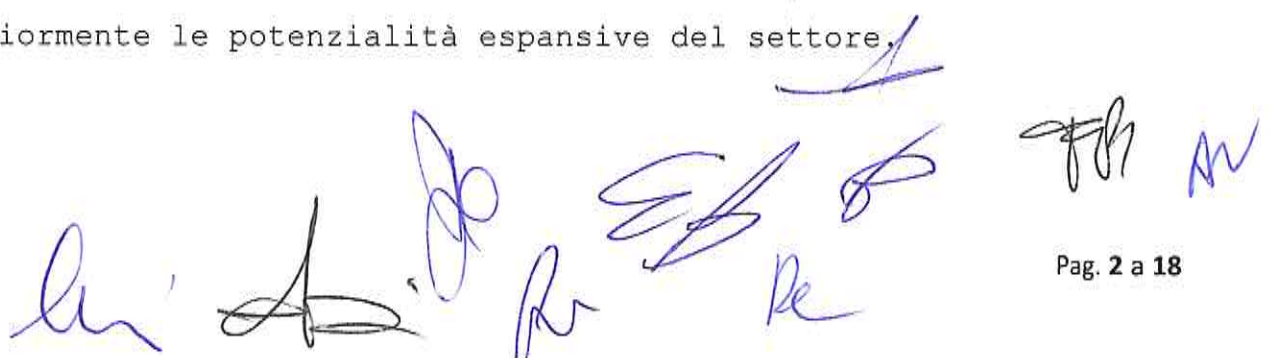
Il settore delle costruzioni è ancora lontano da una vera ripresa, strutturale, che determini un diverso scenario rispetto a quanto accaduto negli ultimi quindici anni.

Il modello di sviluppo che ha caratterizzato questo ultimo anno post-crisi pandemica da Covid-19, determinato da forti spinte al settore basate principalmente su bonus e incentivi, si è dimostrato fragile, soprattutto a causa dei continui e repentini cambi normativi, imposti dai finanziamenti e dalla lotta agli abusi, e non ha permesso di dare una vera e propria stabilità nella crescita al comparto.

I dati della Cep rappresentano una crescita di massa salari e occupazione in Provincia nell'ultimo anno, ma la frammentazione dei contratti in molte Società di piccole o piccolissime dimensioni presuppongono una temporaneità e una forte volatilità del mercato.

Si possono porre maggiori speranze di crescita strutturale nei progetti che saranno finanziati con i fondi che derivano dal PNRR, progetti che però metteranno a dura prova le Pubbliche Amministrazioni, cui è affidato il compito di tradurre gli importi stanziati in bandi di gara e lavori.

Questo ultimo scenario positivo è purtroppo reso incerto nell'immediato sia dal recente cambio di Governo, che comunque determinerà uno stop nelle attività in attesa che si formi il nuovo esecutivo, sia dall'eccezionale incremento dei prezzi dell'energia (gas, energia elettrica) e delle materie prime e dei trasporti che caratterizzeranno tutto il 2022-2023. A ciò si aggiunga la carenza di manodopera specializzata, di difficile reperimento, che frena ulteriormente le potenzialità espansive del settore.



In questo contesto è sicuramente un chiaro segnale positivo ed in controtendenza il recente acquisto, deciso dalle parti sociali, della nuova sede della CEP, adeguata alle mutate esigenze del settore, poiché idonea, per la dimensione e gli spazi disponibili, a divenire in un breve termine sede, non solo provinciale, di una Scuola che realizzi i corsi di formazione tecnico-pratici utili per creare le competenze necessarie alle esigenze delle imprese.

Diventa quindi indispensabile mantenere un sistema di relazioni industriali nel settore volto a valorizzarne le peculiarità e i punti di forza facendo del sistema della bilateralità la leva per riportare al centro dell'attenzione imprese e lavoratori; competitività e regolarità; formazione e sicurezza; competenza e professionalità.

Con la sottoscrizione del presente Contratto integrativo, pertanto, le Parti rinnovano l'impegno a mantenere il proficuo e condiviso modello di relazioni industriali già adottato fino ad oggi.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.

2- E.V.R. (elemento variabile della retribuzione)

In applicazione degli articoli 12 e 38 del CCNL di settore del 1 Luglio 2014, l'E.V.R. (elemento variabile della retribuzione) è stabilito nella misura massima del 4% dei minimi di paga base in vigore alla data del 1° Luglio 2014.

L'EVR è un premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore ed è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, coerentemente con quanto previsto dai vigenti accordi interconfederali di Confindustria, nel CCNL per l'industria Edile ultimo vigente e, dalla normativa nazionale in tema di detassazione. L'EVR non avrà incidenza alcuna, sui singoli istituti retributivi previsti dalla legge, dal vigente contratto nazionale, dagli accordi territoriali e/o aziendali, ivi compreso il TFR.

Fermo restando che l'erogazione dell'EVR deve effettuarsi con riferimento al contratto integrativo applicato al lavoratore, indipendentemente dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, le parti per la sua determinazione tengono conto dei seguenti parametri:

- numero dei lavoratori iscritti alla CEP 25%
- monte salari denunciate alla CEP 25%
- ore denunciate alla CEP 25%
- numero di ore / allievo Formazione "16 ore" 25%

Il 4° indicatore di cui all'articolo 38 del vigente CCNL è indicato dalle parti territoriali nel risultato dell'operazione "numero di ore / allievo Formazione "16 ore"".

L'EVR è determinato a consuntivo, avendo le parti effettuato la verifica congiunta derivante dal confronto del risultato dei



parametri concordati tra il triennio 2018-2019-2020 e il triennio 2019-2020-2021, e verrà liquidato per un massimo di nr 3 quote mensili nell'anno 2022, in busta paga, ai dipendenti in forza al 31/12 dell'anno 2021, come da tabella allegata. Le aziende che nel corso dell'anno 2021 abbiano avuto uno o più periodi di ricorso ad ammortizzatori sociali (esclusi gli eventi oggettivamente non evitabili), che hanno cessato l'attività o che hanno avuto accesso a procedure concorsuali non dovranno erogare alcun EVR ove dovuto, mentre le aziende che hanno avuto inizio dell'attività in corso d'anno riproporzioneranno il valore dell'EVR ai mesi di effettiva attività. L'EVR per i part-time è riproporzionato all'effettivo orario di lavoro.

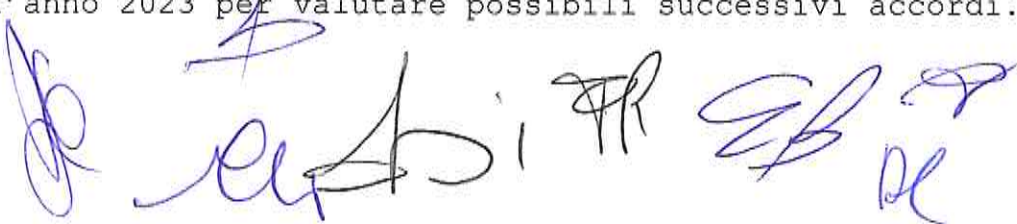
Per le modalità di calcolo dei parametri, i presupposti di maturazione dell'EVR, la procedura aziendale per la disapplicazione dell'EVR e la procedura di verifica, si fa riferimento a quanto previsto all'art. 38 del CCNL.

Valutata le attuali problematiche del settore e la recente crisi causata dalla pandemia da Covid-19, resta inteso che:

- le parti non effettueranno alcuna verifica dell'EVR relativo al confronto tra i trienni 2017-2018-2019 e i trienni 2018-2019-2020 per l'eventuale EVR da erogarsi nell'anno 2021;
- l'EVR relativo al confronto tra i trienni 2018-2019-2020 e i trienni 2019-2020-2021, da erogarsi nel 2022, avendo effettuato verifica nel mese di ottobre 2022, non vengano erogate le quote da gennaio a settembre.

Inoltre a seguito della procedura di verifica dei trienni 2019-2020-2021 con i trienni 2020-2021-2022, da esperirsi entro il 31/01/2023, l'EVR si intende decaduto e non più applicabile per successivi periodi o trienni.

Le parti concordano comunque di volersi incontrare entro il termine dell'anno 2023 per valutare possibili successivi accordi.



3- WELFARE ANNO 2022

Premesso che:

- le parti hanno valutato e discusso approfonditamente riguardo alle gravi conseguenze causate, fin dalla fine dell'anno 2021, dapprima dalla difficile reperibilità delle materie prime ed dal loro forte innalzamento di costo, dall'incontrollato innalzamento dei costi dei trasporti, e successivamente nel 2022 anche dal costo, ormai fuori controllo, di energia elettrica e gas,
- le parti hanno poi considerato che la gravità della situazione ha determinato un fenomeno inflazionistico con le conseguenti ricadute negative,
- le OOSLL hanno sottolineato che i lavoratori stanno subendo una perdita del proprio potere di acquisto e pertanto, hanno richiesto di valutare un sostegno che possa permettere di affrontare meglio questo momento di difficoltà,
- il Governo sia con l'art. 2, comma 1, del DL 21 marzo 22 nr 21 che con l'art 12 del Decreto Legge 9 agosto 2022, n.115, ha previsto di erogare nel solo anno 2022 buoni per l'acquisto di carburanti e beni in natura, esenti da imposizione previdenziale e fiscale,

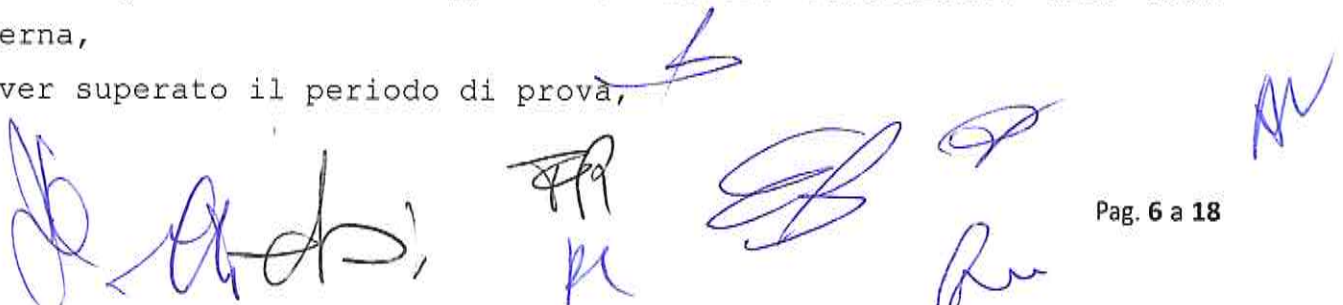
tutto ciò premesso si è condiviso che le aziende, in occasione delle prossime festività natalizie 2022 (ovvero nel corso del mese di dicembre), dovranno mettere a disposizione di tutti i lavoratori un importo a titolo di welfare (non erogabile in denaro) secondo il valore e le modalità di seguito indicati.

Categoria: OPERAI: valore welfare € 110,00

Categoria: IMPIEGATI e QUADRI: valore welfare € 170,00

Ai fini della maturazione effettiva del diritto, i lavoratori devono contemporaneamente:

- avere già attivo un rapporto di lavoro subordinato alla data odierna,
- aver superato il periodo di prova,



- essere in forza per tutto o parte nel mese di dicembre 2022.

Tenuto conto dei provvedimenti legislativi sopra menzionati e di quanto premesso, si considera che I predetti importi potranno essere assolti dalle aziende anche attraverso la modalità della consegna di carte carburante o di carte buoni spesa.

Il welfare non avrà incidenza su alcuno dei singoli istituti retributivi previsti dalla legge, dal vigente contratto nazionale, dagli accordi territoriali e/o aziendali, ivi compreso il TFR.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

4- UNA TANTUM CEP ANNO 2022

Le parti convengono che ai lavoratori con qualifica operaia, aventi i requisiti per l'accesso alle prestazioni extracontrattuali della CEP alla data odierna e che saranno in forza per tutto o parte nel mese di dicembre 2022, venga riconosciuta nel mese di dicembre 2022 un una tantum straordinaria per il 2022 non ripetibile a carico della CEP nella misura massima di 60,00 euro, attingendo da quota parte delle risorse residue del Fondo Premialità Imprese.

L'una tantum non avrà incidenza su alcuno dei singoli istituti retributivi previsti dalla legge, dal vigente contratto nazionale, dagli accordi territoriali e/o aziendali, ivi compreso il TFR.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some appearing as simple initials and others as more complex, cursive names.

5- INDENNITA' DI MENSA

Si conviene l'aumento di 0,10€ orarie dell'Indennità di Mensa a far data dal 01/01/2023.

Pertanto fino al 31/12/2022 resta confermata in € 0,43318 orarie.

Dal 01/01/2023 diverrà pari a € 0,53318 orarie, nel limite di 4,26544€ giornaliera.

Sono assorbibili fino a concorrenza i trattamenti in atto per gli stessi titoli a livello aziendale.

[Handwritten signatures in blue ink]

6- PRESTAZIONI EXTRACONTRATTUALI STRAORDINARIE

Le Parti convengono di introdurre in forma sperimentale e temporanea alcune prestazioni contrattuali straordinarie, a sostegno dei lavoratori iscritti alla CEP, che avranno vigenza a far data dal 01/10/2022 e fino al 30/09/2023.

Per avere accesso alle prestazioni è obbligatorio formulare, per ciascun avente diritto, istanza alla CEP per email (alla mail dedicata che la CEP comunicherà, al fine di verificare ora e data di inoltro), allegando la documentazione necessaria richiesta a riprova del diritto, ed avente termine perentorio di presentazione il 30/09/2023.

L'anzianità di iscrizione minima alla CEP è di 12 mesi continuativi. I fondi a copertura delle prestazioni indicate saranno prelevati, nel limite di capienza del fondo e del tetto stabilito per ciascuna prestazione, dal Fondo di Riserva APE presso la CEP.

A- Rimborso retta asilo nido

La prestazione rimborsa quota parte della retta annuale 2022/2023 sostenuta per l'iscrizione del figlio/a all'asilo nido, entro il tetto massimo per figlio di 300€ nel periodo 01/10/2022-30/09/2023 e per un massimo di nr 2 figli per nucleo familiare.

La documentazione valida comprova l'iscrizione, l'avvenuto pagamento di quota/e pari o superiori al quantitativo richiesto entro il tetto massimo e la presenza del minore nel nucleo familiare dell'iscritto.

La somma di tutte le prestazioni erogate dalla CEP non potrà superare il tetto massimo nel periodo sopra considerato di 50.000€.

Le prestazioni vengono rimborsate in ordine prioritario di presentazione.

B- Rimborso 730

La prestazione rimborsa in tutto o in parte la spesa sostenuta per la consulenza alla compilazione e/o l'inoltro del mod. 730/2023,



entro il tetto massimo per iscritto alla CEP di 30€ nel periodo 01/10/2022-30/09/2023.

La documentazione valida comprova l'avvenuto pagamento di quota/e pari o superiori al quantitativo richiesto entro il tetto massimo nel periodo 01/10/2022-30/09/2023.

Sono ammesse al rimborso solo ed esclusivamente le prestazioni effettuate da CAF convenzionati con la CEP.

La somma di tutte le prestazioni erogate dalla CEP non potrà superare il tetto massimo nel periodo sopra considerato di 30.000€.

Le prestazioni vengono rimborsate in ordine prioritario di presentazione.

C- Rimborso aggiornamento CQC

La prestazione rimborsa in tutto o in parte la spesa sostenuta per acquisire, aggiornare e/o rinnovare la CQC (Carta di Qualificazione del Conducente), entro il tetto massimo una tantum per iscritto alla CEP di 250€ nel periodo 01/10/2022-30/09/2023.

La documentazione valida comprova l'avvenuto pagamento di quota/e pari o superiori al quantitativo richiesto entro il tetto massimo e attestazione comprovante l'effettiva acquisizione o rinnovo o aggiornamento nel periodo 01/10/2022-30/09/2023.

La somma di tutte le prestazioni erogate dalla CEP non potrà superare il tetto massimo nel periodo sopra considerato di 30.000€.

Le prestazioni vengono rimborsate in ordine prioritario di presentazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row has five signatures, and the bottom row has four. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

7- CONTRIBUZIONE ALLA CASSA EDILE PISTOIESE

Le Parti convengono che le modifiche sotto riportate avranno vigenza a far data dal 01/10/2022.

A- CONTRIBUTO ISTITUZIONALE

Nell'ambito del contributo istituzionale Cassa edile pari al 2,25%, così come previsto dai CCNL 2018 e 2022, lo 0,45 è attribuito al finanziamento delle prestazioni extracontrattuali così come definite nei vigenti CCPL e nel limite della capienza di tale percentuale; l'1,05% al netto dei rimborsi per malattie e infortuni è attribuito al finanziamento delle iniziative di premialità a favore delle imprese. Tali ultime somme saranno destinate prioritariamente alla copertura delle spese per vestiario, tuta e scarpe (DPI), fino a concorrenza delle stesse.

Nei singoli esercizi dal 01/10/2022 in avanti i rimborsi di malattia e infortuni oltre che per i DPI (1,05%) che eccedano il tetto di spesa previsto saranno coperti attingendo quanto necessario dal Fondo Premialità Imprese (ex accordo 20/03/2018), nel limite massimo di € 100.000,00;

Qualora residuino comunque somme nell'ambito della gestione 1,05 "premierità alle imprese" le Parti definiranno nuove eventuali iniziative premiali a favore delle stesse.

B- Mutualizzazione Prevedi

Sospensione del contributo (0,30%) dal 01/10/2022 fino al 31/12/2023 utilizzando i fondi accantonati nel Fondo al medesimo titolo.

C- Contributo APE dal 01/10/2022

Il contributo APE a far data dal 01/10 è determinato nella misura del 3,60% così come da accordo nazionale del 22/09/2022.

Il relativo aumento, a decorrere dal 01/10/2022 e fino al 31/12/2023, e ugualmente anche gli altri ulteriori aumenti nel periodo sopra



considerato, saranno sospesi utilizzando i fondi APE già accantonati.

Resta inteso che le parti si incontreranno entro il 31/12/2023 per valutare la consistenza del fondo ed assumere eventuali determinazioni in merito.

D- Contributo formazione

A copertura dell'avvio del nuovo contributo "Fondo territoriale per la qualificazione del settore - Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" pari allo 0,20%, come previsto dal vigente CCNL 03/03/2022, verranno utilizzati i residui dei fondi CEP della Formazione e dell'una tantum e fino ad esaurimento di quanto accantonato.

E- CONTRIBUTO SCUOLA E C.P.T.

Il contributo Scuola/C.P.T. alla CEP unificato, così come previsto dal CCNL 03/03/2022, passerà dall'attuale 0,90% al 1,00%, di cui lo 0,50% destinato alla formazione e lo 0,50% alla sicurezza sul lavoro. Le eventuali riserve generate dall'aumento del contributo dovranno essere utilizzate per incrementare la formazione e le premialità di cui al CCNL secondo le modalità che saranno definite da apposito regolamento nazionale.



8- RAZIONALIZZAZIONE ENTI PARITETICI

Le Parti concordano, tenuto conto di quanto previsto dai CCNL ed in particolare da ultimo il CCNL 03/03/2022 ed anche dal CCPL 20/03/2018, e della situazione della Cassa Edile di Pistoia, di voler proseguire il percorso di azioni che portino alla razionalizzazione, funzionalità, efficacia ed efficienza della stessa, con particolare attenzione alla riorganizzazione e ottimizzazione di tutte le risorse, in un quadro economico di equilibrio delle gestioni.

In quest'ottica e in quella di mantenere, ed anche migliorare, l'efficienza del servizio alle imprese edili e ai loro lavoratori, gli amministratori degli Enti adotteranno ogni misura atta alla riorganizzazione e alla riduzione dei costi di gestione.

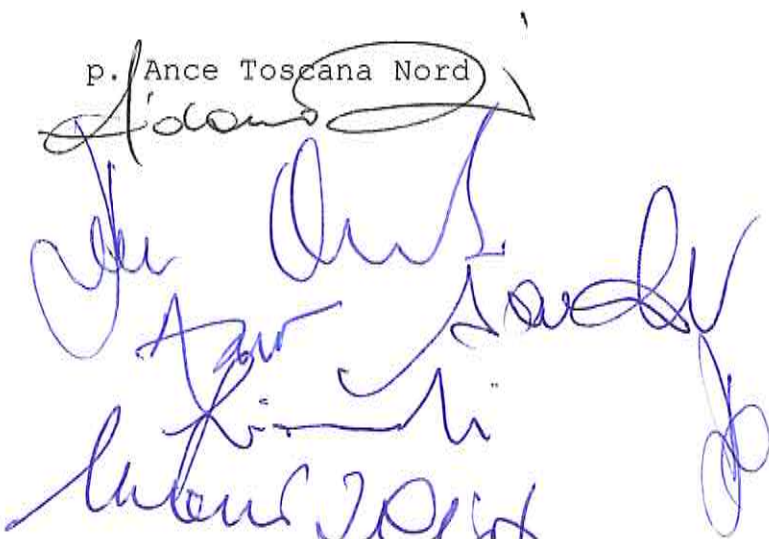
9- DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro, integrativo del contratto nazionale edile industria del 03/03/2022, si applica su tutto il territorio della provincia di Pistoia e, fatte salve le specifiche decorrenze dei vari istituti ivi previsti, ha validità dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2023. Tregua salariale fino al 31/12/2023.

Per la sua disdetta e tacito rinnovo valgono le norme del CCNL.


Letto, confermato e sottoscritto

p. Ance Toscana Nord



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Ance Toscana Nord' and several illegible signatures.

le OO.SS.LL.



Handwritten signatures in blue ink, including the text 'le OO.SS.LL.' and several illegible signatures.

DATI PER VERIFICA EVR*

Indicatore	2018	2019	2020	2021
n. Lavoratori iscritti	2.295	2.415	2.331	2.504
n. Ore denunciate	2.072.380	2.226.140	1.978.958	2.364.106
Monte salari (mln di €)	22.930.379	24.662.176	22.188.208	26.524.682
N. Ore/ Allievo Formazione "16 ore "	1.888	1.120	816	1.056

* Fonte Cassa Edile Pistoiese ed Ente Scuola CPT Pistoia

EVR ANNO 2021 (EROGAZIONE 2022 per nr 3/dodicesimi)

Indicatore	Incidenza	Media	Media	Esito
	Ponderale	2018-2019-2020	2019-2020-2021	
n. Lavoratori iscritti	25%	2.347	2.416	POSITIVO
n. Ore denunciate	25%	2.092.492	2.189.734	POSITIVO
Monte salari (mln di €)	25%	23.260.254	24.458.355	POSITIVO
N. Ore/ Allievo Formazione "16 ore "	25%	1.274	997	NEGATIVO
EVR EROGABILE AL 75%				

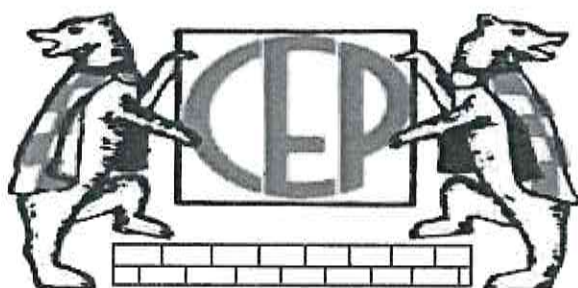
Importi orari e mensili EVR al 75% - ANNO 2021

OPERAI	
Qualifiche	EVR 2021 75% (orario)
4° livello	0,20
3° liv. Op. specializzato	0,18
2° liv. Op. qualificato	0,17
1° liv. Op. comune	0,14
b) custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti (art. 6)	0,13
a) custodi, portinai, guardiani con alloggio (art. 6)	0,11
-----	-----
IMPIEGATI	
Qualifiche	EVR 2021 75% (mensile)
7° liv	48,91
6° liv	44,03
5° liv	36,69
4° liv	34,25
3° liv	31,80
2° liv	28,62
1° liv	24,46

Tenuto conto che il presente integrativo prevede che nel 2022 venga erogato l'evr con esclusivo riferimento ai soli mesi di ottobre, novembre e dicembre, secondo le regole di maturazione e riproporzionamento sopra esposte, si segnala che qualora un lavoratore ne abbia diritto, l'importo dell'evr, mensile o orario, gli sarà erogato in ciascun singolo mese per i valori dovuti.

**TABELLA CONTRIBUTI IN VIGORE PRESSO LA
CASSA EDILE DI PISTOIA**

DAL 1° OTTOBRE 2022



SUDDIVISIONE	PERCENTUALE	A CARICO DITTA	A CARICO LAVORATORE
CONTRIBUTO CASSA EDILE	2,25%	1,875%	0,375%
CONTRIBUTO QUOTE DI SERVIZIO:	0,86%	0,43%	0,43%
QUOTE TERRITORIALI	0,2222%	0,2222%	
QUOTE NAZIONALI ANCE	0,2222%		0,2222%
QUOTE NAZIONALI FLC	1,304%	0,652%	0,652%
A.P.E.O. (1)	3,60%	3,60%	
CONTRIBUTO SCUOLA E C.P.T.	1,00%	1,00%	

M *lu* *Di* *EB* *9* *R* *L*

EP

MUTUALIZZAZIONE PREVEDI (2)	0,30%	0,30%	
FONDO PREPENSIONAMENTI	0,20%	0,20%	
FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE	0,10%	0,10%	
FONDO SANITARIO	0,60%	0,60%	
TOTALE CONTRIBUTO	9,354%	8,327%	1,027%
Contributo Fondo R.L.S.T. (3)	0,10%	0,10%	
Totale Contributo per aziende senza R.L.S.T.	9,454%		
Fondo Sanitario Impiegati (4)	0,26%	0,26%	

(1) La quota parte di contributo eccedente il 3,54% è finanziato dalla Cassa Edile, come previsto dal CCPL, a decorrere dal 01/10/2022 e fino al 31/12/2023.

(2) Il contributo è interamente finanziato dalla Cassa Edile, come previsto dal CCPL, a decorrere dal 01/09/2022 e fino al 31/12/2023.

(3) Contributo finanziato da Cassa Edile, come previsto dal CCPL, fino ad esaurimento del fondo accantonato

(4) Le imprese potranno, a loro discrezione, versare detta contribuzione afferente gli impiegati o tramite Cassa Edile o direttamente al Fondo Sanitario. Allegato 2 Protocollo Enti Bilaterali rinnovo C.C.N.L. del 18/07/2018

NOTA: Il Contributo "Fondo territoriale per la qualificazione del settore - Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori" pari allo 0,20%, dalla decorrenza è finanziato dalla Cassa Edile con i Fondi all'uopo destinati e fino al loro esaurimento.