CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO

EDILIZIA ED AFFINI ARTIGIANO

Il giorno 13 Aprile 2023 presso la sede della Confartigianato Imprese Piemonte, in Torino

tra

- CONFARTIGIANATO IMPRESE PIEMONTE COSTRUZIONI rappresentata dal Presidente del Gruppo regionale Edili Enzo TANINO assistito da Confartigianato Imprese Piemonte rappresentata dal Presidente Giorgio FELICI, dal Segretario Carlo NAPOLI, dal Funzionario responsabile di Categoria Alessio COCHIS e dal Funzionario Responsabile regionale dell'Area sindacale-contrattuale Donato FRONTUTO con Francesca DEMARTIS della medesima Area

- CNA PIEMONTE – UNIONE COSTRUZIONI rappresentata dal Presidente Andrea TALAIA e dal Segretario regionale di Categoria Costantino SPATARO, assistiti da Cna Piemonte rappresentata dal Presidente f.f. Nicola SCARLATELLI, dal Segretario Delio ZANZOTTERA e dalla Responsabile del Dipartimento sindacale Laura VACCA

- FIAE-CASARTIGIANI PIEMONTE rappresentata dal Presidente regionale Paolo MIGNONE e da Francesca COALOVA

e

- FENEAL UIL PIEMONTE rappresentata dal Segretario regionale Giuseppe MANTA e Chiara MAFFE'

- FILCA CISL PIEMONTE rappresentata dal Segretario regionale Massimiliano CAMPANA, da Vincenzo BATTAGLIA e Gianni MARANI

- FILLEA CGIL PIEMONTE rappresentata dal Segretario regionale Massimo COGLIANDRO e Ivan TERRANOVA

Premesso che

Le Parti firmatarie

- considerano il settore edile, e per esso il comparto artigiano e della piccola impresa, uno dei settori di maggiore rilevanza economico-sociale nell'ambito della realtà produttiva piemontese;
- registrano oggi un mutato contesto in termini economici, occupazionali e sociali che, se adeguatamente supportato, genererà ricadute positive sugli indicatori economici ed occupazionali della regione;
- osservano come, rispetto al decennio appena trascorso, negli ultimi mesi l'edilizia abbia vissuto un nuovo e repentino sviluppo grazie agli incentivi statali per la ristrutturazione e riqualificazione energetica degli edifici, che hanno dato nuovo respiro ad imprese e lavoratori appartenenti alla filiera delle costruzioni;
- registrano purtroppo l'insorgere di problematiche e incertezze connesse all'aumento dei prezzi delle materie prime e alla difficoltà a reperire alcuni materiali con un aumento smisurato dei costi energetici che mettono a rischio la tenuta del settore. Permane inoltre la difficoltà a reperire manodopera specializzata;
- assistono, nonostante l'impegno profuso, al permanere del fenomeno dell'illegalità così come delle problematiche legate alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro;
- rilevano un problema oramai consolidato di dumping contrattuale spesso riscontrato in una molteplicità di contratti di altri settori produttivi utilizzati nei cantieri a discapito dei lavoratori, aumentando i problemi contributivi, retributivi e di salute e sicurezza;
- ritengono che il presente contratto collettivo regionale di lavoro rappresenti un fondamentale strumento per il contenimento di possibili casi di elusione delle regole nonché di incentivazione delle imprese che rispettano la normativa contrattuale e legale, grazie alla previsione di istituti e norme che forniscano una risposta concreta alle loro esigenze.

stante

- quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale Intercategoriale nazionale del 26 Novembre 2020 - attuativo dell'Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la riforma degli assetti contrattuali del 23 Novembre 2016 - in ordine alla regolamentazione della contrattazione collettiva di lavoro, tra cui la durata della vigenza contrattuale ed i livelli legittimati alla contrattazione collettiva di lavoro così come successivamente rimodulato dall'art. 42 del CCNL 4 maggio 2022;

- il reciproco riconoscimento del livello regionale (II livello) quale livello di contrattazione collettiva di lavoro;
- lo status di ultra-vigenza del CCRL edilizia ed affini artigiani del 21 aprile 2016;

considerato

- la comune volontà di riprendere la trattativa utile al rinnovo del CCRL 21 aprile 2016 attualmente in regime di ultra-vigenza;
- la condivisa volontà di consolidare le relazioni sindacali tra le Parti, anche attraverso la costituzione di un Osservatorio tecnico regionale ed un Tavolo politico così come di seguito disciplinati;
- che le Parti riconoscono reciprocamente la rappresentanza dei firmatari di questo CCRL e si impegnano a promuoverla all'interno della bilateralità di settore;
- che l'insieme delle premesse costituiscono parte integrante del presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro atto al rinnovo del CCRL 21 aprile 2016;

Tutto ciò premesso, viene stipulato il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia ed affini della regione Piemonte, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 4 maggio 2022, come di seguito specificato.

Art. 1 - Decorrenza e durata

Il presente CCRL ha validità dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2025.

Qualora non venga disdettato con lettera raccomandata AR almeno sei mesi prima della scadenza, il presente CCRL si intenderà operare in regime di ultra-vigenza, fermo restando l'impegno delle Parti firmatarie ad incontrarsi a far data dal 1° luglio 2025.

Art. 2 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro ha validità in tutto il territorio della regione Piemonte per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane, considerate tali in base alla legge 8 agosto 1985, n. 443 e successive modificazioni, dei consorzi artigiani anche costituiti in forma di cooperativa e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia ed affini come definito dal CCNL 4 maggio 2022.

Art.3 - Elemento Variabile della Retribuzione – E.V.R.

In conformità a quanto stabilito all'art.15 del verbale per il rinnovo del CCNL del 4 maggio 2022, le Parti convengono di istituire l'Elemento Variabile della Retribuzione (di seguito EVR) nella misura del 4%, calcolata sui minimi retributivi in vigore al momento della verifica.

L'EVR viene quantificato in sede regionale quale premio variabile di risultato che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore edile artigiano.

In conformità con quanto previsto dal CCNL edilizia artigiano del 4 maggio 2022, le Parti convengono che detto EVR sia tassato con l'imposta sostitutiva prevista dalla normativa vigente, in quanto trattasi di "*incrementi di risultato di ammontare variabile, raggiunti a livello regionale, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188*" così come previsto dall'art. 1 commi 182-191 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 come modificata dall'art. 1 commi 160 e ss. della legge 232 del 2016.

L'EVR non ha incidenza alcuna sui singoli istituti retributivi previsti da ogni livello di contrattazione, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto di lavoro.

Nella determinazione dell'EVR da concordarsi in sede regionale in riferimento all'art.42 del CCNL del 4 maggio 2022, le Parti terranno conto dell'andamento congiunturale del settore nella regione Piemonte, sulla base dei seguenti n.5 (cinque) indicatori del settore - espressamente riferiti alla specifica realtà artigiana - a cui sono assegnate le percentuali di incidenza indicate in calce:

1) numero complessivo dei lavoratori iscritti alle Casse Edili della regione (20%);

2) monte salari complessivamente denunciato alle Casse Edili della regione (20%);

3) ore complessivamente dichiarate alle Casse Edili della regione (20%);

4) numero complessivo delle imprese iscritte alle Casse Edili della regione (20%);

5) numero complessivo dei lavoratori iscritti e frequentanti il corso 16 ore presso le scuole edili (20%).

Ai fini della determinazione dell'EVR, qualora dovesse risultare pari o positivo solo uno dei suddetti indicatori, l'EVR sarà riconosciuto nella misura del 20%; qualora dovessero risultare pari o positivi due dei suddetti indicatori, l'EVR sarà riconosciuto nella misura del 40%; qualora dovessero risultare pari o positivi tre indicatori, l'EVR sarà riconosciuto nella misura del 60%; qualora dovessero risultare pari o positivi quattro indicatori, l'EVR sarà riconosciuto nella misura del 80%.

Nel caso della totalità degli indicatori positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura del 100%.

I valori dell'EVR vengono quantificati previa approssimazione a n. 2 decimali (0,01/0,50= 0 e 0,51/0,99= 1).

La determinazione annuale del valore dell'elemento variabile della retribuzione (EVR) da erogarsi potenzialmente nel corso dell'anno di competenza (1°gennaio – 31 dicembre) sarà effettuata nel corso di uno specifico incontro tra le Parti firmatarie che si terrà entro il 31 gennaio di ogni anno, ovvero appena disponibili i dati utili, raffrontando i parametri regionali su base triennale come riportato in calce e stabilito dal CCNL vigente.

Per la determinazione di ciascuno dei cinque indicatori di settore, si prenderà in considerazione il dato medio derivante dalla somma dei dati specifici - riferiti al solo settore artigiano - comunicati dalle otto Casse Edili del Piemonte.

Anno 2023: triennio 2022/21/20 su 2021/20/19 – competenza dal 1/1 al 31/12/2023

Anno 2024: triennio 2023/22/21 su 2022/21/20 – competenza dal 1/1 al 31/12/2024

Anno 2025: triennio 2024/23/22 su 2023/22/21 - competenza dal 1/1 al 31/12/2025

L'elemento variabile della retribuzione (EVR) sarà erogato in quote mensili in base alle ore di effettivo lavoro nel mese e sino ad un massimo di 173.

La presente regolamentazione dell'istituto dell'EVR cesserà a tutti gli effetti il 31 dicembre 2025, data di scadenza del presente CCRL, fatto salvo il regime di ultra-vigenza di cui all'art. 1 del presente CCRL e nel rispetto di eventuali disposizioni nazionali di merito che dovessero intervenire.

Livello aziendale

Ai fini della fiscalizzazione di vantaggio prevista dalla vigente normativa, a livello aziendale, ogni impresa potrà provvedere a valutare l'incremento di redditività, produttività, qualità, efficienza ed innovazione secondo le modalità sotto riportate.
Diversamente, l'impresa è tenuta all'erogazione dell'EVR in misura piena.
Determinata la percentuale a livello regionale, a livello aziendale ogni impresa potrà procedere alla determinazione dei seguenti parametri aziendali considerando l'azienda nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale.

Stante quanto sopra, l'azienda osserverà:

1) ore denunciate in Cassa Edile, secondo le medesime modalità individuate al livello regionale;
2) volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Per il solo personale impiegatizio, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate come registrate sul Libro Unico del Lavoro convenzionalmente individuato il divisore contrattuale 173.

Nel caso di personale impiegato a tempo parziale, l'importo dell'EVR verrà riproporzionato in base alla relativa percentuale.

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

Qualora i suddetti due parametri risultassero:

a) entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR defiscalizzato nella misura stabilita a livello territoriale, secondo i criteri sopra esposti.
b) entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l' EVR non sarà erogato.
c) solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'EVR nella misura del 50% dell'importo determinato dal livello regionale.

Nei soli casi b) e c) di cui sopra, l'impresa attiverà la seguente procedura:

1) l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno od entrambi i parametri aziendali alla Cassa Edile territorialmente competente ed all'Associazione territoriale datoriale a cui aderisce, ovvero considerata riferimento in funzione della maggiore rappresentatività provinciale;

2) la suddetta Associazione convocherà sollecitamente la Commissione Intersindacale Provinciale (CIP) - di cui al successivo punto 4 - per la valutazione dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente alle ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione sono tenute ad erogare l'EVR nella misura intera come prevista dalla contrattazione regionale vigente.

Ai fini della procedura, sino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

Art. 4 - Contrattazione territoriale provinciale

Stante, come specificato in premessa, il comune riconoscimento del livello regionale del settore artigiano quale livello di contrattazione collettiva di lavoro per quanto di propria competenza, le Parti ritengono comunque opportuno formalizzare l'ambito di legittimità dell'attività sindacale realizzabile a livello provinciale.

In ciascun territorio provinciale è costituita una Commissione Intersindacale Provinciale (CIP) composta dai Rappresentanti territoriali delle Parti sociali firmatarie titolata ad affrontare – ad esclusione degli istituti contrattuali che compongono la contrattazione collettiva di lavoro - temi specifici dell'artigianato, eventuali particolari problematiche legate al comparto, specifiche applicazioni normative che abbiano anche riscontri e/o ricadute negli enti bilaterali provinciali quali, ad esempio, la figura del Mastro Formatore Artigiano come previsto nell'ambito del CCNL.

Laddove tale livello di confronto non sia sufficiente a risolvere le problematiche emerse, le CIP potranno ricorrere al livello regionale che è impegnato a recepire le istanze pervenute entro 30 giorni.

Le CIP valutano altresì le autodichiarazioni rese dalle imprese in ordine all'EVR aziendale, come disciplinato nel precedente art. 3.

Le Parti auspicano che, al fine di addivenire a soluzioni quanto più condivise in ordine alle criticità afferenti alla gestione della Cassa Edile od all'Ente Unico Formazione che si dovessero eventualmente riscontrare nell'ambito delle CIP, contribuiscano ai lavori di queste ultime anche le altre Parti sociali costituenti i citati enti bilaterali provinciali.

Le CIP riferiscono con cadenza semestrale all'Osservatorio Regionale di Settore di cui al presente CCRL, in ordine all'attività realizzata sul territorio provinciale - così come di eventuali criticità rilevate - al fine di agevolarne il superamento.

Art. 5 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali – RLST

Si applicano gli accordi provinciali vigenti.

Art. 6 - Regolarità e legalità

Le Parti condividono la necessità:

- di applicare in edilizia regole chiare che valorizzino la qualità e la professionalità, specialmente per le imprese del territorio e, in specifico, di garantire l'applicazione delle normative previste dalla vigente legislazione e quelle di emanazione contrattuale allo scopo di valorizzare la qualità e la professionalità di tutte le imprese e i lavoratori coinvolti nella filiera produttiva;

- di garantire il rispetto delle norme contrattuali in tutta la filiera del subappalto quando questa rientri nell'ambito della sfera di applicazione del contratto dell'edilizia;

- di contrastare fenomeni di lavoro irregolare e/o di dumping contrattuale qualora di fatto realizzati da parte di aziende che applicano CCNL differenti da quello edile;

- di tutelare il lavoro in tutta la filiera, dall'appaltatore al subappaltatore, al subcontraente e di promuovere la trasparenza in tutta la catena di lavoro;

- di garantire la sicurezza e la formazione del personale, come disciplinato dall'Accordo Nazionale del 4 maggio 2022 nei luoghi di lavoro;

- di promuovere l'utilizzo della Carta d'Identità Professionale Edile (CIPE) al fine di riconoscere e certificare la formazione svolta e le competenze del lavoratore.

Sulla base di quanto condiviso, le Parti promuoveranno eventuali protocolli con enti e stazioni appaltanti e valorizzeranno a pieno l'utilizzo del sistema delle notifiche preliminari, con l'obiettivo di monitorare la regolarità delle imprese iscritte e promuovere la qualità del sistema degli appalti.

Il dumping contrattuale determinato dall'applicazione di contratti firmati da organizzazioni datoriali e sindacali non maggiormente rappresentativi sul piano nazionale, rappresenta un rischio reale per il settore, penalizza le imprese, contrae i diritti e il costo del lavoro, determinando in tal modo una concorrenza sleale a danno anche della sicurezza nei cantieri.

Le Parti ritengono, che la notevole diffusione del dumping contrattuale, la conseguente situazione di distorsione, la compressione al ribasso delle condizioni di lavoro e la relativa concorrenza sleale minino la crescita complessiva della qualità del lavoro nel settore dell'edilizia. Questa deriva penalizza le imprese più serie e corrette che rappresentano la forza della filiera.

Per queste ragioni, vanno aggiornati gli strumenti della bilateralità per un presidio del territorio di pertinenza, impedendo che le imprese irregolari generino fenomeni di concorrenza sleale nel mercato.

Art. 7 - Osservatorio Bilaterale Regionale Edilizia per il settore artigiano

Le Parti convengono di costituire un Osservatorio Bilaterale Regionale per il settore edile artigiano – di seguito Osservatorio - composto da n. 1 componente effettivo e n. 1 componente supplente in rappresentanza di ciascuna delle Parti firmatarie del presente CCRL.

In attesa della redazione di uno specifico Regolamento, le Parti indicano tra i prioritari compiti dell'Osservatorio:

- Monitorare l'andamento del numero di imprese edili artigiane iscritte presso le Casse Edili Piemontesi, dell'andamento, delle ore lavorate, dei lavoratori iscritti e della relativa massa salariale denunciata;
- Individuare i fabbisogni formativi principalmente richiesti dalle imprese artigiane edili piemontesi, in particolare per quanto riguarda le competenze di difficile reperibilità avendo a riferimento il Catalogo formativo nazionale e quanto verrà definito dalla "Commissione nazionale Apprendistato e Bilateralità";
- Monitorare lo stato di qualificazione, anche in riferimento ai livelli di inquadramento, del personale denunciato nelle Casse Edili piemontesi;
- Monitorare il mantenimento degli standard di sicurezza previsti dal Testo Unico sulla Sicurezza e sugli adempimenti in tema di formazione;
- Predisporre campagne informative e di orientamento congiunte, in particolare sui fabbisogni formativi e di professionalità del settore;

- Predisporre, attraverso il sistema delle Scuole Edili operanti in Piemonte, percorsi formativi ed attività specifiche sulla base delle analisi compiute dall'Osservatorio.
- Promuovere azioni rivolte al contrasto al lavoro irregolare e al dumping contrattuale in edilizia;
- Sviluppare lo scambio di dati ed informazioni tra le istituzioni, gli Enti Ispettivi ed il Sistema Bilaterale di settore al fine di favorire la regolarità, la trasparenza, la salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela contrattuale.

Con successivo Regolamento, da redigersi tra le Parti entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, si provvederà a definire la composizione, le funzioni e le specifiche modalità operative dell'Osservatorio.

Art. 8 - Soggetti diversi

Relativamente alle imprese individuali ed alle Partite Iva che operano senza occupare personale dipendente ed al fine di promuovere le massime condizioni di sicurezza includendo tutti i soggetti operanti nel cantiere, potranno essere congiuntamente definiti percorsi promozionali provinciali – a titolo oneroso e comunque volontario e non vincolante – rivolti alle stesse in ordine a servizi e formazione ad hoc all'interno degli Enti Bilaterali di settore.

A tal fine le Parti si incontreranno per definire le regole di attuazione e fruizione.

Art. 9 - Tavolo di confronto politico permanente

Le Parti convengono di costituire un Tavolo congiunto di livello politico-categoriale che condivida le tematiche del settore e possa rappresentare un riferimento comune e strutturale rispetto alle Istituzioni, anche in ordine alla presentazione delle relative istanze, tra cui il contrasto al lavoro irregolare e al dumping contrattuale in edilizia, allo sviluppo della collaborazione e dello scambio di dati ed informazioni tra le Istituzioni, gli Enti ispettivi ed il Sistema Bilaterale Edile operante nel territorio al fine di favorire regolarità, trasparenza, salute e sicurezza e tutela contrattuale nel settore.

Art. 10 - Indennità sostitutiva di mensa

Ai lavoratori non in trasferta, ai lavoratori che non fruiscono del pasto presso strutture di ristorazione ed ai lavoratori a cui non viene rimborsato il pasto "a piè di lista", viene corrisposta, a titolo di *indennità sostitutiva di mensa*, una somma oraria per il personale operaio ed una somma mensile per il personale impiegatizio, secondo gli importi provinciali indicati in calce:

Indennità sostitutiva di mensa

	Operai	Impiegati
Alessandria	€ 0,35	€ 60,55
Asti	€ 0,23	€ 39,79
Biella	€ 0,66	€ 114,18
Cuneo	€ 0,27	€ 46,71
Novara	€ 0,66	€ 114,18
Torino	€ 0,39	€ 67,47
Verbania	€ 0,50	€ 86,50
Vercelli	€ 0,47	€ 81,31

Le Parti convengono di uniformare – attraverso un percorso di adeguamento territoriale graduale – le attuali differenti indennità provinciali sino ad un valore massimo comune lordo orario pari ad € 0,66.

Nel corso della vigenza del presente CCRL, tale percorso di adeguamento territoriale graduale – finalizzato ad un'unica ed uniforme indennità regionale – avverrà in automatico ed in parallelo all'evoluzione economica dell'analoga indennità provinciale, senza peraltro oltrepassarla, prevista dalla contrattazione collettiva di lavoro provinciale laddove eventualmente sottoscritta dalle OOSS firmatarie con altra Parte datoriale che - in funzione della propria rilevante rappresentatività territoriale - sia storicamente costituente la bilateralità edile territoriale partecipata dalle Organizzazioni datoriali firmatarie.

Il trattamento dell'indennità sostitutiva di mensa è conforme a quanto previsto in merito dalla normativa di legge nonché dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dagli Accordi nazionali sottoscritti dalle Parti firmatarie del presente CCRL.

Art. 11 - Indennità per lavori di alta montagna

Ai sensi di quanto espressamente disposto dall'art.42 lettera C) del CCNL 24 gennaio 2014, al Personale adibito a lavori in alta montagna, in aggiunta alla retribuzione, viene stabilita un'indennità specifica nelle seguenti percentuali di maggiorazione determinata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), lett. a) dell'art. 25 del CCNL.

Altitudine	Indennità
oltre 1.100 e sino a 1.300 metri s.l.m.	8%
oltre 1.300 e sino a 2.000 metri s.l.m.	15%
oltre 2.000 metri s.l.m.	30%

Art. 12 - Indennità per lavori in galleria

Ai sensi di quanto espressamente disposto dagli artt. 23 Gruppo B e 42 lettera i) del CCNL 24 gennaio 2014, al Personale adibito a lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità nelle seguenti percentuali, da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), lett. a) dell'art. 25 del CCNL.

Tipologia lavori in galleria	indennità
Personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, anche se addetto al carico di materiali; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e disagio	52%
Personale addetto a lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti all'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione	30%
Personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie	22%

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (nei casi previsti dal CCNL) sarà riconosciuta, in aggiunta alla retribuzione prevista dal CCNL, un'ulteriore indennità del 20% della retribuzione oraria o giornaliera.

Art. 13 - Indennità di reperibilità

Il lavoratore a cui è richiesta la messa a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili ai fini di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi di pubblica utilità, la funzionalità e la sicurezza degli impianti, ha diritto ad un'indennità giornaliera di reperibilità oltre a quanto contrattualmente dovuto per la prestazione resa nei casi di effettivo intervento, come di seguito specificato:

Alessandria	€ 4,50
Asti	€ 4,50
Biella	€ 4,50
Cuneo	€ 4,50
Novara	€ 5,00
Torino	€ 4,50
Verbania	€ 7,00
Vercelli	€ 8,125

Le Parti convengono di uniformare – nel corso della vigenza del presente CCRL – il valore economico di tale indennità in automatico ed in parallelo all'evoluzione economica dell'analoga indennità provinciale, senza peraltro oltrepassarla, prevista dalla contrattazione collettiva di lavoro provinciale laddove eventualmente sottoscritta dalle OOSS firmatarie con altra Parte datoriale che - in funzione della propria rilevante rappresentatività territoriale - sia storicamente costituente la bilateralità edile territoriale partecipata dalle Organizzazioni datoriali firmatarie.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Le Parti si attiveranno verso le stazioni appaltanti interessate per il riconoscimento di tale istituto nell'ambito dei capitolati di appalto.

Resta fermo che al lavoratore che presta servizio in regime di reperibilità, debba essere garantito il periodo di riposo giornaliero di 11 ore come previsto normativamente.

Art. 14 - Indennità di trasferta

Considerata l'articolata e difforme gestione provinciale della cosiddetta "trasferta" ad oggi risultante ancora differentemente organizzata e definita, le Parti si dichiarano reciprocamente impegnate a condividere sollecitamente un unico meccanismo di definizione chilometrica e quantificazione economica.

A tal fine viene costituito uno specifico *Gruppo di Lavoro* regionale che – entro e non oltre il 31 dicembre prossimo – dovrà elaborare un unico meccanismo regionale omogeneamente articolato su fasce chilometriche predefinite e su importi economici espressi in euro e non più in percentuale.

Le Parti convengono che - sino alla definizione regionale della trasferta cui sopra - in ciascun territorio provinciale sia il meccanismo di quantificazione della trasferta, sia l'importo economico derivante, vengano automaticamente adeguati a quanto previsto in ordine al medesimo istituto contrattuale dalla contrattazione collettiva di lavoro provinciale laddove eventualmente sottoscritta dalle OOSS firmatarie con altra Parte datoriale che, in funzione della propria rilevante rappresentatività territoriale, sia storicamente costituente la bilateralità edile territoriale partecipata dalle Organizzazioni datoriali firmatarie.

- Indennità di trasferta: dichiarazione delle Parti

Le Parti firmatarie del presente CCRL chiariscono che al trattamento di trasferta, comunque denominato e normato a livello provinciale, possano e debbano essere esclusivamente applicate le disposizioni legislative vigenti in materia di imponibilità contributiva e fiscale stabilite dal comma 5, articolo 51, DPR n. 917/1986 e successive modificazioni.

Detta indennità non compete pertanto per i giorni di assenza, ferie, permesso, malattia, infortunio e comunque non deve essere corrisposta nei giorni in cui il dipendente non effettua prestazione lavorativa.

Non si configura pertanto alla fattispecie la normativa del "trasfertista" di cui al comma 6 del succitato articolo 5 del DPR n. 917/1986.

Art. 15 - Indennità diverse

Relativamente a:

a) Indennità di lavoro in quota su corda

b) Indennità lavoro di asfaltatura

c) Indennità di guida

Le Parti convengono di uniformare – nel corso della vigenza del presente CCRL – il valore economico di tali indennità, in automatico ed in parallelo all'evoluzione economica dell'analoga indennità provinciale, senza peraltro oltrepassarla, prevista dalla contrattazione collettiva di lavoro provinciale laddove eventualmente sottoscritta dalle OOSS firmatarie con altra Parte datoriale che - in funzione della propria rilevante rappresentatività territoriale - sia storicamente costituente la bilateralità edile territoriale partecipata dalle Organizzazioni datoriali firmatarie.

d) Indennità di trasporto

Per quanto attiene invece all'Indennità di trasporto, le Parti convengono di affidare le dinamiche provinciali applicative – riferite ai territori laddove vigenti - al Gruppo di Lavoro di cui all'art. 14.

Art. 16 - Ferie

Fatte salve le eventuali regolamentazioni diversamente disposte dal CCNL 4 maggio 2022, nel periodo luglio-settembre ai dipendenti verrà di norma concesso di godere di un periodo di ferie collettive di due settimane consecutive, più una settimana a richiesta del dipendente.

La quarta settimana di ferie collettive sarà preferibilmente usufruita nel periodo invernale.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'impresa.

La richiesta di ferie, presentata per iscritto dal singolo lavoratore, per periodi diversi da quello collettivo, deve intendersi tacitamente accolta qualora l'impresa non formalizzi per iscritto il proprio diniego, per esigenze tecnico-produttivo od organizzative.

Tali richieste dovranno essere presentate dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario con relativo riscontro dell'azienda entro i 5 giorni successivi alla richiesta stessa.

Art. 17 - Premialità

L'integrale applicazione del presente CCRL da parte delle imprese realizza di fatto la condizione utile alla fruizione, da parte delle stesse ed a far data dal 1° gennaio 2023, di qualsivoglia forma di premialità bilaterale e/o contrattuale nel rispetto ed in applicazione delle condizioni provinciali vigenti.

Stante quanto sopra, le Parti affidano pertanto alle singole CIP la verifica delle specifiche condizioni provinciali e la relativa realizzazione pratica della premialità, con l'auspicio di una definizione territorialmente omogenea.

Art. 18 - Norma di salvaguardia

Sono fatte salve le *condizioni di miglior favore* individuali ed aziendali nonché quelle eventualmente residuali dalla contrattazione collettiva provinciale di lavoro di pertinenza.

CCRL EDILIZIA ARTIGIANI 2022-2025

EVR 2023 lordo mensile (4%)

Vigenza: 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023

	Minimi 1/5/2022
7° livello	€ 76
6° livello	€ 68
5° livello	€ 57
4° livello	€ 53
3° livello	€ 49
2° livello	€ 44
1° livello	€ 38

FENEAL UIL PIEMONTE

CONFARTIGIANATO IMPRESE
PIEMONTE COSTRUZIONI

FILCA CISL PIEMONTE

CNA PIEMONTE
UNIONE COSTRUZIONI

FILLEA CGIL PIEMONTE

FIAE CASARTIGIANI PIEMONTE