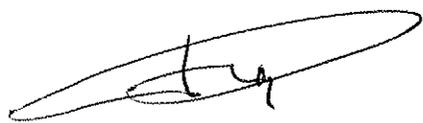


CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE
REGIONALE MOLISE
INTEGRATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE EDILIZIA PMI CONFAPI ANIEM
1 Agosto 2022 - 30 Settembre 2025



Addì 18.07.2022 presso la sede della CONFAPI ANIEM MOLISE si sono riunite le Parti Sociali datoriali e sindacali territoriali del comparto edile firmatarie a livello nazionale del CCNL EDILIZIA PMI CONFAPI-ANIEM rappresentati dalle rispettive Organizzazioni e relativi funzionari:

CONFAPI ANIEM MOLISE Nicolino Moffa, Marco Medori, Manuele D' Alessandro
FILLEA-CGIL MOLISE Silvio Amicucci, Rosa Di Paola, ^{LILIANA} Enza Brunetti
FILCA-CISL MOLISE Massimiliano Rapone, Francesco Ricci, Mortici Hari Romel;
FENEAL-UIL MOLISE Roberto D' Aloia, Carmine Torricella, Giovanni Panza,

Le Parti così come sopra costituite confermano i CCIRL precedenti, tranne che per gli Istituti espressamente novati o disapplicati dal presente CCIRL o in contrasto con gli istituti vigenti dei CCNL di riferimento. Nel contempo ritengono necessario continuare nell'opera di miglioramento e semplificazione della Bilateralità molisana, nella realizzazione di servizi previsti come la BLEN.IT, continuando nelle attività formative per meglio realizzare la Scuola delle Professioni Edili, potenziando il servizio di prevenzione nei luoghi di lavoro, migliorando l'accesso dei Lavoratori autonomi alla Edilcassa del Molise e strutturando la E.M. come presidio territoriale per rafforzare la Legalità nel settore.

Le Parti Sociali, inoltre poiché il settore è in forte trasformazione e lo sarà ancora di più a seguito dei bonus e superbonus e del PNRR e degli altri fondi Comunitari e Nazionali, dai quali si attende un forte impulso alla ripresa economica e allo sviluppo dei territori condividono i seguenti obiettivi:

- rafforzare le imprese contrastando il loro nanismo;
- puntare sulla qualità, legalità, regolarità della filiera delle costruzioni quale unica via per dare anche in Molise un futuro solido a tutto il settore.

Attraverso lo strumento del Contratto Integrativo Regionale di seguito disciplinato le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di proseguire proficuamente le relazioni industriali intraprese e di rafforzarle nel futuro.

Art. 1 - Relazioni Industriali

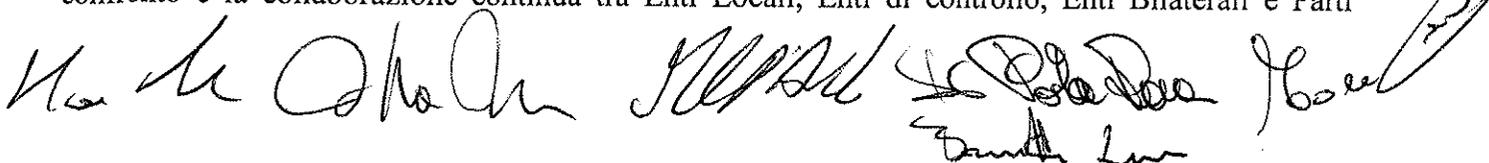
Le parti definiscono le relazioni industriali elemento essenziale per la gestione e il governo del settore.

Gli elementi che si pongono a base di incontri che avranno luogo almeno ogni anno sono essenzialmente costituiti da:

1. *Andamento ciclico del settore – investimenti pubblici e privati;*
2. *Flussi occupazionali;*
3. *Ricostruzione post-sisma;*
4. *Formazione;*
5. *Contrasto alle forme di sleale concorrenza tra le imprese;*
6. *Contrasto a tutte le forme di lavoro irregolare;*
7. *Sicurezza nei luoghi di lavoro e misure di prevenzione anti-Covid ;*
8. *Reti d'impresa;*
9. *Rapporti con la Pubblica Amministrazione.*

Le Parti ritengono che per contrastare con efficacia tutte le forme di lavoro irregolare, si debba adottare come previsto dalla nuova normativa, il DURC per Congruità.

Le Parti ritengono che per contrastare con efficacia le illegalità, è necessario ricercare il confronto e la collaborazione continua tra Enti Locali, Enti di controllo, Enti Bilaterali e Parti



Sociali, coordinato dalla Prefettura. Le parti si danno altresì il reciproco impegno di concertare protocolli per la sicurezza nei luoghi di lavoro e Protocolli di legalità e trasparenza nella gestione degli appalti pubblici.

Art. 2 - Osservatorio di settore

Le parti concordano sull'opportunità di dotare il settore delle costruzioni di strumenti che consentano la previsione, lo studio e la programmazione di interventi utili per lo sviluppo del settore.

In tale ottica, si ritiene utile avviare un'azione di costante monitoraggio concernente gli appalti e le aggiudicazioni dei lavori pubblici e privati, per consolidare ed estendere il rispetto delle normative di legge e di contratto nei luoghi di lavoro e per adottare iniziative atte a prevenire il fenomeno del lavoro nero ed irregolare, nonché per promuovere l'osservanza delle misure di sicurezza nei cantieri edili.

Si conferma che a seguito del verbale di intesa stipulato in data 15/12/2014 da Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil con la Regione Molise, che istituisce un tavolo di programmazione delle opere pubbliche e un tavolo di verifica, si è realizzato presso la E.M. un Osservatorio, con compiti di elaborazione e di controllo. Le aziende sono tenute a comunicare alla E.M. le forme contrattuali esistenti in azienda e/o cantiere al fine di poter verificare i limiti numerici rispetto alle norme contrattuali. L'Osservatorio, attraverso l'incrocio dei propri dati con quelli forniti da Prefetture, INPS, INAIL, EE.LL. e ITL monitora i flussi di manodopera edile dipendente e a partita IVA, il fenomeno del lavoro irregolare, la presenza di caporalato, l'uso distorto dei subappalti, le imprese irregolari, fallimenti/concordati e/o cessazioni di attività.

L'Osservatorio fornirà dette elaborazioni alle parti contraenti firmatarie il presente contratto.

Art. 3 - Rappresentanze Sindacali

Le OO.SS promuovono la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie - RSU, nelle aziende con un organico superiore a 15 dipendenti. Le modalità di costituzione ed il funzionamento sono disciplinati secondo l'art.104 del CCNL 01/07/2008.

Art. 4 - Informazioni a cura della Edilcassa del Molise

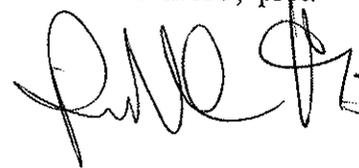
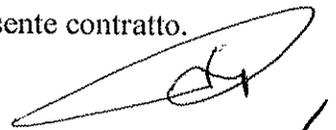
La E.M. è tenuta ad inviare le comunicazioni relative alle contribuzioni dei lavoratori alla Banca dati Nazionale (B.N.I.) istituita dal C.N.C.E.. I lavoratori interessati potranno avere ampia informazione anche scritta delle suddette comunicazioni presso l'Ente.

L'E.M è tenuta all'applicazione della convenzione tra Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil in materia di deleghe sindacali .

L'E.M. è tenuta all'applicazione della normativa sulla privacy e a tale scopo nominerà un responsabile, nei confronti degli Amministratori a cui si applica la comunicazione n.635, prot. 8871/p/ep emanata dalla CNCE il 2 luglio 2018.

Art. 5 - Bacheche sindacali

In ogni cantiere verranno predisposte, dimensionandole opportunamente e poste in luoghi visibili, bacheche per affissioni di materiale di interesse sindacale, salvo per i cantieri mobili per i



quali la bacheca suddetta verrà posizionata nei punti di raccolta o nelle sedi aziendali. E' affidato ai RLST e /o ai RLS se presenti in azienda, il controllo e la segnalazione di eventuali omissioni da parte della Ditta.

Art. 6 – Diritti Sindacali

Sono riconosciuti presso la E.M., annualmente n° 9 permessi sindacali da ripartire pariteticamente tra Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL per favorire la partecipazione dei lavoratori eletti negli organismi nazionali, regionali e territoriali iscritti all'Edilcassa Molise. A tal fine i permessi saranno inoltrati alla E.M. e cointestati con la Ditta di appartenenza. L'Edilcassa attraverso lo 1,05%, rimborserà l'impresa che concederà il permesso sindacale al lavoratore; le parti concordano di equilibrare i permessi tra i lavoratori delle imprese iscritte per evitare che una singola impresa possa essere gravata da molteplici permessi da concedere.

Art. 7 – Appalto, subappalto, consorzio di impresa o ATI

Le parti in applicazione dell'art.14 del CCNL 01/07/2008 tutt'ora vigente e applicabile, considerato anche l'accordo di confluenza del 29/07/2019 ritengono essenziale che le procedure di affidamento dei lavori privilegino le imprese realmente produttive che, dotate di capacità e mezzi, garantiscono l'organizzazione, la gestione e la realizzazione diretta dell'opera ed il pieno rispetto delle norme sulla prevenzione infortuni, sull'igiene e nell'ambiente di lavoro.

Le parti recepiscono la normativa vigente in materia di congruità, pertanto per i cantieri nei quali i lavori sono iniziati successivamente al 1 Novembre 2021 essi sono soggetti alla verifica di congruità con conseguente registrazione e codifica sulla piattaforma telematica Edilconnect.

L'impresa mandataria dell'associazione temporanea di imprese risponde in solido rispetto alle singole imprese per ogni ragione o obbligo di legge e contrattuale, nel rispetto delle normative vigenti.

Stazioni appaltanti ed imprese, nell'ambito delle proprie competenze, sono tenute a far sì che si determinino, in ogni caso, il rispetto delle norme contrattuali, delle norme assicurative e previdenziali, di quelle antinfortunistiche e di quelle sulle iscrizioni ed i versamenti alla E.M.; ciò per favorire la crescita di una struttura produttiva che progredisca nel campo della tecnologia, della specializzazione e della organizzazione, contribuendo così ad emarginare ogni forma di lavoro spurio ed ad eliminare quei subappalti che non hanno giustificazione sul piano tecnologico e specialistico.

Per perseguire questi obiettivi le Parti Sociali condividono che il DURC per Congruità e l'Osservatorio di Settore fanno assumere alla E.M. il ruolo di Presidio di Legalità nel territorio fornendo altresì alle Parti Sociali gli indicatori per svolgere il ruolo politico per potenziare le azioni di prevenzione e contrasto.

Le Parti Sociali condividono altresì che la premialità alle imprese e l'art.39 della Legge 341/95 rappresentano ulteriori strumenti per la crescita qualitativa delle imprese stesse.

Le Parti sono impegnate a istituire uno specifico tavolo regionale qualora il legislatore intervenga ulteriormente su tali materie.

Art. 8 – Clausola Sociale



Handwritten signatures of various parties, including representatives of Feneal-UIL, Filca-CISL, and Fillea-CGIL, along with the contractor and the E.M. (Edilcassa Molise).

Anche le imprese edili sono impegnate nel settore delle manutenzioni. Per tali attività, quando la prevalenza è il lavoro edile, è importante applicare il CCNL dell'edilizia, la normativa UE e nazionale in merito al cambio degli appalti.

In questo quadro assume particolare rilevanza regolamentare la clausola sociale per il reimpiego dei lavoratori in caso di avvicendamento degli operatori economici nell'ambito dell'appalto.

Le Parti Sociali stabiliscono che in caso di cessazione di appalto o subappalto di servizi misti a lavorazioni edili e di subentro di altro appaltatore o subappaltatore, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti alla cessazione stessa, alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti impiegati nell'appalto. L'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCIRL darà comunicazione a queste ultime del subentro.

L'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi del presente articolo, il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore:

1. Nominativo e codice fiscale;
2. Eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
3. Livello di inquadramento e mansioni;
4. Data di assunzione;
5. Formazione svolta ed eventuale certificazione in possesso dell'impresa.

Art. 9 - Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Il Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (C.P.T.), costituisce lo strumento idoneo per promuovere lo studio e l'attuazione delle misure atte a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore del settore edile nonché il controllo dell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, attraverso il servizio di consulenza e l'assistenza alle imprese.

Le Parti, istituita la figura del Tecnico della Sicurezza, ritengono necessario avere relazioni semestrali in merito all'attività svolta e alle eventuali criticità riscontrate, da inviare a tutte le Parti Sociali.

Le funzioni del C.P.T. saranno individuate dall'E.M. - Area della Formazione e Sicurezza costituita presso l'Edilcassa Molise



Handwritten signatures of various parties, including the Edilcassa Molise and the Comitato Paritetico Territoriale.

Art. 10 - Contrattazione d'anticipo

Le parti convengono sull'opportunità che per i cantieri di opere pubbliche, anche in concessione, relativi a lavori d'importo superiore a 4 milioni di Euro, le parti firmatarie del presente accordo e le imprese aggiudicatrici definiscano un accordo quadro prima dell'apertura del cantiere.

Saranno oggetto di tale accordo le problematiche relative alla sicurezza, al controllo degli accessi ai cantieri, alle condizioni e all'ambiente di lavoro, alla quantità di manodopera, nonché i particolari disagi di trasporto in galleria, le modalità di alloggiamento degli operai dell'impresa aggiudicataria e delle imprese subappaltatrici e la formazione erogata dalla E.M. - Area della Formazione e Sicurezza eventualmente necessaria alle maestranze impegnate nell'opera.

Per lavori d'importo a base di gara compresi tra 2 e 4 milioni di Euro, la contrattazione di anticipo potrà effettuarsi su apposita richiesta delle Parti.

Le Parti individuano tecnici qualificati per le funzioni CPT le cui indicazioni vanno prese in considerazione nella contrattazione di anticipo.

Art. 11 - Lavoratori Stranieri

Le Aziende:

- Concederanno permessi non retribuiti per il rinnovo di certificazioni quali il permesso di soggiorno nel numero massimo di 10 annui. Il lavoratore dovrà fornire la documentazione che dimostri come il permesso sia giustificato da tale necessità.
- Favoriranno percorsi di formazione specifici di lingua italiana e sulla sicurezza in cantieri attraverso la E.M. - Area della Formazione e Sicurezza e avvalendosi della figura dei mediatori culturali.

Art. 12 - Salario di accesso al lavoro e diritti per le donne in edilizia

Al fine di favorire l'accesso al settore dell'edilizia delle donne nelle fasi di produzione diretta in cantiere, si conviene di intervenire con contributo diretto alle imprese, tramite le competenze dell'1,05% in caso di risorse residue a fine anno edile che provvederanno a tali assunzioni nella misura del 10% o 15% del salario globale di fatto per un periodo di tre mesi laddove le aziende si impegnino a garantire continuità occupazionale almeno per nove mesi. Tale contributo verrà erogato per il tramite della E.M. che comunicherà ad inizio anno alle aziende tale possibilità.

Art. 13 - Apprendistato

Attraverso i contratti di apprendistato, disciplinato con la riforma dettata dal D.Lgs 81/2015 entrato in vigore il 25 giugno 2015 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni - le aziende si impegnano ad agevolare l'inserimento e la qualificazione delle risorse umane nel settore.

Il percorso formativo dell'apprendista sarà attuato dalla E.M. - Area della Formazione e Sicurezza secondo i dettami previsti dagli artt. dal 41 al 47 del D.Lgs 81/2015.

Art. 14 - E.M. - Area della Formazione e Sicurezza e Formazione, innovazione per la qualità delle imprese e del lavoro

Le Parti Sociali ritengono che l'innovazione organizzativa e di processo, è la risposta per una maggiore competitività delle imprese alla crisi, affinché le stesse si possano riposizionare nei nuovi scenari richiesti dal mercato; le Parti ritengono che la sfida condivisa sia nella qualità del prodotto coniugata alla tracciabilità dei materiali, nello sviluppo tecnologico, nell'eco-sostenibilità e nei nuovi modelli di business.

Per quanto sopra le parti convengono sul grande valore della formazione per il rilancio del settore delle costruzioni attraverso il rafforzamento delle competenze professionali dei lavoratori e l'adeguamento delle capacità tecnico-operative delle imprese, sia in relazione ai nuovi scenari della competizione, sia rispetto alle esigenze concernenti la ricostruzione qualitativa e quantitativa post sisma, superbonus, edifici pubblici, opere infrastrutturali, rigenerazioni urbane, prevenzione ai dissesti idrogeologici ecc.

Le Parti al fine di garantire il mantenimento virtuoso, della E.M. - Area della Formazione e Sicurezza condividono che:

- I bilanci dell'Ente dovranno avere una chiara suddivisione delle risorse dedicate alla formazione e alla sicurezza con una consequenziale gestione separata all'interno delle scritture contabili.
- Potenziare le attività formative affinché l'ente garantisca al territorio un sufficiente numero di manodopera qualificata (scuola delle professioni edili), utilizzando anche l'offerta formativa del Formedil nazionale. Tale attività formativa deve andare di pari passo sia con l'innovazione e aggiornamento tecnologico del costruire (biocostruzioni e il green building) e sia recuperando metodologie e professionalità del passato in considerazione di un nuovo apprezzamento del mercato verso le antiche costruzioni.
- Un altro filone formativo a cui guardare con particolare attenzione è rappresentato dall'intera catena produttiva del Building Information Modeling, il quale pone la necessità di formare le nuove generazioni, quanto riconvertire le classiche professionalità.

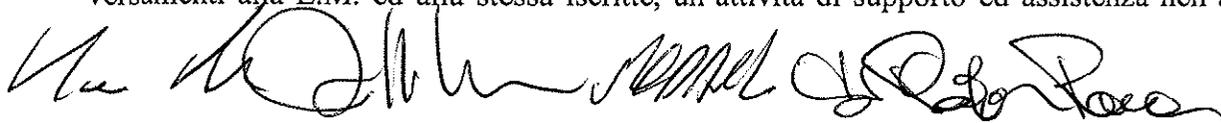
A tal fine verranno istituite conferenze di "Building Planning" nell'ambito delle quali le istituzioni locali forniranno alle parti sociali il quadro ed il cronoprogramma degli interventi previsti o da bandire a fronte dei quali la bilateralità ha il compito di calendarizzare la propria attività, sia attraverso risorse interne o misure formative messe a disposizione dal Formedil nazionale.

La E.M. - Area della Formazione e Sicurezza avvierà anche percorsi formativi sperimentali specifici per il personale impiegatizio.

La qualificazione e la riqualificazione sono elementi essenziali per l'ingresso di nuovi lavoratori nonché la ricollocazione dei lavoratori espulsi dal lavoro.

In considerazione dell'aumento degli obblighi formativi inerenti la sicurezza sul lavoro, previsti dall'accordo Stato-Regioni vigente, si prevede la possibilità di svolgere i percorsi formativi anche nella giornata di sabato. In questo caso occorre apposito accordo sindacale con tutte e tre le OO.SS. che modifichi il lavoro ordinario ripartito su sei giorni settimanali come previsto dal CCNL vigente in materia di orario di lavoro e dalla disciplina del presente contratto integrativo.

Le Parti in attuazione di quanto previsto dal vigente CCNL ritengono indispensabile mantenere alto il livello di attenzione sulle problematiche inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori e invitano il Comitato Paritetico Territoriale ad avviare, a favore delle imprese in regola con i versamenti alla E.M. ed alla stessa iscritte, un'attività di supporto ed assistenza nell'applicazione



delle norme di legge sugli apprestamenti, e le misure prevenzionali e sull'igiene del lavoro, dando risalto a strumenti premiali istituiti per l'utilizzo di "buone prassi".

Il CPT invierà semestrali alle Parti Sociali i reports delle attività effettuate in modo tale da monitorare lo svolgimento delle attività.

Particolare collaborazione tecnica e sinergia vi dovrà essere con l'associazione A.P.S.E.M., relativamente a informazione tecnica e procedurale dei dipendenti di quest'ultima per la verifica nei cantieri delle prescrizioni di prevenzione e sicurezza.

Le Parti convengono nell'adozione del medico competente da parte della E.M. - Area della Formazione e Sicurezza mediante convenzioni che mutualizzino i costi del servizio per le imprese che aderiscono al sistema e rendano maggiormente esigibile e trasparente l'attività di sorveglianza sanitaria, attraverso l'adozione di un'apposita aliquota da definire o attraverso l'adozione di una tariffa dedicata al servizio preposto.

Art. 15 - Borsa Lavoro

Le Parti Sociali, dispongono che entro 3 mesi dalla firma del presente CCIRL si stipuli l'apposita convenzione tra la E.M. - Area della Formazione e Sicurezza e i Centri per l'impiego al fine di facilitare l'incontro domanda-offerta, ma anche per meglio indirizzare la formazione delle professionalità edili sulla base delle richieste del mercato e delle imprese.

Per la gestione territoriale di quanto sopra la E.M. - Area della Formazione e Sicurezza si avvarrà anche di uno specifico gestionale.

Tutte le imprese, al fine di incentivare l'avvicinamento dei giovani al settore dell'edilizia, nelle nuove assunzioni di personale, si potranno avvalere della BLEN e del portale BLEN.IT per l'incontro domanda-offerta di lavoro.

La E.M. - Area della Formazione e Sicurezza almeno una volta l'anno effettuerà un'iniziativa pubblica, anche con il fine dell'autopromozione, sui servizi nazionali e sulle attività sviluppate per l'incontro domanda-offerta lavoro, coinvolgendo istituti scolastici presenti in Regione, quali ad esempio gli istituti tecnici superiori e geometri.

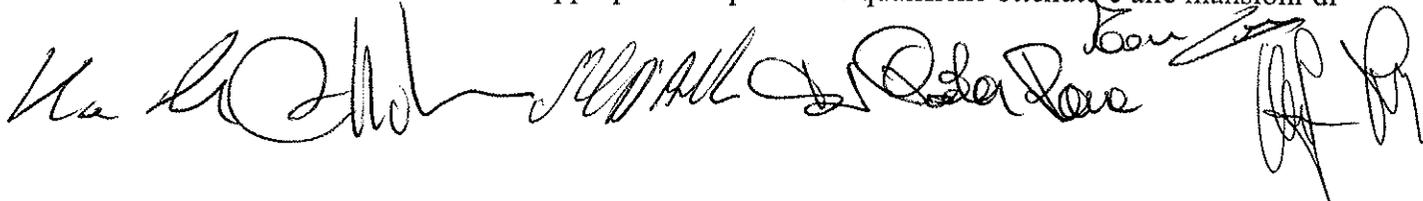
La E.M. - Area della Formazione e Sicurezza promuoverà corsi di formazione per giovani lavoratori da adibire alle attività edili di rocciatore anche attraverso specifiche borse lavoro incentivate.

Art. 16 - Libretto Formativo e/o Carta d'Identità Professionale in Edilizia

La E.M. - Area della Formazione e Sicurezza redige il libretto formativo, dove viene registrata l'attività formativa del lavoratore, compresi i corsi sulla sicurezza e gli attestati o patentini relativi per l'utilizzo dell'attrezzatura di cantiere, nonché l'attività formativa aziendale attraverso altresì il portale del Registro Impresa Formativa, e la Banca Dati Formazione Lavoro.

Le Parti si impegnano a rafforzare l'utilizzo del Libretto formativo anche attraverso il coinvolgimento delle Istituzioni regionali affinché questo strumento di riconoscimento dei processi formativi dei lavoratori possa essere concretamente attuato ed efficace nell'intero territorio regionale.

Le Parti condividono l'obiettivo di combattere anche attraverso una efficace formazione nel settore il fenomeno del sotto inquadramento al fine di evitare episodi di concorrenza sleale tra le aziende e l'uso delle maestranze non appropriato rispetto alle qualifiche ottenute e alle mansioni di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

fatto svolte. Le segnalazioni in merito saranno oggetto di confronto preventivo con il coinvolgimento dell'azienda interessata.

Art. 17 – Edilcassa del Molise

Premesso che le Parti Sociali stabiliscono quanto segue:

Con riferimento all' art. 36 del CCNL 12/05/2010 il contributo dovuto alla E.M. riportato nella tabella allegata è da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell' art. 24 del CCNL 01/07/2008 (paga base, indennità territoriale e indennità di contingenza). La quota di contributo a carico dei lavoratori deve essere trattenuta dagli imprenditori sulle retribuzioni di ogni singolo periodo di paga e versato alla E.M. unitamente alla parte di contributo a proprio carico. Le modalità di versamento del contributo di cui sopra sono stabilite dalla E.M. stessa nell'apposito regolamento amministrativo.

Al fine di incentivare la regolarità negli adempimenti relativi alle denunce mensili da parte delle imprese, è stabilita, a favore delle stesse, una riduzione dei contributi E.M. condizionata agli adempimenti previsti dall'art.xx (norma premiale).

Le parti considerano determinante la funzione di servizio al sistema assunto dalla E.M.. Fermo restando il carattere individuale dell'adesione, la E.M. effettuerà campagne periodiche di sensibilizzazione tra i lavoratori per l'iscrizione degli stessi ai Fondi di previdenza complementare previsti.

1. GESTIONE DEL 2,25%

le Parti ribadiscono la totale validità degli obiettivi di riequilibrio ed innovazione del sistema della Bilateralità così come delineato da "Protocollo Enti Bilaterali" del CCNL vigente.

Le Parti concordano di portare particolare attenzione alle percentuali che compongono il 2,25% quale contributo minimo dell'Edilcassa Molise:

- 0,45% per prestazioni extracontrattuali ai lavoratori;
- 1,05 per prestazioni alle imprese;
- 0,75% per la gestione e il personale dell'Edilcassa;

dette percentuali, che devono avere specifiche evidenze nel bilancio dell'Edilcassa Molise, non possono essere soggette a compensazione tra di loro, e per una loro corretta gestione, che garantisca criteri di certezza e trasparenza, saranno calcolate sulla massa salari riscossa.

Eventuali avanzi di esercizio andranno in fondi di riserva appositamente costituiti:

- Fondo di riserva per le prestazioni extracontrattuali (avanzi di gestione dello 0,45%)
- Fondo di riserva per le prestazioni alle imprese (avanzi di gestione del 1,05%)
- Fondo di riserva per la gestione e il personale Edilcassa Molise (avanzi di gestione dello 0,75%).

Nel caso che un fondo tra lo 0,45%, l'1,05%, e lo 0,75% abbia una gestione negativa, le Parti stabiliscono una gestione triennale costituita dall'anno in corso e dai successivi due anni economici, tali da operare le conseguenti compensazioni nei due anni successivi all'interno del medesimo fondo istituito.

Le Parti dispongono che la Direzione dell'Edilcassa Molise fornirà con cadenza semestrale un report sull'andamento della gestione dei singoli fondi.



Qualora vi fosse sufficiente capienza e sempre nei limiti dei fondi generati dallo 0,45% e dall'1,05% certificati dall'Edilcassa Molise, le Parti Sociali definiranno, al di fuori dal contratto integrativo, una o più prestazioni aggiuntive che saranno portate a ratifica dal Consiglio di Amministrazione con procedura d'urgenza.

Le prestazioni sanitarie che non sono passate a carico del SANEDIL, sono finanziate dall'aliquota dello 0,45% ed erogate dalla E.M. così come già definite.

Le parti sociali prendono atto che dal 1 Ottobre 2020 visto quanto stabilito a livello nazionale, la gestione ed il personale della E.M. sono finanziati con la percentuale dello 0,75% calcolata sulla massa salari riscossa a cui si aggiungono le somme derivanti dalla percentuale riconosciuta dal SANEDIL alle Casse Edili/Edilcasse per l'attività da espletare per il fondo sanitario, così come definito dalle pattuizioni nazionali e trasmesso dalla CNCE l'08/09/2020 e regolamentato dalla convenzione tra le parti nazionali del 06/08/2020.

2. Contributo paritetico delle imprese allo 0,05% di SANEDIL per il funzionamento dell'attività di sportello

Considerato il contributo erogato dal SANEDIL alla E.M., pari, 8,34% dello 0,60% relativo ai contributi riscossi per conto del Fondo sulla contribuzione relativa ai dipendenti con qualifica di operai e l'11,54% dello 0,26% relativo ai contributi riscossi per conto del Fondo sulla contribuzione relativa ai dipendenti con qualifica di impiegati, per veicolare al meglio i servizi SANEDIL alle imprese e ai lavoratori del territorio, si destina alla gestione della E.M. a partire dal 1 Agosto 2022 un'aliquota pari allo 0,05% per espletare la funzione di raccordo tra la struttura operativa E.M., gli utenti e l'ente nazionale da sottrarsi all'1,05% per prestazioni imprese. Qualora le parti nazionali negli accordi sindacali dovessero modificare la contribuzione paritetica sul SANEDIL destinata alle casse territoriali le Parti si incontreranno per adeguare il contributo.

3. Struttura del Bilancio

Le Parti dispongono altresì che i tre distinti capitoli, ovvero costi di gestione, contribuzione a favore degli operai e contribuzione premiale alle imprese, avranno specifiche evidenze all'interno del bilancio consuntivo della E.M..

4. Costi di funzionamento 0,75%

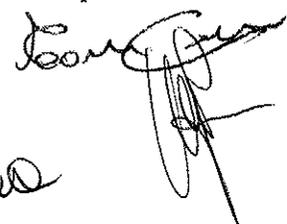
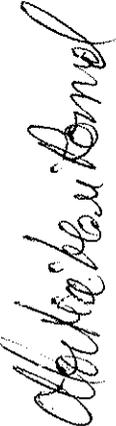
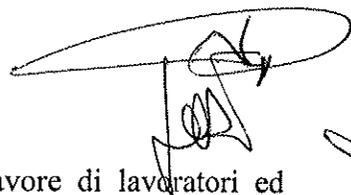
La E.M. deve assolvere la propria primaria attività di servizio a favore di lavoratori ed imprese, in modo compatibile con i propri costi di gestione e con la piena certezza di risultato, rispetto ai nuovi compiti affidati ad essi dagli accordi contrattuali.

In perfetta coerenza con questa fondamentale premessa la E.M. è pertanto tenuta a garantire la gestione delle risorse in grado da mettere equilibrio la sostenibilità dei costi, l'efficacia dei servizi e l'efficienza della propria organizzazione, corrispondendo al contempo le prestazioni stabilite per imprese e lavoratori.

5. Le risorse

Le Parti riconoscono l'importanza di dotarsi di un piano industriale al fine di contenere la percentuale nel limite dell'aliquota dello 0,75%, più i contributi lasciati alla gestione da parte di:

- Sanedil
- Paritetico



IMPIEGATI (premio di produzione)

Livello	Totale
7°	378,06
6°	345,85
5°	288,81
4°	259,01
3°	239,15
2°	216,25
1°	185,48

OPERAI (indennità di settore)

Livello	Orario
4° OP. IV LIV.	1,52
3° OP. SPEC.	1,42
2° OP. QUAL.	1,28
1° MANOVALE	1,10



Art. 20 - Elemento variabile della retribuzione EVR

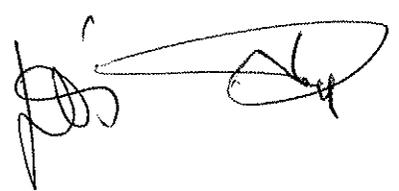
Con riferimento all' art.12 del CCNL del 12/11/2014 dove viene definito l'istituto dell'E.V.R. come elemento variabile della retribuzione e all'art.39 del CCNL 12/05/2010 interamente richiamato, dove sono disciplinate le materie possibili oggetto di intervento negli accordi locali, le Parti Territoriali sono chiamate a concordare la misura e i criteri per la definizione di tale elemento.

i tre indicatori definiti nell'elenco nazionale prescelti sono ::

- il numero dei lavoratori iscritti alla E.M.,
- il monte salari denunciato in E.M.,
- il numero delle imprese iscritte attive in E.M.;

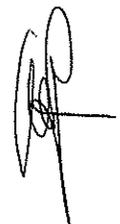
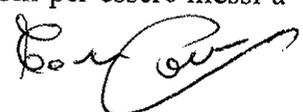
Il quarto parametro prescelto dalle Parti Sociali in sede territoriale è :

- il numero delle Denunce di Nuovo Lavoro INAIL;



Le Parti concordano di riconoscere quale percentuale applicabile massima il 4% sul minimo contrattuale vigente alla data di stipula del presente accordo (minimi al 01/09/2020) così come indicato dal CCNL nazionale.

I trienni di riferimento per la misurazione dell'E.V.R. i cui dati sono disponibili per essere messi a confronto sono il triennio 2018-2019-2020 con il triennio 2019-2020-2021.



Stato: 10/10/2021

NUMERO AZIENDE ATTIVE IN EDILCASSA MOLISE	
ANNO	IMPRESE
2018	214
2019	213
2020	206
2021	200

COMPARAZIONE TRIENNI AZIENDE ATTIVE	
2018+2019+2020	633
2019+2020+2021	619

NEGATIVO

NUMERO LAVORATORI ATTIVI IN EDILCASSA MOLISE	
ANNO	IMPRESE
2018	956
2019	959
2020	959
2021	898

COMPARAZIONE TRIENNI LAVORATORI ATTIVI	
2018+2019+2020	2874
2019+2020+2021	2816

NEGATIVO

MONTE SALARI DENUNCIATO IN EDILCASSA MOLISE	
ANNO	MONTE SALARI
2018	7.233.458,17
2019	7.472.895,75
2020	6.177.537,96
2021	5.987.757,89

COMPARAZIONE TRIENNI MONTE SALARI DENUNCIATO	
2018+2019+2020	20.833.891,88
2019+2020+2021	19.638.191,60

NEGATIVO

Il numero delle denunce di avvio nuovo lavoro nella comparazione dei trienni di riferimento è POSITIVO.

Alla luce delle misurazioni di riferimento, le Parti riconoscono pertanto il 25% del valore massimo concordato per il periodo Agosto 2022-Settembre 2023 essendo positivo un parametro misurato su quattro.

Si allega la tabella E.V.R. che entrerà in vigore a far data dal 01/08/2022

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

LIVELLO	MINIMO CONTRATTUALE AL 01/09/2020	E.V.R. MENSILE	EVR. ORARIO
1	1.419,78	14,20	0,082
2	1.575,79	15,76	0,091
3	1.695,11	16,95	0,097
4	1.786,85	17,87	0,103
5	1.878,62	18,79	0,108
6	2.153,88	21,54	0,124
7	2.337,41	23,37	0,136

Qualora le Parti Nazionali stipuleranno dei nuovi minimi contrattuali nel CCNL, le Parti Territoriali al fine di erogare puntualmente l' E.V.R. si danno atto che la % concordata annualmente sulla base della misurazione dei parametri sarà applicata automaticamente ai nuovi minimi definiti dalla contrattazione nazionale.

Entro il 30 Settembre di ogni anno le Parti si incontreranno per confrontare i parametri o modificare la scelta degli stessi e definire la misura dell'E.V.R. secondo tale confronto dei trienni

E.V.R. Ott2023-Set2024 - Triennio 2019-2020-2021 con triennio 2020-2021-2022

E.V.R. Ott2024-Set2025 - Triennio 2020-2021-2022 con triennio 2021-2022-2023

Art.21 - Orario di lavoro

Per i lavoratori dell'edilizia operanti in tutto il territorio regionale, l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali da effettuarsi normalmente in 5 giorni, con la giornata del sabato interamente libera.

Le otto ore giornaliere di lavoro si svolgeranno nell'arco temporale ricompreso tra le ore sette (7,00) e le ore diciassette (17,00), al netto delle soste per la colazione e per il pranzo. La suddetta previsione potrà essere derogata per esigenze di cantiere e stagionali, previa comunicazione alla R.S.U./R.S.A. o in mancanza alle OO.SS. Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL territoriali firmatarie del presente contratto.

Qualora per esigenze del tutto eccezionali anche temporanee e inerenti la modifica dell'orario di lavoro, si stipulano preventivamente accordi sindacali con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, o se presenti in azienda con gli RSU o gli RSA assistiti dalla relativa Organizzazione Sindacale, che vanno sottoposti all'assemblea dei lavoratori in organico. Le ore effettuate il sabato dovranno essere maggiorate con la percentuale dell'8% da calcolare sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del CCNL.

Per quanto non previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art. 5 del C.C.N.L. del 01/07/2008.

Art. 22 - Indennità di alta montagna

Con riferimento all'art. 39 del CCNL vigente l'indennità di alta montagna è così stabilita:

- € 0,88 giornaliera quando i lavori si svolgono a quote comprese tra i 1.000 ed i 1.250 m. s.l.m. nei centri abitati ed entro i 5 Km di distanza dai medesimi;
- € 1,03 giornaliera quando i lavori si svolgono a quote comprese tra i 1.000 e i 1.250 m. s.l.m. ed oltre 5 Km. di distanza dai centri abitati;
- €. 0,83 giornaliera da corrispondersi in aggiunta alle indennità di cui sopra agli operai che, addetti ai lavori di alta montagna, sono costretti ad alloggiare in cantiere nei campi base predisposti dall'impresa o in alberghi di località vicine.

Le indennità di cui ai punti a), b), saranno corrisposte per la intera giornata nel caso in cui gli operai risiedono in cantiere; saranno invece corrisposte in proporzione delle ore di lavoro prestate in ragione di 1/8 (un ottavo) per ogni ora negli altri casi. Per consentire ai lavoratori, che alloggiano in cantiere di alta montagna e che hanno la loro abituale residenza in località distanti oltre 5 Km. dal cantiere, di tornare alle proprie abitazioni nelle domeniche e negli altri giorni festivi previsti dal CCNL e dalle norme di leggi vigenti, le imprese possono mettere a loro disposizione propri automezzi su richiesta dei lavoratori.

L'indennità non verrà corrisposta in caso di residenza del lavoratore nello stesso Comune di alta montagna ove è ubicato il cantiere.

Art. 23 - Indennità di galleria – Indennità per condizioni di lavoro disagiate

Per le lettere a), b), c) del 1° comma del gruppo B) dell'art. 20 CCNL del 12/11/2014 sono pattuite le percentuali massime previste dal C.C.N.L. e cioè:

a) per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, anche se addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizione di difficoltà e di disagio: **46%**;

b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasposti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione; l'avanzamento e la sistemazione; per il personale addetto ai lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie: **26%**;

c) per il 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; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili: **18%**.

Per quanto riguarda le condizioni di eccezionale disagio, ex art. 20 Gruppo B), 3° comma:

Gallerie con fronte di avanzamento distante oltre un km dall'imbocco:

Da 1 a 2 km	12%
Da 2 a 3 km	14%
Da 3 a 4 km	16%
Da 4 a 5 km	18%
Oltre i 5 km	20%

In relazione a quanto sopra concordato, il cambio del turno dei lavoratori che compongono le squadre di galleria avviene al fronte di avanzamento.

a) Presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai: **15%**;



- b) Discenderie con pendenza superiore al 10% purché in presenza di venute d'acqua puntuali con ristagni anomali al fronte in conseguenza della pendenza: 6% (assorbita dalla precedente se contemporanea);
- c) Gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%: 15%;
- d) Gallerie di sezione particolarmente ristretta: 15%;
- e) Concorrenza di disagi (distanza dal fronte di avanzamento e lettere a, b, c, d): 30% massimo.

Art.24 Indennità di reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare della normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili ai fini di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi di pubblica utilità, qualora espressamente previsto nei contratti di appalto.

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

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Fermo restando la disciplina dell'art.78 del CCNL del 01/07/2008 interamente richiamata si individuano le indennità di seguito specificate.

Il lavoratore inserito in turni di reperibilità ha diritto ad una indennità giornaliera di reperibilità oltre allo straordinario dovuto per i casi di intervento.

La reperibilità va remunerata come di seguito specificato:

- Reperibilità notturna feriale: € 6,00 €
- Reperibilità sabato e giorni festivi €11,00

Restano in vigore accordi sindacali vigenti aziendali di maggior favore.

Art.25 Indennità di trasferta

Ad integrazione dell'art.21 del CCNL 12/11/2014 le Parti definiscono i limiti territoriali di applicazione dell'indennità di trasferta. Il dipendente che presta servizio in trasferta ossia in un luogo diverso da quello in cui è stato assunto è riconosciuta una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3) dell'art.24 del CCNL 01/07/2008 a titolo di rimborso delle eventuali maggiori spese di spostamento.

L'indennità di trasferta non viene riconosciuta nei seguenti casi:

- Sede del cantiere distante meno di 10 km dalla sede aziendale o dall'unità produttiva dell'originaria assunzione;
- Sede del cantiere nello stesso Comune della sede aziendale o dell'unità produttiva dell'originaria assunzione;
- Sede del cantiere nello stesso Comune di residenza del lavoratore.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom right.]

Art.26 Ferie

Fatte salve diverse e oggettive esigenze organizzative adeguatamente giustificate le ferie annuali saranno godute di norma con le seguenti modalità e periodi così individuati:

- due settimane consecutive nel mese di Agosto;
- una settimana nel periodo natalizio;
- una settimana, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze dell'impresa, entro e non oltre 12 mesi successivi all'anno di maturazione.

Inoltre, su richiesta dei singoli lavoratori immigrati, si effettua sulla base delle esigenze tecnico-organizzative aziendali il raggruppamento delle ferie per permettere il ritorno nei Paesi di origine. Tale richiesta deve essere obbligatoriamente consegnata, con un preavviso di almeno trenta giorni da parte del lavoratore, alla Direzione Aziendale, la quale si riserva la decisione in merito.

Art.27 Indennità di mensa

L'impresa, in relazione all'ubicazione ed alla durata dei cantieri, alle caratteristiche delle opere da eseguire, al luogo di residenza delle maestranze, su richiesta di almeno 15 dipendenti occupati in cantiere, provvederà affinché nel cantiere o nelle immediate vicinanze possa essere consumato un pasto caldo mediante il ricorso a servizi esterni o all'allestimento di un servizio di mensa nel cantiere.

Ove risulta necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla organizzazione ed alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione anche con la predisposizione di servizi comuni a più imprese. L'impresa concorre al costo complessivo dei pasti, fissato in € 13,00, annualmente revisionabili.

Ove non si realizzi la previsione di cui al comma precedente, anche per la mancata richiesta dei dipendenti, è corrisposta a partire dal 1° Ottobre 2022 una indennità sostitutiva pari a € 0,75 .

Sull'importo dell'indennità sostitutiva di mensa non va computata la percentuale di cui all'art.19 del CCNL 01/07/2008 in quanto nella sua determinazione, si è tenuto conto della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e permessi.

L'indennità sostitutiva non spetta agli operai che non si avvalgono del servizio mensa approntato ed attuato in una delle forme di cui ai primi commi, salvo il caso degli operai impossibilitati ad usufruire del servizio medesimo in dipendenza della organizzazione del cantiere o delle mansioni svolte.

Per il personale impiegatizio si applicano le stesse disposizioni previste per gli operai.

L'azienda con apposito accordo sindacale collettivo con le OO.SS firmatarie del presente Contratto integrativo o con le RSU/RSA se presenti e con conseguente lettera di accettazione da parte dei singoli lavoratori può erogare al posto dell'indennità di mensa un buono pasto il cui valore giornaliero non può essere inferiore all'indennità che avrebbe percepito il lavoratore.

Art.28 Indennità di trasporto casa lavoro

Agli operai e agli impiegati nei cantieri che usano mezzi propri per raggiungere il cantiere o il punto di raccolta è corrisposta un'indennità oraria (trasporto casa-lavoro o punto di raccolta) per il rimborso delle spese di trasporto pari a Euro 0,16 a partire dal 1 Ottobre 2022.

Detta indennità non verrà corrisposta nel caso in cui l'impresa provveda al trasporto degli operai dalla loro abitazione al cantiere.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a large signature on the left and a vertical stamp on the right that reads "Società Cooperativa".

Agli impiegati che prestano normalmente la loro opera in ufficio è corrisposta, a titolo di concorso nelle spese di viaggio, un'indennità di trasporto mensile pari a €. 25,00.

Su tale indennità non va computata la percentuale di cui all'art. 19 del CCNL 01/07/2008 in quanto nella sua determinazione, si è tenuto conto della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annui.

Art.29 R.L.S.T. Rappresentante lavoratori sicurezza territoriale

Le attività dei Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza istituiti ai sensi dei precedenti Contratti Integrativi sono alimentate dal contributo a carico delle imprese, di cui alla tabella contribuzione E.M. di cui all'art.18 del presente CCIRL, degli elementi della retribuzione, per tutte le ore normali contrattuali di lavoro effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività.

Le Parti convengono che i R.L.S.T. devono svolgere anche attività di informazione e di stimolo ad un utilizzo corretto e qualificato delle norme sulla sicurezza sul lavoro.

I R.L.S.T. invieranno annualmente alle Parti Sociali i reports delle attività effettuate in modo tale da permettere alla Parti firmatarie del CCIRL di monitorare lo svolgimento delle attività.

L'attività dei R.L.S.T viene finanziata dalla relativa aliquota contributiva Edilcassa Molise pari allo 0,45%.

Art.30 Quote sindacali QACR

Con riferimento all'art 37 del CCNL le quote di adesione contrattuali, a carico del datore di lavoro e dei lavoratori dipendenti delle imprese edili e affini, sono stabilite nelle misure indicate nella tabella contribuzione EDILCASSA di cui all'Art.18 del presente CCIRL, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art.24 del CCNL.

Le quote di adesione contrattuali a carico dei lavoratori sono trattenute dai datori di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga e versate all'Edilcassa Molise unitamente alla parte di contributo a proprio carico.

Art. 31 – Vestiario, indumenti da lavoro, DPI

L'Edilcassa Molise attraverso l'aliquota contributiva dello 0,40% annualmente provvede alla fornitura del vestiario per i lavoratori delle imprese aderenti all'Ente.

Condizioni:

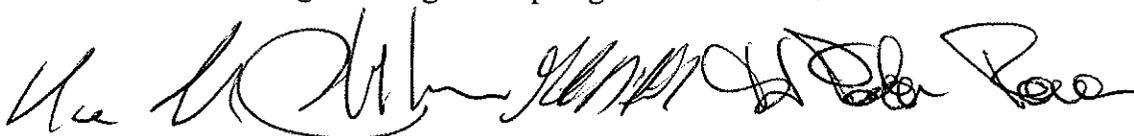
- La regolarità contributiva dell'impresa presso cui l'operaio è assunto.

Gli indumenti da lavoro vengono consegnati attraverso la compilazione dell'apposito modulo in allegato al presente contratto.

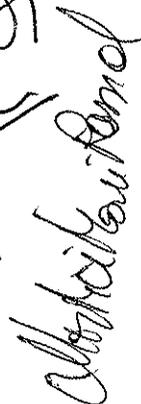
- Prima consegna: scarpe + pantalone + elmetto protettivo
- Seconda consegna: scarpe

L'elmetto può essere sostituito in corso d'anno in caso di rottura e relativa restituzione all'Edilcassa.

Si dovranno distinguere tre grandi tipologie di lavorazioni:







1. Edilizia abitativa
2. Edilizia infrastrutturale
3. Lavorazioni a caldo

Le Parti convengono che si dovrà adottare un nuovo regolamento che renda più efficace e premiale la prestazione, pertanto incaricano il CDA dell'Edilcassa di predisporre la nuova modalità. La stessa, anche ai fini della compatibilità economica, sarà verificata con cadenza annuale.

Art. 32 – Fondo incentivo occupazione

Il Fondo Incentivo Occupazione richiede una gestione esclusivamente territoriale. E' compito delle Parti Sociali monitorare la correttezza dell'impiego delle disponibilità economiche affinché le premialità attribuite non si risolvano in un mero scambio tra lavoratori (anziani) che escono e lavoratori (giovani) che entrano.

Le Parti dispongono che la E.M. invii una specifica informativa a tutte le Aziende iscritte e in regola con i versamenti delle aliquote e rispettose dei requisiti previsti nella premialità alle imprese.

Le stesse Imprese possono fare richiesta alla E.M. di accesso al Fondo che erogherà l'incentivo previsto nei limiti delle disponibilità economiche del fondo stesso.

La E.M. redigerà una specifica graduatoria utilizzando anche il protocollo interno e favorirà il maggior numero di imprese.

I requisiti per la graduatoria locale che si attiverà in caso di mancanza di risorse finanziarie sulla base delle richieste effettuate con riferimento ai criteri nazionali sono: assunzione di giovani che hanno frequentato corsi svolti dall'ente, che utilizzano forme di apprendistato o contratti a termine.

Art. 33 - Fondo Prepensionamento

Le Parti dispongono che la E.M. invii una specifica informativa a tutti i lavoratori edili a partire dai nativi del 1957 andando indietro negli anni, per informarli sull'istituto contrattuale del prepensionamento con l'invito di rivolgersi presso le strutture sindacali di FILLEA CGIL - FILCA CISL - FENEAL UIL e/o relativi Patronati, per istruire la pratica da inviare all'E.M. stessa.

Nel sito internet della E.M. va pubblicato il regolamento e la scheda di sintesi del funzionamento del fondo.

Nell'informativa vanno segnalato i siti internet di E.M. e le piattaforme telematiche di Fillea CGIL - Filca CISL – Feneal UIL nella quale è pubblicata l'informativa in questione.

È compito della E.M. di redigere una graduatoria degli aventi diritto che qualora non trovassero capienza economica con il Fondo Territoriale Prepensionamenti, sarà trasmessa al medesimo Fondo Nazionale.

Considerati i ritardi rispetto alla tempistica prevista dal Regolamento Nazionale le domande saranno accettate fino all'esaurimento del fondo territoriale, salvo ulteriore e diversa disposizione delle Parti Sociali.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a vertical note on the right: "Dobroci Karitome"]

Art. 34- Prestazioni integrative a favore dei lavoratori 0,45%

Per la gestione delle prestazioni ai lavoratori alimentate dal gettito contributivo dello 0,45% le Parti disciplinano a partire dalla denuncia di Ottobre 2022 le seguenti prestazioni:

**TABELLA DELLE PRESTAZIONI INTEGRATIVE CONTRATTUALI TERRITORIALI
AI LAVORATORI**

PRESTAZIONI 2021/2022

RIENTRANTI IN SANEDIL

- PROTESI ODONTOIATRICHE E
CONTRIBUTO SPESA CURE
TERMALI
- RIMBORSI OCCHIALI DA VISTA
- PROTESI
ORTOPEDICHE/ACUSTICHE
- RIMBORSI PER TICKETS
SANITARI

Le prestazioni riportate nell' elenco suddetto, sono state assorbite da SANEDIL e saranno erogate solo in favore dei familiari.

PRESTAZIONI AI LAVORATORI :

- BUONI LIBRO E BORSE DI
STUDIO
- BUONO VACANZE STUDIO - EX
COLONIE MARINE
- CONTR.ACQUISTO/RISTRUTT.
PRIMA CASA
- ALTRI INTERVENTI AI
LAVORATORI
- ASSISTENZA FISCALE
LAVORATORI
- BUONO MATERIALE
SCOLASTICO
- SUSSIDIO STRAORDINARIO
- BUONO "BEFANA"
- MORTE DI UN FAMILIARE A
CARICO E EDILCARD

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a vertical signature that reads 'Motta Fai Amel'. In the center, there are several overlapping signatures, including one that appears to say 'Dante'. At the bottom left, there is a large, stylized signature.

- **ASSEGNI PER MORTE
DELL'ISCRITTO**

**BUONO MATERIALE SCOLASTICO
PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE.**

Le domande, compilate sull'apposito modulo predisposto dalla E.M., dovranno pervenire improrogabilmente dal 1° al 31 maggio di ogni anno.

**BUONI LIBRO - BORSE DI STUDIO
PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE.**

Le domande, compilate sull'apposito modulo predisposto dalla E.M., dovranno pervenire alla E.M. medesima dal 15 ottobre al 30 novembre di ogni anno.

**BUONO BEFANA
PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE.**

Le domande, compilate sull'apposito modulo predisposto dalla E.M., dovranno pervenire alla E.M. medesima da 1° al 31 ottobre di ogni anno.

**CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO O RISTRUTTURAZIONE DELLA PRIMA CASA
PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE.**

Le domande, sul modello predisposto dalla E.M. devono essere presentate dal 1° al 31 ottobre di ogni anno ed entro il 30 novembre viene resa nota la graduatoria dei lavoratori beneficiari.

**BUONO VACANZE STUDIO EX COLONIE MARINE
PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE.**

Le domande, compilate sull'apposito modulo predisposto, dovranno pervenire alla E.M. dal 1° al 30 aprile di ogni anno.

Art. 35 – Premialità alle imprese 1,05%

Per quanto concerne la gestione delle prestazioni alle imprese alimentate dal gettito contributivo del 1,05% le Parti disciplinano a partire dalla denuncia di Ottobre 2022 le seguenti prestazioni considerando che all'Art.17 punto 2 è stata già destinata l'aliquota dello 0,05 a finanziamento dell'operatività dello sportello SANEDIL.:

1. Rimborso Malattia, infortunio e carenza malattia (0,70)

Le Parti destinano una percentuale dello 0,70% al rimborso malattie e infortuni richiesto dalle imprese e per la carenza malattia pagata direttamente agli operai. Agli attuali regolamenti in merito alla disciplina del rimborso malattia e infortunio alle imprese e per la carenza malattia ai dipendenti vengono apportate le seguenti modifiche:

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature on the left and a vertical signature on the right.]

- Si conviene di porre il limite di 6 mesi dall'evento per le imprese per poter presentare domanda di rimborso, indicando in denuncia il codice del certificato medico o inviando copia dello stesso all'Ente;
- Si conviene di ridurre il numero di eventi morbosi per i quali l'Edilcassa eroga il rimborso agli operai della carenza malattia portando a massimo n°3 per il medesimo lavoratore gli eventi morbosi rimborsabili nello stesso anno edile;

Qualora si dovesse generare un deficit annuale per il rimborso malattia nell'ambito dello 0,70%, alle imprese saranno rimodulate all'interno dell'1,00% di competenza le premialità e le risorse per coprire la prestazione del rimborso malattia e infortunio, carenza malattia una volta consolidati i dati di bilancio.

2. Norma Premiale (0,30)

Le Parti, in considerazione della spesa media negli ultimi anni, ritengono opportuno destinare alle premialità, il gettito dello 0,30% nell'ambito dell'1,00% destinato alle prestazioni integrative per le imprese.

Dall'anno edile ottobre 2022-settembre 2023, le imprese potranno ottenere un rimborso premiante del contributo per un importo pari all' 1% dell'imponibile complessivo Edilcassa Molise.

Il recupero sarà riconosciuto alle imprese che effettuino la denuncia mensile nei termini previsti dal regolamento utilizzando il sistema telematico nel rispetto delle seguenti condizioni:

- - effettuazione del versamento relativo agli accantonamenti e ai contributi entro il mese successivo al periodo di paga cui si riferiscono;
- possano far valere una media annua almeno di 1680 ore di cui 140 mensili effettive.

Le ore valide al raggiungimento del requisito sono quelle di lavoro ordinario, di malattia, infortunio e C.I.G..

La media annua è così calcolata:

totale delle ore denunciate nell'anno di riferimento (ottobre-settembre) in rapporto al totale dei lavoratori denunciati mensilmente nell'anno di riferimento.

Le imprese potranno ottenere il rimborso presentando domanda entro il 30 novembre di ogni anno con data certa dell'invio e le relative liquidazioni e/o compensazioni a credito saranno effettuate entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 36 - Banca Ferie e Permessi Solidale

A richiesta di RSA o delle RSU, o in alternativa del singolo lavoratore, anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce, le Parti territoriali sottoscrivono un accordo sindacale aziendale per la concessione solidale da parte di lavoratori attivi che dispongono di ferie e permessi da fruire, in favore di dipendenti dello stesso datore di lavoro, oggetti della cessione, per gravi motivi personali o familiari di primo grado che siano affetti da gravi patologie (L. n.53/2000) o che necessitino di assistere, con costanza di cure, figli minori affetti da particolari condizioni di salute.

La cessione dei riposi e delle ferie è stata introdotta dalla normativa nazionale (art. 24 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151), con espresso richiamo alla disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 attuativo delle direttive europee sull'organizzazione dell'orario di lavoro.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

La quantità di ferie/permessi donati – a titolo esclusivamente gratuito e volontario – è parametrata alla retribuzione lorda individuale, pertanto i giorni di ferie/permessi donati equivalgono ad altrettanti giorni lavorativi non effettuati, oppure ogni ora di ferie/permessi donati può dar luogo ad un numero equivalenti di permessi orari.

Art. 37 - Smart Working

Le Parti, premesso che il lavoro agile consiste in una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, al fine di:

- incentivare le politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- sostenere la tutela della genitorialità;
- aiutare i lavoratori portatori di particolari esigenze legate alla salute;
- prevenire e ridurre le occasioni di contagio da eventi pandemici dei lavoratori e dei loro familiari;

condividono l'applicabilità, anche in edilizia, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, che ha introdotto nell'ordinamento specifiche disposizioni in tema di lavoro agile (o smart-working) e in particolare definiscono che:

L'adesione si definisce su base volontaria per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato le cui mansioni non risultino incompatibili con tale forma di svolgimento della prestazione.

- L'orario di lavoro va definito con il diretto responsabile, di norma nell'orario diurno compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00.
- Il luogo di lavoro va definito tra le seguenti opzioni: Residenza o altra dimora del dipendente, un luogo specificato nell'accordo individuale, altra sede aziendale.

La sicurezza viene perseguita con la responsabilizzazione del lavoratore attraverso una formazione ad hoc su salute e sicurezza. La strumentazione che deve essere messa obbligatoriamente a disposizione del lavoratore è definita in adeguati strumenti informatici per lo svolgimento della prestazione e con il rimborso dell'abbonamento internet.

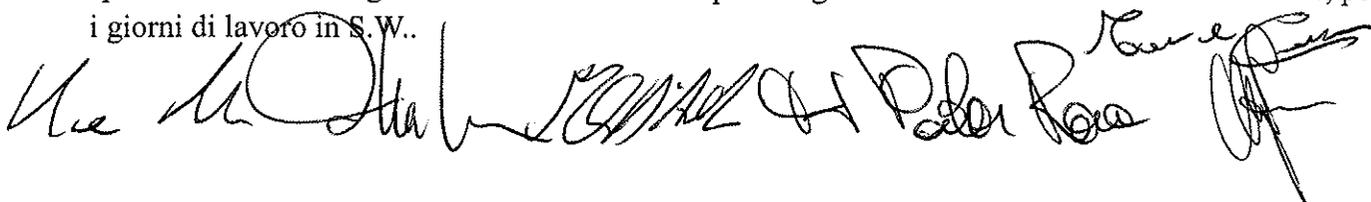
La prestazione lavorativa può essere eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18 L. n. 81/2015).

Al lavoratore per le sole giornate che utilizza il lavoro agile è garantita la disconnessione dalle ore 22,00 alle ore 6,00.

Il lavoro agile si può sviluppare anche per fasi, cicli e obiettivi, conseguentemente qualora il lavoratore non dovesse rispettare tempistiche e/o obiettivi, il datore può revocare l'accordo e ripristinare la sede lavorativa in azienda. Per tali ragioni il carico di lavoro assegnato al lavoratore in S.W. non può essere superiore a quello effettuato in azienda e le fasi, i cicli e gli obiettivi devono essere ben definiti.

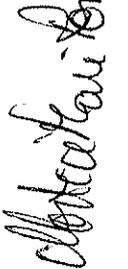
Nell'accordo tra l'azienda e il lavoratore, in assenza di fasi lavorative, cicli e obiettivi ben descritti, il lavoratore non potrà subire contestazioni disciplinari.

Il lavoratore impiegato in S.W. non può avere decurtazioni della busta paga; al dipendente non spettano le indennità giornaliere di mensa e trasporto legate al lavoro in azienda e/o nei cantieri, per i giorni di lavoro in S.W..









L'utilizzo dello S.W. non è motivo per escludere al lavoratore l'EVR, l'indennità territoriale di settore e il premio di produzione, qualora contrattualmente ne avrebbe diritto.

Art. 38 - Rateizzazioni

Premesso quanto pattuito a livello nazionale in merito alle regole per ottenere la rateizzazione che vanno totalmente rispettate, le stesse sono da considerare come condizione minima che non impedisce il mantenimento delle buone prassi già applicate localmente con precedenti accordi, pertanto si chiede di adottare la seguente prassi:

- L'Azienda tramite la E.M. dovrà inviare apposita PEC a Feneal UIL – Filca CISL e Fillea CGIL.
- Entro 10 gg dalla comunicazione, dovrà essere portata a termine la procedura sindacale di cui al punto d) dell'accordo nazionale del 10.09.2020 ove necessaria.
- Feneal UIL – Filca CISL – Fillea CGIL s'impegnano a chiedere ed effettuare apposita assemblea sindacale con i lavoratori coinvolti dalla procedura di rateizzazione.

Art. 39 - Decorrenza e durata

Il presente accordo di rinnovo del contratto integrativo di lavoro della Regione Molise entra in vigore il 1° Agosto 2022, sino al 30 Settembre 2025 salvo quanto diversamente disposto dalle Parti Sociali territoriali in ordine a diverse decorrenze espressamente indicate per alcuni istituti contrattuali.

L'accordo pertanto ha durata triennale e resterà valido anche successivamente alla scadenza del contratto integrativo salvo disdetta delle Parti Sottoscrivitrici o comunque sino alla stipula del prossimo contratto integrativo.

Art. 40 - Disposizioni generali e deposito

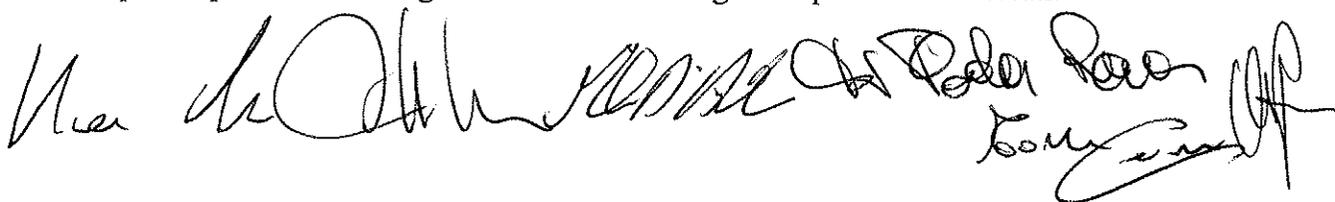
Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto si rinvia al CCNL, agli accordi collettivi e, in via suppletiva, alle disposizioni di legge in quanto applicabili. Il deposito del CCIRL dove ha sede il capoluogo di Regione sarà a cura dei funzionari preposti incaricati dalla CONFAPI ANIEM Molise. Pertanto il presente contratto sarà depositato secondo quanto previsto dalla normativa per il deposito dei contratti di secondo livello presso la sede territoriale della ITL di Campobasso usando l'apposito canale telematico.

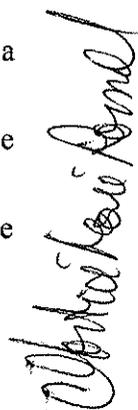
Art. 41 - Esclusiva di stampa

Il presente contratto sarà edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno l'esclusiva a tutti gli effetti.

La sua riproduzione totale o parziale è consentita solo previa autorizzazione delle parti che sottoscrivono, con indicazione dei termini dell'originale.

La E.M. è incaricata, alla distribuzione e alla più ampia diffusione ai lavoratori e alle imprese operanti nella Regione Molise nonché agli enti pubblici interessati.



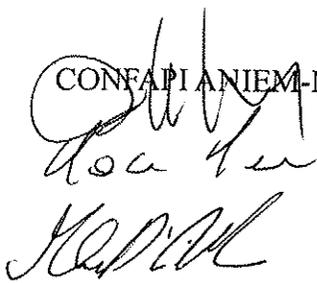


DICHIARAZIONE DI FENEAL-UIL , FILCA-CISL, FILLEA-CGIL MOLISE

Feneal UIL – Filca CISL – Fillea CGIL del Molise, riconfermano e s'impegnano a realizzare su altri tavoli una contrattazione integrativa armonizzata.

Dichiarazione congiunta

Le parti condividono e s'impegnano, ad armonizzare il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro, qualora si determinassero modifiche sostanziali e in contrasto nei successivi tavoli contrattuali nazionali e territoriali.

CONFAP ANIEM-MOLISE


FILLEA-CGIL FILCA-CISL FENEAL-UIL
