

## CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE BIELLA

Il giorno 05 Luglio 2021 presso il Collegio dei Costruttori Edili di Biella

### TRA

- Collegio Costruttori ANCE Biella rappresentato dal Presidente Francesco Panuccio

e, in ordine alfabetico,

- La Fe.N.E.A.L. U.I.L. Piemonte rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Manta e dal Coordinatore Provinciale Biella-Vercelli Davide Trombino
- La F.I.L.C.A. C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Generale FILCA Piemonte Orientale Gianni Marani e dal responsabile territoriale Giovanni Turro e per la struttura regionale da Piero Tarizzo
- La F.I.L.L.E.A. C.G.I.L. Piemonte rappresentata dal Segretario Generale Massimo Cogliandro e la F.I.L.L.E.A C.G.I.L. Biella rappresentata dal Segretario Generale Filippo Rubulotta e dal responsabile territoriale Luca Tognacca.

### PREMESSO CHE

- Tutte le parti, nel corso degli anni, si sono più volte incontrate per approfondire i numerosi temi di interesse del settore, senza tuttavia riuscire a raggiungere un'intesa complessiva in grado di aggiornare i risalenti accordi provinciali;
- appare più che mai necessario uno sforzo da parte di tutti gli operatori del settore, come sopra menzionati, per raggiungere un'intesa che aggiorni le ormai obsolete pattuizioni, anche alla luce dei più recenti rinnovi contrattuali sottoscritti a livello nazionale;
- peraltro, alla luce degli adempimenti previsti dal Protocollo sugli Enti Bilaterali di cui al Verbale di Accordo 18 luglio 2018 di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini 1° luglio 2014, appaiono urgenti e non più rimandabili le operazioni di riorganizzazione, ridefinizione e rafforzamento del ruolo degli Enti Bilaterali, attraverso l'assegnazione di funzioni più precise e rispondenti alle necessità delle imprese e dei lavoratori

### TUTTO CIO' PREMESSO

- L'obiettivo comune deve essere la sussistenza della Cassa Edile con i contributi derivati sulla base imponibile prevista dal CCNL (punto 3 art. 24), e quindi contrattualmente e giuridicamente corretta. Il contributo Gestione Cassa Edile viene fissato nella misura del 2,25% come definito dal CCNL.
- È interesse di tutte le parti non aggiungere ulteriori costi non sopportabili, se non esclusivamente quelli discussi in sede di codesta trattativa per il CCPL e qui di seguito riepilogati.
- A fronte di quanto in premessa, per sostenere la gestione della Cassa Edile e mantenere l'equilibrio contributivo, la parte datoriale prevede un contributo dell' 1% a carico delle sole imprese, nell'ambito degli oneri mutualizzati oltre allo 0,20% di cui al punto 3 successivo.



## SI CONVIENE E SI SOTTOSCRIVE QUANTO SEGUE

### 1. DURC E CONGRUITA'

La Congruità sarà applicata nelle forme e nei tempi previsti dall'accordo nazionale del 10 settembre 2020 e saranno recepiti tutti i successivi provvedimenti normativi in materia.

### 2. FONDO SICUREZZA E ULTERIORI PRESTAZIONI EXTRASANITARIE (EX FONDO PERMESSI SINDACALI)

Il precedente FONDO PERMESSI SINDACALI dello 0,20% accantonato a carico della gestione Cassa Edile dal 2007 sino al 30 settembre 2020 verrà ridenominato FONDO SICUREZZA E ULTERIORI PRESTAZIONI EXTRASANITARIE :

- Sarà utilizzabile, su proposta unitaria di Feneal, Filca e Fillea, solo a favore degli operai regolarmente iscritti alla cassa edile.
- Sarà utilizzato per il prelievo di un importo da concordare ogni anno ad integrazione dello 0,45% per le prestazioni Assistenziali Integrative ai Lavoratori
- Potrà inoltre essere utilizzato per la copertura di costi inerenti iniziative in materia di sicurezza sul lavoro proposte dalle organizzazioni sindacali.

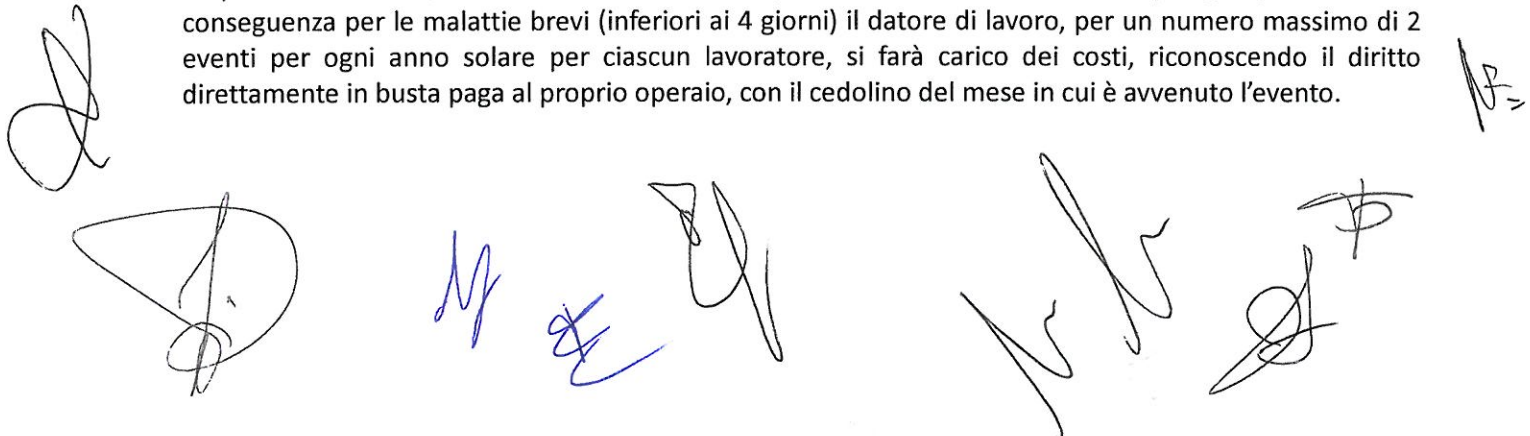
### 3. FONDO MUTUALIZZAZIONE PERMESSI SINDACALI

Verrà istituito il nuovo FONDO MUTUALIZZAZIONE PERMESSI SINDACALI che verrà alimentato da uno specifico contributo dello 0,20% (calcolato sulla Massa Salari GNF di cui all'art 24 p.to 3. del CCNL) per la mutualizzazione dei costi dei rimborsi dei permessi sindacali alle imprese e dei distacchi sindacali L 300/70 effettuati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. I rimborsi del costo di tali permessi sindacali o distacchi in legge 300/70 dovranno essere rendicontati e supportati da idonea documentazione probatoria. Il rimborso verrà effettuato dalla Cassa Edile entro i limiti dello 0.20% della massa salari di riferimento GNF e nei limiti della sola capienza del fondo stesso, solo ad avvenuta verifica della correttezza formale e sostanziale delle richieste di rimborso, mediante prelievo da codesto specifico Fondo.

Sarà un Fondo Autonomo istituito dal 1° ottobre 2020 e sarà utilizzato dalle OO.SS a seguito di specifico regolamento che le stesse si impegnano a concordare con le proprie segreterie nazionali e depositare presso la cassa edile di Biella entro 2 mesi dalla firma del presente contratto provinciale.

### 4. COPERTURA CARENZA DEI PRIMI 3 GIORNI

Le parti concordano, di introdurre a Biella la copertura della carenza malattia per gli operai edili. Di conseguenza per le malattie brevi (inferiori ai 4 giorni) il datore di lavoro, per un numero massimo di 2 eventi per ogni anno solare per ciascun lavoratore, si farà carico dei costi, riconoscendo il diritto direttamente in busta paga al proprio operaio, con il cedolino del mese in cui è avvenuto l'evento.





## 5. INTRODUZIONE DI UN'ALIQUTA CONTRIBUTIVA DELLO 0,30% NELL'AMBITO DEGLI ONERI MUTUALIZZATI DI CUI AL SUCCESSIVO PUNTO 6

Come da premesse e nell'interesse comune, ai fini del mantenimento dell'equilibrio contributivo ed economico della Cassa Edile, la parte datoriale si rende disponibile ad una specifica aliquota dello 0,30% della Massa Salari GNF, che potrà essere in grado di dare una contribuzione annua a fronte della quale saranno posti altrettanti, corrispondenti in valore, costi generali e del personale della Cassa Edile. Quali ad esempio il costo di quota parte delle persone e delle spese generali attribuibili ad attività varie per la gestione del TFR operai, del personale e delle eventuali spese per la gestione amministrativa, dell'osservatorio oltre che dei costi di amministrazione per la gestione delle prestazioni assistenziali agli operai.

## 6. ONERI MUTUALIZZATI

Per quanto sopra gli oneri mutualizzati, ammonteranno all' 1,00%, saranno a carico delle sole imprese e saranno così suddivisi:

0,30% sull'imponibile GNF per i costi di gestione del TFR e di altre gestioni autonome di cui al precedente punto 5.

0,70% sempre sull'imponibile GNF, che alimenterà il FONDO ONERI MUTUALIZZATI e garantirà una premialità dello 0,70% sull'imponibile GNF a tutte le imprese che applicheranno il presente CCPL in tutte le sue parti, che abbiano almeno 6 mesi di anzianità in cassa edile biellese e regolari nei versamenti (correntezza contributiva), con una media di 150 ore versate per singolo lavoratore.

La sopracitata premialità, sarà da compensarsi subito direttamente nella dichiarazione mensile d'impresa, a partire dal 1° luglio 2021.

Gli eventuali avanzi di esercizio di questa complessiva specifica Gestione Oneri Mutualizzati, a fine esercizio, andranno anch'essi, alla stregua dello 0,30% di cui al precedente punto 5, a compensare i costi di Gestione della Cassa Edile.

## 7. ALIQUOTE CONTRIBUTIVE CASSA EDILE

Il CONTRIBUTO CASSA EDILE (art. 36 CCNL) verrà calcolato, come tutte le altre contribuzioni riportate nel presente CCPL, sul totale 1 (ovvero sulle retribuzioni di cui al punto 3. dell'art. 24 CCNL (Imponibile GNF)).

Nell'ambito dello stesso contributo unitario del 2,25% come previsto dal CCNL, le prestazioni assistenziali ai lavoratori, per quanto concerne le prestazioni non sanitarie ai lavoratori e loro familiari, saranno contenute nella misura dello 0,45% della Massa Salari GNF. Un ulteriore importo annuo potrà erogarsi mediante prelevamento dalle disponibilità residue del Fondo ridenominato FONDO SICUREZZA E ULTERIORI PRESTAZIONI (di cui al precedente punto 2) riveniente dagli ex versamenti dello 0,20% avvenuti fino al 30 settembre 2020 a carico della Gestione Cassa Edile.

L'eventuale residuo dello 0,45% per gli operai (nell'ambito della Contribuzione Cassa Edile del 2,25%) della Massa Salari GNF, non speso per prestazioni assistenziali non sanitarie agli operai, dovrà essere accantonato, con le modalità previste dal nuovo Bilancio Tipo per le Casse Edili e sarà destinato esclusivamente come Riserva specifica per le prestazioni future agli operai all'interno del Patrimonio Netto.

Con il residuo non speso dello 0,45% relativo agli anni dal 2019 al 2020 sarà creata una Riserva apposita all'interno del Patrimonio Netto Cassa Edile utilizzabile esclusivamente per le prestazioni ai lavoratori.

## 8. RIMBORSI MALATTIA E INFORTUNIO

La quota parte dei rimborsi malattia/infortuni alle imprese dovrà contenersi, secondo le indicazioni del CCNL del 18 luglio 2018, entro il limite dell'1,05 della massa salari GNF.

Dal 1° luglio 2021 è eliminato il rimborso alle imprese della quota di accantonamento di GNF sui periodi di assenza per Malattie e Infortuni e adeguata ai dettami del CCNL.

Le Parti Sociali firmatarie del presente contratto, si impegnano a definire un regolamento per il rimborso alle imprese che superano la media provinciale di richieste di rimborsi malattia infortunio ed anche di tutte quelle che non superano la media di ore versate come stabilito dal presente contratto di 150 ore mensili dichiarate e versate alla Cassa Edile, al fine di evitare abusi.

L'eventuale avanzo di tale specifica partizione, nell'ambito del generale risultato complessivo della unitaria Gestione Cassa Edile, sarà a disposizione delle imprese in automatico a conguaglio come previsto dal Bilancio tipo CNCE.

## 9. CONTRIBUZIONE APE/FNAPE

La contribuzione per la gestione APE/FNAPE viene determinata nella aliquota prevista dagli Accordi Nazionali del 3,84% per la Provincia di Biella, da calcolarsi sulla base imponibile GNF come previsto dal CCNL.

In virtù di quanto previsto dagli Accordi Nazionali, per via della notevole Riserva specifica accantonata, che ad oggi ammonta a circa 1.300.000 euro, per tutte quelle imprese che risultino iscritte alla Cassa Edile di Biella da almeno 5 anni, in regola con i versamenti contributivi con una media di ore operaio pari o maggiore a 150 ore ordinarie ed effettive mensili e che applicano integralmente il presente CCPL verrà riconosciuta una norma premiale dell'1,24% della massa salari GNF, da considerarsi come sgravio contributivo e da compensarsi direttamente nella dichiarazione mensile impresa, a valere dal 1 ottobre 2020 sulle riserve della specifica Gestione APE ad oggi accumulata.

Si precisa, che al Fondo/FNAPE verrà versata dalla Cassa Edile sempre ed esattamente la percentuale prevista dagli Accordi Nazionali.

Qualora l'aliquota Nazionale FNAPE per Biella, dovesse ridursi per qualsiasi ragione, analogamente si intenderà proporzionalmente ridotta automaticamente di diritto la aliquota contributiva attuale del 3,84%.

L'aliquota dell'1,24% di sgravio contributivo per la norma premiale, cesserà automaticamente solo e soltanto quando la relativa specifica Riserva APE/FNAPE, si sarà ridotta ad un valore residuo di circa 300.000 euro, ovvero, una riserva residua pari all'assorbimento di 1 anno. Quando tale Riserva si sarà ridotta al limite di sicurezza di 1 anno, lo sgravio contributivo qui previsto dell'1,24% verrà automaticamente a cessare dal 1° ottobre successivo, in modo tale da non arrecare pregiudizio alcuno alla gestione specifica dell'APE.

## 10. SICUREZZA – VESTIARIO - OPEB

L'aliquota contributiva **VESTIARIO**, rimarrà invariata nella misura dello 0,36%, ovviamente sulla Massa Salari GNF e le rivenienti contribuzioni potranno essere utilizzate unicamente per la gestione per la quale è stata preordinata.

Il contributo **SICUREZZA per l'attività degli RLST**, sarà portato ad una aliquota dello 0,45% della massa salariale GNF in grado di garantire un gettito contributivo per la copertura del contributo mensile di



2.100,00 euro oltre ad euro 200,00 quale rimborso per l'utilizzo delle auto degli RLST per dodici mensilità per ciascuno dei 3 RLST. Qualora l'incremento della massa salari sarà maggiore ed il gettito produrrà ulteriori risorse a fine anno verranno utilizzate in parti uguali per incrementare l'attività di ogni RLST. Tutte le contribuzioni rivenienti potranno essere utilizzate unicamente per le gestioni per le quali sono state preordinate.

Nel momento in cui i sopracitati fondi dovessero andare in sofferenza e prima che gli stessi diventino incapienti, le parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi con l'obiettivo di trovare delle soluzioni finalizzate a garantire la continuità del servizio a Imprese e lavoratori.

Il contributo alla Scuola/CPT di Biella Ente Unico **OPEB**, sarà portato all'1% (aliquota massima prevista dal CCNL) da calcolarsi sulla base Imponibile GNF come per tutte le altre contribuzioni.

## 11. PRESTAZIONE ASSISTENZA FISCALE

E' istituita una prestazione a favore dei lavoratori (all'interno dello 0,45% prestazioni extrasanitarie) denominata CONTRIBUTIONE ASSISTENZA FISCALE. Verranno convenzionati con Cassa edile i CAF di CGIL-CISL-UIL e verrà rimborsato il costo di 20 euro per ciascun 730 elaborato riguardante il lavoratore edile in regola con i versamenti. Il rimborso da parte di Cassa Edile ai CAF verrà fatto previa verifica e sulla base di una regolare documentazione fiscale probatoria dell'effettivo servizio fruito. I CAF interessati procederanno a produrre la documentazione probatoria ufficiale, comprovante l'avvenuta fruizione del servizio di assistenza fiscale da parte del lavoratore, mediante firma ed identificazione del lavoratore.

## 12. E.V.R.

A far data e con decorrenza dalla sottoscrizione del presente accordo si darà corso all'istituzione, in provincia di Biella, dell'Elemento Variabile della Retribuzione (EVR) ai sensi degli artt. 12, 38 lett. f) e 46 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini, quale premio di risultato di ammontare variabile correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio.

Nel rispetto della misura massima determinata dagli artt. 12 e 46 del vigente CCNL, l'EVR viene stabilito nella misura del 4% dei minimi in vigore da CCNL.

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

A tal fine saranno utilizzati i seguenti quattro indicatori, con le relative incidenze ponderali in termini percentuali:

PARAMETRO		INCIDENZA PONDERALE
1	numero lavoratori iscritti in Cassa Edile	25%
2	monte salari denunciato in Cassa Edile il tutto da calcolarsi su tot. 2	25%
3	Ore denunciate in Cassa Edile	25%
4	Ore Cassa Integrazione Ordinaria e Straordinaria rilevate dalla Cassa Edile di Biella e rapportate al numero dei lavoratori regolarmente iscritti alla cassa edile.	25%

La determinazione dell'E.V.R. avverrà secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 38 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

In particolare le parti procederanno al confronto degli indicatori sopra citati su base triennale effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi ai quattro indicatori consolidati.

Pertanto la comparazione dei parametri sarà effettuata secondo le seguenti modalità temporali:

Per l'anno 2021: media del triennio 2020/2019/2018 con media del triennio 2019/2018/2017

Per l'anno 2022: media del triennio 2021/2020/2019 con media del triennio 2020/2019/2018

Per l'anno 2023: media del triennio 2022/2021/2020 con media del triennio 2021/2020/2019

L'erogazione dell'E.V.R. è subordinata alla verifica annuale degli indicatori da effettuarsi da parte delle parti sociali territoriali entro il mese di marzo di ciascun anno, fatta eccezione per il corrente anno, secondo i criteri e con le modalità individuati nell'allegato 4 al verbale di accordo nazionale del 01 luglio 2014.

In caso di riconoscimento dell'E.V.R. a livello provinciale, ogni impresa del settore, per il tramite della propria associazione di categoria firmataria del presente contratto, procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali, con le medesime modalità temporali definite a livello territoriale:

Ore di lavoro denunciate in Cassa Edile

Volume d'affari IVA

Per le imprese con solo impiegati il parametro delle ore denunciate in Cassa Edile sarà sostituito dal numero di ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

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

Qualora a livello aziendale uno solo dei parametri risultasse negativo, l'impresa per avvalersi della possibilità di applicazione dell'EVR in misura ridotta, secondo quanto previsto dall'art. 38 del CCNL, dovrà adottare la seguente procedura:

Invio di un'autodichiarazione all'Associazione datoriale territoriale di riferimento, alla Cassa Edile di Biella e alle RSU/RSA ove costituite e dalle OO.SS, utilizzando lo schema che alleghiamo al presente accordo, attestante il non raggiungimento di un parametro;

L'Associazione datoriale territoriale di riferimento informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, attivando altresì in caso di richiesta un confronto con le medesime per la verifica dell'autodichiarazione da effettuarsi esclusivamente sulla base della dichiarazione IVA nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore di lavoro denunciate e versate. Per le



imprese aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie del presente accordo, il confronto potrà essere effettuato con l'assistenza di un funzionario da esse incaricato.

Il mancato invio dell'autodichiarazione ovvero il rifiuto di attivare il confronto comporta l'obbligo per l'impresa di corrispondere l'EVR nella misura stabilita a livello territoriale.

Laddove entrambi i parametri a livello aziendale risultassero negativi, l'E.V.R. non sarà erogato.

Resta fermo quanto previsto in proposito dall'art. 38 del CCNL per le imprese con solo impiegati e per quelle di nuova costituzione.

L'EVR, determinato sulla base delle modalità e dei parametri sopra riportati, verrà liquidato in quote mensili ai dipendenti in forza, adottando il seguente criterio: per gli operai, il calcolo deve essere effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente lavorate, per un massimo di 173 mentre, per gli impiegati, l'erogazione dell'E.V.R. avverrà per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato e per un massimo di 12 mesi.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rimanda a quanto all'uopo disciplinato dal citato art. 38 del CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Le Parti si danno atto che l'ammontare dell'EVR come sopra determinato presenta i requisiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia di sgravi contributivi e tassazione agevolata delle erogazioni premiali.

Seguiranno tabelle come previsto dal CCNL di Categoria.

### 13.DECORRENZA E DURATA

Il presente CCPL avrà durata triennale a partire dal 1° ottobre 2020, rimarrà in vigore sino alla stipula di un nuovo CCPL, e contestualmente dalla stessa data cesseranno di avere validità tutti gli accordi modificati dal presente accordo integrativo provinciale.

In mancanza di disdetta recapitata da una delle Parti tramite lettera raccomandata A.R. almeno tre mesi prima della scadenza, il presente Accordo resterà in vigore sino alla stipula di un nuovo Accordo Territoriale.

In caso di disdetta, da recapitarsi con lettera Raccomandata A.R. almeno tre mesi prima della scadenza, verranno fatte salve, per le singole materie di cui al presente accordo, le eventuali diverse disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali.

### Allegati al presente CCPL:

Allegato 1 : Determinazione EVR annualità 2021

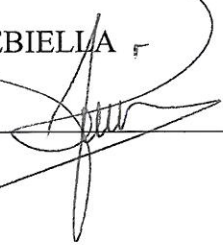
Allegato 2 : Tabella EVR misura piena del 4%

Allegato 3 : Tabella EVR misura ridotta al 2,6%

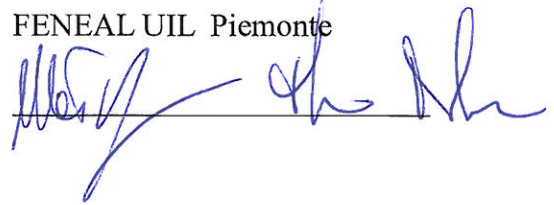
Allegato 4 : Fac - simile autodichiarazione aziendale in caso di non raggiungimento di uno dei parametri

Allegato 5 : Fac - simile autodichiarazione aziendale in caso di non raggiungimento dei 2 parametri

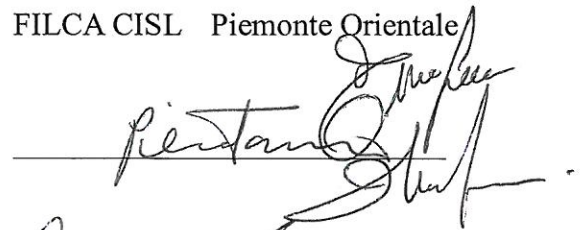
Letto, confermato, sottoscritto

ANCEBIELLA 

FENEAL UIL Piemonte



FILCA CISL Piemonte Orientale



FILLEA CGIL Piemonte e Biella

