

Trapani, 16 maggio 2022

Prot. n. 152211
Circolare n° 2022-023

Alle Imprese Edili Associate

All'Ordine dei Consulenti del Lavoro

All'Ufficio Provinciale del Lavoro

e, p.c. Spett.li INPS

INAIL

CETIMA e ISAT

Loro Sedi

Oggetto: Accordo 20 aprile 2022 per il rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro.-

Vi informiamo che il 20 aprile scorso è stato siglato l'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro, integrativo del CCNL 18 luglio 2018 per la provincia di Trapani che decorre dal 1° aprile del corrente anno 2022.

All'accordo tra la nostra Associazione e le Organizzazioni Sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL si è pervenuti dopo mesi "interlocutori" che ci hanno visti impegnati nella discussione della piattaforma rivendicativa a suo tempo presentata dallo OO.SS dei lavoratori.

Con l'intesa raggiunta si è, intanto, provveduto a determinare il valore dell'**Elemento Variabile della Retribuzione, E.V.R.**, previsto dal CCNL, oltre alla rivisitazione di alcuni istituti e prestazioni relativi alla Cassa Edile.

Entrando nello specifico, ricordiamo che l'**E.V.R.**, come già illustrato a suo tempo con ns. circolare n.7 del 27 gennaio 2011, congegnato quale premio variabile, viene correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e nell'azienda e non avrà alcuna incidenza sugli altri istituti retributivi previsti dal contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. È conforme alle disposizioni previste per l'applicazione del regime fiscale agevolato e quindi soggetto ad una imposta sostitutiva dell'irpef pari al 10% (art.1 DPCM 22 gennaio 2013). L'EVR è riconosciuto a consuntivo e può anche essere distribuito su quote mensili anticipate.

Ricordiamo ancora che l'articolato del Contratto collettivo nazionale riserva alle Parti Sociali Nazionali di fissare un tetto massimo di EVR entro il quale le Parti Sociali Territoriali possono concordare la percentuale da riconoscersi a livello locale.

Tale tetto massimo è stato determinato nella misura del 4% dei minimi di paga base in

vigore alla data del 1° luglio 2014 e con l'accordo provinciale del 20 aprile scorso, l'EVR è stato fissato al 4% da corrispondersi per il corrente anno 2022 in forma anticipata ed in quote mensili a decorrere dal mese di aprile.

Gli indicatori considerati quali valori in termini di produttività, qualità e competitività, sono stati individuati nei quattro elementi sotto elencati, con le relative incidenze ponderali:

- 1) Numero lavoratori iscritti in Cassa Edile (25%)
- 2) Monte salari denunciato in Cassa Edile (25%)
- 3) Numero ore denunciate in Cassa Edile (25%)
- 4) Rapporto tra le ore denunciate e le ore versate in Cassa Edile (25%)

La determinazione dell'EVR avviene secondo i criteri e le modalità di cui all'Art.38 del vigente CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini. Ai fini delle verifiche annuali, è stata effettuata la comparazione dei quattro parametri con le seguenti modalità temporali:

anno 2022: media triennio 2021-2020-2019 con media triennio 2020-2019-2018.

anno 2023: media triennio 2022-2021-2020 con media triennio 2021-2020-2019.

La stessa comparazione verrà fatta per gli anni successivi, fino al rinnovo della prossima contrattazione integrativa.

Dalle verifiche comparative dei quattro indicatori, tutti i parametri hanno dato un esito positivo per cui la percentuale del 4% viene applicata per intero.

Determinata la percentuale e l'importo dell'EVR a livello provinciale, ogni Impresa procederà alla verifica dei propri risultati di produttività e competitività con i seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile, secondo le medesima modalità individuate a livello territoriale;
- volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'Impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Per le Imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale, sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile, sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

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

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

Nel caso in cui anche uno solo dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda erogherà l'EVR nella misura ridotta del 65%, attivando la seguente procedura:

- l'Impresa renderà una autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali alla scrivente Associazione

territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile di Trapani, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;

- questa Associazione informerà le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'Impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ora denunciate.

Nel caso invece che ambedue i parametri dovessero risultare negativi, l'EVR non verrà corrisposto con l'attivazione della medesima procedura di cui sopra.

Le Imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

Ciò premesso e considerato il risultato delle verifiche su base territoriale degli indicatori presi a riferimento che hanno dato esito positivo, la corresponsione dell'EVR viene riconosciuta per l'anno 2022, a decorrere dal mese 1° aprile, in quote mensili nelle sotto indicate misure.

EVR 100%	
IMPIEGATI – Valori mensili *	
IMPRESE CON ENTRAMBI I PARAMETRI AZIENDALI PARI O POSITIVI	
7° livello – Quadri e 1° categoria super	49,65
6° livello – 1° categoria	44,69
5° livello – 2° categoria	37,24
4° livello – impiegati di IV livello	34,76
3° livello – 3° categoria	32,28
2° livello – 4° categoria	29,05
1° livello – 4° categoria primo impiego	24,83

(*) per ogni giornata retribuita ad esclusione di quelle interessate dall'intervento della CIG a qualsivoglia titolo.

EVR 100%	
OPERAI di produzione – Importo orario *	
IMPRESE CON ENTRAMBI I PARAMETRI AZIENDALI PARI O POSITIVI	
Operaio IV livello	0,20
Operaio specializzato – 3° livello	0,19
Operaio qualificato – 2° livello	0,17
Operaio comune – 1° livello	0,14
Operaio discontinuo	
Lett. B (senza alloggio)	0,13
Lett. C (con alloggio)	0,11

(*) per ogni ora retribuita ad esclusione di quelle interessate dall'intervento della CIG a qualsivoglia titolo.

Per le imprese in cui risulti positivo uno solo dei parametri indicati, l'E.V.R. sarà corrisposto nelle seguenti misure ridotte.

EVR Misura ridotta 65%	
IMPIEGATI – Valori mensili *	
IMPRESSE CON ANCHE UN SOLO PARAMETRO AZIENDALE NEGATIVO	
7° livello – Quadri e 1° categoria super	32,27
6° livello – 1° categoria	29,05
5° livello – 2° categoria	24,21
4° livello – impiegati di IV livello	22,59
3° livello – 3° categoria	20,98
2° livello – 4° categoria	18,88
1° livello – 4° categoria primo impiego	16,14

(*) per ogni giornata retribuita ad esclusione di quelle interessate dall'intervento della CIG a qualsivoglia titolo.

EVR Misura ridotta 65%	
OPERAI di produzione – Importo orario *	
IMPRESSE CON ANCHE UN SOLO PARAMETRO AZIENDALE NEGATIVO	
Operaio IV livello	0,13
Operaio specializzato – 3° livello	0,12
Operaio qualificato – 2° livello	0,11
Operaio comune – 1° livello	0,09
Operaio discontinuo	
Lett. B (senza alloggio)	0,08
Lett. C (con alloggio)	0,07

(*) per ogni ora retribuita ad esclusione di quelle interessate dall'intervento della CIG a qualsivoglia titolo.

L'ammontare dell'EVR, come sopra determinato, presenta i requisiti previsti dalle vigenti norme di legge in materia di retribuzione e tassazione agevolata delle erogazioni premiali.

Per quanto concerne **le indennità di mensa e trasporto** è prevista una decorrenza diversa, **dal 1° marzo 2022** e ne viene confermata la natura sostitutiva; queste vanno riconosciute anche agli impiegati tecnici che dovessero sostenere gli stessi disagi degli operai nei cantieri.

Per l'indennità sostitutiva di mensa il valore giornaliero viene portato ad €2,70.

Per l'indennità sostitutiva di trasporto i valori sono aggiornati alla seguente misura:

- per distanze fino a 12 km, €2,70
- per distanze superiori a 12 km, €3,70.

Nel fare riserva di ulteriori approfondimenti su altri istituti e prestazioni della Cassa Edile, rimettiamo in allegato le nuove tabelle stipendiale e salariale, nonché il testo dell'accordo siglato.

Con molti distinti saluti.

IL PRESIDENTE
(Geom. Sandro Catalano)



All.:c.s.

pag. 4