

# SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 27 maggio 2022

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 10/2022**

## RINNOVO CONTRATTUALE EDILIZIA AZIENDE ARTIGIANE

*In data **4 maggio 2022**, tra le parti sociali, è stato stipulato il Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 30 gennaio 2020 per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e, scaduto il 31 dicembre 2020. Le Parti confermano e ribadiscono che il presente contratto va riconosciuto e applicato in tutte le Casse Edili/Edilcasse, impegnandosi a richiedere alla CNCE un costante monitoraggio nazionale.*

### DECORRENZA E DURATA

Il contratto decorre dal **1° maggio 2022** al **30 settembre 2024**, sia per la parte economica che per quella normativa.

Il contratto trova applicazione rispetto ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1° maggio 2022 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata AR almeno 6 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.

### INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime dei minimi tabellari contrattuali pari a **92,00 euro** per il **1° livello** (parametro 100), con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, da erogarsi in 2 tranches:

- **52,00 euro** a partire dal **1° maggio 2022**;
- **40,00 euro** a partire dal **1° luglio 2023**.

Gli importi degli incrementi retributivi risultano i seguenti:

Livello	Parametro	Aumenti a partire dal		Totale
		1° maggio 2022	1° luglio 2023	
7°Q	205	106,60	82,00	188,60
7°	205	106,60	82,00	188,60
6°	180	93,60	72,00	165,60
5°	150	78,00	60,00	138,00
4°	139	72,28	55,60	127,88
3°	130	67,60	52,00	119,60
2°	115	59,80	46,00	105,80
1°	100	52,00	40,00	92,00

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto dei suddetti aumenti gli importi del minimo tabellare mensile risultano i seguenti:

Livello	Minimi al 30 aprile 2022	Minimi a partire dal	
		1° maggio 2022	1° luglio 2023
7°Q	1.804,86	1.911,46	1.993,46
7°	1.804,86	1.911,46	1.993,46
6°	1.611,48	1.705,08	1.777,08
5°	1.343,04	1.421,04	1.481,04
4°	1.253,10	1.325,38	1.380,98
3°	1.164,12	1.231,72	1.283,72
2°	1.047,85	1.107,65	1.153,65
1°	895,30	947,30	987,30

### ***Minimi di paga base oraria operai***

I nuovi valori degli importi dei minimi di paga base oraria per gli operai, **calcolati redazionalmente** (divisore orario 173), risultano i seguenti.

Livello	Minimi al 30 aprile 2022	Minimi a partire dal	
		1° maggio 2022	1° luglio 2023
5°	7,76	8,21	8,56
4°	7,24	7,66	7,98
3°	6,73	7,12	7,42
2°	6,06	6,40	6,67
1°	5,18	5,48	5,71

## ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE (EVR)

L'accordo dispone la **conferma**, per la vigenza contrattuale, della possibilità, da parte delle Organizzazioni territoriali datoriali e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, di concordare, per la circoscrizione di propria competenza, l'Elemento variabile della retribuzione, che è fissato dalle Parti sociali firmatarie nazionali nella misura massima del **4%** dei minimi in vigore.

L'EVR va concordato in sede territoriale quale premio variabile di risultato a seconda dell'andamento congiunturale del settore e specificatamente dell'artigianato.

Si conviene, altresì, che l'EVR sia tassato con l'**imposta sostitutiva** prevista dalla normativa vigente, dal momento che si tratta di "incrementi di risultato" di ammontare variabile, raggiunti a livello territoriale, la cui corresponsione risulti legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con decreto (art. 1, commi 182-191 della Legge n. 208/2015, come modificata dall'art. 1, commi 160 e ss. della Legge n.232/2016). Viene precisato, infine, che l'EVR **non** ha **incidenza** sui singoli istituti retributivi previsti dal contratto, ivi compreso il TFR.

Sulla base dell'accordo le organizzazioni datoriali e le OO. SS. hanno concordato che per il territorio della CEIV di Padova l'EVR verrà corrisposto dalle imprese previa verifica aziendale di due indicatori:

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

- 1) **ore di lavoro effettivo** relative ad operai ed apprendisti operai denunciate alle Casse Edili, anche diverse dalla C.E.I.V., mettendo a tal fine a raffronto il valore medio del triennio di riferimento (2019-2020-2021) con quello del triennio immediatamente precedente (2018-2019-2020).
- 2) **volume d'affari IVA**, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, mettendo a tal fine a raffronto il valore medio del volume di affari IVA annuale denunciato per il triennio di riferimento (2019-2020-2021) con quello del triennio immediatamente precedente (2018-2019-2020).

All'esito del predetto raffronto, l'azienda:

- corrisponderà gli importi orari dell'E.V.R. nella misura del 4 % dei minimi mensili di paga in vigore al 1° settembre 2020, qualora le variazioni dei suddetti due indicatori aziendali risultino entrambe pari o positive;
- corrisponderà gli importi orari dell'E.V.R. nella misura del 2.6 % dei minimi mensili di paga in vigore al 1° settembre 2020, qualora dalla verifica aziendale la variazione pari o positiva interessi solo uno degli indicatori aziendali;
- non corrisponderà l'E.V.R., qualora, nel triennio di riferimento, rispetto al triennio precedente, le variazioni dei suddetti due indicatori aziendali risultino entrambe negative.

N.B. Per poter determinare l'applicazione intera, ridotta, o la non applicazione dell'EVR ai vostri lavoratori, abbiamo bisogno che ci comunichiate il volume d'affari IVA per gli anni 2018/2019/2020/2021 così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA, entro e non oltre lunedì 6 giugno.

## ORARIO DI LAVORO

Si ribadisce che l'orario normale contrattuale di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali di media annua con un massimo, comunque, di 10 ore giornaliere.

## CONTRATTO A TERMINE

Conformemente alle previsioni di cui al D.Lgs n. 81/2015, come modificato dal DL n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018, al contratto di lavoro può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Le proroghe ed i rinnovi sono ammessi nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 21 del D.Lgs n. 81/2015. Le Parti, in attuazione della delega di cui all'art. 19, comma 1, lettera b-bis del D.Lgs n. 81/2015, hanno individuato ulteriori **causali** giustificative (rispetto a quelle legali), per cui al contratto a tempo determinato può essere apposta una **durata superiore a 12 mesi**, ma comunque **non eccedentei 24 mesi**, dalle imprese edili in possesso dei requisiti per accedere ai benefici di cui all'art. 29 della Legge n. 341/1995, in presenza delle seguenti condizioni:

- avvio di un nuovo cantiere;
- proroga dei termini di un appalto;
- avvio di specifiche attività edili o fase lavorativa non precedentemente programmata;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e lavoratori con età superiore a 45 anni;
- assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;
- assunzione di cassaintegrati.

Il contratto a termine potrà essere stipulato, ai sensi dell'art. 19, comma 1.1. del D.Lgs n. 81/2015, per le suddette specifiche condizioni fino al **30 settembre 2022**, fatte salve eventuali future modifiche.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può esercitare il **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## PREAVVISO

Il licenziamento o le dimissioni, una volta superato il periodo di prova, possono avvenire in qualunque giorno lavorativo con un preavviso di:

- **7 giorni lavorativi** per gli **operai** con **anzianità** ininterrotta **fino a 3 anni**;
- **10 giorni lavorativi** per gli **operai** con **anzianità** ininterrotta di **oltre 3 anni**

## FORMAZIONE E SICUREZZA

L'accordo prevede, a partire dal **1° ottobre 2022**, un'apposita aliquota contributiva pari allo **0,20%** destinato specificatamente al "**Fondo territoriale per la formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori**" istituito presso ogni Cassa Edile/Edilcassa.

Tale aliquota sarà destinata esclusivamente al finanziamento della formazione professionalizzante prevista dal catalogo formativo nazionale nonché per premialità a favore delle imprese.

Le **modalità operative** del suddetto Fondo saranno definite mediante apposito **Regolamento** (stabilito dalle Parti sociali nazionali) **entro 3 mesi dalla sottoscrizione** del CCNL.

### ***Salute e sicurezza***

Si conviene sulla necessità di garantire, tramite l'attività svolta dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, la **formazione obbligatoria** gratuita delle **16 ore** anche per gli **impiegati tecnici** che entrano per la prima volta in cantiere. Inoltre, viene stabilito che l'**aggiornamento** della formazione dei lavoratori, della durata di **6 ore**, va effettuato ogni tre anni. Tale periodicità triennale si applica a partire dall'aggiornamento successivo a quello in scadenza alla data di entrata in vigore della predetta disposizione. Resta ferma la diversa periodicità stabilita per il dirigente e per il preposto.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**