

ANCE | FROSINONE



FILCA CISL  
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI  
FROSINONE



# CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO

Per i lavoratori del settore edile ed  
affini della Provincia di Frosinone

DICEMBRE  
2024

A large, stylized handwritten signature in black ink.

A large, stylized handwritten signature in black ink.



A handwritten signature in black ink.

A handwritten signature in black ink.





### Premessa

L'industria delle costruzioni, si trova ad attraversare un momento assai dinamico, nell'ambito degli investimenti collegati al PNRR e di quelli che interesseranno i principali centri urbani e snodi infrastrutturali del Paese.

Grande attenzione è rivolta ai temi della rigenerazione urbana, dell'edilizia scolastica e della manutenzione del territorio, su cui sono confluite risorse importanti.

A seguito della crisi determinata dalla pandemia da Covid-19, il settore edile è stato riportato al centro dell'agenda del Governo, come fattore di stimolo alla ripresa economica generale.

I principali fattori finanziari introdotti nel 2020 sono stati gli incentivi per le ristrutturazioni 110% ed il massiccio piano di investimenti collegati ai Recovery Found anti-pandemia ed al nostro Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il grande impulso che l'industria delle costruzioni ha fornito al PIL provinciale e nazionale è accompagnato da fattori che meritano di essere attentamente monitorati, affinché non si traducano in elementi di criticità, anche alla luce dei segnali di rallentamento che si percepiscono e verranno in evidenza con la fine del PNRR e l'epoca dei bonus edilizi.

Il costo dei materiali e dell'energia, unitamente ad un sistema burocratico che fatica a reagire con rapidità anche in situazioni di emergenza, rischiano di determinare tensioni tanto sul piano del mercato privato, quanto su quello delle opere pubbliche.

Tensioni che si ripercuotono immediatamente sul potere di acquisto dei lavoratori e sulla competitività delle Imprese.

Sotto un altro punto di vista, non secondario, il precedente decennio di crisi del settore e dell'economia italiana, ha determinato la perdita di oltre 600.000 lavoratori dell'edilizia, con un gravissimo dispendio di professionalità manuali, tecniche, imprenditoriali.

Al fine di promuovere l'attuazione di una concreta politica industriale che tenga conto del fondamentale contributo dell'edilizia, è essenziale recuperare attrattività e rappresentare il settore in modo coerente e moderno, anche attraverso la valorizzazione delle innovazioni tecnologiche e digitali, dello spessore economico e delle garanzie del CCNL Edilizia - Industria, della formazione, delle nuove competenze e della cultura della sicurezza.

In questa direzione sarà importante sviluppare un sistema di comunicazione idoneo a trasferire un'immagine attuale dell'industria delle costruzioni, del lavoro in edilizia, degli sbocchi professionali che il settore può offrire, unitamente all'importanza delle relazioni industriali e degli Enti Paritetici Territoriali.

Questo processo può realizzarsi soltanto se basato sulle milestones della legalità, la formazione, la sicurezza e l'igiene dei luoghi di lavoro, il mantenimento e l'implementazione di un sistema di assistenza e di welfare che caratterizza la struttura della bilateralità in edilizia.

Le Parti concordano che un sistema di relazioni industriali partecipativo, basato sulla continuità e la concretezza, sia il presupposto per garantire la tutela dei lavoratori del settore e la crescita delle Imprese.

Il ruolo delle relazioni industriali sarà sempre di più centrale per garantire l'attuazione dei principi e degli obiettivi individuati nel presente accordo, attraverso una dialettica collaborativa, ispirata ai valori ed alla grande tradizione da cui essa proviene, attenta agli indirizzi europei ma sempre coerente con la propria identità territoriale, che trova la sua tradizionale espressione negli Enti Paritetici Territoriali, Cassa Edile Frosinone e l'Organismo Paritetico per la Formazione e la Sicurezza in Edilizia di Frosinone e provincia (di seguito Formedil Frosinone).

Pertanto, la gestione sempre più efficace e razionale degli Enti Paritetici Territoriali sarà strategica per l'industria delle costruzioni e per lo sviluppo del territorio e andrà supportata anche attraverso il rafforzamento sostenibile di tali organismi, con l'inserimento di figure professionali dotate delle competenze necessarie.

La Cassa Edile di Frosinone rappresenta oggi più di prima un presidio di legalità e garanzia di qualificazione delle Imprese, esercitando le funzioni di rilevanza pubblica ad essa attribuite in materia di DURC, congruità dell'incidenza del costo della manodopera.





Inoltre, quale primaria missione dell'Ente va ad esso riconosciuta la funzione di supporto in favore dei lavoratori del settore dell'edilizia e delle imprese, che possono fruire di servizi, prestazioni e welfare che andranno incrementati di comune accordo.

Va consolidato il ruolo del Formedil Frosinone, anche come interlocutore privilegiato dinanzi alle istituzioni ed agli Organi preposti al controllo e come soggetto in grado svolgere un'attività di carattere sussidiario a supporto degli stessi.

In tale contesto sarà sempre più importante investire sulla cultura della sicurezza, individuando anche sistemi premiali per imprese e lavoratori, senza limitarsi ad avallare sistemi sanzionatori che non sempre assicurano effetti concreti sulla prevenzione, la chiarezza nell'applicazione delle norme e la certezza del diritto.

Le Parti Sociali dell'Edilizia intendono favorire lo sviluppo di processi di transizione digitale e green anche all'interno delle piccole e micro Imprese, con l'obiettivo di rendere il settore, l'edilizia e le infrastrutture sempre più sostenibili, intelligenti ed interconnesse.

Anche questo percorso sarà strettamente collegato alle attività informative e formative, rivolte a tutto il personale che opera in cantiere.

L'adozione di processi aziendali di digitalizzazione e di piattaforme dedicate al monitoraggio degli appalti, costituirà un elemento determinante anche per la lotta alle Imprese irregolari, al dumping contrattuale, alla mancanza di formazione e di adeguato addestramento professionale.

In tale quadro si procederà con azioni mirate, favorendo la dematerializzazione/digitalizzazione di ulteriori funzioni della Cassa Edile, per facilitare ad imprese e lavoratori l'accessibilità alle proprie posizioni tramite apposite applicazioni collegate al sistema gestionale della Cassa Edile e del Formedil Frosinone.

Sarà fondamentale monitorare gli sviluppi e le potenzialità collegate all'Intelligenza artificiale applicata all'industria delle costruzioni, solo dal punto di vista produttivo ma altresì orientata a migliorare la sicurezza sul lavoro attraverso sensoristica e visione predittiva, con la consapevolezza che tali innovazioni potranno inoltre trovare utile applicazione anche all'interno del sistema della bilateralità per efficientarne il funzionamento e per individuare fenomeni di illegalità.

Sarà necessario affrontare il tema delle nuove competenze che potranno incidere in maniera significativa sullo sviluppo del settore purché sostenute ed incentivate all'interno di un ecosistema economico, sociale ed imprenditoriale sano, moderno e trasparente.

Per questo motivo le Parti Sociali saranno parte attiva nel promuovere iniziative e protocolli di collaborazione con le Autorità locali, le scuole, l'Università, con l'obiettivo di affermare i principi della legalità, della sicurezza e del buon lavoro in edilizia.

#### Art. 1

#### APPALTO E SUBAPPALTO

Le Parti, richiamando pienamente tutte le vigenti disposizioni di legge e di natura contrattuale, si impegnano a monitorare l'andamento e la gestione degli appalti e dei subappalti al fine di garantire l'applicazione di condizioni di trattamento economico e tutele normative e contrattuali a tutti i lavoratori presenti in cantiere, siano essi in appalto o subappalto.

In tale quadro, nel richiamare quanto previsti dall'art. 14 del CCNL, verrà favorito l'interscambio di dati tra Imprese, Cassa Edile ed Organismi preposti al controllo, per garantire la più ampia trasparenza e legalità, nel rispetto di modelli organizzativi aziendali e a tutela di lavoratori ed aziende virtuose.

Verrà anche promossa la definizione di protocolli d'intesa ed accordi di collaborazione con le autorità preposte competenti, con il coinvolgimento attivo e sussidiario degli Organismi Paritetici Territoriali.



**Art. 2**  
**ORARIO DI LAVORO**

In relazione all'orario di lavoro si intende richiamato quanto previsto dall'art. 5 del vigente CCNL, pertanto il normale orario di lavoro contrattuale è di 40 ore settimanali per tutti i mesi dell'anno.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda e fatte salve le ulteriori previsioni del CCNL, l'orario di lavoro viene distribuito su cinque giornate dal lunedì al venerdì.

Con specifico riferimento al tema dell'emergenza climatica ed ai fenomeni atmosferici sempre più estremi, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, salvaguardando al tempo stesso il modello organizzativo e la produttività aziendale, le Parti si faranno parte attiva per individuare le più idonee soluzioni operative.

Coerentemente con le disposizioni di cui al DL 81/2008, dei provvedimenti Regionali emanati ed emanandi, si concorda a livello territoriale che, al fine di ridurre il lavoro nelle ore più calde della giornata (in caso di esposizione diretta al sole e di attività fisiche intense), potrà optarsi ove non sia possibile l'anticipazione del consueto orario di inizio dei lavori in cantiere, per la riduzione delle ore lavorative giornaliere recuperabili nella giornata del sabato, sempre nell'ambito delle 40 ore settimanali e delle disposizioni di cui all'art. 5 del CCNL.

Le Parti Sociali si impegnano a promuovere dinanzi alle Istituzioni preposte, anche per il tramite delle organizzazioni nazionali, l'introduzione di sistemi di ammortizzatori sociali coerenti con tali esigenze connesse al mutamento climatico, ma anche norme di salvaguardia di natura contrattuale, tali da riequilibrare le obbligazioni in capo alle Imprese esecutrici alla luce della ridotta capacità produttiva ed in considerazione dell'allungamento dei tempi per l'esecuzione dei lavori nei mesi caratterizzati da caldo severo, o da altri fenomeni atmosferici che impediscono di svolgere normalmente le attività lavorative.

Al fine di approfondire la trattazione di questi temi, definire dossier e studi, le Parti potranno costituire apposite Commissioni tecniche.

**Art. 3**  
**ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE**

In conformità a quanto delegato dalla contrattazione collettiva nazionale ed in via migliorativa, le Parti firmatarie del presente contratto concordano, per la Provincia di Frosinone, che l'elemento variabile della retribuzione è pari al 4% dei minimi previsti dal CCNL vigente e che verrà erogato con modalità e criteri di cui alla presente contrattazione.

L'E.V.R. è un premio variabile della retribuzione che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore ed è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività del territorio; non incide sugli istituti retributivi, sia diretti che indiretti, previsti dal CCNL, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Le Parti stabiliscono che, per la Provincia di Frosinone, l'istituto dell'E.V.R. eventualmente erogabile decorre dal 1° gennaio di ogni anno, a seguito della verifica dei dati che verrà effettuata come segue.

Gli indicatori fissati per il calcolo dell'E.V.R. eventualmente erogabile, a livello provinciale, sono i seguenti:

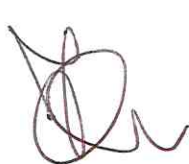
1. Numero lavoratori iscritti in Cassa Edile;
2. Monte salari denunciato in Cassa Edile;
3. Ore denunciate in Cassa Edile;
4. Numero Imprese iscritte in Cassa Edile.

Le Parti stabiliscono che l'incidenza ponderale, in termini percentuali, per i quattro indicatori è del 25% ciascuno.

Le Parti, in sede di verifica, procederanno al raffronto dei quattro parametri territoriali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il predetto raffronto slitterà di un anno.

Al fine dell'individuazione del triennio, dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati consolidati relativi a tutti e quattro gli indicatori.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.V.R., qualora dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'E.V.R. sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'E.V.R. (4% minimi come individuati); nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali





dei suddetti parametri risultasse superiore al 30%, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma.

Nell'ipotesi di un numero superiore a due parametri pari o positivi, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze, ponderali, sino al 100% dell'E.V.R.

Gli indicatori saranno valutati dalle Parti firmatarie entro il 31 marzo di ogni anno di corresponsione dell'E.V.R. e gli esiti della valutazione determineranno l'erogazione dell'E.V.R. per il medesimo anno.

Determinata la percentuale a livello provinciale, a livello aziendale ciascuna impresa procederà alla verifica dei seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile;
- volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Nel calcolo dell'E.V.R. dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate a livello territoriale.

Nel calcolo dell'E.V.R. dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate a livello territoriale.

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 nel Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà i parametri aziendali dell'ultimo triennio con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo territoriale/provinciale.

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, secondo i criteri sopra esposti.

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

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'E.V.R. nella misura prevista al successiva comma.

Qualora a livello provinciale fosse stata rilevata una percentuale di E.V.R. superiore al 30% o risultasse erogabile l'E.V.R. nella misura piena (4% dei minimi come individuati), l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%, attivando la seguente procedura.

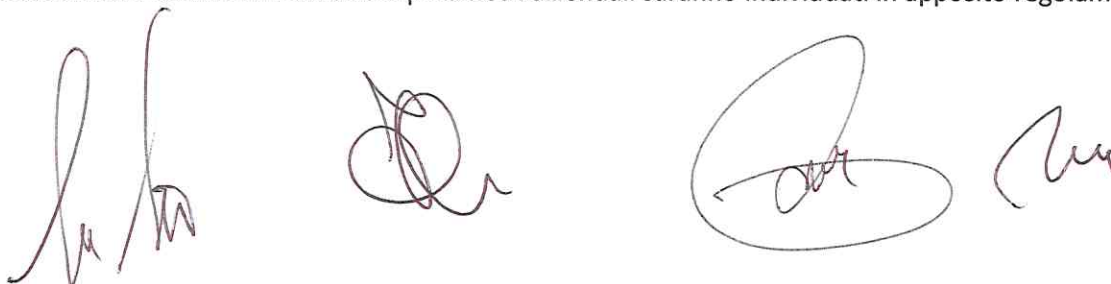
1. L'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile competente territorialmente, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite.
2. La suddetta Associazione informerà con sollecitudine 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 ore denunciate.

Le Imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'E.V.R. nella misura del 4% dei minimi come individuati. 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.

L'Erogazione dell'E.V.R., il cui calcolo deve essere effettuato sulle ore di lavoro effettivamente lavorate, per un massimo di 173, determinato come sopra a consuntivo, potrà essere effettuata anche in quote mensili al personale in forza.

Per gli impiegati l'erogazione dell'E.V.R. potrà avvenire mensilmente, per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato, per un massimo di 12 mesi.

L'erogazione dell'E.V.R. avverrà in via sperimentale per 36 mesi attraverso versamento in Cassa Edile MUT e sarà valutabile ai fini del DURC. Le modalità per la gestione dei versamenti e degli eventuali conguagli successivi alle attività di verifica dei parametri aziendali saranno individuati in apposito regolamento.





#### Art. 4

#### **MENSA E INDENNITÀ SOSTITUTIVA**

Fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente in atto in ciascun'impresa e quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale, l'impresa provvederà all'istituzione di un servizio mensa.

Ove non si renda possibile l'attuazione di quanto sopra previsto, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente verbale sarà corrisposta agli operai (ivi compresi gli addetti calcestruzzo) un'indennità sostitutiva di € 7,20 giornalieri pari a € 0,90 per ogni ora di lavoro ordinario prestata (nei limiti delle otto ore giornaliere per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia).

Per gli impiegati l'indennità giornaliera sarà pari ad € 7,20.

L'indennità sostitutiva non spetta agli operai che non si avvalgono del servizio di mensa attuato in una delle forme sopra indicate, salvo il caso degli operai impossibilitati ad usufruire del servizio medesimo per esigenze tecnico organizzative dell'impresa.

#### Art. 5

#### **TRASFERTA**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del CCNL che quivi si intende integralmente richiamato, all'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto o dalla sede aziendale e situato oltre il limite di 45 km da questi ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del CCNL.

#### Art. 6

#### **INDENNITÀ DI TRASPORTO**

All'operaio comandato a prestare temporaneamente la propria attività in un luogo diverso da quello dove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

Le indennità a titolo di concorso spese per il trasporto, urbano ed extraurbano, sono così stabilite: € 0,25 centesimi per ora effettivamente lavorata.

Il rimborso spese non è dovuto nel caso in cui l'azienda provveda al trasporto dei lavoratori con mezzi propri ovvero quando il lavoratore non intenda avvalersene sebbene disponibile.

Sono assorbiti fino a concorrenza i trattamenti in atto per lo stesso titolo nelle aziende.

#### Art. 7

#### **INDENNITÀ CONDUCENTE**

Al lavoratore addetto alla guida del veicolo per il trasporto di altri lavoratori sul luogo di lavoro, nelle tratte superiori a 60 Km, è riconosciuta una indennità pari ad € 10,00 giornalieri.

#### Art. 8

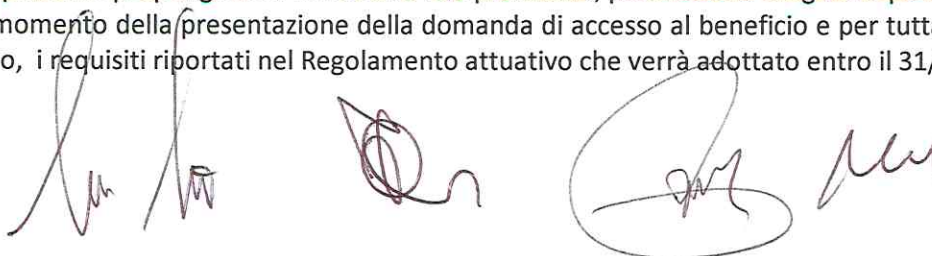
#### **SISTEMA PREMIALE IMPRESE VIRTUOSE**

Con l'entrata in vigore del presente Contratto l'aliquota Fondo Premiale viene rimodulata allo 0,25% del monte salari versato in Cassa Edile.

Le risorse provenienti dal gettito di questa aliquota verranno destinate all'introduzione di incentivi premiali alle Imprese, volti favorire il buon lavoro in edilizia, la formazione, la cultura imprenditoriale, la sicurezza, la sostenibilità, la digitalizzazione, a valorizzarne la storicità aziendale e contributiva, premiando le aziende che adottano le migliori pratiche.

Il funzionamento del meccanismo premiale verrà definito attraverso uno specifico Regolamento, tenendo conto dell'andamento economico e del contesto produttivo del settore ed in funzione di questo potrà essere adeguato o modificato, sempre in coerenza con l'obiettivo del rafforzamento delle imprese edili della Provincia di Frosinone e del perseguimento delle suesposte finalità sul piano della sicurezza e della legalità.

Le Parti Sociali pertanto propongono di introdurre tale premialità, potrà essere erogata a quelle imprese che soddisfino, al momento della presentazione della domanda di accesso al beneficio e per tutta la durata del beneficio stesso, i requisiti riportati nel Regolamento attuativo che verrà adottato entro il 31/03/2025.



**Art. 9**  
**LEGALITÀ**

Le Parti Sociali firmatarie del presente accordo concordano sulla necessità di individuare iniziative congiunte tese a promuovere la trasparenza e la legalità nel settore delle costruzioni, con il coinvolgimento attivo e coordinato della Cassa Edile di Frosinone e del Formedil Frosinone.

Pertanto, le Parti si attiveranno con le Istituzioni del territorio per condividere iniziative e protocolli d'intesa, volti ad affermare i principi della trasparenza, della legalità, della sicurezza, monitorando situazioni anomale collegate a titolo esemplificativo e non esaustivo all'utilizzo non genuino di istituti come l'aspettativa non retribuita, la sospensione attività/posizione Cassa Edile, la denuncia di ore anomale/sanzionabili, oltre a fenomeni di dumping contrattuale.

Al fine di dare attuazione a tali misure verrà favorito l'interscambio di dati ed informazioni tra la Cassa Edile di Frosinone, il Formedil Frosinone, la Prefettura, INPS, INAIL, ITL (anche in base al Protocollo d'intesa del 24/06/2022) e le Istituzioni preposte.

In questo contesto verrà valutata la possibilità di adottare e diffondere l'utilizzo di nuove tecnologie ed applicazioni informatiche idonee a facilitare la condivisione di dati (come ad esempio la piattaforma CHECK <https://www.check-cantiere.it/>), la trasparenza, la dematerializzazione e la digitalizzazione delle procedure. Con l'obiettivo di sviluppare queste iniziative, le Parti concordano che potranno essere costituite apposite commissioni tecniche.

**Art. 11**  
**BADGE DI PRESENZA**

Entro il 30 giugno 2025 sarà introdotto il badge di presenza aziendale del personale dipendente, per assicurare una maggiore trasparenza del settore, incrementando la digitalizzazione delle imprese anche rispetto alla gestione del personale.

Questo strumento verrà sviluppato attraverso una APP dedicata e secondo un regolamento tecnico/operativo che verrà definito, in base alle migliori e più efficaci soluzioni informatiche disponibili.

L'introduzione del badge di presenza, quale strumento per favorire sempre di più il rispetto dei principi di legalità, trasparenza, costituirà anche criterio di valutazione ai fini dell'accesso al sistema premiale di cui all'art. 8 del presente Contratto.

Qualora venissero introdotte innovazioni o modifiche da parte della contrattazione collettiva di settore la predetta regolazione verrà automaticamente adeguata.

**Art. 12**  
**FORMAZIONE E MERCATO DEL LAVORO**

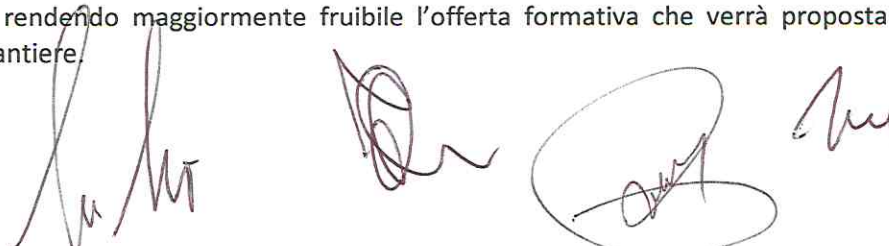
Si ritiene indispensabile la valorizzazione ed il rilancio del Formedil Frosinone quale ente di formazione e sicurezza nell'ambito del settore, alla luce delle vigenti disposizioni di legge, ivi comprese quelle relative alla patente a crediti.

Particolare attenzione andrà dedicata alle nuove tecnologie di costruzioni e adattarele ad una formazione di alta specializzazione.

Per questo motivo è opportuno migliorare sempre di più le competenze del personale in organico, al fine di istituire percorsi formativi e informativi coerenti con le nuove tecnologie di costruzione, vista la crescente attenzione ai temi del recupero del patrimonio edilizio, della sostenibilità ambientale, digitale e sociale.

In caso di formazione effettuata su richiesta straordinaria dell'azienda nelle giornate di sabato, suddetta giornata dovrà essere retribuita ovvero recuperata con un riposo compensativo di pari durata.

In tale quadro le Parti si impegnano in via sperimentale per il periodo di vigenza del presente accordo a strutturare l'attività formativa del Formedil Frosinone nelle varie aree del territorio provinciale (Per esempio nelle aree territoriali di Sora/Isola del Liri; Frosinone/Ferentino, Veroli, Boville Ernica/Monte S. Giovanni Campano, Cassino, Anagni/Fiuggi), al fine di diffondere in maniera capillare l'attività dell'Ente avvicinandola alle aziende, rendendo maggiormente fruibile l'offerta formativa che verrà proposta e la cultura della sicurezza in cantiere.





Verrà implementato sempre di più il ruolo del Formedil Frosinone per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro anche attraverso la piattaforma Blen.it.

Le parti sociali ritengono necessario assicurare un maggiore raccordo con gli istituti scolastici, a tutti i livelli, al fine di promuovere l'orientamento scolastico verso il settore edile, anche attraverso iniziative che rendano consapevoli gli studenti circa le opportunità formative e lavorative offerte dal mondo delle costruzioni.

Le Parti Sociali intendono incrementare la collaborazione con le associazioni non profit che si occupano di immigrazione e di accoglienza, al fine di fornire concrete possibilità di occupazione e lavoro.

In tale quadro, attraverso il Formedil Frosinone verranno programmati percorsi di formazione e mediazione culturale per l'insegnamento della lingua italiana ai lavoratori stranieri, operai, impiegati e tecnici.

Le Parti, in collaborazione con l'Università ed il mondo della scuola, valuteranno la possibilità di costituire Istituti Tecnici Superiori ovvero collaborazioni con tali realtà per la formazione di nuove figure e competenze richieste dall'industria delle costruzioni.

### **Art. 13**

#### **FORMAZIONE E SICUREZZA**

Le Parti concordano di individuare ogni strumento idoneo a promuovere, valorizzare ed implementare il ruolo del Formedil Frosinone per la diffusione della cultura della sicurezza sul territorio.

Pertanto, il Formedil Frosinone sarà orientato a fornire un supporto continuativo al sistema produttivo locale, creando momenti sinergici e collaborativi anche con le principali Istituzioni del territorio, attraverso elaborazioni di strategie innovative, protocolli d'intesa, attività di interscambio di dati, percorsi di formazione ed addestramento professionale.

In tale quadro verrà consolidata l'operatività del Formedil Frosinone al fianco delle Istituzioni e nell'espletamento delle funzioni ad esso demandate dal D.L. 19/2024, in materia di patente a crediti, nonché di quelle previste dal T.U. Sicurezza (D.lgs. 81/2008).

A tal fine le Parti concordano di individuare le risorse disponibili da destinare ad accrescere sia l'efficacia delle attività ordinarie, sia la promozione di eventuali progetti speciali, anche attraverso l'impiego di riserve del Formedil Frosinone, attingendo prioritariamente da quelle derivanti dal mancato impiego del fondo incentivo all'occupazione, che verranno quantificate dalle Parti Sociali con specifici accordi operativi da attivare in via sperimentale, per programmi formativi orientati ad incrementare la cultura della sicurezza ed elevarne i relativi standard.

Sempre a livello sperimentale le Parti si impegnano ad individuare possibili risorse da destinare al rimborso orario del costo del lavoratore in favore delle aziende che si avvalgono dei corsi erogati dal Formedil Frosinone e ciò al fine di ampliare sempre di più l'accesso ai qualificati servizi offerti dell'Ente.

Le Parti si impegnano inoltre ad acquistare una unità mobile attraverso cui sviluppare le attività di sorveglianza sanitaria itinerante sul territorio, demandano la gestione di tale funzione al Formedil Frosinone quale presupposto per garantire in maniera preventiva la salute e la sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 14**

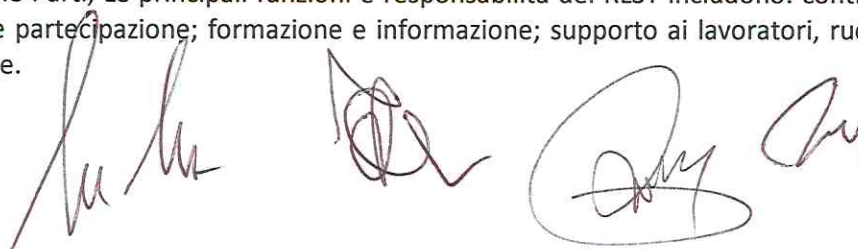
#### **RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALI**

Le Parti concordano di rafforzare sempre di più le attività ed il ruolo degli RLST, per favorire una costante azione di monitoraggio ed affiancamento delle aziende sul tema della sicurezza in cantiere.

Andrà favorito il coinvolgimento degli RLST nella gestione dei momenti formativi sulla salute e sicurezza gestiti dal Formedil Frosinone al fine di far diventare gli RLST referenti degli RLS incentivandone operatività e ruolo, mettendo a loro disposizione tutte le informazioni inerenti in materia di sicurezza.

Potranno essere promosse anche a livello sperimentale ulteriori azioni tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Break formativi da organizzare sui luoghi di lavoro; momenti di confronto periodici con RSPP, medico del lavoro, RLST; visite sopralluogo in cantiere ed attività di verifica/tutoraggio in azienda gestiti dal Formedil Frosinone.

Alla luce di ciò le Parti, Le principali funzioni e responsabilità del RLST includono: controllo e sorveglianza; consultazione e partecipazione; formazione e informazione; supporto ai lavoratori, ruolo negli infortuni e nelle emergenze.





Nell'ambito dei progetti di collaborazione con la Prefettura, l'ITL di Frosinone, la ASL e tutte le Istituzioni del territorio, andrà valorizzato e consolidato il ruolo sussidiario svolto del Formedil Frosinone anche attraverso l'operato degli RLST.

Per il finanziamento delle attività degli RLST territoriali, dalla data di entrata in vigore del presente verbale di accordo sarà pari allo 0,30.

Tale contribuzione non è dovuta dalle aziende che hanno provveduto alla nomina del RLS secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dal CCNL, cui si fa rinvio anche per le modalità di elezione.

Alla luce del D.lgs. 81/2008 e del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) Edilizia industria, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) riveste un ruolo fondamentale nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto in contesti in cui non sia stato eletto un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza aziendale (RLS).

#### **Art. 15**

#### **FONDO INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE**

In base a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, quinto capoverso del verbale di accordo delle Parti Sociali nazionali del 10 settembre 2020, è istituito a livello territoriale il sistema territoriale di incentivo all'occupazione.

Entro il 30 settembre di ogni anno, le risorse destinate al voucher formazione ed all'incentivo all'occupazione di € 600,00 non utilizzate andranno quantificate dalla Cassa Edile e trasferite al Formedil Frosinone per interventi di formazione e riqualificazione di personale, programmati in funzione dei fabbisogni rilevati dall'Organismo paritetico, attraverso apposita attività di analisi espletata anno per anno entro la medesima data del 30 settembre.

Tali risorse, provenienti dal Fondo incentivo all'occupazione ed inutilizzate, potranno essere destinate a titolo al finanziamento delle attività di formazione, sicurezza e riqualificazione del personale svolte dal Formedil Frosinone, ovvero a voucher erogati a tantum a titolo di rimborso spese per favorire la frequenza dei corsi di formazione programmati in base all'analisi dei fabbisogni espletata a livello territoriale.

In tale ambito verranno individuate con specifici accordi le risorse da destinare ad iniziative per la formazione, la sicurezza, orientamento e voucher formativi per i giovani che frequenteranno i percorsi formativi e di inserimento al lavoro in edilizia.

Verranno inoltre individuate con specifici accordi risorse da destinare alla formazione di lavoratori stranieri, anche attraverso percorsi di mediazione culturale e progetti di collaborazione con Enti ed Organizzazioni di accoglienza.

#### **Art. 16**

#### **PRESTAZIONI ASSISTENZIALI**

Le Parti condividono l'opportunità di rafforzare e migliorare le prestazioni dedicate ai lavoratori e loro familiari, implementando il consolidato sistema di welfare, sia individuando nuovi e più attuali strumenti a sostegno del reddito, in aggiunta a quelli già in vigore, ma anche destinando a tale finalità risorse aggiuntive, a valere sulle quote di competenza della F.L.C. ivi comprese quelle derivanti dalle disposizioni di cui all'All. 8 del CCNL 02.03.2022, sempre coerentemente con la vigente normativa contrattuale e nei limiti della sostenibilità di bilancio della Cassa Edile.

Allo stesso modo verranno individuate prestazioni a supporto delle Imprese, da finanziare attraverso le risorse di competenza di ANCE Frosinone.

A tal fine, entro il 31/03/2025 verrà definito un apposito regolamento per la gestione delle prestazioni assistenziali tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: buoni libro, sussidi allo studio, soggiorni estivi, indumenti di lavoro etc.

#### **Art. 17**

#### **FONDO GESTIONE T.F.R.**

Le Parti Sociali, nell'intento di assicurare una migliore gestione del T.F.R. si impegnano ad individuare le migliori soluzioni per la gestione del Fondo, con l'obiettivo di garantire i lavoratori e renderne sostenibile la gestione nell'ambito del bilancio della Cassa Edile.





**Art. 18**  
**ASSISTENZA FISCALE**

Le Parti concordano di promuovere attraverso i CAF delle OO.SS. che sottoscrivono il presente verbale Fillea – CGIL Frosinone/Latina, Filca – CISL Frosinone, Fenaul – UIL Frosinone, un servizio di assistenza fiscale destinato ai lavoratori secondo un regolamento attuativo che verrà condiviso entro il 31.03.2025.

**Art. 19**  
**ALIQUOTE CASSA EDILE**

	carico lavoratori	carico impresa	Totale
CASSA EDILE	0,42%	1,83%	2,25%
FORMEDIL FROSINONE		1,00%	1,00%
A.P.E. *		2,86%	2,86%
QUOTE CONTRATTUALI PROVINCIALI	0,77%	0,77%	1,54%
QUOTE CONTRATTUALI NAZIONALI	0,222%	0,222%	0,444%
FONDO SICURLAVOR		0,30%	0,30%
FONDO PREMIALE		0,25%	0,25%
FONDO EDILMPROMO (Sviluppo, Legalità, Sicurezza)		0,10%	0,10%
FONDO PREPENSIONAMENTI		0,20%	0,20%
FONDO TERRITORIALE PER LA QUALIFICAZIONE DEL SETTORE		0,20%	0,20%
<b>TOTALE</b>	<b>1,412%</b>	<b>7,732%</b>	<b>9,144%</b>
FONDO SANITARIO ( Operai) **		0,60%	0,60%
FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE ***		0,10%	0,10%
<b>TOTALE (A+B+C)</b>	<b>1,412%</b>	<b>8,432%</b>	<b>9,844%</b>

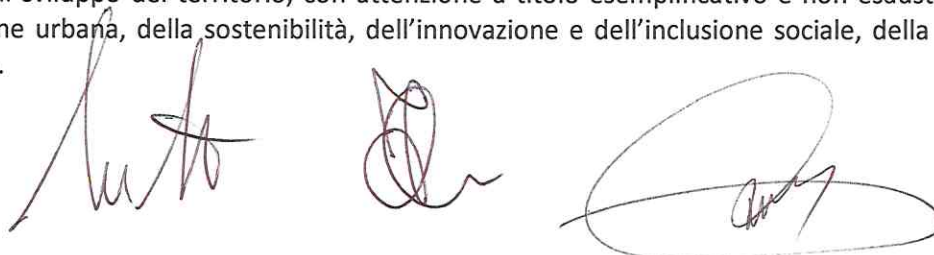
FONDO SANITARIO IMPIEGATI		0,26%	0,26%
---------------------------	--	-------	-------

**Art. 20**

**CITTADELLA DELL'EDILIZIA E PROGETTUALITA' PER LA PROMOZIONE DEL SETTORE**

Con l'obiettivo di rafforzare sempre di più l'azione del sistema della bilateralità della Provincia di Frosinone e renderne più moderno e fruibile il funzionamento, le Parti condividono la volontà di sviluppare un progetto di fattibilità per la realizzazione della cittadella delle costruzioni della Provincia di Frosinone.

Inoltre, al fine di valorizzare il contributo apportato dal settore delle costruzioni all'economia locale e consolidare, sempre di più, il ruolo centrale della bilateralità e delle Parti Sociali dell'Edilizia quali interlocutori privilegiati per tutte le istituzioni del territorio, degli Enti Economici e degli Ordini professionali, si concorda di promuovere in maniera congiunta iniziative specifiche anche sul piano della comunicazione, attraverso quotidiani, televisioni locali e social su temi di attualità, per diffondere la cultura d'impresa, la cultura della sicurezza e del buon lavoro in edilizia, nonché per condividere dati andamentali, strategie e politiche industriali di sviluppo del territorio, con attenzione a titolo esemplificativo e non esaustivo ai temi della rigenerazione urbana, della sostenibilità, dell'innovazione e dell'inclusione sociale, della sicurezza e della formazione.





**Art. 21**

**AGEVOLAZIONE ACCESSO AL CREDITO LAVORATORI**

Le Parti Sociali, nell'intento di assicurare coesione sociale, anche alla luce degli effetti prodotti dai rilevanti fenomeni inflattivi degli ultimi anni che hanno prodotto un incremento generalizzato di tutti i beni di consumo, soprattutto nei casi di particolare difficoltà dei lavoratori edili e delle loro famiglie, intendono promuovere convenzioni con il sistema bancario per la costituzione di un meccanismo di agevolazione finalizzato al rilascio di prestiti e microprestiti personali ai lavoratori.

Le modalità operative ed il funzionamento saranno definite da un apposito Regolamento condiviso tra le Parti Sociali entro il 30/06/2025, previo specifica convenzione con gli Istituti Bancari interessati.

**Art. 22**

**PREMIO AL MERITO DEL LAVORO**

A partire dall'anno 2025, agli Imprenditori ed ai lavoratori che raggiungono specifici requisiti di anzianità contributiva e lavorativa, ovvero abbiano conseguito o realizzato opere strategiche o di pregio verrà assegnato, attraverso apposita procedura di selezione dei candidati, il "Premio al merito del lavoro".

Le Parti definiranno le modalità di accesso e di funzionamento di tale riconoscimento attraverso apposito regolamento da approvare entro il 30/06/2025.

**Art. 23**

**MONITORAGGIO ED ATTUAZIONE**

Le Parti concordano che, con cadenza semestrale, verrà effettuata una attività di monitoraggio sull'attuazione e lo stato di avanzamento degli istituti di cui al presente verbale di accordo, anche in ordine alle attività che impattano sul bilancio degli Enti Paritetici Territoriali.

**Art. 24**

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo di rinnovo del C.C.P.L. di Frosinone entra in vigore alla data della sottoscrizione ed ha durata triennale, fatta salva la vigenza dello stesso nelle more del futuro rinnovo.

Restano salve tutte le previsioni dei precedenti accordi di rinnovo in quanto compatibili con quanto stabilito dalla Parti nel presente accordo.

