

Elemento Variabile della Retribuzione – EVR

In applicazione da quanto stabilito dagli art 38 del CCNL del 01/07/2014 nella città metropolitana di Firenze viene confermato l'istituto dell'EVR e riconosciuto nella misura del 4% da calcolarsi sui minimi di paga base in vigore al 1 luglio 2014.

L'EVR in quanto salario 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 sui singoli istituti retributivi previsti da norme di legge e di contratto, ivi compreso il TFR.

Ai fine delle determinazione annuale dell'EVR sono utilizzati i seguenti parametri:

1. numero lavoratori iscritti in Cassa Edile 25%
2. numero ore denunciate in Cassa Edile 25%
3. monte salari denunciato in Cassa Edile 25%
4. numero lavoratori frequentato corso 16 ore 25%

Le parti sociali si incontreranno entro il 31 gennaio 2018 di ogni anno per la verifica dei parametri su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento (2014 – 2015 – 2016) con quello immediatamente precedente (2015 – 2016 - 2017).

Al fine della determinazione dell'EVR, qualora dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'EVR (4%); nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30% l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma. Nell'ipotesi di almeno 3 parametri positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'EVR.

Determinata la percentuale a livello territoriale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:

1. ore denunciate in Cassa Edile, secondo le medesime modalità di cui sopra;
2. volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

In tale calcolo dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive eventualmente dislocate nei territori.

Qualora gli indicatori aziendali risultino pari o positivi, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale.

Qualora entrambi i parametri a livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato.

Qualora solo uno dei suddetti parametri aziendali risulti negativo, l'azienda dovrà erogare l'EVR secondo quanto previsto dal CCNL vigente.

Nei casi previsti negli ultimi due capoversi, l'azienda dovrà attivare entro il mese di gennaio la procedura prevista dal CCNL.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura del 4%, come previsto dal CCNL.

L'erogazione dell'EVR per gli impiegati e operai sarà mensile, per periodi di lavoro ordinario effettivamente prestatato per un massimo di 12 mesi.