

ANAP CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini
in vigore dal 2 luglio 2015 fino al 31 dicembre 2015*



[Handwritten signatures]

ANAP CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini

in vigore dal 2 luglio 2015 fino al 31 dicembre 2015

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del "Associazione Nazionale Aziende e Professionisti ANAP. CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini".

Tra

Associazione Nazionale Aziende e Professionisti in sigla ANAP

Associazione Liberi Imprenditori in sigla A.L.IM.

Per parte sindacale:

Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati in sigla S.E.L.P.

Art. 1 - Parte economica

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

<i>Livelli</i>	<i>Minimi in vigore al 1.11.2014</i>	<i>Aumento 1.11.2015</i>	<i>Minimi in vigore al 1.11.2015</i>	<i>Parametri</i>
7°	1731,96	54,00	1785,96	200
6°	1558,76	48,60	1607,36	180
5°	1298,98	40,50	1339,48	150
4°	1212,37	37,80	1250,17	140
3°	1125,78	35,10	1160,88	130
2°	1013,20	31,59	1044,79	117
1°	865,99	27,00	892,99	100

Art. 2 - Ente Bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Edilizia denominato E.N.Bi.Form., costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 3 - Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di indicare nella successiva stesura del CCNL il fondo interprofessionale da utilizzare per tutto quello che prevede la normativa vigente.

art. 4 - Previdenza sanitaria integrativa

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 5 – Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di indicare Fondo pensione integrativa nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma 02 LUGLIO 2015

A.N.A.P.

Associazione Nazionale Aziende e Professionisti

Presidente

Raffaele Tovino



A.L.IM.

Associazione Liberi Imprenditori

Presidente

Giovanni Giannini



S.E.L.P.

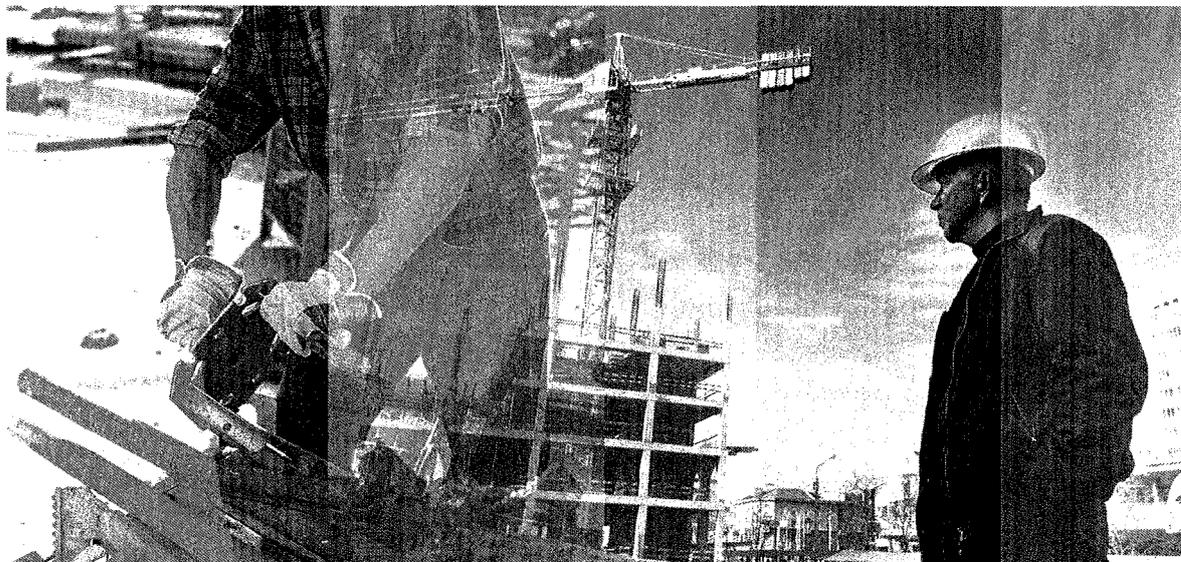
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati

Segretario Generale

Giovanni Centrella



**ANAP CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE
PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE EDILI E AFFINI**



© PROPRIETÀ' RISERVATA

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right.

**ANAP CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO**

per gli addetti delle piccole e medie industrie edili e affini

Il giorno due, nel mese di luglio dell'anno duemilaquindici, in Roma, a seguito delle trattative e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

Per parte datoriale:

Associazione Nazionale Aziende e Professionisti in sigla ANAP.

Associazione Liberi Imprenditori in sigla A.L.IM.

Per parte sindacale:

Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati in sigla S.E.L.P.

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Roma, 02 luglio 2015

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

A.N.A.P.

Associazione Nazionale Aziende e Professionisti

Presidente

Raffaele Tovino

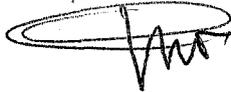


A.L.IM.

Associazione Liberi Imprenditori

Presidente

Giovanni Giannini



S.E.L.P.

Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati

Segretario Generale

Giovanni Centrella



ANAP. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini
in vigore dal 02 luglio 2015 fino al 31 dicembre 2015*

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del "Associazione Nazionale Aziende e Professionisti ANAP. CCNL per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini".

Tra

Per parte datoriale:

Associazione Nazionale Aziende e Professionisti in sigla ANAP.

Associazione Liberi Imprenditori in sigla A.L.IM

Per parte sindacale:

Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati in sigla S.E.L.P.

Art. 1 - Parte economica

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

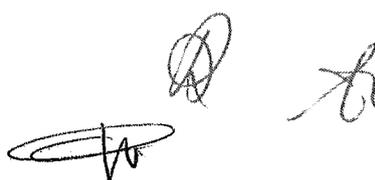
<i>Livelli</i>	<i>Minimi in vigore al 1.11.2014</i>	<i>Aumento 1.11.2015</i>	<i>Minimi in vigore al 1.11.2015</i>	<i>Parametri</i>
7°	1731,96	54,00	1785,96	200
6°	1558,76	48,60	1607,36	180
5°	1298,98	40,50	1339,48	150
4°	1212,37	37,80	1250,17	140
3°	1125,78	35,10	1160,88	130
2°	1013,20	31,59	1044,79	117
1°	865,99	27,00	892,99	100

Art. 2 - Ente Bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Edilizia denominato E.N.Bi.Form. costituito dalle Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 3 - Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di indicare nella successiva stesura del CCNL il fondo interprofessionale da utilizzare per tutto quello che prevede la normativa vigente.



Art. 4 - Previdenza sanitaria integrativa

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 5 - Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di indicare Fondo pensione integrativa nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto Roma

02 luglio 2015

A.N.A.P.

Associazione Nazionale Aziende e Professionisti

Presidente

Raffaele Tovino

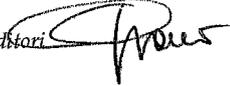


A.L.I.M.

Associazione Liberi Imprenditori

Presidente

Giovanni Giannini



S.E.L.P.

Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati

Segretario Generale

Giovanni Centrella



EDILIZIA - Piccola e media industria

ANAP CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per gli addetti delle piccole e medie industrie edili ed affini

per parte datoriale:

Associazione Nazionale Aziende e Professionisti in sigla ANAP.

Associazione Liberi Imprenditori in sigla A.L.I.M.

Per parte sindacale:

Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati in sigla S.E.L.P.

è stato stipulato il presente C.C.N.L. **Piccola e media industria** per i dipendenti da Imprese edili ed affini.



Diritti Sindacali e di Associazione

Sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili - Formazione di base per lavoratori edili di primo ingresso - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e territoriale - Piani di sicurezza - Formazione - O.P.B. - Partisociali.

Permessi sindacali

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.

La richiesta di convocazione dell'assemblea deve essere presentata per iscritto al datore di lavoro almeno 48 ore prima dell'orario fissato per il suo svolgimento, ovvero 24 ore, in caso di comprovata urgenza.

Assemblee - E' riconosciuto ai lavoratori il diritto di riunirsi in assemblea al di fuori dell'orario di lavoro e di quanto disposto al precedente paragrafo al fine di trattare materie di interesse sindacale e lavorativo.

Le suddette riunioni sono indette singolarmente o collettivamente dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) nell'unità produttiva - cantiere, stabilimento, sede, filiale, ufficio o reparto autonomo - nella quale i lavoratori sono impiegati.

Dell'assemblea deve essere data comunicazione scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 48 ore antecedente l'orario fissato per il suo svolgimento. Devono altresì essere informate per conoscenza le Organizzazioni sindacali territorialmente competenti aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente CCNL.

Qualora non trovi applicazione l'art. 35 della legge n. 300/1970, ai lavoratori in forza presso unità produttive con almeno 5 dipendenti, deve essere riconosciuto il diritto a permessi retribuiti nel limite complessivo di 8 giorni all'anno per partecipare ad assemblee al di fuori del luogo di lavoro inerenti la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Per la determinazione del numero dei dipendenti di cui al comma precedente, si fa riferimento alla data di convocazione dell'assemblea sindacale.

I termini di preavviso per il datore di lavoro, a cura delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente Contratto, sono quelli previsti al terzo comma del presente paragrafo.

I lavoratori, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996 convertito nella Legge n. 402/1996.

Per quanto non disposto dal presente Contratto, trovano applicazione le disposizioni di legge.

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:

- a. nelle imprese con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (RSA);
- b. nelle imprese da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- c. oltre la soglia dei 300 (trecento) dipendenti ed ogni 300 (trecento) dipendenti possono designare ulteriori 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Visto l'art. 19 punto b) della Legge n. 300/1970, non avendo le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. sottoscritto l'Accordo interconfederale del 01/12/1993, possono costituire presso ogni impresa le RSA.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali ovvero ai membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni

sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni o dei Sindacati provinciali di categoria sono riconosciuti permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore lavorative mensili, per la partecipazione alle riunioni dei suddetti Organi.

I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L. usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali o provinciali dei lavoratori ovvero funzioni pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita agli artt. 31 e 32 della Legge n. 300/1970.

I lavoratori, per le ore di permesso di cui a precedenti commi, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996 convertito nella Legge n. 402/1996.

Per quanto non disposto dal presente Contratto, trovano applicazione le disposizioni di legge.

Trattenute quote sindacali - L'impresa effettua a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto delle Organizzazioni sindacali contraenti dei lavoratori, in base a delega scritta rilasciata dal lavoratore dipendente.

La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna OO.SS..

Con riferimento agli impiegati, la trattenuta sindacale verrà effettuata sulla busta paga mensile mentre per gli impiegati, l'impresa provvede a prelevare l'importo fissato sugli accantonamenti effettuati a favore degli stessi presso la Edile Cassa Nazionale ai sensi dell'art. 3 del presente C.C.N.L.

Le Parti stipulanti convengono che, considerati i costi che il presente C.C.N.L. comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le imprese aderenti e non che applicano il presente Contratto, verseranno alla Sede Centrale dell'Organizzazione Datoriale un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai lavoratori dipendenti.

Diritto di affissione - Le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall'impresa all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

Le Parti concordano la piena attuazione dell'art. 15, D.lgs. n. 81/08 e ss.mm. sulle misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che sono:

- a. la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b. la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c. l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d. il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e. la riduzione dei rischi alla fonte;
- f. la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g. la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h. l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i. la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- j. il controllo sanitario dei lavoratori;
- k. l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l. l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- m. l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;

- n. l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- o. le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- p. la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- q. la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- r. la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- s. le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- t. l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- u. la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

OBBLIGHI DEI LAVORATORI:

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
 - c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. e) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS;
 - f. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS):

1. Il RLS è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei RLS avviene secondo le modalità di cui al punto 6);
2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il RLS;
3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto alla voce.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

1. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro

interno.

2. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
3. L'elezione dei RLS aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del ministro del lavoro e della previdenza di concerto con il ministro della salute, sentite le Confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
4. In ogni caso il numero minimo dei RLS di cui al punto 2) è il seguente:
 - a. RLS nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - b. RLS nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - c. RLS in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei RLS è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.
5. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai punti 3) e 4), le funzioni di RLS sono esercitate dai rappresentanti dei lavoratori territoriali e di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST):

1. RLST esercita le competenze del RLS di cui al punto "Attribuzioni del RLST" e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS;
2. Le modalità di elezione o designazione del RLST di cui al punto 1) sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma;
3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo;
4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni il RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e dei termini di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2). Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'Organismo paritetico;
5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al RLST, questi lo comunica all'Organismo paritetico o, in sua mancanza, all'Organo di vigilanza territorialmente competente;
6. L'Organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST;
7. RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLST sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale;
8. L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO:

1. RLS di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:
 - a. i porti di cui all'art. 4, comma 1), lett. b), e) e d), legge 28.1.94 n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;
 - b. Centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del ministro dei trasporti 18.10.06 n. 3858;
 - c. impianti siderurgici;
 - d. cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di

- tutte le opere;
- e. contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.
2. Nei contesti di cui al comma precedente il RLS di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo.

ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA:

1. RLS:
 - a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
 - c. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
 - d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione;
 - e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
 - f. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g. riceve una Formazione adeguata;
 - h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
 - j. partecipa alla riunione periodica;
 - k. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
 - l. avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - m. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
3. RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del "documento di valutazione dei rischi".
4. RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi.
5. L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSA. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti^ Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri gestionali.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori (o RSA a seconda dei casi) - non in prova con contratto a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attività nelle unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50, D.lgs. n. 81/08, appositi permessi retribuiti pari a 6 ore annue nelle unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti, nonché pari a 8 ore

annue nelle unità lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti.

Nelle unità lavorative che occupano da 15 a 50 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, D.lgs. n. 81/08, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSA, utilizzano permessi retribuiti orari pari a 20 ore annue per ogni rappresentante. Per le aziende, imprese con più di 50 dipendenti le ore di permessi retribuiti sono 32.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), e), d), g), i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI:

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con riferimento a:
 - a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al punto 1) sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano: ACCORDO PER LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI, AI SENSI DELL'ARTICOLO 37, COMMA 2, DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81 Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 8 del 11-01-2012
3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del D.lgs. n. 81/08 successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la /formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al punto 2).
4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
 - a. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c. della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.
7. I preposti e i dirigenti ricevono, a cura del datore di lavoro e in azienda, una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico (ACCORDO PER LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI, AI SENSI DELL'ARTICOLO 37, COMMA 2, DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81 Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 8 del 11-01-2012) in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:
 - (a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
 - (b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - (c) valutazione dei rischi;
 - (d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.
8. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza devono ricevere una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3), art. 46 del D.Lgs 81/08 e ss.mm., continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del ministro dell'interno 10.3.98, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7.4.98, attuativo dell'art. 13. D.lgs. 19.9.94 n. 626.

9. RLS ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
10. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
 - a. principi giuridici comunitari e nazionali;
 - b. legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - c. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
 - d. definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - e. valutazione dei rischi;
 - f. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
 - g. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
 - h. nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

11. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli Organismi paritetici provinciali ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
12. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.
13. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1), lett. i), D.lgs. 10.9.03 n. 276 e successive modificazioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli Organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto. La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività.

CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E TERRITORIALE:

1. Il datore di lavoro consulta preventivamente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (o territoriale) sui piani di sicurezza (PSC, PSS, POS, PiMUS); tali rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo;
2. I rappresentanti per la sicurezza (o territoriale) sono consultati preventivamente sulle modifiche significative da apportarsi ai piani di sicurezza.

FORMAZIONE EFFETTUATA DA ENBIFORM - OPB - PARTI SOCIALI:

Le parti contraenti il presente contratto, ritenendo prioritaria la formazione in materia di sicurezza e salute al RLS e RLST e ai lavoratori in genere che è elemento indispensabile per ridurre ed eliminare gli incidenti nei cantieri edili concordano, sin da ora, la priorità di organizzare corsi di formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per RLS (32 ore), RLST (64 ore), datori di lavoro (16,32 e 48 ore, Dirigenti(12 ore), Preposti(8 ore) e lavoratori (16 ore di base e specifica di cantiere (4, 8,12), Primo Soccorso(12,16 ore), Antincendio(4,8 e 16 ore) ai sensi del D.lgs. n. 81/08 e ss.mm.

FaD (Formazione a Distanza):

Per alcune tipologie di corsi sarà utilizzata la FORMAZIONE A DISTANZA ove è consentita e nei casi ove è prevista la partecipazione di tecnici scolarizzati (RLST) per il ruolo TECNICO da svolgere e per la formazione del personale amministrativo operante negli uffici delle imprese.

Inoltre saranno progettati, in collaborazione con Associazioni, enti, e aziende specializzate, particolari tipologie di formazione progettate per essere utilizzate in piattaforma per aziende o gruppi di aziende con un numero

notevole di dipendenti.

La FaD è una particolare formazione con la caratteristica principale del suo svolgersi tra soggetti che fisicamente non si trovano a condividere lo stesso spazio fisico. La tradizionale lezione frontale viene riportata tale e quale e il soggetto segue tutto il percorso formativo a distanza.

Questa tipologia di FaD è vista come ambiente di gestione della conoscenza con canale di comunicazione attiva e **PERCORSI FORMATIVI PERSONALIZZATI**.

È un processo di "apprendimento digitale" con la possibilità di effettuare una serie di verifiche efficaci (test, simulazioni di ruoli, risoluzioni di casi concreti in audio-video) per arrivare alla **FORMAZIONE UTILE** riferita al ruolo e per i compiti da svolgere. Il vantaggio della formazione in FaD integrata è nell'aver la possibilità di seguire il percorso formativo scegliendo i tempi di studio senza interrompere i propri impegni anche lavorativi.

Viene utilizzata la Formazione a Distanza (FaD) riconosciuta ed applicata a livello regionale, nazionale ed in sede europea.

Obiettivo dei corsi

I moduli, complessivamente, saranno progettati per la loro fruizione a distanza per dare ai partecipanti conoscenze e competenze che li mettano in condizione di svolgere il ruolo per il corso specifico per gestire in modo continuativo un sistema aziendale di sicurezza.

Metodologia

- a. Collegamento tramite Internet e utilizzo di slides
- b. Videocorsi
- c. Documenti e dispense scaricabili;
- d. Verifica di apprendimento: test a risposte multiple.

Verifiche

Saranno del tipo interattivo con Test.

Documentazione

Tutti le slides ed il materiale complementare utilizzato durante il corso saranno fornite al corsista in formato pdf, Tutti i test di verifica del corso, lo sviluppo temporale dei corsi e la copia dell'Attestato saranno conservati quale documentazione della formazione avvenuta.

Attestato

La conclusione di tutti i percorsi formativi avverrà presso gli O.P.R. e O.P.P. territorialmente competenti con verifica finale tramite test a risposta multipla e colloquio finale. Sarà consegnato l'Attestato numerato dell'avvenuta formazione valido su tutto il territorio nazionale. Gli elenchi dei corsisti formati saranno inviati agli organi di vigilanza territorialmente competenti.

FORMAZIONE DI BASE PER LAVORATORI:

Ogni impresa edile se deve assumere un lavoratore che per la prima volta si inserisce a livello lavorativo nel settore edile, dovrà provvedere alla sua formazione di base attraverso la frequenza di un corso di base di 16 ore prima di iniziare a lavorare nel cantiere edile.

Saranno disponibili dei percorsi formativi di base di 16 ore da effettuare prima dell'inizio del rapporto di lavoro per garantire sicurezza e salute ai lavoratori che entrano in cantiere per la prima volta. I corsi formativi organizzati in FAD formazione on-line/(formazione teorico-pratica di base, *problem solving*, video clip, verifiche dell'apprendimento, etc.) di 16 ore sono lo strumento concreto individuato per ridurre le malattie professionali, gli infortuni e le morti bianche nei cantieri. La partecipazione ai corsi finalizzata a una formazione utile e pratica è una opportunità per avviare al lavoro edile in cantiere manodopera più consapevole e in grado di governare i rischi con la consapevolezza degli accadimenti che possono causare danni gravi alla salute, alla incolumità e incidenti mortali. Molta attenzione, quindi, per l'immissione al lavoro edile di lavoratori "inesperti", di cui molti stranieri, che dovranno eseguire procedure spesso non note e ad interloquire in una lingua sconosciuta.



**Corso di Formazione anche in FAD INTEGRATA
PRIMO INGRESSO NEI CANTIERI EDILI
PROGRAMMA DEL CORSO**

Data ed Orari	Corso di 16 ore
----------------------	------------------------

Modulo 1 - Aula Formativa	Ore 4
<ul style="list-style-type: none"> a. Legislazione generale di sicurezza in materia di prevenzione degli infortuni; b. TITOLO IV - D.LGS 81/08: "Lavori in quota" - "Direttiva cantieri"; c. La Valutazione dei Rischi e i Piani di Sicurezza nei cantieri (PSC, POSe PIMUS) 	

Modulo 2 - Aula Formativa	Ore 4
<ul style="list-style-type: none"> a. L'incendio e la sua prevenzione - Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio - Uso degli estintori b. mediante sussidio di audiovisivi 	

Modulo 3 - Aula Formativa	Ore 4
<p>L'EMERGENZA NEI CANTIERI CON SIMULAZIONE CHIAMATA SOCCORSI;</p> <p>Formazione riferita alle mansioni di Aiutante nello scavo a macchina, scavare a mano, lavorare entro scavi, tagliare legname e laterizi, impastare a mano e a macchina, Miscelare prodotti e sostanze chimiche, aiutante nella esecuzione di cassetture, gettare, stendere e vibrare il calcestruzzo, disarmare, uso dei DPI.</p>	

Modulo 4 - Aula Formativa	Ore 4
<p>IMP. ELETTRICO, PROTEZIONE SCARICHE ATMOSFERICHE E DI TERRA NEI CANTIERI;</p> <p>Movimentazione Manuale dei Carichi, ordinare e tenere in pulizia il cantiere, impastare a mano e con betoniera, uso del ponteggio a cavalletti, trabattello e scale a mano, uso di utensili elettrici. Sollevamento di carichi con l'argano, caricare e scaricare automezzi, esecuzione di tracce per impianti, demolizioni di tramezzature ed intonaci. I Dispositivi di Protezione Collettiva.</p>	

Titolo del Seminario	Corso di formazione di primo ingresso ai sensi del CCNL EDILI
Finalità del percorso formativo	Acquisire elementi di conoscenza relativi alla sicurezza attiva, alla conoscenza dei DPI, ai pericoli e rischi del cantiere edile per il lavoratore a primo ingresso
Metodologia Didattica	Il percorso formativo, anche in FAD, è caratterizzato da una metodologia didattica fortemente interattiva, applicativa e pratica che prevede il ricorso a simulazioni, verifica interattiva, problem solving che consentiranno di monitorare e verificare l'apprendimento
Registro Presenze	Sarà predisposto, per il corso in presenza di aula e cantiere, un Registro delle presenze per ogni modulo del corso sul quale ogni partecipante apporrà la propria firma
Progettazione Didattica	La progettazione didattica è stata realizzata dall' Geom. Raffaele TOVINO PRESIDENTE ANAP. Tutti i docenti-formatori e addestratori, se effettuato in aula ed in cantiere, devono avere esperienza pluriennale e saranno esperti in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e nei cantieri edili
Materiale Didattico	Ad ogni partecipante verrà consegnato materiale di utilizzo e di lettura utili a completare la formazione conseguita. Il materiale costituisce, altresì, una concreta possibilità di consultazione costante e di continuo aggiornamento

ENBiForm - Soggetto Promotore	Operante su tutto il territorio nazionale individuato <i>ope legis</i> dall'art.98 comma 2, del Dlgs. 81/08 e ss.mm.per la realizzazione del corso che ne rilascia il relativo Attestato.
O.P.R. O.P.B.	Organismo Paritetico Regionale e Provinciale costituito a livello provinciale dalle Parti sociali firmatarie del CCNL che collabora e vigila sui percorsi formativi organizzati a livello territoriale.
Organismo Organizzazione Locale	Soggetto che opera a livello territoriale cui sono demandati i compiti amministrativi, organizzativi e di supporto alla didattica ed allo sviluppo del corso di PRIMO INGRESSO IN EDILIZIA
Attestato	Al termine del corso verrà consegnato l'Attestato individuale ad ogni partecipante ai sensi dell'art.37. comma 9 del Dlgs 81/08
Archivio Generale della Formazione	Tutti i documenti del corso, programma, verifiche nonché la copia dell'Attestato saranno conservati nell'archivio della struttura formativa organizzatrice quale documentazione della formazione di primo ingresso avvenuta.
	La formazione avvenuta potrà essere inserita nel Libretto Formativo, (Decreto del 10 ottobre 2005, G.U.n. 256 del 3 novembre 2005) con la registrazione dell'aggiornamento quale idonea certificazione e credito formativo.

PARTECIPAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEI CORSI:

I corsi di formazione saranno organizzati da ENBiForm e a livello Regionale e provinciale dall'O.P.B. utilizzando una quota percentuale (definita dalla contrattazione territoriale) dei contributi, a carico del datore di lavoro, previsti per la formazione professionale. I corsi saranno svolti nel periodo e orario in accordo con le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Tutte le parti sociali che hanno sottoscritto questo CCNL possono organizzare tutte le tipologie di percorsi formativi normati e non normati anche in convenzione per diretta emanazione con ENBiForm in collaborazione con l'OPB (Organismo Paritetico Bilaterale Provinciale) ove presente e ANAP. Nazionale rilasciando attestato di formazione registrato nell'anagrafe nazionale ed inserito in banca dati per il controllo della veridicità..

FORMAZIONE PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (Dlgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 48 comma7):

Il Dlgs. 81/08 e ss.mm.prevede la figura del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, in un'ottica di collaborazione con il Datore di Lavoro, per la formulazione e l'attuazione delle misure di Prevenzione Protezione dai rischi professionali aziendali.

Dall'analisi degli articoli dettati in tema di consultazione e partecipazione dei Lavoratori alla sicurezza, emerge chiaramente una figura di Rappresentante dei Lavoratori che si pone, nell'organizzazione del sistema di Prevenzione e Protezione, quale soggetto attivo e necessario tanto da dover essere **consultato** negli adempimenti più significativi di sicurezza.

Il Decreto stabilisce anche che il Rappresentante, per poter esercitare le proprie funzioni, deve conseguire una formazione adeguata al suo ruolo.

Nel modello di produzione del settore edile il lavoratore occupa un ruolo centrale.

La persona diventa, dunque, il punto di riferimento per quanto attiene il sistema di sicurezza sul luogo di lavoro. Il lavoratore è al medesimo tempo il destinatario e il soggetto di prevenzione attiva per la sicurezza attraverso l'attività che sui luoghi di lavoro svolgono i lavoratori eletti Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Nelle realtà lavorative più piccole, le imprese con meno di 15 dipendenti, dove i lavoratori non eleggono gli RLS interni a ricoprire il ruolo di vigilanza per la sicurezza dei lavoratori interviene il **Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) in diretta dipendenza con la COMMISSIONE TECNICA DELL'ORGANISMO PARITETICO BILATERALE PROVINCIALE.**

L'ORGANISMO PARITETICO BILATERALE PROVINCIALE ha come finalità nell'ambito territoriale l'effettuazione, tramite l'RLST, nei luoghi di lavoro dei territori di pertinenza e nel comparto edilizio delle costruzioni di sopralluoghi finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art.51 c.6 del Dlgs 81/08.

Inoltre l'OPB comunica alle Aziende-Imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti gli RLS territoriali ai sensi dell'art.51 c.8 del Dlgs 81/08 e ss.mm. e redige annualmente una relazione sull'attività svolta

dagli RLST dell'O.P.B. da inviare al Fondo di sostegno alla Piccola e Media Impresa, ai RLST e alla Pariteticità costituito presso l'I.NAIL ai sensi dell'art.52 del Dlg s 81/08;

LA FIGURA DEL RAPPRESENTANTE LAVORATORI SICUREZZA TERRITORIALE:

Gli **ORGANISMI PARITETICI BILATERALI PROVINCIALI**, attraverso i Rappresentanti Territoriali dei Lavoratori per la Sicurezza (RLST) di CIU (Comparto EDILI) coadiuvati dai sindacati rappresentativi nel settore edili firmatari e per adesione del CCNL

Cod_____ eseguono visite di prevenzione sui cantieri per sollecitare gli adeguati controlli e il rispetto della normativa vigente (Dlgs.81/08).

L'O.P.B. con gli RLST, che sono designati da_____ dai sindacati rappresentativi nel settore edile a livello provinciale, svolgeranno il loro compito in relazione all'ambito loro assegnato a livello cittadino.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 D.Lgs 81/08 ESS.MM. che sono:

- a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.Lgs 81/08 e SS.MM.;
- e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g. riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.
- h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j. partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs 81/08 e SS.MM.;
- k. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l. avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate da' datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Viene utilizzato in tutte le aziende o unità produttive del territorio del comparto edile nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi tra le PARTI SOCIALI. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione ALL'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE.

Ove l'azienda impedisca l'accesso al RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente, L'esercizio delle FUNZIONI DI RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Ogni RLST ha il compito di svolgere le visite di ispezione preventiva ai cantieri di competenza, per verificare la corretta applicazione di tutte le normative sulla sicurezza esalute.

Per agire con la massima efficacia l'O.P.B si coordinerà con la Medicina del lavoro territorialmente competente e la Direzione Provinciale del lavoro.

Gli RLST oltre le visite di cantiere sono preventivamente consultati dalle Imprese edili(assenza di RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA) sui Piani di Sicurezza e Coordinamento (PSC), sui Piani Operativi di sicure; (POS) e sui Piani di Montaggio Uso e Smontaggio(Pi.M.U.S.).



OBIETTIVI.

Fornire ai Partecipanti tutti gli elementi necessari affinché i compiti che la legge attribuisce all'RLST vengano svolti adeguatamente con competenza ed efficacia

DURATA:

La durata del corso è di 64 ore.

CONOSCENZE NECESSARIE IN ENTRATA:

Le conoscenze necessarie afferiscono di norma ad una formazione di carattere sindacale con attitudini a favorire il lavoro di gruppo.

COMPETENZE ACQUISITE:

1. Si individuano le seguenti aree di attività:
 - a. analisi/valutazione dei rischi
 - b. verifica costante delle misure di Prevenzione e di sicurezza
 - c. animazione di sicurezza
 - d. informazione dei Lavoratori
2. Alla fine del percorso formativo saranno acquisite competenze:
 - a. diagnostiche
 - b. decisionali
 - c. relazionali
3. nonché l'acquisizione di conoscenze specifiche, di sapere applicativo, che devono necessariamente riferirsi almeno a
 - a. normativa sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro con riferimento all'edilizia;
 - b. rischi presenti sul posto di lavoro e riferiti all'ambito edile;
 - c. danni legati a quei rischi;
 - d. limiti di esposizione a fattori inquinanti;
 - e. analisi degli infortuni;
 - f. analisi delle situazioni critiche (anomalie di processo); modalità di Prevenzione;
 - g. strumenti informativi presenti sul luogo di lavoro: registro infortuni, schede di sicurezza, documento di valutazione, etc; valutazione di programmi di informazione;
 - h. costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALI svolgeranno le funzioni di:

- a. consultazione preventiva sull'analisi e sulla valutazione dei rischi, e la programmazione, realizzazione e verifica delle misure di prevenzione, e protezione;
- b. consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione e sulla gestione dell'emergenza (antincendio, evacuazione e pronto soccorso);
- c. informazione sulla documentazione aziendale inerente la sicurezza sul lavoro e sugli atti degli organi di vigilanza;
- d. consultazione riguardo la formazione dei lavoratori;
- e. richiesta di una riunione per la sicurezza quando lo ritenga necessario;
- f. ricorso alle autorità di vigilanza qualora ritenga insufficienti e inadeguate le misure aziendali di sicurezza e che l'Azienda stessa non ritiene opportuno modificare;
- g. proporre al servizio di prevenzione l'adozione di nuove misure che ritenga idonee a tutelare meglio la salute e l'integrità dei lavoratori;
- h. consultazione del registro infortuni oltre che naturalmente del Documento di Valutazione dei Rischi.

DESTINATARI DEL PERCORSO FORMATIVO

I SOGGETTI TECNICI individuati e designati dal Sindacato dei lavoratori. e dai sindacati rappresentativi nel settore edili firmatari e per adesione del CCNL ai sensi dell'art. 48 comma 2 del D.Lgs. 81/08 per lo svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuite dall'art. 50 del D.Lgs 81/08 - TESTO UNICO e D.Lgs 106/09 CORRETTIVO.

METODOLOGIA

Sono privilegiate le metodologie di insegnamento/apprendimento "attive" che comportano la centralità del

partecipante al percorso di apprendimento. Sono garantite l'equilibrio tra lezioni frontali con la valorizzazione ed il confronto delle esperienze in aula, eventuali gruppi di lavoro, nel rispetto del monte ore complessivo di ciascun modulo e, nei casi previsti, con il supporto di materiali multimediali.

Verranno favorite le metodologie di apprendimento basate sul **problem solving**, applicate a simulazioni e problemi specifici.

E' prevista la modalità di FORMAZIONE A DISTANZA ANCHE ON LINE per la buona scolarizzazione della figura professionale e tecnica del RLST.

REGISTRO PRESENZE

Per i corsi in aula è predisposto un Registro delle presenze per ogni lezione del corso sul quale ogni partecipante apporrà la propria firma.

DOCENTI-FORMATORI

I docenti-formatori, con riferimento ai diversi argomenti da trattare, dovranno avere esperienza pratica documentata, almeno biennale, sia nel settore della formazione e nelle materie ed argomenti di insegnamento del settore edilizio.

DISPENSE

Ad ogni partecipante verrà consegnato un CD Rom contenente tutte le slides utilizzate, documenti di utilizzo e di lettura utili a completare la formazione conseguita. Il materiale costituisce, altresì, una concreta possibilità di consultazione costante e di continuo aggiornamento.

VERIFICHE E VALUTAZIONE

Il corso si conclude con un test di verifica dell'apprendimento somministrato ad ogni partecipante. I test verranno corretti, discussi ed analizzati in aula.

Al termine del corso un apposito questionario verrà proposto per la valutazione finale da parte dei partecipanti affinché possano esprimere un giudizio sui diversi aspetti del corso appena concluso.

CERTIFICAZIONI IN USCITA:

Alla fine del percorso formativo si maturerà l'attestato di frequenza al corso di formazione per **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE** ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm., art. 48 comma 7. L'aggiornamento annuale è previsto in almeno 8 ore annue.



**CONTENUTI E DURATA DEL PERCORSO FORMATIVO PER RLST
(anche FADINTEGRATA)
PROGRAMMA DEL CORSO**

Tipologia

Corso di 64 ore

Modulo 1 / / O ore ; .ore ; formatore

Ore 4

- 1.1 Introduzione al corso;
- 1.2 Principi giuridici nazionali e comunitari;
- 1.3 Quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale: D.Lgs 81/08 TESTO UNICO Titolo

Modulo 2 / / O ore ; .ore ; formatore

Ore 4

- 2.1 D.Lgs 81/08 - TESTO UNICO: Titolo IV;
- 2.2 La contrattazione in edilizia e il ruolo degli Organismi Paritetici Bilaterali;
- 2.3 Norme di buona tecnica.
- 2.4 Verifica interattiva.

Modulo 3 / / O ore ; .ore ; formatore

Ore 4

- 3.1 I principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- 3.2 Informazione e formazione (artt. 36 e 37 del D.Lgs 81/08); Il libretto formativo;
- 3.3 I rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;
- 3.4 Le funzioni del Medico Competente e le malattie professionali

Modulo 4 / / O ore ; .ore ; formatore

Ore 4

- 4.1 La valutazione dei rischi;
- 4.2 Definizione e individuazione dei fattori di rischio
- 4.3 I principali tipi di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza
- 4.4 Appalti, lavoro autonomo e sicurezza;
- 4.5 Verifica interattiva.

Modulo 5 / / O ore ; .ore ; formatore

Ore 4

- 5.1 I dispositivi di protezione individuale e la segnaletica di sicurezza;
- 5.2 La tutela assicurativa, le statistiche e il registro infortuni;
- 5.3 Gli organi di vigilanza e di controllo nei rapporti con le aziende;
- 5.4 Elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

Modulo 6 / / O ore ; .ore ; formatore

Ore 4

- 6.1 L'incendio e la prevenzione;
- 6.2 Protezione antincendio e procedure in caso di incendio;
- 6.3 Esercitazioni pratiche mediante audiovisivi; 6.4. D.M. 10.03.1998.
- 6.4 Verifica interattiva

Modulo 7 / / O ore ; .ore ; formatore

Ore 4

- 7.1 I luoghi di lavoro;
- 7.2 Aspetti normativi dell'attività del R.L.S.;
- 7.3 Verifica interattiva

Modulo 8 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
8.1 La gestione aziendale e il SGSL UNI-INAIL; 8.2 Ergonomia; 8.3 Rischi psicosociali; 8.4 Progettazione formativa e nozione di tecnica di comunicazione; 8.5 La negoziazione e il ruolo propositivo-consultivo dell'RLS. 8.6 Verifica interattiva.	
Modulo 9 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
9.1 Macchine ed attrezzature di lavoro; 9.2 Gru e paranchi. 9.3 Impianto elettrico di cantiere	
Modulo 10 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
10.1 Movimentazione Manuale dei Carichi; 10.2 Rumore e Vibrazioni. Verifica interattiva.	
Modulo 11 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
11.1 Rischio chimico, cancerogeno e mutageno; 11.2 La legge quadro sull'alcool	
Modulo 12 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
12.1 Adempimenti e sanzioni D.Lgs 81/08 -TESTO UNICO; 12.2 Il Titolo IV del T.U. e le leggi sui LL.PP. 12.3 Verifica.	
Modulo 13 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
13.1 La documentazione di sicurezza nel cantiere 13.2 L'organizzazione del cantiere e gli apprestamenti di sicurezza; 13.3 Scavi e lavori stradali	
Modulo 14 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
14.1 I Piani di sicurezza in edilizia; 14.2 Il cad 3D nella sicurezza cantieri; 14.3 AH.XV-D.lgs 81/08: cont. min. PSC, POS, costi sicurezza; 14.4 Realtà operativa cantieri; 14.5 Verifica	
Modulo 15 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
15.1 Lavori in quota; 15.2 I ponteggi e il Pi.M.U.S. con test di verifica apprendimento	
Modulo 16 / /O__ ore __; .ore __; _formatore	Ore 4
16.1 Il ruolo del Coordinatore sicurezza per l'esecuzione; 16.2 Motivazione al comportamento sicuro; 16.3 Esempi pratici di PSC, F.T., POS e PiMUS; 16.4 VERIFICA FINALE CONTEST A RISPOSTA MULTIPLA	

PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO:

Le Parti ritengono fondamentale la cooperazione per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Nel campo della formazione che sarà attuata tramite le parti sociali, l'E.N.Bi.Form. e O.P.R./OPB, molta attenzione sarà posta alla formazione nel campo dell'igiene e sicurezza, nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili, a tutti gli operatori del settore (datori di lavoro, RLS, RLST e lavoratori).

Nell'ambito degli obiettivi e per gli scopi dell'Ente paritetico bilaterale E.N.Bi.Form. relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili, le strutture provinciali costituiranno, su segnalazione paritetica delle Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali territoriali, un Organismo Paritetico Bilaterale Provinciale e Commissione Tecnica con compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili.

Livello 8.

La categoria dei Quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi della impresa. Per effetto di quanto disposto dal D.lgs. n. 195/03, che ha modificato l'art. 8, D.lgs. n. 626/94, ora D.Lgs 81/08 e D.Lgs 106/09 ove vengono stabiliti i percorsi formativi obbligatori per l'acquisizione dei requisiti professionali per lo svolgimento dei ruoli di Responsabili Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP), pertanto sono inquadrati al livello 8 i lavoratori incaricati a ricoprire il ruolo di RSPP e muniti dell'Attestazione di qualità professionale rilasciata da ANAP..

Livello 7.

Sono di questo livello gli impiegati con funzioni direttive preposti dalla Direzione, con specifico mandato a ricoprire ruoli e funzioni per i quali siano previste responsabilità e deleghe atte a coordinare e dirigere l'attuazione dei programmi con responsabilità dei risultati con il preciso scopo dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi della impresa, artigiana o cooperativa. Per effetto di quanto disposto dal D.lgs. n. 195/03 che ha modificato l'art. 8, D.lgs. n. 626/94, ora D.Lgs 81/08 e D.Lgs 106/09 ove vengono stabiliti i percorsi formativi obbligatori per l'acquisizione dei requisiti professionali per lo svolgimento dei ruoli di addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP), pertanto livello 7 i lavoratori incaricati a ricoprire il ruolo di ASPP e muniti dell'Attestazione di qualità professionale rilasciata da ANAP.

ADDETTI E RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE-FORMATORE CON ATTESTATO DI QUALITÀ PROFESSIONALE O.N.A.P.S.:

Sono delle figure professionali che internamente o esternamente alle aziende pubbliche e private svolgono attività di

ADDETTI E RESPONSABILI DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE-DIRETTORI DI CANTIERE-FORMATORI con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato professionale nel macrosettore B3(EDILIZIA).

L'incarico può riguardare l'Azienda per la Redazione del DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI AZIENDALE con i compiti di cui all'art.33 del D.Lgs 81/08 e ss.mm.:

- 1 Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:
 - a. all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - b. ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
 - c. ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - d. a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - e. a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - f. a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.
- 2 I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.
- 3 Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

Se l'incarico di ASPP/RSPP riguarda lo specifico cantiere allora si dovrà redarre il PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA con i contenuti minimi di cui all'allegato XV del D.Lgs 81/08 e ss.mm..

CONTENUTI MINIMI DEL PIANO OPERATIVO DISICUREZZA:

I POS é redatto a cura di ciascun datore di lavoro delle imprese esecutrici, ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs 81/08 e successive modificazioni, in riferimento al singolo cantiere interessato; esso contiene almeno i seguenti elementi:

a. i dati identificativi dell'impresa esecutrice, che comprendono:

- 1 il nominativo del datore di lavoro, gli indirizzi ed i riferimenti telefonici della sede legale e degli uffici di cantiere;
- 2 la specifica attività e le singole lavorazioni svolte in cantiere dall'impresa affidataria, subappaltatrici e dai lavoratori autonomi subaffidatari;
- 3 i nominativi degli addetti al pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori e, comunque, alla gestione delle emergenze in cantiere, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, aziendale o territoriale, ove eletto o designato;
- 4 il nominativo del medico competente ove previsto;
- 5 il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- 6 i nominativi del direttore tecnico di cantiere e del capocantiere;
- 7 il numero e le relative qualifiche dei lavoratori dipendenti dell'impresa esecutrice e dei lavoratori autonomi operanti in cantiere per conto della stessa impresa;

- b. le specifiche mansioni, inerenti la sicurezza, svolte in cantiere da ogni figura nominata allo scopo dall'impresa esecutrice;
- c. la descrizione dell'attività di cantiere, delle modalità organizzative e dei turni di lavoro;
- d. l'elenco dei ponteggi, dei ponti su ruote a torre e di altre opere provvisorie di notevole importanza, delle macchine e degli impianti utilizzati nel cantiere;
- e. l'elenco delle sostanze e preparati pericolosi utilizzati nel cantiere con le relative schede di sicurezza;
- f. l'esito del rapporto di valutazione del rumore;
- g. l'individuazione delle misure preventive e protettive, integrative rispetto a quelle contenute nel PSC quando previsto, adottate in relazione ai rischi connessi alle proprie lavorazioni in cantiere;
- h. le procedure complementari e di dettaglio, richieste dal PSC quando previsto;
- i. l'elenco dei dispositivi di protezione individuale forniti ai lavoratori occupati in cantiere;
- j. la documentazione in merito all'informazione ed alla formazione fornite ai lavoratori occupati in cantiere.

RESPONSABILE DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE-FORMATORE CON ATTESTATO DI QUALITÀ PROFESSIONALE ANAP.:

Essendo in possesso di titolo di studio che almeno è di Diploma di scuola secondaria ed avendo frequentato corsi di formazione con verifica dell'apprendimento MODULO A della durata di 28 ore + verifica, MODULO B3 (macrosettore COSTRUZIONI) della durata di 60 ore + verifica e MODULO C della durata di 24 ore + verifica, ed avendo l'obbligo quinquennale di aggiornamento continuo, il RSPP sicuramente ha le competenze per svolgere il compito di FORMAT con i requisiti della tabella a).

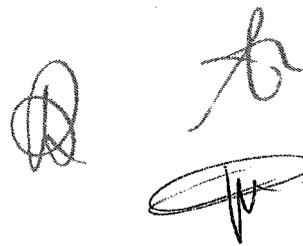


TABELLA DEI FORMATORI IN RELAZIONE AI VARI CORSI

N.ro	Tipo di Corso	Riferimento Normativo	Requisiti minimi Formatore-Docente	
1	Lavoratori	Accordo Stato-Regioni 21 /12/2011 ID.I. 06 marzo 2013	Fino al 17.03.2014	Esperienza > 3 anni in docenza/ insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro
	Preposti			
	Dirigenti		Dal 18.03.2014	Criteri di qualificazione previsti dal D.I. marzo 2013
	Datori di Lavoro RSPP			
2	RSPP ASPP ed Aggiornamenti	Accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2066	Esperienza > 2 anni in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro	
3	RLS	D.M. 16 maggio 1997	Nessuno	
	CSE - CSP	D.Lgs 9 aprile 2008 all. XIV		
	Antincendio	D.M. 16 marzo 1998 Dip. VV.FF. circ. 23 febbraio 2011 n.ro 12653		
4		D.I. 15 luglio 2003 n.ro 388	Personale Medico (Laurea in medicina e chirurgia)	
5	CEI II 27	Norma CEI II 27	Conoscenza delle norme di sicurezza nella progettazione ed esecuzione in materia di impianti elettrici, esperienza nel settore elettrico esperienza come docente formatore	
6	Spazi Confinanti	DLgs 9 aprile 2008, n.8, art.66 DPR14 settembre 2011	Nessuna	
	Uso DPI 3^categoria	DLgs 9 aprile 2008, n.8, art.77		
7		D.I. 4 marzo 2013	Esperienza > 3 anni nel settore stradale, nel settore della formazione o nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei cantieri stradali	
8	Ponteggi	DLgs 9 aprile 2008, n.8, art.137 comma 6 e 7 All XXI	Esperienza > 2 anni nel settore della formazione sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	
9	Abilitazione all'uso di Attrezzature da Lavoro	Accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012	Esperienza > 3 anni nel settore della formazione sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	

Le definizioni di cui al D.Lgs 81/08 e ss.mm. porgono:

- aa) «**formazione**»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
- bb) «**informazione**»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alti gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- cc) «**addestramento**»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.

peraltro si evidenzia che l'Articolo 36 del Testo unico - Informazione ai lavoratori recita:

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a. sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - b. sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c. sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
 - d. sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
2. Il datore di lavoro provvede, altresì, affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a. sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - b. sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
1. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1 lettere a) ed al comma 2, lettere a),b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3 comma 9;
2. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

L'Art. 37 del D.Lgs 81/08 e ss.mm.-Formazione dei Lavoratori e dei RLS recita:

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con riferimento a:
 - a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.
4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
 - a. della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c. della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Per quanto riguarda la remunerazione relativa allo svolgimento del ruolo aggiuntivo a quello di RSPP di FORMATORE sarà definito con il Datore di lavoro e/o Ente o azienda che organizza e svolge la Formazione un compenso per ora di formazione con un minimo di €60,00(sessanta/00) ad ora di formazione svolta in aula e/o in cantiere.

Per quanto sopra evidenziato si ritiene che l'RSPP debba svolgere come compito istituzionale quanto previsto per l'obbligo di INFORMAZIONE di cui all'art.36 del D.Lgs 81/08 e ss.mm. mentre per la FORMAZIONE di cui all'art.37 del TESTO UNICO si deve ricorrere a strutture, che può anche essere l'impresa, che abbiano capacità organizzative e i requisiti previsti dalla legge per la FORMAZIONE di tutte le figure professionali del cantiere edile e dei luoghi di lavoro.

Testo del C.C.N.L.

Premessa

1. Per l'industria delle costruzioni edilizie ed affini l'articolazione contrattuale è a livello territoriale, nei limiti fissati dal presente contratto, come pure a livello territoriale sono esclusivamente previsti, si costituiscono ed operano gli Organismi e i comitati di cui al contratto medesimo. Il contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del presente contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme;
2. Al sistema contrattuale così disciplinato, corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, a tutti i livelli, compreso quello di azienda e di cantiere il presente contratto e gli accordi integrativi territoriali dello stesso, per tutto il periodo di relativa validità. A tal fine le Associazioni imprenditoriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza, da parte delle imprese, delle condizioni pattuite mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate, a qualsiasi livello, compreso quello di azienda e di cantiere, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo in sede nazionale e territoriale;
3. Nel quadro di quanto sopra convenuto;

viene stipulato

il presente contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale, per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni appresso elencate e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse:

Costruzioni edili:

Costruzione (compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere professionali in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero di materiali) e manutenzione (ordinaria e straordinaria) di opere edili in cemento armato, in muratura, in legno, metalliche, anche se realizzate in tutto o in parte con impiego di elementi prefabbricati (compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi prefabbricati).

E cioè, costruzione e manutenzione di:

- a. fabbricati ad uso di abitazione (urbani e rurali);
- b. fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
- c. fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità;
- d. opere monumentali: chiese, mausolei, ecc.;
- e. ciminiere, serbatoi aerei e simili, silos, centrali termiche, torri di refrigerazione, ecc.

Completamento e rifinitura delle costruzioni edili, nonché le altre attività appresso elencate:

- a. intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- b. decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche¹ piastrelle, mosaico, ecc.; applicazione di tappezzerie;
- c. pavimentazioni in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- d. preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc.; con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- e. posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari;- lavori murati per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
- f. verniciatura di impianti industriali;
- g. spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero neve dai tetti.

Demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura.

Disfacimento di opere edili in legno o metalliche.

Demolizioni e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive.

Demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge.

Progettazione lavori di opere edili.

Manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzioni, manutenzioni e restauro di:

- a. fabbricati ad uso abitazione;
- b. fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;- opere monumentali.

Attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili.

Costruzioni idrauliche:

Costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

- a. opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagati;
- b. opere di difesa e sistemazione di fiumi, torrenti e bacini;- acquedotti;
- c. gasdotti, metanodotti;
- d. oleodotti;
- e. fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, ecc.;
- f. pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autofondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- g. cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, ecc.) per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;- canali navigabili, industriali, di irrigazione;
- h. opere per impianti idroelettrici;
- i. porti (anche fluviali e lacuali);
- j. opere marittime, lacuali e lagunari in genere.

Movimenti di terra - Cave di prestito - Costruzioni stradali - Ponti e viadotti

- 1 Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o riattamento di terreni; preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, ecc.
- 2 Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoli, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente dell'attività costruttiva che si svolge in tali cantieri. - Costruzione, manutenzione (compresa la spatatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, ecc.), riparazione, demolizione di:
 - a. strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
 - b. strade ferrate e tranvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
 - c. impianti di trasporto terrestre ed aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche, ecc.);
 - d. ponti e viadotti (in muratura, in cemento, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici; ponti su chiatte e su altri galleggianti; ponti canale).
- 3 Esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica verticale e installazione di cartelli pubblicitari.

Costruzioni sotterranee

Costruzione, rivestimento, rifinitura, manutenzione di gallerie (anche artificiali), discenderie, pozzi, caverne e simili per opere edili, stradali, ferroviarie e idrauliche, ecc.

Costruzioni di linee e condotti

- a. Messa in opera di pali, tralicci e simili; preparazione di scavi, trincee e opere murarie, con successivi reinterri ed eventuali ripristini della pavimentazione stradale, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione di linee (aree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche.
- b. Installazione di tralicci per antenne radiotelevisive;
- c. Lavori di scavo e murati, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale per la posa in opera delle tubazioni per gas, acqua e poste pneumatiche.

Produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato

Produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato

Opere marittime fluviali e lagunari

Il presente contratto non è applicabile al personale avviato obbligatoriamente tramite le Capitanerie di porto.

Tutte le altre attività

Comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cucinieri, ecc.), che vi è addetto è alle dipendenze di una impresa edile.

Sistema di concertazione e di informazione

Le parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, concordano l'istituzione di un sistema di concertazione e di un sistema di informazione sulle materie e secondo criteri stabiliti dalla presente disciplina.

- 1 Il sistema di concertazione si inserisce nell'ambito delle relazioni industriali articolate nel presente C.C.N.L.
- 2 Il sistema di informazione si inserisce nell'ambito delle relazioni industriali a carattere non negoziale.
- 3 La regolamentazione dei due sistemi è riservata alla competenza delle Associazioni nazionali stipulanti.
- 4 Il sistema di concertazione tra le parti è finalizzato ai seguenti obiettivi:
 - a. sviluppare il confronto tra le parti sugli indirizzi generali del settore in materia di politiche della domanda, politiche industriali e politiche di mercato;
 - b. definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli Enti paritetici nazionali e territoriali.
- 5 Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le parti convengono sulla costituzione dell'Osservatorio, quale strumento di rilevazione delle dinamiche del settore, le cui funzioni sono disciplinate dall'apposito regolamento con il quale saranno definite sedi, strutture e modalità di finanziamento, convenendo che comunque ciò non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo per le imprese.
- 6 La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali, che si svolgono di norma entro il mese di marzo e di settembre di ciascun anno o su richiesta di una delle parti firmatarie del presente C.C.N.L.

A livello nazionale

In occasione delle sessioni nazionali di concertazione le parti si confrontano sugli indirizzi generali del settore:

- a. politica degli investimenti pubblici, politiche di incentivazione degli investimenti privati e di finanziamento privato delle opere di pubblica utilità, politiche legislative di settore;
- b. politica industriale, individuando gli interventi finalizzati ai processi di concentrazione e specializzazione, di qualificazione ed innovazione organizzativa e tecnologica, a sostegno della ricerca e della sperimentazione nonché delle forme di agevolazione sul credito;
- c. politica del lavoro con riguardo a: sistema degli strumenti di sostegno al reddito e alla ricollocazione dei lavoratori; regole del mercato del lavoro anche in funzione della mobilità/flessibilità dell'occupazione;
- d. struttura del costo del lavoro e lotta al lavoro irregolare e all'evasione contributiva; sicurezza e prevenzione degli infortuni; formazione professionale;
- e. azioni da perseguire attraverso gli Enti paritetici nazionali e territoriali, in particolare in materia di formazione professionale, evasione contributiva e prevenzione.

A livello territoriale

Nelle sessioni territoriali, il confronto è finalizzato, sulla base degli indirizzi determinati dalle sessioni nazionali e dei rapporti dell'Osservatorio, alla definizione di comuni obiettivi su:

- a. mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere;
- b. mercato del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, all'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità;
- c. attività degli Enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, della lotta all'evasione contributiva, realizzando i necessari intrecci con gli enti pubblici preposti.

Concertazione per le grandi opere

Per le opere pubbliche di grandi dimensioni, così come individuate dall'art. 6, comma 2 della legge 19 luglio 1993, n. 236, di importo di aggiudicazione pari o superiore a cento milioni di euro, e che incidono su più province, nonché per le grandi opere di cui alla legge n. 443/2001 (legge obiettivo) e all'art. 16 del D.Lgs. n. 190/2002, è introdotta una procedura di concertazione preventiva a cui partecipano le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto, quelle territoriali interessate ad esse aderenti e le imprese aggiudicatane dell'appalto.

L'eventuale accordo impegna le parti firmatarie e attiene i profili logistici del cantiere, i rapporti con gli Organismi paritetici di settore, la sicurezza del lavoro, gli orari di lavoro, la disciplina applicabile per quanto attiene il livello territoriale di contrattazione, e per tali materie è sostitutivo della contrattazione integrativa territoriale stipulata per le circoscrizioni su cui incide il lavoro.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art.1

(Assunzione e documenti)

Gli operai devono essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:

- a. la data di assunzione;
- b. la categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- c. la durata dell'eventuale periodo di prova;
- d. la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- e. il trattamento economico iniziale;
- f. il contratto di lavoro applicato;
- g. il contratto integrativo di lavoro applicato;8) la sede di lavoro.

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

- a. la carta d'identità o altro documento equipollente;
- b. i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare alle deduzioni e detrazioni fiscali;
- c. i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
- d. il codice fiscale;
- e. il libretto di lavoro o la scheda professionale.

L'operaio è tenuto a conservare copia della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro nel rispetto dei contenuti e delle modalità previste dalla legge e presentare tale documentazione nei casi previsti dalla normativa vigente.

E' in facoltà dell'impresa di richiedere, prima dell'assunzione, il certificato penale di data non anteriore a tre mesi. Nel corso del rapporto di lavoro l'operaio deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio deve dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvedere agli adempimenti stessi.

Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza. Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2

(Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 25 giorni di lavoro per gli operai di 4° livello, a 20 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 15 giorni di lavoro per i qualificati e a 5 giorni di lavoro per gli altri operai.

Per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o autobetonpompe e per i conduttori di macchine operatrici, se assunti nella categoria degli operai specializzati, l'assunzione può avvenire con un periodo di prova pari a 20 giorni di lavoro.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

Art. 3

(Mutamento di mansioni)

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella che normalmente percepisce deve essere corrisposta la retribuzione propria delle nuove mansioni durante il periodo per il quale vi resta adibito.

Qualora il passaggio di mansioni si prolunghi oltre due mesi consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto alla categoria relativa alle nuove mansioni, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Decorsi due mesi consecutivi di effettiva prestazione e a richiesta scritta del lavoratore, l'impresa (dopo aver verificato che non ricorrano gli estremi della temporanea assegnazione di cui al comma precedente) è tenuta a comunicare per iscritto all'interessato il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate con indicazione della relativa decorrenza. Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti aver già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisterà nuovamente la qualifica superiore quando la permanenza nelle nuove superiori mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova. Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libro unico di lavoro o sulla scheda professionale con l'indicazione della decorrenza.

Art. 4

(Mansioni promiscue)

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta.

Nei casi di cui al precedente comma, decorsi tre mesi e a richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate.

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libro unico di lavoro o sulla scheda professionale con l'indicazione della decorrenza.

Art. 5

(Orario di lavoro)

A) Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative,

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente C.C.N.L., salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 39 in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 19 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza della R.S.U. ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24.

Resta salvo quanto previsto dall'art. 10 in materia di recuperi.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in un luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene corrisposta la paga.

Qualora l'impresa disponga l'effettuazione di lavoro a turni ne darà comunicazione preventiva alla R.S.U., di cui all'art. 104, ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

Nel caso di lavoro a turni disposto per lunghi periodi, la verifica di cui sopra sarà effettuata con l'intervento delle rispettive Organizzazioni territoriali.

Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'art. 19 del C.C.N.L.

L'operaio deve prestare l'opera nel turno stabilito; quando siano stabiliti turni regolari periodici, gli operai ad essi partecipanti devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 19 del presente contratto.

B) Riposi annui

A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore. I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli operai discontinui di cui alla lett. b) dell'Allegato A, i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore.

Agli effetti di cui sopra si computano anche le ore di assenza per malattia o infortunio indennizzate dagli Istituti competenti nonché per congedo matrimoniale.

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 24 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3, dell'art. 17.

Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.



La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

- a. l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- b. le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- c. la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- d. la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- e. le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- f. la diaria e le indennità di cui all'art. 20;
- g. premi ed emolumenti similari.

La percentuale di cui al presente articolo non va inoltre computata su:

- a. le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto, come già nei precedenti contratti collettivi, in relazione alle caratteristiche dell'industria edile dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 17.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso in cui le ore di cui al 1° comma non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al 6° comma. Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al 5° comma del presente articolo.

La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per la festività del 4 novembre.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

Sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

Art. 6

(Addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'art. 5.

In considerazione delle particolari attività svolte, l'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori, dei guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, non può superare le 48 ore settimanali medie annue.

Le ore di lavoro prestate nei limiti degli orari settimanali di cui al comma precedente sono retribuite con i minimi di paga base oraria di cui alla lett. a) della tabella Allegato A del presente contratto ad eccezione di:

- a. custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti anche con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. b) della medesima tabella.

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 19.

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 5.

All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire, va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfettario di € 0,52 giornalieri.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardiania o di custodia.

Quando nel cantiere pernotti più di un operaio, il particolare compenso spetterà soltanto a quell'operaio cui sia stato richiesto per iscritto dall'impresa di pernottare in cantiere.

Si conferma che, in relazione alle attività svolte, gli autisti di autobetoniere rientrano nell'ambito di applicazione del presente articolo.



Art. 7

(Riposo settimanale)

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3 dell'art. 24, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 19, punto 12.

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata *deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima.*

In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14 di calendario.

Art. 8 (Soste di lavoro)

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata. Nel caso che la sosta o le soste nel loro complesso superino i 30 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

In caso di soste dovute a cause meteorologiche l'operaio, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a trattenersi in cantiere per tutta la durata della sosta.

Per il predetto periodo di permanenza in cantiere l'operaio ha diritto alle integrazioni salariali, secondo le norme di legge vigenti ed i criteri previsti dal successivo art. 9.

Qualora la sosta o le soste nel loro complesso superino le due ore nella giornata, per il periodo di permanenza in cantiere, comprese le prime due ore, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la differenza tra il trattamento di integrazione salariale e la retribuzione, che avrebbe percepito se avesse lavorato.

Art. 9

(Sospensioni e riduzioni di lavoro)

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le imprese sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali.

Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo operaio, sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni, l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale o centrale dell'INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo d'acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2 della legge 6 agosto 1975, n. 427.

L'impresa procederà al conguaglio di cui al comma precedente anche nel caso in cui intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'autorizzazione dell'INPS.

In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al 1° comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formulazione di turni, prima di ridurre il personale,

Art. 10

(Recuperi)

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e dell'impresa e che derivino da cause di forza maggiore o dalle interruzioni dell'orario normale concordate tra l'impresa e gli operai.



I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e devono effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione. In caso di ripartizione su cinque giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha facoltà di recuperare a regime normale nel sesto giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana, per cause indipendenti dalla volontà delle parti. In ogni caso con il compimento delle ore di recupero non si può eccedere l'orario normale giornaliero di 10 ore,

Art. 11

(Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza)

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto, sono applicati, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria (comprensivi dell'indennità di carovane per lavori pesanti) di cui alla tabella, Allegato A che forma parte integrante del presente articolo.

La retribuzione oraria degli operai di produzione, degli impiegati e quadri, anche ai fini dei vari istituti contrattuali si determina dividendo per 173 i valori minimi mensili.

Per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui all'art. 6 del presente C.C.N.L. la retribuzione si determina dividendo per 208 i valori minimi mensili.

Art. 12

(Elemento economico territoriale)

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare l'Elemento economico territoriale fino alla misura massima percentuale sui limiti nazionali di paga base che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti.

Art. 13 (Lavoro a cottimo)

Nel caso in cui l'impresa intenda far effettuare lavoro a cottimo, individuale o collettivo, saranno osservate le seguenti norme.

Le condizioni del lavoro a cottimo saranno concordate fra la Direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalla R.S.U. e riguarderanno i seguenti aspetti:

- a. composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche;
- b. descrizione della lavorazione da eseguire;
- c. descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- d. unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- e. tariffa di cottimo per unità di misura;
- f. durata del periodo di assestamento; per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g. individuazione di eventuali lavoratori concottimisti che, pur essendo specificatamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione
- h. lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui alla lett. a).

Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui alla lett. b).

La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata con i criteri di cui all'8° comma del presente articolo.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da garantire, ai lavoratori a cottimo, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base.

Le tariffe di cottimo così determinate non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento. Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe di cottimo, divenute definitive, saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra.

Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di assestamento di cui al comma precedente.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come concottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal 3° comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo,

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione ed al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo sono quelle previste dagli artt. 32 e 33 del presente contratto di lavoro.

L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Art. 14

(Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti)

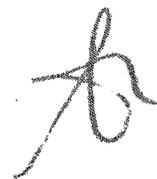
Fermo restando quanto stabilito dalla legislazione vigente, le parti nel prendere atto dell'entità e del significato del fenomeno del subappalto in edilizia e valutando gli aspetti negativi connessi a tale fenomeno, riconoscono che il ricorso ad esso deve avere caratteristiche di limitata applicazione nell'esecuzione del lavoro in particolare per quanto riguarda le fasi principali della costruzione e le lavorazioni tipicamente edili.

Le aziende che operano in deroga a quanto sopra, lo faranno in modo di subappaltare compatibilmente ai limiti delle proprie capacità produttive ed economiche o del mercato del lavoro locale, previo confronto con il Consiglio dei delegati e/o con il Sindacato territoriale. Da questo punto di vista, si afferma che il ricorso al subappalto di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del contratto, non è consentito quando può compromettere, nel breve termine, l'occupazione dei lavoratori dipendenti dall'impresa committente idonei alle lavorazioni previste.

In quelle situazioni locali ove fossero presenti imprese operanti con sistemi di edilizia industrializzata o specializzata, potranno essere stabiliti eventuali accordi diversi in deroga a quanto sopra, relativamente a queste lavorazioni.

A livello nazionale le parti effettueranno periodici incontri volti alla valutazione del fenomeno ed alla verifica dei risultati raggiunti, anche alla luce delle iniziative sopra individuate.

- a. L'impresa subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto del subappalto. All'impresa subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio: gru, ponteggi, impianti di betonaggio);
- b. L'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro, affidi in subappalto le relative lavorazioni edili ed affini è tenuta a fare obbligo all'impresa subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni medesime il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto nazionale e dagli accordi locali di cui all'art. 39 dello stesso. L'impresa è tenuta a comunicare alla R.S.U. ed al Sindacato territoriale competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni subappaltate la denominazione dell'impresa subappaltatrice, le opere subappaltate ed i presumibili tempi di esecuzione e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale e agli accordi locali di cui al comma precedente, redatta secondo il fac-simile concordato tra le Associazioni nazionali contraenti. Le informazioni di cui al presente articolo avranno carattere di particolare tempestività in caso di appalti pubblici. La comunicazione di cui sopra ai dirigenti della R.S.U. deve essere effettuata 15 giorni prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in subappalto e comunque prima dell'inizio medesimo;
- c. Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lett. b), l'impresa appaltante è tenuta in solido con l'impresa subappaltatrice la quale esegua lavori aventi per oggetto principale uno o più lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del C. C. N. L., ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al 1° comma della lett. b).
- d. Qualsiasi reclamo o richiesta, diretta a far valere nei confronti dell'impresa subappaltante i diritti di cui alle lett. b) e e) debbono, a pena di decadenza, essere proposti entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto del subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 105 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice;
- e. La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione dell'intervento edilizio nei confronti delle imprese concessionarie dell'esecuzione di opere pubbliche per l'affidamento in subappalto, ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere;
- f. E' compito della R.S.A. di cui all'art. 104 intervenire nei confronti della Direzione aziendale circa il pieno rispetto della disciplina sull'impiego della manodopera negli appalti e subappalti.



*Art. 15
(Ferie)*

La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3 dell'art. 17.

All'operaio che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente.

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi locali stipulati a norma dell'art. 39 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito nei quali, di norma, le ferie debbono essere godute.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per il pagamento delle ferie nei casi consentiti dall'attuale legislazione valgono le norme dell'art. 18.

Le suddette norme contenute nell'art. 18 sono compatibili con l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie. La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi: - malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni; - malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Art. 16 (Gratifica natalizia)

Agli operai è dovuto un trattamento economico per gratifica natalizia secondo le disposizioni di cui all'art. 18.

Art. 17 (Festività)

Sono considerati giorni festivi:

1. tutte le domeniche;
2. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
3. le seguenti festività nazionali e infrasettimanali:
 - a. 1° gennaio: Capodanno;
 - b. gennaio: Epifania;
 - c. lunedì successivo alla Pasqua;
 - d. 25 aprile: anniversario della Liberazione;
 - e. 1° maggio: festa del lavoro;
 - f. 2 giugno: festa della Repubblica;
 - g. 15 agosto: Assunzione;
 - h. 1° novembre: Ognissanti;
 - i. dicembre: Immacolata Concezione;
 - j. 25 dicembre: Santo Natale;
 - k. 26 dicembre: Santo Stefano;
 - l. ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Organizzazioni territoriali un giorno sostitutivo.

Il trattamento economico per le festività di cui al punto 3 è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

Per le festività di cui al punto 3 il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio, a norma di legge, nella misura di 8 ore dagli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 24.

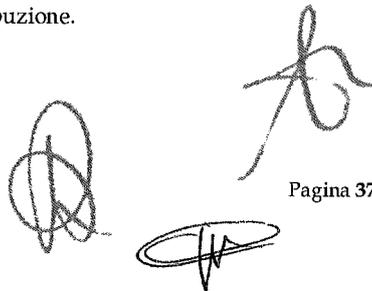
Sul trattamento predetto vanno computate tutte le contribuzioni dovute alla Edilcassa.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 48 ore in attuazione dell'art. 6, il trattamento economico per le festività è pari a 9 ore e 30 minuti.

A norma di legge il trattamento economico per le festività di cui al punto 3 deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane.

Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto da parte dell'impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4 dell'art. 24.

Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9 ore e 30 minuti di retribuzione.



Art. 18

(Accantonamenti presso l'Edilcassa)

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 15) e per la gratifica natalizia (art. 16) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 24, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3 dell'art. 17.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati da parte delle imprese presso l'Edilcassa secondo quanto stabilito localmente dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Tali importi sono accantonati al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale individuato nell'Allegato E al presente contratto. Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.

La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

- a. l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- b. le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- c. la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- d. la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- e. le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno; - la diaria e le indennità di cui all'art. 21; i premi ed emolumenti similari.

La percentuale di cui al presente articolo non va inoltre computata su:

- a. le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile - dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 17.

La percentuale complessiva va imputata per l'8,50% al trattamento economico per ferie e per il 10% alla gratifica natalizia.

La percentuale spetta all'operaio anche durante l'assenza dal lavoro per malattia anche professionale o per infortunio sul lavoro e per congedo di maternità nei limiti della conservazione del posto con decorrenza dell'anzianità.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 26, penultimo comma, ad accantonare presso l'Edilcassa la percentuale nella misura del 18,5% lordo (Allegato E).

Durante l'assenza dal lavoro per malattia professionale o infortunio sul lavoro l'impresa è tenuta ad accantonare presso l'Edilcassa la differenza, fra l'importo della percentuale e il trattamento economico corrisposto per lo stesso titolo dall'Istituto assicuratore (Allegato E).

Gli accordi integrativi locali potranno stabilire che l'obbligo di cui ai commi precedenti sia assolto dalle imprese in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento alla Edilcassa di un apposito contributo stabilito dagli accordi stessi e che potrà essere variato annualmente sulla base delle risultanze della relativa gestione.

Gli accordi locali stabiliranno altresì le modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di cui ai commi precedenti.

Nei casi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio la percentuale va computata sulla base dell'orario normale di lavoro effettuato dal cantiere durante l'assenza dell'operaio ovvero sulla base dell'orario normale di lavoro localmente in vigore qualora i lavori del cantiere siano totalmente sospesi.

Gli importi come sopra accantonati saranno corrisposti dalla Edilcassa agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite dagli accordi locali stipulati dalle Organizzazioni di cui sopra.

La Edilcassa è tenuta ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie soltanto a seguito del versamento, da parte dell'impresa, alla Cassa stessa delle somme calcolate in percentuale di cui al presente articolo.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro all'operaio che ne faccia richiesta l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto gli importi accantonati presso la Edilcassa in base al presente articolo e dalla stessa non ancora liquidati all'operaio.

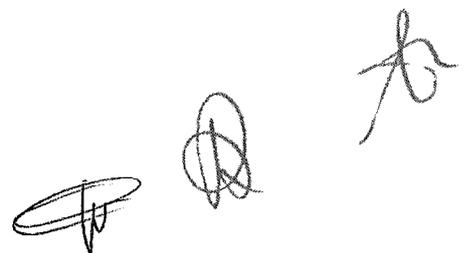
Con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 15 e 16, per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

La disciplina medesima tiene altresì conto degli interventi della Cassa integrazione guadagni, in caso di sospensione di lavoro per cause meteorologiche e di sospensione di lavoro in genere.

Art. 19

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 5 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.



Il lavoro straordinario è ammesso con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.

La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso all'operaio di 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive disponga lavoro straordinario per la giornata del sabato, ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria ai fini di eventuali verifiche.

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, l'impresa fornirà alla Rappresentanza sindacale unitaria indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 17, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo. Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1. lavoro straordinario diurno: 35%; 2. lavoro festivo: 45%;
2. lavoro festivo straordinario: 55%;
3. lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati: 28%;
4. lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati: 9%;
5. lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati: 12%;
6. lavoro notturno del guardiano: 8%;
7. lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte: 16%; 9) lavoro notturno straordinario: 40%;
8. lavoro festivo notturno: 50%;
9. lavoro festivo notturno straordinario: 70%;
10. lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti: 8%.

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci 1, 2, 3, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo le percentuali di cui alle voci 5 e 6.

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale Direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 4

del decreto legislativo n. 66/2003, dovranno essere effettuate nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

In ragione delle peculiarità delle attività svolte nell'ambito del cantiere edile, la media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

Ai fini degli adempimenti relativi alla comunicazione dello straordinario, per unità produttiva deve intendersi il cantiere.

Art. 20

(Indennità per lavori speciali disagiati)

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto indicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

GRUPPO A) LAVORI VARI			
		Tabella Unica Nazionale	Situazione extra
1	Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuano oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
2	Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporto (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3	Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5	12
4	Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
5	Lavori su ponti a castello installati su natanti con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6	Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7	Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
8	Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di	10	10

	effettivo disagio		
9	Lavori eseguiti in stabilimenti che introducono od impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di uogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetta, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11	17
10	I lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11	Lavori di scavo a sezione obbligata e ristrette a profondità superiore ai m 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20
12	Costruzioni di piani inclinati con pendenza del 60% e oltre	13	23
13	Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	22
14	Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm12)	16	28
15	Lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16	Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esiste, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso	17	35
17	Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m	19	35
18	Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19	Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3 m	20	25
20	Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21	Costruzione di pozzi a profondità oltre 1 10 m.	22	40
22	Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

In situazione extra si trovano le seguenti province:

a. Catanzaro, Agrigento, Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna e Savona. Le percentuali previste per le suddette situazioni extra restano in vigore fino a nuove determinazioni delle Organizzazioni territoriali provinciali di cui al precedente comma.

Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico, all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire gli zoccoli o gli stivali di gomma.

Gruppo B) - Lavori in galleria

Al personale addetto ai lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura percentuale è determinata dalle Associazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro i valori massimi sotto indicati:

- a. per il personale addetto al fronte di perforazione di avanzamento o allargamento, anche se addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio: 46;
- b. per il personale addetto ai lavori di rivestimento di intonaco o di rifiniture di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione: 26;
- c. per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie: 18.

Fino a nuove determinazioni delle Associazioni territoriali a norma del comma precedente, restano in vigore le indennità percentuali previste per le singole circoscrizioni dal C.C.N.L. 3 dicembre 1969.

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi; gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre un chilometro dall'imbocco) le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%.

Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i cinque chilometri dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

Nel caso di gallerie che si estendono in più circoscrizioni territoriali con differenti percentuali delle indennità di cui al 1° comma, le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di misure percentuali unificate sulla base di criteri ponderali ritenuti dalle Associazioni medesime appropriati al caso di specie.

Gruppo C) - Lavori in cassoni ad aria compressa

Le indennità percentuali da corrisondersi, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto ai lavori in cassoni ad aria compressa sono quelle di cui alla seguente tabella:

- a. da 0 a 10 metri: 54;
- b. da oltre 10 a 16 metri: 72;
- c. da oltre 16 a 22 metri: 120;
- d. poltre 22 metri: 180.

Agli effetti dell'indennità da corrispondere, la pressione indicata in atmosfera dal manometro applicato sui cassoni si considera equivalente a quella sopra espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca, in più o meno, sino al 15% da quella corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri.

Gruppo D) - Lavori marittimi

Personale imbarcato su natanti con o senza motore.

Al personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali.

Lavori sotto acqua: palombari

Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

Lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minor durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata.

Nel caso di una sola immersione di durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a quattro ore.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Le percentuali di cui al presente articolo - eccezion fatta per quella relativa alla pioggia o neve - non sono cumulabili e, cioè, la maggiore assorbe la minore, e vanno corrisposte, nonostante i mezzi protettivi forniti dall'impresa, ove necessario, soltanto per il tempo di effettiva prestazione d'opera nei casi e nelle condizioni previste dal presente articolo.

Nel caso in cui siano ravvisate condizioni di disagio non considerate nel presente articolo, la questione sarà segnalata alle Associazioni territoriali per il deferimento alle Organizzazioni nazionali contraenti che decideranno sulla eventuale

integrazione della disciplina nazionale.

Salvo impedimenti, le Organizzazioni nazionali si riuniranno entro 15 giorni dalla segnalazione, con l'eventuale partecipazione delle Associazioni territoriali segnalanti.

Qualora le Organizzazioni nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistono limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Associazioni territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24. L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 21

(Trasferta)

A) Norme generali

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

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 39, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

La diaria di cui ai commi precedenti non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio e a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al 2° comma.

Fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

Nel caso di cantieri per i quali sia prevista una durata superiore a tre mesi, l'impresa dovrà iscrivere l'operaio in trasferta alla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta, sempreché l'operaio in tale secondo periodo di paga sia in trasferta per l'intero mese.

L'impresa ha facoltà di iscrivere l'operaio alla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori anche per il periodo di trasferta anteriore al termine di cui al comma precedente.

Nell'ipotesi di cui ai commi precedenti gli adempimenti dell'impresa per l'operaio in trasferta sono posti in essere verso la Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori, sulla base degli obblighi di contribuzione e versamento ivi vigenti.

Restano comunque iscritti alla Cassa edile di provenienza gli operai dipendenti dalle imprese dei seguenti settori: costruzione di linee e condotte, riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, accertamenti geognostici, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura. Le Associazioni stipulanti, su proposta della Commissione nazionale paritetica per le Casse edili, possono integrare la suddetta elencazione.

L'impresa è tenuta a darne comunicazione, anche con riferimento all'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi. Inoltre le parti convengono che l'impresa è tenuta a comunicare alla suddetta Cassa l'elenco degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere operano gli operai in trasferta. Tale comunicazione è effettuata con la periodicità prevista per gli operai iscritti alla Cassa edile di provenienza.

Nei casi di cui al comma precedente, l'impresa è tenuta anche a documentare alla Cassa edile nella cui zona si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate ed i conseguenti versamenti effettuati presso la Cassa edile di provenienza per gli operai in trasferta.

In mancanza, su richiesta della Cassa edile della zona in cui si svolgono i lavori, la Cassa edile di provenienza è tenuta a fornire la documentazione di cui al comma precedente.

Le parti si impegnano, in riferimento al Protocollo sul sistema delle Casse edili, ad individuare soluzioni entro il 30 novembre 1995, affinché:

- a. le Casse edili, ancorché promananti da diversa contrattazione collettiva, attestino i versamenti contributivi effettuati dalle imprese su richiesta degli enti appaltanti, di altre Casse edili (anche se promananti da diversa contrattazione collettiva) o dell'impresa interessata;
- b. la Cassa edile tenuta al rilascio della dichiarazione di regolarità contributiva prenda in considerazione a tal fine le attestazioni richieste e rilasciate da altre Casse edili anche se promananti da diverse contrattazioni collettive;
- c. le situazioni di eventuali inadempienze a tali obblighi da parte delle Casse edili non rechino danno o pregiudichino i diritti delle imprese e dei lavoratori.

B) Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario

Nei lavori dell'armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea in tutta la sua estensione, oggetto del singolo contratto d'appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per "posto di lavoro" si intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera.

L'operaio si deve trovare sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere munito di attrezzi di lavoro.

Resta stabilito che all'operaio addetto al lavoro di armamento ferroviario - qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al comune nel quale è stato assunto - è corrisposta una indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24, per ogni ora effettiva di lavoro.

La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva ed assorbente della diaria prevista dalle norme generali del presente articolo e dagli accordi integrativi territoriali, ove spettante nei casi di passaggio dell'operaio da un cantiere ad un altro e/o da un comune ad un altro.

L'impresa, qualora richieda il pernottamento in luogo dell'operaio, deve provvedere al vitto e all'alloggio od al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

Art. 22

(Trasferimento)

All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da portare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora, deve essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie.

Allo stesso operaio è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, una indennità giornaliera, da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno.

Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta "una tantum" una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell'operaio (se capo famiglia o non) e del fatto che l'impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.

L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovute, per un massimo preavviso.

Il trasferimento deve essere comunicato all'operaio con un congruo preavviso.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Qualora peraltro l'operaio comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

All'operaio che viene trasferito per esigenze dell'impresa e che entro due anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui rientrano alla sede di provenienza e per le masserizie, purché il rientro avvenga entro un mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di decesso dell'operaio entro due anni dal trasferimento, l'impresa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui l'operaio prestava servizio prima del trasferimento, nonché quelle per il rientro dei familiari come sopra indicati, purché il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell'operaio.

Art. 23

(Indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica)

Per le indennità eventualmente dovute agli operai che eseguono lavori in alta montagna e per quanto si riferisce al vitto ed all'alloggio, tenuto conto delle esigenze igieniche poste a tutela della salute degli operai, si fa riferimento alle situazioni in atto, localmente concordate dalle competenti Associazioni territoriali in applicazione dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Le stesse Associazioni potranno peraltro rivedere la misura delle indennità di cui sopra.

Restano confermate le indennità dovute agli operai per lavori eseguiti in zona malarica. Tali indennità spettano soltanto agli operai che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, le indennità di cui al 3° comma del presente articolo sono dovute anche agli operai che, a seguito di licenziamento, vengono assunti direttamente ed immediatamente da altra impresa sul posto. Tali indennità verranno conservate in caso di successivo trasferimento in altra zona riconosciuta anche essa come malarica.

Le località da considerarsi zone malariche sono quelle dove le competenti autorità sanitarie applicano le disposizioni di legge sulla prevenzione dell'endemia malarica.

Art. 24
(Elementi della retribuzione)

Agli effetti dell'applicazione del presente contratto resta convenuto quanto segue:

1. Minimi di paga base oraria:
Si intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.
2. Paga base oraria di fatto:
Si intende la paga attribuita all'operaio "ad personam" (minimo contrattuale più eventuale superminimo),
3. Ai fini dell'applicazione degli artt. 6,7,19,20,21,28,29,36 debbono essere assunti a base del calcolo i seguenti elementi della retribuzione:
 - a. per gli operai che lavorano ad economia:
 - I. paga base di fatto;
 - II. indennità di contingenza;
 - III. ex indennità territoriale di settore;
 - IV. Elemento economico territoriale;
 - b. per gli operai che lavorano a cottimo:
 - I. paga base di fatto;
 - II. indennità di contingenza;
 - III. ex indennità territoriale di settore;- Elemento economico territoriale;
 - IV. utile minimo contrattuale di cottimo (8 % di cui all'art. 13), utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 18, 19, 32 e 33 del presente contratto.
4. Ai fini dell'applicazione degli artt. 17,18, 32 e 33 oltre agli elementi retributivi di cui al punto 3 deve essere assunta a base di calcolo per i capisquadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.
5. Agli effetti dell'applicazione degli artt. 2, 3, 4, 8, 13, 17, 25, 32, 33, 91 e 107 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3 deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.

Art. 25
(Modalità di pagamento)

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

Il periodo di paga è di norma mensile, anche se può essere: settimanale, quindicinale o quattordicinale.

Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione netta e degli assegni per il nucleo familiare maturati.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo accordo tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera. All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnata all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, deve essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

Art. 26
(Trattamento in caso di malattia)

In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 270 giorni consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 365 giorni consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 33. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 33.

L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 33, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia dagli Istituti assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'Elemento economico territoriale, dall'indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

Per le malattie sorte dal 1° giugno 2008 le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- a. per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,5495;
- b. per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,0495;
- c. dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,3795;
- d. dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1565;
- e. dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni alla data del 22 luglio 1979.

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. b) della tabella Allegato A al presente contratto, le quote orarie di cui al 5° comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel 6° comma.

Il trattamento economico giornaliero, come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per sei giorni la settimana escluse le festività.

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra conseguenziale come tale riconosciuta dall'INPS, vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell'INPS medesimo.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al 6° comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 100 - nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui al 9° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al 1° e 3° comma, è tenuta ad accantonare presso la Edilcassa la percentuale di cui all'art. 18 nella misura del 18,5% lordo, salvo l'ipotesi di cui all'art. 18 comma dello stesso articolo.

Per i giorni di carenza in caso di assenza per malattia di durata non superiore a 6 giorni la percentuale per i riposi annui del 4,95%, di cui all'art. 5, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio.

Per i casi di Tbc, fermo restando quanto previsto dal 14° comma del presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Norma transitoria

Sino alla data del 30 settembre 2000 restano ferme le disposizioni contenute nell'art. 27 del C.C.N.L. 21 luglio 1995.

Art. 27

(Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale)

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di dodici mesi consecutivi.

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la infermità, conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 33.

L'operaio che si infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico di cui all'art. 33,

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio o di malattia professionale dagli Istituti assicuratori si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza per infortunio o malattia professionale agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta anche per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali in corso, a erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le

quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'Elemento economico territoriale, dall'indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero delle ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti (dal 1° ottobre 2004): a) dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538; b) dal 91° giorno in poi: 0,0574.

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. b) della tabella Allegato A al presente contratto, le quote orarie, di cui al 6° comma, sono calcolate applicando alla retribuzione oraria gli stessi coefficienti individuati nel 7° comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'INAIL, comprese le domeniche.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al 7° comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 100 - nel mese di calendario precedente l'inizio dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Per gli operai di cui all'8° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/20B per ogni ora di assenza ingiustificata. Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di cui all'art. 18 nella misura e con le modalità ivi stabilite, salva l'ipotesi di cui all'11° comma dello stesso articolo.

Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 5, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° e il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%).

Ove, invece, l'infortunio sul lavoro si verifichi e la malattia professionale insorga durante il periodo di prova l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora sia in grado di riprendere il lavoro entro 30 giorni.

Durante la sospensione del periodo di prova è dovuto il trattamento di cui al precedente comma sempreché, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

Art. 28

(Congedo matrimoniale)

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato il 31 maggio 1941. Peraltro, all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3 dell'art. 24 per 104 ore.

L'impresa deve anticipare la somma corrispondente alle giornate di congedo, subordinatamente agli adempimenti da parte dell'operaio richiesti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, ed ha diritto di trattenere quanto l'Istituto medesimo è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

Art. 29

(Anzianità professionale edile)

Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi alla anzianità professionale edile.

Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione di tali benefici sono previsti nel regolamento allegato al presente contratto, del quale forma parte integrante.

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico dei datori di lavoro, nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione, con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17.

Per migliorare la prestazione dell'ape ordinaria al fine di incentivare la permanenza nel settore, è stabilito che le prestazioni di che trattasi sono incrementate del 5% dalla terza erogazione e del 10% a partire dalla sesta erogazione rispetto a ciascuna prestazione in vigore.

E' istituita una Commissione paritetica volta a verificare i requisiti per l'accesso alla prestazione medesima, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal Regolamento dell'anzianità professionale edile.

Art. 30

(Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli)

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesto ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo delle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione dei cicli e motocicli.

L'impresa deve provvedere a far chiudere il locale predetto o ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza dei cicli e motocicli lasciati dagli operai.

Quando il numero degli operai non sia superiore a 15 o quando il cantiere non abbia durata di almeno 20 giorni, l'impresa deve provvedere, nel modo più idoneo, alla conservazione dei mezzi suddetti.

L'impresa può derogare a quanto previsto nei precedenti commi quando sussistano condizioni obiettive di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui sopra.

Art. 31

(Obblighi e responsabilità degli autisti)

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato ed è tenuto a osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti sulla circolazione.

Per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio, l'autista è tenuto a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa ed a riferire immediatamente al suo superiore diretto.

Prima dell'inizio del servizio l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo superiore diretto le deficienze eventualmente riscontrate.

Il conducente di autobetoniere è altresì responsabile delle alterazioni del materiale durante il trasporto, a lui imputabili ed è tenuto a farsi controfirmare dal consegnatario copia della bolla di consegna del materiale.

Art. 32

(Preavviso)

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in una settimana, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni dieci di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.

Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.

Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

Art. 33 *(Trattamento di fine rapporto)*

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ. - sub art. 1 della legge n. 297/1982.

A. Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983 la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 cod. civ.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopracitato comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- I. minimo di paga base;
- II. indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- III. ex indennità territoriale di settore;
- IV. elemento economico territoriale;
- V. percentuale per i riposi annui di cui all'art. 5 "Riposi annui";
- VI. superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- VII. trattamento economico di cui all'art. 18;
- VIII. utile di cottimo e concottimo;
- IX. indennità sostitutiva di mensa;
- X. indennità di trasporto;
- XI. indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 20, lett. B), C), D);

XII. indennità per lavori in alta montagna;

XIII. indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 21, lett. B).

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5,2° e 3° comma, della citata legge n. 297/1982, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

Fino al 31 dicembre 1985 il trattamento di fine rapporto, in base all'art. 5,4° comma, della citata legge n. 297/1982, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3 per cento e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92 per cento e al 50,77 per cento, rispettivamente per gli operai di cui alle lett. a) e b) e per gli operai di cui alla lett. e) dell'Allegato A, della retribuzione di ciascun anno, computata ai sensi dei commi precedenti della presente lett. a), divisa per 13,5. Con decorrenza dal 1° gennaio 1986 il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del 2° comma della presente lett. a), divisa per 13,5.

B. Dell'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/1982, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, una indennità pari a 11 ore della retribuzione costituita dagli elementi della retribuzione in atto alla predetta data aventi carattere continuativo nonché dalla percentuale per gratifica natalizia con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

L'indennità nella misura stabilita al 1° comma della presente lett B) deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dal 1° gennaio 1981.

L'indennità stabilita nella misura di cui al sopracitato 1° comma decorre dal 1° luglio 1979 per l'operaio in forza all'impresa alla data del 22 luglio 1979.

Per l'operaio assunto dopo il 22 luglio 1979 l'indennità di anzianità è aumentata di quattro ore mensili per ciascun mese di anzianità ininterrotta presso l'impresa maturata nel periodo tra la data di assunzione e il 31 ottobre 1979.

Per l'anzianità dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1980 l'indennità compete in misura pari a 7 ore della retribuzione per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa.

Per l'anzianità precedente al 1° gennaio 1964, l'indennità deve essere computata in base all'ultima retribuzione nella misura prevista dai precedenti contratti nazionali e provinciali.

Per gli operai dipendenti da imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, l'indennità per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1968, deve essere computata in base all'ultima retribuzione, come sopra specificata, nella misura spettante alla stregua dei trattamenti contrattuali aziendali in atto alla data del 30 giugno 1968.

Art. 34

(Indennità in caso di morte)

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del codice civile, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. E' nullo ogni patto anteriore alla morte dell'operaio circa l'attribuzione e la ripartizione della indennità.

Art. 35

(Reclami)

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edile e della possibilità che al termine delle opere l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dall'operaio, sotto pena di decadenza, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del codice civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533i In ogni caso le somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto non sono soggette ai termini di decadenza previsti dal presente articolo.

Art. 36

(Fondo Interprofessionale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale che sarà successivamente indicato, per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 37
(Quote sindacali)

Le Associazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti possono stabilire la facoltà degli operai di cedere alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, mediante deleghe, secondo le modalità di cui all'accordo nazionale allegato al presente contratto, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso le Edilcasse.

Le Associazioni territoriali possono adottare il sistema previsto dal presente articolo anche assieme a quello di cui al 6° comma dell'art. 36, lett. e); i predetti sistemi non sono cumulaghi con qualsiasi altro sistema non previsto dal presente contratto.

Art. 38
(Commissione tecnica nazionale)

E' istituita una Commissione tecnica paritetica, a livello nazionale:

- a. per lo studio dei problemi attinenti alla disciplina del lavoro a cottimo, alle retribuzioni ad incentivo e degli strumenti idonei allo scopo nell'ambito del contratto di lavoro, avuto anche riguardo alle esperienze e alle realizzazioni di altri Paesi, nonché alle diverse situazioni esistenti territorialmente in Italia. La Commissione potrà promuovere sperimentazioni in talune circoscrizioni territoriali scelte di comune accordo;
- b. per l'esame delle questioni di interpretazione della disciplina sul divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro e sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti;
- c. per l'esame delle situazioni segnalate ai sensi del penultimo comma dell'art. 20.

Art. 39
(Accordi locali)

La contrattazione integrativa si svolge per le stesse circoscrizioni per le quali è stato stipulato l'ultimo accordo integrativo.

In conformità all'intesa Governo-parti sociali del 23 luglio 1993, la contrattazione territoriale di secondo livello deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

Ai Collegi e/o Sezioni edili delle PARTI SOCIALI aderenti alle Associazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate, con validità triennale:

- a. alla ripartizione dell'orario normale di lavoro, che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, deve essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno,

al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali:

- b. alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- c. alla determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 20;
- d. alla determinazione dell'indennità per i lavoratori che sono comandati alla guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
- e. alla determinazione dell'indennità di reperibilità per i lavoratori, per i quali il datore di lavoro richieda per iscritto di essere reperibili secondo quanto previsto dall'art. 78 - Reperibilità del presente c.c.n.l.;
- f. alla determinazione, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2010, dell'Elemento economico territoriale, secondo i criteri indicati nei commi 4,5,6, 7 e 8 del presente articolo;
- g. alle attuazioni di cui all'art. 18;
- h. alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 21 i> alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- i. alla regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive
- j. alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 89, punto D).

L'Elemento economico di cui alla lett. f) sarà concordato in sede territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, utilizzando a tal fine anche i seguenti indicatori:

- a. numero imprese e lavoratori iscritti all'Edilcassa e monte salari relativo;
- b. numero ed importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati;
- c. numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori;
- d. numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità ed in Cassa integrazione straordinaria o ordinaria per mancanza di lavoro;- attivazioni dei finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali; - prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale.

Ulteriori indicatori potranno essere concordati in sede territoriale.

L'Elemento economico di cui alla lett. f), sulla base dei criteri di cui al comma precedente, sarà rinegoziato in sede locale entro la misura massima che le Associazioni nazionali contraenti stabiliranno entro il 30 giugno 2009.

Le richieste per la stipula del contratto integrativo devono essere presentate almeno quattro mesi prima della data di decorrenza prevista per gli effetti del contratto medesimo, per consentire l'apertura delle trattative nei successivi 30 giorni.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente dalla

presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

Alle Organizzazioni territoriali predette è inoltre eventualmente demandato di provvedere:

- 1 alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'art. 29;
- 2 alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Edilcasce a norma dell'art. 36 ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
- 3 all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Edilcasce per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
- 4 alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi 3 giorni oggetto di carenza;
- 5 alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;
- 6 all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 93;
- 7 alle determinazioni di cui all'art. 37, relativo alle quote sindacali;
- 8 alla regolamentazione delle modalità di iscrizione degli impiegati alla polizza assicurativa EDILCARD.

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione integrativa territoriale, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa o di favorire la stipula dell'accordo locale.

Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

Art. 40

(Aspettativa operai)

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso - compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda e per una sola volta all'anno - un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dalle opportune documentazioni.

E' possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.

L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni.

L'impresa deve portare per iscritto a conoscenza della Edilcassa il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

In tali casi è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

Il numero dei dipendenti assunti ai sensi del comma precedente non può superare il numero dei lavoratori in aspettativa e comunque non può superare il 5% del numero dei lavoratori occupati. Per le aziende che occupano meno di 20 dipendenti non può essere assunto a termine, ai sensi del comma precedente, più di un lavoratore.

Art. 41

(Lavori usuranti)

In relazione all'entrata in vigore della normativa sui lavori usuranti, le parti convengono di costituire una Commissione con l'operatività immediata che, previo approfondimento dei contenuti e dei compiti attribuiti alle parti dalla legislazione vigente, fornisca alle parti medesime indicazioni e proposte da avanzare agli Organismi istituzionali competenti.

Al fine di effettuare un'analisi più approfondita dei requisiti necessari per accedere alle prestazioni previdenziali obbligatorie in favore dei lavoratori del comparto edile, le parti concordano di istituire, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, una Commissione paritetica che stabilisca le possibili modalità di copertura degli oneri, determinandone l'entità ed i criteri di ripartizione tra sistema obbligatorio e quello mutualistico, presso l'Istituto pubblico ovvero presso la Edilcassa.

La Commissione dovrà approfondire l'ipotesi di costituire un apposito Fondo mutualistico a copertura di eventuali vuoti contributivi, che garantisca ai lavoratori di cui sopra un miglioramento dei tempi per accedere alla previdenza obbligatoria.

I lavori della Commissione dovranno esaurirsi in un tempo tale che la nuova normativa possa entrare in vigore entro un anno dalla data di sottoscrizione del presente contratto,

I costi contrattuali sono pari allo 0,10% della retribuzione fissata al punto 3 dell'art. 24 del presente contratto.

Nelle more della predisposizione dello studio da affidarsi alla relativa Commissione paritetica, finalizzato ad approfondire l'ipotesi di costituire un apposito Fondo mutualistico a copertura di eventuali vuoti contributivi, il 50% del suddetto contributo sarà accantonato presso un Fondo "Lavori usuranti e pesanti" da istituirsi presso le Edilcasce per un periodo di due anni.

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 42 (Assunzione)

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:

- 1 la data di assunzione;
- 2 la categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3 la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4 la prefissione del termine in caso di assunzione a tempo determinato; 5) il trattamento economico iniziale.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

- 1 la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2 il libretto di lavoro o la scheda professionale;
- 3 i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- 4 i certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni.

E' in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale in data non anteriore a 3 mesi. L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato deve dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvedere agli adempimenti stessi.

Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza. Per quanto riguarda il libretto si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 43 (Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1 a categoria super, a cinque mesi per gli impiegati di 1 a categoria, a tre mesi per gli impiegati di 2a categoria e gli assistenti tecnici di 4° livello ed a due mesi per quelli di 3a, 4a e 5a categoria primo impiego.

Tale periodo di prova deve risultare da apposita lettera di assunzione.

Non sono ammesse né la prorogazione, né la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova, purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nei casi invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica.

Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso.

La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

L'impiegato che in epoca precedente di non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 44 (Orario di lavoro)

A. Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 54 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle Rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1,2, 3,4, 5, 7 e 8 dell'art. 45.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'art. 5, e dagli accordi integrativi dello stesso.

B. L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro effettivamente prestato.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore di assenza per malattia e infortunio, debitamente certificate, nonché per congedo matrimoniale e per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

Il permesso è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguati preavvisi, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 45.

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salvo quanto previsto dal comma seguente.

In relazione alla festività nazionale del 4 novembre, soppressa dalla citata legge, agli impiegati per il mese di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/25 della retribuzione stessa.

Sono fatte salve le pattuizioni a livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

Art. 45

(Elementi del trattamento economico globale)

Gli elementi che possono concorrere a formare il trattamento economico globale degli impiegati sono i seguenti:

- 1 stipendio minimo mensile: si intende lo stipendio riportato nella Tabella B)
- 2 allegata al contratto (v. art. 46);
- 3 superminimo collettivo;
- 4 superminimo "ad personam" di merito;
- 5 indennità di contingenza;
- 6 ex premio di produzione territoriale;
- 7 Elemento economico territoriale (v. art. 47);
- 8 indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (v. art. 48);
- 9 aumenti periodici di anzianità (v. art. 49);
- 10 compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 11 provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
- 12 II) indennità sostitutiva di mensa (v. art. 86);
- 13 indennità di cassa e di maneggio di denaro (v. art. 50);
- 14 indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria (v. art. 52); 14) indennità di zona malarica;
- 15 ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese anche se in misura forfettaria;
- 16 rateo della tredicesima mensilità (v. art. 63); 17) rateo del premio annuo (v. art. 64); 18) rateo del premio di fedeltà (v. art. 65).

Per determinare l'aliquota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per centosettantatre.

Art. 46

(Stipendio minimo mensile)

Agli impiegati è corrisposto lo stipendio minimo di cui alla allegata Tabella B) che forma parte integrante del presente contratto.

Art. 47

(Elemento economico territoriale)

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare per la circoscrizione di propria competenza, un incremento complessivo dell'Elemento economico territoriale fino alla misura massima percentuale sui minimi nazionali di stipendio che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti entro il 30 giugno 2009 secondo criteri e modalità di cui in premessa "Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello".

Art. 48

(Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario)

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo - escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro - quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955).

Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del venticinque per cento dello stipendio minimo mensile, dell'indennità di contingenza e dell'Elemento economico territoriale.

E' in facoltà dell'impresa di dedurre l'importo dell'indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

Art. 49
(Aumenti periodici di anzianità)

A decorrere dal 1° gennaio 1980, l'impiegato, per ogni biennio di anzianità di servizio presso una stessa impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria:

CATEGORIE	IMPORTI IN EURO
Quadri	13,94
Impiegati 1 ^a Super	13,94
Impiegati 1 ^a	12,84
Impiegati 2 ^a	10,46
Assistenti tecnici di 4° livello	9,61
Impiegati 3 ^a	8,99
Impiegati 4 ^a	8,22

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

Norme transitorie

a. Per gli impiegati in forza alla data di stipula del contratto 25 luglio 1979 resta in vigore il numero di scatti previsto dal c.c.n.l. 15 aprile 1976, calcolati, per gli scatti maturati dal 1° gennaio 1980, negli importi di cui al 1° comma del presente articolo: per i predetti impiegati gli scatti maturati tra il 1° luglio e il 31 dicembre 1979 sono pari al 5% dello stipendio minimo mensile della categoria di appartenenza e dell'indennità di contingenza in vigore all'atto della maturazione dello scatto.

Pertanto con decorrenza 1° luglio 1979 sono soppressi i commi 3 e 4 dell'art. 54 del c.c.n.l. 28 giugno 1976.

Gli scatti già maturati alla data 31 dicembre 1979 sono mantenuti in cifra negli importi in vigore alla stessa data.

Per ciascuno degli scatti di cui al comma precedente, a decorrere dal 1° gennaio 1980 è erogata la somma di euro 2,58 mensili, b) Per gli impiegati di 1a super l'importo degli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1983 è pari a euro 12,84.

Art. 50
(Indennità di cassa e di maneggio di denaro)

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una maggiorazione dell'otto per cento dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

Art. 51
(Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato)

All'impiegato che, a richiesta dell'impresa, usi in via continuativa mezzi di trasporto di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli (personale addetto al recapito, alla sorveglianza di più cantieri, ecc.) deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di indennizzo per usura del mezzo, un compenso da concordare tra le parti.

Art. 52

(Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad ar/a compressa ed in galleria)

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera, continuativamente e nelle stesse condizioni di lavoro degli operai, in alta montagna o nell'interno di cassoni ad aria compressa o in galleria, spetta:

- a. per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai contratti collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto ed alloggio. Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3,4,5 e 7 dell'art. 45;
- b. per lavori in galleria una indennità di euro 25,82 mensili.

Le predette indennità vengono assorbite oltre che da quelle eventualmente corrisposte per lo stesso titolo, anche da superminimi in atto che non siano dati a titolo di merito o per altri motivi specifici.

Art. 53

(Indennità di zona malarica)

Agli impiegati che svolgono la loro attività in via continuativa in zona malarica è dovuto lo stesso trattamento economico, in percentuale od in cifra, stabilito dai contratti collettivi per gli operai.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3,4, 5 e 7 dell'art. 45.

L'indennità in questione spetta soltanto agli impiegati che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, detta indennità spetta pure agli impiegati considerati nel comma precedente che a seguito di licenziamento vengono assunti direttamente ed immediatamente da altra impresa sul posto.

L'indennità stessa verrà conservata nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica.

Le località da considerarsi zone malariche sono quelle dove le competenti autorità sanitarie applicano le disposizioni di legge sulla prevenzione dell'endemia malarica.

Art. 54

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 44 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso secondo quanto previsto dalle norme di legge.

Il lavoro straordinario, notturno o festivo, deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, salvo i casi di urgenza, nei quali si deve provvedere appena possibile.

L'impresa, alla fine di ogni mese, deve richiedere agli interessati un prospetto riepilogativo del lavoro straordinario eseguito.

Il conteggio delle ore straordinarie deve risultare da un prospetto da consegnare all'impiegato e il pagamento va effettuato nella prima decade del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata eseguita.

Resta salvo quanto stabilito negli artt. 2934 e seguenti del codice civile in materia di prescrizione. Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- a. lavoro straordinario diurno: 35%;
- b. lavoro festivo: 45%;
- c. lavoro festivo straordinario: 55%;
- d. lavoro notturno non compreso in turni periodici: 34%;
- e. lavoro notturno compreso in turni periodici: 10%; o lavoro straordinario notturno: 47%;
- f. lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici): 50%; h>lavoro notturno festivo straordinario: 70%.

Si considerano ore notturne quelle comprese tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1,2,3,4,5,6, 8 e 9 dell'art. 45.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1,4, 5, 6 e 8 dell'art. 45.

Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente ed improvvisamente una prestazione straordinaria, dopo che questi abbia lasciato l'ufficio o il cantiere al termine del proprio orario normale di servizio, è dovuto, in aggiunta a quanto spettante per la prestazione straordinaria stessa, un trattamento economico pari a due ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne ed a tre ore se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

Art. 55

(Lavori fuori zona)

Si considera lavoro fuori zona quello effettuato in luogo compreso entro 4 chilometri dal confine territoriale del comune per il quale l'impiegato è stato assunto.

All'impiegato in servizio inviato ad espletare la sua attività nei limiti della zona anzidetta, è dovuto il rimborso delle eventuali spese di viaggio ed un adeguato indennizzo da convenirsi aziendalmente in relazione al disagio ed al tempo impiegato per l'andata ed il ritorno dal confine territoriale del comune al posto di lavoro. Sempreché l'impresa non provveda con mezzi propri al trasporto del personale.

Art. 56

(Trasferta)

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a pie di lista, le spese che lo stesso ha incontrate per trasporto, vitto ed alloggio.

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

- a. nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del quindici per cento sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto ed alloggio);
- b. nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del quindici per cento sull'ammontare delle spese di vitto.

Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del quindici per cento di cui sopra, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Qualora la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, l'impresa, in sostituzione delle spese di vitto e alloggio, potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera a titolo forfettario.

Art. 57

(Trasferimento)

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione. L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso ed al trattamento economico previsto dall'art. 71 salvo per gli impiegati di 1 a e 2a categoria per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento; in tali casi l'impiegato che non accetta viene considerato dimissionario.

Qualora peraltro l'impiegato comprou di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento. Nel caso si debba procedere al licenziamento l'impiegato ha diritto al preavviso e al trattamento economico di cui agli artt. 71 e 72.

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'impresa delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso, previamente concordato nei limiti normali, delle spese di viaggio (1a classe per gli impiegati di 1a e di 2a categoria, 2a classe per gli impiegati di 3a e 4a categoria primo impiego), vitto e di eventuale alloggio,

In aggiunta gli sarà corrisposto:

- a. se senza familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3,4 e 5 dell'art. 45; - se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 45.

Verrà inoltre corrisposta dall'impresa una indennità supplementare pari all'importo di cinque giornate degli elementi di cui sopra per ogni componente il nucleo familiare che con lui si trasferisce.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il trasferimento non compete alcuna indennità né rimborso spese.

All'impiegato che viene trasferito per esigenze dell'impresa, e che entro dieci anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il trattamento economico come sopra precisato, purché il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Il pagamento del sopra citato indennizzo sarà effettuato, da parte dell'impresa, a comprovata dimostrazione dell'avvenuto rientro dell'ex impiegato nella sede di origine entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Chiarimento a verbale

Tenuto conto della situazione contingente, qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per canoni di locazione, dovranno intervenire fra impresa ed impiegato particolari accordi per l'indennizzo da corrispondere.

Resta altresì convenuto che l'impiegato è tenuto a comunicare all'impresa i contratti di locazione e le eventuali variazioni dei medesimi.

Art. 58

(Alloggio)

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre cinque chilometri, l'impresa che non provveda in modo idoneo deve corrispondere un adeguato indennizzo.

Art. 59

(Mutamento di mansioni)

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare e per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

Qualora, a seguito del definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il venti per cento della differenza intercorrente lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella di assegnazione, gli va riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione.

Agli effetti del comma precedente per retribuzione si intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1,2, 3,4 e 5 dell'art. 45.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore deve raggiungere, rispettivamente, sette mesi nel disimpegno di mansioni di 1a categoria super e 1a categoria e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

Art. 60

(Pagamento della retribuzione)

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese; all'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del due per cento in più del tasso ufficiale di sconto.

L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il dieci per cento dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 61
(Giorni festivi e riposo settimanale)

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a. le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b. le festività nazionali del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno;
- c. le seguenti festività: -1° gennaio - Capodanno;
- d. gennaio-Epifania;
- e. lunedì successivo alla Pasqua; -15 agosto - Assunzione; -1° novembre - Ognissanti;
- f. dicembre - Immacolata Concezione;
- g. 25 dicembre - Santo Natale;
- h. 26 dicembre - S. Stefano;
- i. Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. b) e e) si applicano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954. Peraltro l'importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto, di cui all'art. 1 del precedente accordo, sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere vale il calendario festivo previsto per gli operai e potranno essere concordati i giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire.

Il riposo settimanale si effettua normalmente di domenica, salvo che questa cada in turni regolari e periodici di lavoro, nel quale caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Art. 62
(Ferie)

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo feriale pari a quattro settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lett. b) e e) dell'art. 61.

In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, se l'orario normale settimanale è distribuito su cinque giorni; ove la distribuzione sia effettuata su sei giorni, sei giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana. Lo stesso criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai nn. dall'I al 14 dell'art. 45.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

Nel fissare l'epoca del riposo feriale sarà tenuto conto da parte dell'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato, anche per un eventuale frazionamento delle ferie medesime.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Dato lo scopo igienico-sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, ed in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato la quinta settimana di ferie, l'impresa è tenuta a versargli un'indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto del periodo di ferie (v. comma 4). Tale indennità va corrisposta entro i sei mesi successivi alla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal 2° comma dell'art. 60 con decorrenza del primo giorno successivo allo scadere dei sei mesi.

Se l'impiegato viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'impresa è tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non va computato come ferie.

Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio prenotato per il periodo di ferie, sempreché dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso. La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi: - malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni; malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Art. 63
(Tredicesima mensilità)

L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 14 dell'art. 45. Il pagamento di tale mensilità va, normalmente, effettuato non oltre il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 64
(Premio annuo)

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 14 dell'art. 45.

Il premio è erogato il 30 giugno di ogni anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 65
(Premio di fedeltà)

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di vent'anni, va corrisposto, annualmente, un premio di fedeltà pari ad una mensilità degli elementi di cui ai nn. dall'1 al 14 dell'art. 45.

Non si computano nei venti anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato,

L'impiegato che, avendo già maturato il diritto al premio, venga licenziato non per motivi disciplinari, ha diritto a tanti dodicesimi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato dall'epoca della maturazione del precedente premio.

Art. 66
(Trattamento in caso di malattia)

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle ventiquattro ore, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre l'impiegato deve trasmettere entro due giorni il relativo certificato medico.

Per il controllo della malattia dell'impiegato valgono le norme di legge.

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico, da calcolarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 9 dell'art. 45:

- 1 per anzianità di servizio fino a due anni compiuti, conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per mesi sei;
- 2 per anzianità di servizio da oltre due anni fino a sei anni compiuti: conservazione del posto per mesi nove e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi e del 50% per i restanti mesi;
- 3 per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per mesi dodici e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.

Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

- a. mesi nove in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1;
- b. mesi dodici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2;
- c. mesi quindici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3.

Per i tre mesi aggiuntivi di cui alle lett. a), b), c), del comma precedente, l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il primo mese e del 50% per i mesi restanti.

Alla scadenza dei termini sopraindicati, l'impresa se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento economico previsto dagli artt. 71 e 72.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità di cui agli artt. 71 e 72 del presente contratto.

Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità.

L'impiegato che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto e al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso, oltre all'indennità di anzianità.

All'impiegato in prova colpito da malattia non compete il trattamento del presente articolo. La malattia durante il periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua durata ma comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

Art. 67

(Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale)

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art. 66 del presente contratto, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 66, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

Nel caso che l'impiegato fruisca, durante l'assenza dal lavoro, di un trattamento economico a carico dell'INAIL o di altro Istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, quest'ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto ai sensi dei due commi precedenti.

Nel caso in cui l'impiegato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'impresa esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'impiegato conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra il precedente ed il nuovo trattamento economico, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Art. 68

(Congedo matrimoniale)

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. dall'1 al 9 dell'art. 45 percepiti nel normale periodo di lavoro.

Art. 69

(Aspettativa)

All'impiegato che ne faccia richiesta può essere concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di 15 giorni.

In tali casi è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

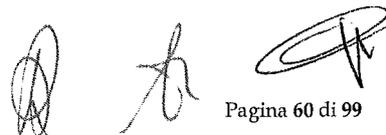
Il numero dei dipendenti assunti ai sensi del comma precedente non può superare il numero dei lavoratori in aspettativa e comunque non può superare il 5% del numero dei lavoratori occupati. Per le aziende che occupano meno di 20 dipendenti non può essere assunto a termine, ai sensi del comma precedente, più di un lavoratore.

Art. 70

(Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale)

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipendono.

Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei modelli di organizzazione e gestione adottati dall'impresa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli enti (decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali.



L'impresa avrà cura di mettere il personale impiegatizio a conoscenza della propria organizzazione tecnica e disciplinare e di quella dei reparti dipendenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione. Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa.

Risolto il contratto di impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Art. 71

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 101, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a. per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:
 - I. mesi due per gli impiegati di 7° e 6° livello;
 - II. mesi uno e mezzo per gli impiegati di 5° e di 4° livello;
 - III. mesi uno per gli impiegati di 3°, 2° e 1° livello (primo impiego);
- b. per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
 - I. mesi tre per gli impiegati di 7° e 6° livello;
 - II. mesi due per gli impiegati di 5° e 4° livello;
 - III. mesi uno e mezzo per gli impiegati di 3°, 2° e 1° livello;
- c. per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
 - I. mesi quattro per gli impiegati di 7° e 6° livello;
 - II. mesi tre per gli impiegati di 5° e 4° livello;
 - III. mesi due per gli impiegati di 3°, 2° e 1° livello.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra la effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene "ad personam" l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.

Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.

Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.

Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

Art. 72

(Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ., sub art. 1 della legge n. 297/1982.

- A. Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983 la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 cod. civ. Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopracitato 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- I. minimo di stipendio;
- II. indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- III. ex premio di produzione;
- IV. Elemento economico territoriale;
- V. aumenti periodici di anzianità;

- VI. superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- VII. tredicesima mensilità;
- VIII. premio annuo e premio di fedeltà;
- IX. indennità di cassa e di maneggio denaro;
- X. indennità sostitutiva di mensa;
- XI. indennità speciale di cui all'art. 48;
- XII. indennità di trasporto;
- XIII. indennità per lavori in galleria;
- XIV. indennità per lavori in alta montagna.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5,2° e 3° comma, della citata legge n. 297/1982, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

- B. Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/1982, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta all'impiegato non in prova, una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico, da computarsi sugli elementi sotto precisati per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

Art. 73

(Indennità in caso di morte o di invalidità permanente)

In caso di morte dell'impiegato, le indennità indicate agli artt. 71 e 72 devono corrisponderci al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa,

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 del codice civile.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione della indennità.

In caso di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente oppure in caso di morte prima che l'impiegato abbia raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni stabilite nei R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5, e nel D.L.L. 1° agosto 1945, n. 708, relativi al "Fondo per l'indennità agli impiegati".

Art. 74

(Certificato di Lavoro)

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, dell'impiegato, l'impresa ha l'obbligo di mettere a disposizione dello stesso, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate.

Art. 75

(Quote sindacali)

E' in facoltà del singolo impiegato di autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta e a tempo determinato, ad operare sulla retribuzione trattenute di importo definito per contributi a favore delle Organizzazioni sindacali.

Art. 76

(Regolamentazione speciale per i quadri)

Assicurazione

Ai sensi dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Indennità di funzione

A decorrere dal 1° giugno 2008 l'indennità di funzione è stabilita in un importo pari a 140 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 52,53, 57, 62,63,64,65, 66, 67,68, 71, 72 e 99.

Cambiamento di mansioni

In caso di svolgimento di mansioni proprie della qualifica di quadro che non sia determinato dalla sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione di tale qualifica sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati di 7° livello.

Le parti si danno atto reciprocamente di aver dato, con la presente regolamentazione, piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190.

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

Art. 77

(Classificazione dei lavoratori)

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

LIVELLI	CATEGORIE	PARAMETRI
7°	Quadri impiegati di 1 ^a super	200
6°	Impiegati 1 ^a	180
5°	Impiegati 2 ^a	150
4°	Assistenti tecnici già inquadrati in 3 ^a e operai di 4° livello	140
3°	Impiegati di 3 ^a e operai specializzati	130
2°	Impiegati di 4 ^a e operai qualificati	117
1°	Impiegati di 4 ^a primo impiego e operai comuni	100

La predetta classificazione determina comuni livelli esclusivamente per i minimi di retribuzione contrattuale nazionale e pertanto non intende modificare, tra l'altro, l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che sono previsti, rispettivamente per gli impiegati e per gli operai, dalle disposizioni di legge, da accordi interconfederali e da contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali.

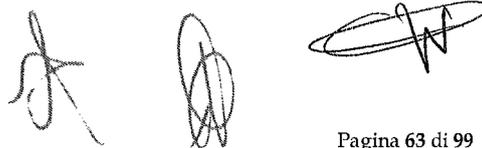
Pertanto, fermi restando i minimi di paga base e di stipendio di cui alle Tabelle allegate A) e B), l'assegnazione delle categorie e l'incasellamento delle qualifiche vengono fatte in base ai seguenti criteri:

Quadri

In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, si conviene che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori tra quelli inquadrati nel 7° livello, che, oltre a rispondere alle caratteristiche indicate nella relativa declaratoria, svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

7° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello, nonché una specifica esperienza professionale, siano formalmente preposti dalla Direzione aziendale a ricoprire ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe, in alcuni settori o unità produttive di particolare rilevanza tecnica o amministrativa della organizzazione aziendale, al fine dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.



6° livello

Appartengono al 6° livello i lavoratori tecnici e amministrativi, con funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di potere e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di categoria 1a super.

Analista E.D.P.: impiegato che su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico. Definisce e descrive le funzioni logiche delle applicazioni, concorda con gli utenti i documenti di input e output; definisce nei vari aspetti archivi e flussi; definisce e descrive le procedure elettroniche.

Responsabile del cantiere di restauro: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla Direzione tecnica, che possiede competenze tecniche, diagnostiche esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere. Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la Direzione lavori e le Soprintendenze per quanto di competenza.

Architetto, ingegnere, geometra, restauratore con esperienza di gestione del cantiere edile, e di lavoro di restauro e manutenzione dei beni mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici.

Responsabile recupero archeologico: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di scavo archeologico ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiede competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnico-scientifica. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio dell'opera.

Coordinatore di impianti 6° livello: impiegato di concetto, con le funzioni ed i requisiti stabiliti per gli impiegati di 6° livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.

5° livello

Appartengono al 5° livello i lavoratori in grado di svolgere mansioni di concetto richiedenti una certa iniziativa ed una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute e per la cui esecuzione necessita una specifica conoscenza tecnica o amministrativa, o comprovata pratica ed esperienza, comunque acquisita nel campo della propria attività.

Profili

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore elettronico, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi ordine e di rettifica, con responsabilità dei risultati; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed accertando ai programmi elaborati variazioni e migliorie, con responsabilità dei risultati.

Lavoratori che curano la distribuzione, l'esecuzione, la misurazione e la liquidazione dei lavori. Trattano con i fornitori per l'approvvigionamento dei materiali. Nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa, assumono e licenziano gli operai.

Es.: assistente tecnico (ex assistente tecnico II gruppo, livello A).

Lavoratori che provvedono allo sviluppo dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi.

Es.: tecnico addetto ai calcoli,

Lavoratori che curano l'interpretazione, lo sviluppo e il controllo dei disegni. Es.: disegnatore di concetto. Lavoratori che curano gli approvvigionamenti e gli acquisti, provvedono alla liquidazione dei conti dei fornitori, secondo le indicazioni di massima dei superiori e con diretta responsabilità.

Es.: addetto agli approvvigionamenti e agli acquisti.

Lavoratori che curano l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali relative a stipendi e paghe, e provvedono alla trattazione delle pratiche concernenti dette materie presso gli Istituti e gli Enti di assicurazione

di previdenza e di assistenza, con diretta responsabilità e nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.
Es.: addetto alla amministrazione del personale.

Lavoratori capaci di coordinare con autonomia, competenza e conoscenza dei vari metodi di tecniche di costruzione, l'attività produttiva del cantiere.
Es.: capo cantiere.

Assistente di cantiere del recupero: impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e contabilizzazione tecnico-amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare.
Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico-amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione.

Capocantiere di edilizia storica: lavoratore altamente qualificato che ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere.
Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.

Capo impianto/venditore: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale compresa la dosatura e la pesatura.

Operatore di centrale: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo attende al funzionamento di centrale di betonaggio completamente computerizzata e/o con più punti di carico. Svolge, inoltre, i compiti indicati per l'operatore di centrale di 4° livello, comprese le operazioni di dosatura e pesatura..

Operatore archeologico: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico; opera in un singolo settore di scavo.

Restauratore di beni culturali: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. E' in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso.
Ha la capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro. Operatore in possesso dei requisiti minimi per il titolo di "Restauratore di beni culturali".

4° livello

Appartengono al 4° livello i lavoratori dotati di specifica preparazione professionale o esperienza di lavoro in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva, con o senza funzioni di coordinamento di altri lavoratori.

Profili

Lavoratore con conoscenza ed esperienze pluriennali sulla tecnica di muratura e di carpenteria, con capacità di interpretare il disegno e di ottimizzare le fasi di muratura e di carpenteria, che esegue con continuità ed ampia autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria.

Lavoratori che, con ampia autonomia operativa nella scelta delle fasi di esecuzione, sono in grado di condurre e manovrare più macchine operatrici semoventi complesse, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento, sono in possesso di pluriennale esperienza operativa sui vari tipi di terreno, nonché curano la manutenzione ordinaria delle macchine stesse e contribuiscono con proposte a soluzioni organizzative e produttive sull'impiego delle macchine loro affidate.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni di manuali o schemi, procedono alla individuazione dei guasti eseguendo interventi di elevata precisione e complessità per aggiustaggio, riparazione, manutenzione ed installazione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto.

Gruista di elevata professionalità ed esperienza operativa ed organizzativa che conduce in cantieri di grande complessità gru, anche a torre, di grande dimensione individuando le priorità delle operazioni da eseguire ed effettuando direttamente la manutenzione ordinaria della gru stessa.

Responsabile del montaggio di prefabbricati, che coordina e organizza con ampia autonomia operativa squadre di



montaggio e relativi mezzi d'opera in cantieri di edilizia residenziale, sociale ed industriale, nonché applica le misure di sicurezza, essendo in grado di interpretare schemi e disegni esecutivi.

Progettista cad che, sulla base di indicazioni tecniche, elabori progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (cad) curandone i dettagli grafici ed esecutivi.

Programmatore E.D.P.: impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica; predisporre e controlla le compilazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

Operatore di restauro di beni culturali: lavoratore che esegue interventi specialistici guidati su manufatti e opere vincolate.

Possiede conoscenze dei principi di restauro, conservazione, dei materiali costitutivi delle opere d'arte dei materiali, esegue autonomamente sulla base delle specifiche indicazioni metodologiche fornite, interventi di restauro e conservazione su affreschi dipinti, materiali lapidei e superfici decorate di beni architettonici.

Operatore in possesso dei requisiti minimi ai sensi di legge.

Lavoratori che, pur svolgendo in linea di massima compiti analoghi a quelli dell'assistente del 2° livello, compiono lavori per i quali occorre generica preparazione professionale, oppure si limitano a dare esecuzione delle direttive dei superiori o prestano la loro opera alle dipendenze di un assistente di livello superiore.

Es.: tecnico di cantiere (ex assistente tecnico II gruppo, livello B).

Lavoratori altamente specializzati che dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione dell'assistente tecnico e/o del tecnico di cantiere, partecipando eventualmente anche alla esecuzione del lavoro. Es.: capo squadra.

N.B.: Per il capo squadra inquadrato in questo livello la maggiorazione del 10% prevista dall'art. 84 del C.C.N.L. del 28 giugno 1976 verrà erogata solo per la parte eccedente la differenza tra i minimi tabellari del 3° e 4° livello.

Lavoratori altamente specializzati che prestano la propria opera con autonomia esecutiva e con precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate nelle lavorazioni cui sono addetti.

Es.: operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione ed in grado di curare la messa a punto di detti macchinari.

Lavoratori che eseguono a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambiente delle nuove tecnologie di industrializzazione.

Manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo.

Lavoratore che, con ampia autonomia funzionale, conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento.

Riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario.

Lavoratore che, possedendo elevata professionalità ed adeguata esperienza operativo-organizzativa, conduce gru sperimentali di grandi dimensioni e complessità, escluse le gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio.

Addetto al coordinamento ed alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera e del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito.

Colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce, applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.

Operatore per il recupero architettonico: lavoratore che, nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico imposta ed esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro conservativo, della diagnostica e del disegno.

E' in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica.

Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi specialistici di formazione professionale,

Operaio in cantiere archeologico: lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree



archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.

Operatore di centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e pesatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime ed al loro rifornimento. Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista nonché alla ordinaria manutenzione dell'impianto.

Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori di sua specialità diversificati in piena autonomia e responsabilità operativa e di procedure.

Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 3° livello e le ulteriori seguenti:

- a. ricognizioni con analisi tecniche, strutturali e di sicurezza su pareti rocciose, ambienti di alta montagna, edifici e manufatti;
- b. elabora relazioni specialistiche con autonoma capacità di interpretazione del progetto anche in fase esecutiva, adattando il progetto stesso alle condizioni e agli imprevisti riscontrati in parete;
- c. legge disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;- coordina i piani di lavoro sulla base degli elementi tecnico-progettuali.

3° livello

Appartengono al 3° livello quei lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o capaci di eseguire lavori che necessitano di una specifica competenza pratica conseguente da tirocinio e da preparazione tecnico-pratica.

Profili

Operatore E.D.P.: impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a console i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica.

Lavoratori che in via continuativa e con funzioni esecutive nei limiti delle istruzioni ricevute senza diretta responsabilità curano calcoli e compiti relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, ovvero la compilazione delle paghe e il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali.

Es.: addetto a calcoli, impiegato alle paghe e contributi.

Lavoratori specializzati che eseguono lavori per i quali è richiesta competenza e specializzazione.

Es.: carpentieri in legno o in ferro, muratore capace di costruire anche su disegno pilastri, colonne, arcate, lesene, ecc. Caminista capace di costruire anche su disegno forni industriali, pontatore in grado di eseguire qualsiasi tipo di ponteggio, ferraiolo, addetto alle opere realizzate con sistema di prefabbricazione, addetto alla tesatura di fili o cavi di acciaio, armatore, minatore, operaio ornataista e modellista, stuccatore e riquadratore, decoratore, verniciatore, tappezziere, posatore di rivestimenti, palchettista, linoleista, mosaicista, asfaltatore, scalpellino, addetto ai lavori di armamento ferroviario, motoscafista, gruista, escavatorista, macchinista di rulli compressori, meccanico, elettricista, autista, palombaro.

Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore: operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel 2° livello, provvede anche al coordinamento e controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.

Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno. Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali, di qualsiasi difficoltà:

- a. manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;
- b. manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
- c. manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;- esecuzione di cappe cementizie: a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolanti; - posa in opera di strati termoisolanti e coibentazioni di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti. Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, predisporre il lavoro alle categorie di



lavoratori con qualifica inferiore. E' pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.

Autista conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione della macchina che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo, ivi compresa la riparazione delle parti meccaniche in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

Pompista: addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia ed alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpomme, alla riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

Giuntista: colui che esegue con autonomia esecutiva e lettura e interpretazione del disegno, giunzioni e collegamenti di cavi e reti telefoniche complesse, anche funzionali, a bassa e/o alta frequenza, con capacità di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche e/o scelta e la introduzione dei carichi elettrici di compensazione, e/o cariche di pupinizzazione e/o giunzioni e attestazioni cavi ottici.

Guardiafili: colui che, con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale.

Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici, e segnalamenti in genere:

- a. Montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie;
- b. Tesatore: linee AT-MT;
- c. Amarragista: linee AT-MT;
- d. Addetto al tracciamento linee e livellamento delle basi dei tralicci;
- e. Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico.

Decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili, serramenti ed accessori in genere addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadricomando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri, ecc.

Posatore di rivestimenti, mosaicista; che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clincker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

Operaio specializzato area recupero: operaio che esegue lavori specializzati nel recupero architettonico sulla base delle direttive dei suoi superiori, in possesso di competenze tecnico-pratiche e conoscenze conseguite anche nel sistema di formazione professionale.

Operaio specializzato in cantiere archeologico: lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza i lavori di sua specialità in autonomia a partire da direttive specifiche ed è responsabile della loro buona esecuzione.

Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 2° livello e le ulteriori seguenti:

- a. disaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;
- b. ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;
- c. redige documenti interni di cantiere, legge elementari disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro; rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;
- d. disbosco su pendii e pareti rocciose;
- e. effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

2° livello

Appartengono al 2° livello, i lavoratori in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normale capacità e qualificazione professionale per la loro esecuzione.

Profili

Lavoratori amministrativi in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normale capacità professionale o pratica di ufficio.



Es.: centralinisti telefonici, addetti alla perforazione e verifica di schede meccanografiche, steno-dattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo di documenti contabili con il movimento del materiale.

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normale capacità conseguita con normale tirocinio.

Es.: carpentiere in legno o in ferro, muratore generico, portatore, addetto al montaggio di pannelli prefabbricati, imboscatore o armatore, minatore, cementista, scalpellino, lucidatore di pietra artificiale, squadratore di tufo, falegname, stuccatore, verniciatore, tappezziere, vetrocementista, pavimentatore, posatore di rivestimenti, palchettista, linoleista, mosaicista, asphaltista stradale, caldaio, selciatore, lastricatore, scalpellino stradale, saldatore, motorista, autista, carro- pontista, motocarrista, macchinista, meccanico, fabbro, lattoniere, palombaro.

Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.

Addetto ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi.

Addetto all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.

Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature; addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere.

Addetto ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera, ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (scuci-cuci).

Addetto, con adeguata e certificata formazione teorica-pratica, ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione.

Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento - addetto a:

- a. provvedere alla dosatura o miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche,
- b. valutando il giusto grado di preparazione;
- c. svolgere le attività proprie della categoria che non presentino particolari difficoltà, quali ad esempio: eseguire manti impermeabili;
- d. mettere in opera strati termo-isolanti sul piano e sulle pareti verticali;
- e. eseguire cappe cementizie per formazioni delle pendenze e per ripartizione su strati isolanti.

E' pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, alla fusione di bitumi e catrami e loro miscela.

Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e pesatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto.

Autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione del mezzo e che provvede alla pulizia e alla manutenzione ordinaria dello stesso.

Palista: operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, che provvede anche alla manutenzione del mezzo ed alla pulizia dell'area di servizio della centrale.

Pompista: addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, che provvede alla ordinaria manutenzione della autobetonpoma e alla pulizia della stessa.

Giuntista: colui che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni inseriti in cicli di lavorazione, esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.

Guardiafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e telefonici, e le operazioni complementari semplici, che prepara e pone in opera i sostegni con il palatico armamento.

Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamento in genere. Montatore: di tralicci in ferro e sostegno in genere.

Addetto nel settore dell'installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina.

Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.

Addetto alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altra materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete.

Addetto tesatore linee AT-MT. Aiuto amarragista linee AT-MT.

Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali. Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:

- a. pulitura di pareti rocciose con reti protettive;
- b. montaggio di barriere e/o paramassi, prevalanghe e/o reti di protezione;
- c. opere di manutenzione di manufatti ed edifici sprovvisti di ponteggi di servizio o di piattaforme mobili; perforazioni su pareti naturali con perforatrici portali o montate su slitte o piattaforme per la realizzazione di chiodature, tiranti e ancoraggi;- provvede all'ordinaria manutenzione dell'attrezzatura individuale e di cantiere.

1° livello

Appartengono al 1° livello quei lavoratori capaci di compiere lavori per cui non necessita alcuna preparazione professionale o precedente esperienza lavorativa.

Profili

Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni o come aiuto agli operai specializzati e/o qualificati e non in possesso dei requisiti necessari per l'inquadramento ai livelli superiori.

Lavoratori di primo impiego che eseguono semplici lavori d'ufficio. Si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto, anche presso diverse aziende, un anno di servizio nella specifica mansione. Es.: dattilografi, centralinisti, addetti a mansioni di scritturazione, addetti alla perforazione di schede meccanografiche,

Laureati e diplomati

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria inferiore alla 2a per i laureati ed alla 3a per i diplomati, sempreche siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

- a. agli impiegati laureati, se mantenuti in 2a categoria, è dovuta una maggiorazione del cinque per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 45; - agli impiegati diplomati, se mantenuti in 3a categoria, è dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 45.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'impresa all'atto dell'assunzione o del conseguimento di esso.

In caso di contestazione sull'attribuzione delle qualifiche, resta salva la facoltà di sperimentare il tentativo di conciliazione tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Qualifiche escluse dalla quota di riserva dell'art. 25, comma 2, L. n. 223/1991

Considerato quanto disposto nell'art. 25, comma 2, della legge n. 223/1991, il quale demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1 del medesimo articolo:

- a. concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della legge n. 223/1991;
- b. si conviene che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25, comma 1, della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti dal livello 4° in poi per gli impiegati e dal livello 3° in poi per gli operai.

Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

Commissione paritetica

E' istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori anche alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato

del lavoro e formazione, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2009.

In particolare, la Commissione dovrà effettuare:

- a. l'analisi e l'eventuale rielaborazione dell'attuale sistema di classificazione;
- b. l'introduzione di nuove figure professionali;
- c. la revisione delle competenze delle figure tradizionali;- la revisione dei periodi di preavviso.

Art. 78

(Reperibilità)

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda (anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nell'impresa) per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero e/o settimanale con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e professionali, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro all'azienda per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatte salve eventuali diverse situazioni particolari da verificare a livello aziendale. La reperibilità potrà essere organizzata e richiesta secondo le seguenti articolazioni: I) oraria; II) giornaliera; III) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi, oppure - in relazione alle condizioni organizzative del servizio - più di sette giorni continuativi. In quest'ultimo caso il lavoratore fruirà del riposo settimanale non effettuato durante il turno di reperibilità cumulativamente con il riposo settimanale della settimana successiva, come previsto nell'ultimo comma dell'art. 7 del presente C.C.N.L.

I lavoratori interessati dalla reperibilità hanno diritto di ottenere dall'azienda:

- a) un compenso specifico, avente natura retributiva, per i turni di reperibilità effettivamente svolti (da riconoscere per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda);
- b) la specifica remunerazione delle ore di intervento lavorativo effettuate durante la reperibilità, con le maggiorazioni previste dal presente c.c.n.l. per i casi di lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Alla contrattazione collettiva di livello territoriale è demandato di definire il compenso di cui alla lett. a) del precedente comma, tenendo conto della specifica realtà delle aziende operanti localmente e delle caratteristiche e condizioni del territorio di riferimento.

Ferma restando la loro specifica remunerazione come indicato al precedente punto b) del presente articolo, le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate durante gli interventi in reperibilità, poiché rientranti tra le ipotesi di cui all'art. 5, comma 4, lett. b), del D.Lgs. n. 66/2003, sono aggiuntive rispetto al limite individuale delle 250 ore annuali di lavoro straordinario previsto dall'art. 19.

Inoltre, sulla base delle leggi vigenti, si concorda che per i lavoratori chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga, che non potrà comunque assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

Il personale direttivo che sia titolare della indennità di cui all'art. 48 del c.c.n.l. è escluso dall'applicazione della

presente normativa. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già esistenti.

Art. 79

(Lavoro delle donne e dei fanciulli)

L'ammissione al lavoro e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 80

(Chiamata e richiamo alle armi)

Il lavoratore non in prova, chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 81

(Tutela della maternità e paternità)

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

Al fine di praticare azioni positive per le lavoratrici già inserite nel settore saranno costituite Commissioni paritetiche costituite dalle Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali stipulanti il presente C.C.N.L.

a. Donne - Tutela e accesso al lavoro

Le parti al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alle leggi 9 dicembre 1977, n. 903, 10 aprile 1991, n. 125, e successive modifiche e integrazioni, e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, concordano di costituire a livello nazionale e regionale, Commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di:

- I. verificare l'andamento occupazionale femminile;
- II. individuare iniziative di formazione professionale atte a favorire l'accesso al lavoro delle donne attraverso corsi di formazione professionale, promossi dalle Scuole edili o da altri enti od Organismi idonei.

b. Videoterminali

In relazione alle problematiche relative all'uso dei videoterminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza ed allattamento, le parti concordano sull'attivazione di progetti-pilota da parte del CTP nazionale, che permettano l'approfondimento delle problematiche e delle sue relazioni con l'igiene e la sicurezza nel lavoro d'ufficio.

Per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti, e) *Indennità di maternità e congedi parentali*

Le parti concordano che le disposizioni delle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204, e 8 marzo 2000, n. 53, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre lavoratore ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dalla legge n. 1204/1971, dall'art. 7, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte costituzionale.

La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, 1° comma, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, è pari al 100% della retribuzione. I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n.151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'Allegato C) del presente C.C.NL.

Art. 82

(Tutela della dignità personale dei lavoratori)

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere pervenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Art. 83

(Lavoratori invalidi)

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, le imprese, in ragione delle opportunità professionali che potranno aziendaliamente prodursi, si impegnano a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro, b) Portatori di handicap

Le imprese edili favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno aziendaliamente determinarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

Per la finalità di cui al comma precedente le singole imprese ricercheranno:

- 1 compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra fa esplicito riferimento a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica, la condizione di portatore di handicap che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture sanitarie medesime;
- 2 il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed i permessi, si fa riferimento all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 84

(Lavoratori extracomunitari)

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori extracomunitari nel settore edile le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti scuola di cui all'art. 93 del C.C.N.L. in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri competenti e degli enti locali. A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti scuola la presenza di lavoratori extracomunitari.

Art. 85

(Tossicodipendenti)

Ai lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 162 del 26 giugno 1990.

I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti le necessità. In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 86

(Mense aziendali)

Le parti convengono di promuovere le opportune iniziative atte a consentire la costituzione di mense per i lavoratori a livello aziendale, o qualora ciò non fosse possibile, a livello territoriale.

A tal fine le aziende aderiranno alle iniziative di tipo consortile esistenti o che verranno promosse.

Qualora entro un anno dalla data di applicazione di detta norma, eventi oggettivi non ne avessero consentito la realizzazione, le parti si incontreranno a livello territoriale per esaminare il problema.

Art. 87

(Alloggiamenti e cucine)

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, gli operai dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.

L'impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 operai, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuciniere per ogni 50 operai che consumano i pasti. La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'impresa.

L'impresa deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande.

Il vitto è somministrato agli operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura. La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una Commissione di tre operai da nominarsi ogni 15 giorni.

Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.



Art. 88
(Igiene e ambiente di lavoro)

A) Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri:

- I. un locale uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi;
- II. un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
- III. uno scaldavivande;
- IV. servizi igienico-sanitari con acqua corrente.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere attuate anche con baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili, ovvero con altri elementi provvisori e, per i piccoli cantieri, c - " " potranno avere sede in un unico locale purché diviso.

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate non oltre 15 giorni lavorativi dall'avvio lavorativo del cantiere purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive in relazione anche alla durata del cantiere.

Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni, in relazione alla localizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione con la predisposizione di servizi comuni a più imprese.

Ferme restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni territoriali potranno stabilire il numero minimo dei dipendenti necessario per gli apprestamenti di cui al presente articolo.

B) E' istituito il libretto sanitario e di rischio individuale nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

- I. eventuali visite di assunzione;
- II. visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- III. controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;
- IV. visite di idoneità fisica effettuate da enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico a norma del 3° comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;- infortuni sul lavoro;
- V. malattie professionali.

Il libretto sarà fornito a cura della Edilcassa, sulla base di un fac-simile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito ai lavoratori.

Le modalità per le registrazioni sul libretto, per la tenuta, riconsegna e sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

E' istituito, secondo un fac-simile stabilito a livello nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatistici la cui adozione è demandata alle Associazioni territoriali. Le disposizioni contrattuali di cui al presente punto B) saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinano in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo all'istituendo Servizio sanitario nazionale.

C) Per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Art. 89
(Sicurezza sul lavoro)

A) Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

E' demandata alle Associazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti l'istituzione di un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative.

Al Comitato le Associazioni territoriali dei lavoratori, i Rappresentanti sindacali di cui all'art. 104, per i cantieri e stabilimenti di rispettiva competenza, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali.

Spetta infine al Comitato esaminare i problemi segnalati dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro e delle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Organizzazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, si impegnano a promuovere il funzionamento dei Comitati di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento dei Comitati si provvede mediante il contributo di cui all'art. 93 o, in caso di diversa valutazione delle Associazioni territoriali, altro contributo previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

Le parti riaffermano il convincimento della necessità di realizzare la diffusione su tutto il territorio nazionale dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Allo scopo di promuovere e coordinare l'attività dei Comitati paritetici territoriali, le parti si impegnano a costituire entro tre mesi una Commissione nazionale paritetica a carattere permanente e si riservano di

predispone la regolamentazione dell'attività della Commissione stessa comprese anche le necessità relative al suo funzionamento.

Le Associazioni firmatarie demandano ai Comitati paritetici territoriali, istituiti dal C.C.N.L. 17 aprile 1991, le funzioni previste dall'art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

B) Formazione professionale per la sicurezza

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza nel quale va esercitato il massimo impegno, per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza. La formazione professionale svolta dagli Enti scuola, in collaborazione e coordinamento con i OP territoriali, deve essere potenziata e generalizzata nel territorio nazionale nell'aspetto della formazione specifica per la sicurezza e di quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

Art. 90

(Fondo di previdenza integrativa)

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITÀ'.

La contribuzione, da versare al Fondo con la decorrenza e le modalità previste dallo statuto è stabilita con la seguente articolazione:

- a. 1 % riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f. a carico delle imprese;
- b. 1 % riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r., a carico dei lavoratori;
- c. 100% dell'accantonamento t.f.r. maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993;
- d. 18% dell'accantonamento t.f.r. maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

L'adesione al Fondo decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda di iscrizione.

All'atto dell'adesione al Fondo è dovuta una quota "una tantum", non utile ai fini pensionistici, pari a euro 11,36 di cui euro 5,68 a carico del lavoratore ed euro 5,68 a carico del datore di lavoro.

E' prevista per il singolo lavoratore associato al Fondo la facoltà di destinare contributi propri aggiuntivi rispetto a quelli sopra previsti, alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo.

L'impresa fornirà al lavoratore tempestiva comunicazione scritta circa l'entità delle trattenute effettuate e del versamento eseguito che sarà a cadenza mensile.

In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicheranno le sanzioni stabilite dallo statuto.

Art. 91

(Permessi)

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi possono essere accordati brevi permessi, con facoltà per l'impresa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 92

(Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studi compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni affinché dagli Organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma 1 favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia.

Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale dell'Ente scuola di cui all'art. 93.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva nel cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 6.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodi di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 93

(Addestramento professionale)

Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire.

Concordano pertanto di:

- 1 intraprendere un percorso che permetta di rendere il sistema E.N.Bi.Form. coerente e funzionale ai seguenti obiettivi e priorità:
 - a. fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
 - b. strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile) alle esigenze degli utilizzatori (imprese/lavoratori);- perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
 - c. favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro;
 - d. avviare a tal fine ad un complessivo progetto di riconversione del sistema EFEI che indichi condizioni, strumenti e procedure finalizzati all'attuazione in tempi certi degli obiettivi e priorità di cui sopra e di affidarne la redazione al Consiglio di amministrazione di E.N.Bi.Form..

Tale progetto di riconversione, approvato dal C.d.A. E.N.Bi.Form. entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L. dovrà essere trasmesso alle parti sociali sottoscrittrici dello stesso per la definitiva approvazione.

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria.

Il sistema nazionale è strutturato in Organismi territoriali, denominati Scuole edili, in Organismi regionali, denominati E.N.Bi.Form. regionali e nell'Organismo nazionale di raccordo, coordinamento e indirizzo denominato E.N.Bi.Form..

E' affidato ad E.N.Bi.Form. nazionale, così come previsto dal relativo Statuto, il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione.

Le competenze e le finalità di E.N.Bi.Form. sono espressione delle linee politiche nazionali di pianificazione e programmazione espresse dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. in sede di contrattazione o in sede di accordi specifici in materia.

Sono attività di E.N.Bi.Form.

- a. le ricerche e gli studi di settore, l'evoluzione normativa, l'evoluzione di approcci pedagogici, lo studio di metodologie didattiche e di tecnologie educative;
- b. l'elaborazione di linee-guida e indirizzi operativi strategici sui differenti assi di intervento del sistema nazionale di formazione professionale di settore;
- c. la progettazione e il coordinamento di iniziative di formazione formatori, di dialogo sociale di settore e di aggiornamento del personale degli Enti bilaterali contrattuali;
- d. l'elaborazione di una metodologia per rilevare i fabbisogni formativi;
- e. l'analisi dei costi della formazione in funzione della tipologia e della durata delle singole azioni.

Per lo svolgimento delle suddette attività E.N.Bi.Form. nazionale si avvale di un contributo annuale le cui quantità e modalità di erogazione sono definite da quanto disposto nell'Allegato L.

Il suddetto contributo deve essere versato ad E.N.Bi.Form. nazionale entro il 31 marzo di ogni anno ed è calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.

E.N.Bi.Form. regionali, costituiti come articolazione di E.N.Bi.Form. nazionale in base allo Statuto tipo elaborato in sede nazionale, associano le Scuole edili territoriali di una singola regione e hanno il compito, secondo le linee-guida formulate in materia dal EFEI nazionale, di raccordarsi con le parti sociali a livello regionale, l'Ente regione ed E.N.Bi.Form. nazionale.

E.N.Bi.Form. regionali hanno compiti di:

- a. coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;
- b. rappresentanza nei confronti dell'Ente regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;
- c. promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenuti utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema delle scuole edili, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni E.N.Bi.Form. regionale potrà avvalersi del personale e delle strutture degli Enti territoriali. Le attività di E.N.Bi.Form. regionale sono finanziate con contributo degli enti scuola territoriali di riferimento, stabilito in sede regionale dalle parti sociali, sulla base delle esigenze individuate e degli obiettivi condivisi.

Le Scuole edili sono le agenzie formative di settore sui cui si basa il sistema nazionale E.N.Bi.Form..

Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte da E.N.Bi.Form. nazionale.

Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

In particolare, ciascuna Scuola edile, coordinandosi attraverso E.N.Bi.Form. regionale con gli altri Enti scuola della propria regione, costruisce una offerta formativa che tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e del settore rilevate dalle parti in sede locale.

Al finanziamento delle Scuole edili verrà provveduto con il contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 e da versarsi con modalità stabilite dalle Organizzazioni territoriali.

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Le Scuole edili, redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della corrispondente Edilcasse.

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normative vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze dell'Ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando con contabilità a gestione separata le attività formative.

I bilanci, in ogni caso, dovranno essere corredati di una scheda di riclassificazione predisposta da E.N.Bi.Form. nazionale, con l'obiettivo di favorire la leggibilità dei dati contenuti e la trasferibilità dei singoli bilanci nelle attività di verifica e monitoraggio nazionale.

Gli Enti scuola, sono tenuti a trasmettere annualmente ad E.N.Bi.Form. nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione (Protocollo sugli Enti bilaterali).

Le Scuole edili sono amministrate da un Consiglio di amministrazione paritetico nominato dal Collegio e/o Sezione edile ANIEM territoriale e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Uno fra i membri nominati dal Collegio e/o Sezione edile territoriale aderente all'ANIEM nazionale assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Associazione territoriale medesima, uno fra i membri nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vicepresidente.

Il Direttore, al di fuori del Consiglio stesso, è nominato esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità.

Tali criteri saranno altresì seguiti per l'assunzione di tutto il personale tecnico ed amministrativo degli Enti territoriali e delle loro eventuali strutture esecutive della formazione professionale.

Con riferimento agli orientamenti nazionali e territoriali del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione localmente rilevati, il Consiglio di amministrazione provvedere annualmente ad approvare un piano generale delle attività della Scuola edile che individua e programma le attività formative da svolgere, le specifica per singoli progetti e ne indica i costi.

Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento (Protocollo sulla formazione): - formazione per l'impiegabilità:

- a. istruzione e formazione professionale;
- b. formazione per l'inserimento di disoccupati adulti;
- c. formazione professionalizzante integrativa;
- d. formazione per la progressione professionale;
- e. formazione per l'apprendistato;
- f. formazione continua;
- g. formazione a catalogo per un percorso professionale;- formazione per la sicurezza.

Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte da E.N.Bi.Form. nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Il C.d.A. E.N.Bi.Form. è tenuto ad elaborare un piano biennale delle attività all'interno del quale siano indicate le

attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il PBA, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del C.C.N.L., verrà trasmesso formalmente alle Scuole edili.

I piani delle attività annuali delle Scuole edili territoriali dovranno indicare al proprio interno i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al piano biennale delle attività E.N.Bi.Form. e dovranno essere trasmessi annualmente a E.N.Bi.Form..

Il piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle Organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso ad E.N.Bi.Form. nazionale ed a E.N.Bi.Form. regionale.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- a. giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari;- giovani neodiplomati e neolaureati;
- b. giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione-lavoro (formazione teorica);
- c. personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;
- d. manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- e. lavoratori in mobilità;- lavoratori in disoccupazione; - lavoratori in C.C.N.L.

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi confluirà all'interno del sistema anagrafico delle Edilcasse.

I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti non con contratto di apprendistato, per lo svolgimento delle mansioni oggetto della formazione, dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro ed al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerente alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di 1° livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.

La qualifica è attribuita, dopo il superamento dell'esame finale, direttamente dalle Scuole edili qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in Paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso la Scuola edile ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione della Scuola edile ed approvati dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 39, in conformità agli indirizzi adottati da E.N.Bi.Form. nazionale.

Il libretto personale, predisposto e gestito in sede locale dalla Scuola edile territoriale sulla base di un modello nazionale creato da E.N.Bi.Form., registra la storia formativa del singolo lavoratore.

Certifica pertanto i corsi frequentati e i relativi apprendimenti finali (o competenze formative) verificati. In un quadro di necessaria e progressiva omogeneizzazione dell'offerta formativa del sistema E.N.Bi.Form., E.N.Bi.Form. predisporrà il Repertorio nazionale delle competenze cui le singole Scuole edili faranno riferimento per quanto riguarda le acquisizioni formative da prevedere al termine di ciascun corso e da certificare nel libretto personale.

Ogni Scuola edile riverserà i dati di ciascun libretto personale in un'anagrafica nazionale istituita presso E.N.Bi.Form..

Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, i singoli Enti territoriali sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato da E.N.Bi.Form. nazionale.

Le Associazioni nazionali contraenti, su proposta di E.N.Bi.Form. nazionale, approvano uno schema unico di Statuto per gli Enti territoriali, che preveda la possibilità di dotarsi di un regolamento operativo capace di recepire le specificità di ogni singolo ente, rilevate dalle parti sociali in sede locale. Le clausole difformi degli Statuti esistenti debbono essere adeguate a tale schema nazionale che, una volta approvato dalle parti sociali nazionali, costituirà allegato al presente contratto.

Nei territori dove le parti sociali hanno provveduto o stanno provvedendo alla unificazione operativa di Ente scuola edile e CPT per migliorare l'assolvimento delle rispettive funzioni previste contrattualmente, l'ente unico derivante dalla fusione è impegnato ad adottare lo Statuto unificato tipo redatto da E.N.Bi.Form. nazionale e CNCPT, fatto proprio dalle parti sociali, che costituisce allegato al presente contratto.

Il sistema nazionale E.N.Bi.Form. di formazione professionale fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, E.N.Bi.Form. collabora con CNCE e CNCPT al fine di raccordare le banche dati in possesso dei tre Enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni delle Edilcasse, anche attraverso la registrazione delle competenze acquisite dai lavoratori sulla base della frequenza di corsi di formazione all'interno dei sistemi di anagrafe predisposti dalle Edilcasse.

Le parti intendono sperimentare, esclusivamente per la durata di due anni a decorrere dal 1° gennaio 2009 un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Al termine del biennio le parti

valuteranno gli esiti del progetto e assumeranno le conseguenti decisioni:

- a. Le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Edilcassa territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola edile.
- b. La Scuola edile territoriale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 22, lett. a), D.Lgs. n. 626/1994). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'art. 89 del C.C.N.L. vigente per la formazione alla sicurezza.

La Scuola edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istituire i corsi formativi, la Scuola edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.

- c. La Edilcassa territoriale trasmetterà a CNCE- E.N.Bi.Form. i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi E.N.Bi.Form. invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola edile.
- d. Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata nazionale della formazione nelle costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la Scuola edile territoriale un Progetto di sviluppo professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 94

(Disciplina dell'apprendistato)

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dagli enti di formazione operanti sul territorio mediante l'accertamento dei crediti formativi. Le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

- a. apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione: massimo 3 anni;
- b. apprendistato professionalizzante:
 - I. qualifiche finali del 2° livello di inquadramento contrattuale: massimo 3 anni;
 - II. qualifiche finali del 3° livello di inquadramento: massimo 4 anni;
 - III. qualifiche finali dal 4°/5° livello di inquadramento: massimo 5 anni.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico-professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso enti di formazione operanti sul territorio,

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere. Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

La formazione sarà effettuata presso enti di formazione operanti sul territorio in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Agli enti di formazione sono affidati i compiti di:

- a. partecipazione alla raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato;
- b. definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni, d'intesa con le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti;
- c. individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa; offerta del servizio di formazione per i tutors aziendali;
- d. consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
- e. attestazione dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per il riproporzionamento delle ore formative l'apprendista deve dimostrare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, con valore di credito formativo alle condizioni e secondo le procedure di legge.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli artt. 2 e 43 del vigente C.C.N.L., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

- a. 1° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;
- b. 2° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 4° livello;
- c. 3° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 5° livello.

Nell'ipotesi di primo inserimento, a metà del percorso del periodo di apprendistato di cui al comma 3, lett. b) all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione.

Quanto previsto nel comma precedente non si applica ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49, comma 5, lett. a) del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dagli enti di formazione operanti sul territorio, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 89 del vigente C.C.N.L.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 del vigente C.C.N.L.

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa contenuta nell'art. 5 sui riposi annui e nella lett. B) dell'art. 44.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 66 e 67 del C.C.N.L. Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli artt. 32 e 71 del C.C.N.L. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.

Le parti si riservano di disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione a seguito dell'emanazione della relativa normativa di attuazione.

Prestazioni aggiuntive riconosciute in favore degli apprendisti

Con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa integrazioni guadagni (C.i.g.o.). Tale prestazione sarà erogata dalla Cassa edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- a. la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;- l'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso l'Edilcassa;
- b. aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore C.i.g. dell'apprendista;

- c. la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa Cassa edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione;
- d. tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Edilcassa.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Edilcassa entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'INPS, dell'autorizzazione all'intervento C.i.g. per eventi meteorologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista.

Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla Edilcassa entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere ingrassato.

Art. 95

(Contratti di inserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1, del Dlgs. n. 276/2003.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Nel contratto verranno indicati:

- a. la durata;
- b. il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- c. l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale,

L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di 4° livello; per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a. la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b. la durata e le modalità della formazione.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione teorica sarà effettuata presso enti di formazione operanti sul territorio, sulla base di programmi concordati nell'ambito del Comitato nazionale di coordinamento delle iniziative formative in edilizia.

La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione, predisposto secondo le indicazioni del Comitato nazionale di cui sopra.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia. Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli artt. 2 e 43 del vigente C.C.N.L.

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 5 del vigente C.C.N.L.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/ reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il C.C.N.L. e i contratti integrativi territoriali.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Art. 96

(Contratto a termine)

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e s.m. il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- 1 per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2 presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- 3 presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;

da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7 del citato D.Lgs. n. 368/2001, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 97, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Visto l'avviso comune del 20 giugno 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4-bis, del citato decreto legislativo n. 368/2001 e s.m., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, il Collegio e/o Sezione edile aderente all'ANIEM nazionale fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni. Le predette informazioni saranno fornite alle R.S.U. e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai Consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dal sistema di concertazione e informazione del vigente c.c.n.l.

Art. 96 bis

(Lavoro a tempo parziale)

Il lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente c.c.n.l., potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati:

- a. volontarietà di entrambe le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
- b. compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionalità della mansione svolta;
- c. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
- d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

Le modalità attuative del lavoro part-time di cui al comma precedente potranno tra loro combinarsi nell'ambito

del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time deve avvenire con atto scritto nel quale devono essere precisati l'orario di lavoro - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno - l'eventuale durata predeterminata e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

La retribuzione diretta ed indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni sindacali territoriali.

L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine il costo del lavoro del personale operaio inquadrato con tale istituto ed utilizzato nei singoli cantieri non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera che le parti hanno stabilito in sede di avviso comune del 17 maggio 2007.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Edilcasce le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione all'INPS del ricorso all'istituto del part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà la R.S.U. o, in loro assenza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7 e 8 i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi

di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato.

Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Edilcassa.

Per gli impiegati la maggiorazione del 20% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 45 ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul t.f.r.

Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui agli artt. 19 e 54 del presente contratto.

Per i lavoratori di cui al comma 11, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, previo consenso scritto del lavoratore, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, in caso di part-time verticale o misto, anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso comunque non inferiore a 5 giorni lavorativi.

In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20% calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 45. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale.

In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto di clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo previsti per la quantificazione del compenso per lavoro supplementare.

Tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale l'impresa fornirà tempestiva comunicazione alle R.S.U. o in mancanza alle Organizzazioni territoriali sindacali.

Art. 97
(Somministrazione di lavoro)

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 276/2003, che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 18 febbraio 2002 e 2 ottobre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione. La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:

- 1 punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2 esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3 impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4 impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5 sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6 per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il ricorso alla somministrazione è vietato:

- 1 per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2 presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3 da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;
- 4 per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo VII del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni;
- 5 per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- 6 e) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- 7 per lavori subacquei con respiratori; 8) per lavori in cassoni ad aria compressa; 9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai nn. da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 96, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

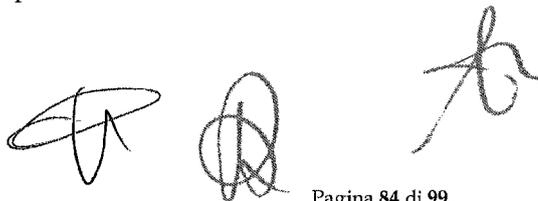
Art. 98
(Distacco temporaneo)

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico-produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccata.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla Cassa edile la posizione di lavoratori distaccati. Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, comma 3, della legge n. 236/1993.



Art. 99
(Assenze)

Tutte le assenze debbono essere giustificate il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento. In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico.

Analogha disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio, il lavoratore deve darne immediato avviso all'impresa.

Ferme restando le procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e richiamate nell'art. 100, ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di tre ore di retribuzione.

In caso di recidiva l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione.

Il lavoratore può essere licenziato senza preavviso:

- a. nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- b. al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
- c. in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti previdenziali competenti.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 9 alle ore 11 e dalle ore 15 alle ore 17 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

Ogni mutamento di domicilio del lavoratore dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa.

Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Edilcassa per l'intero per i primi 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

Art. 100
(Provvedimenti disciplinari)

1 Ferme la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1 a 8 dell'art. 44, per gli operai dagli elementi di cui al punto 3 dell'art. 24;
- d. di cui al punto 3 dell'art. 24;
- e. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;

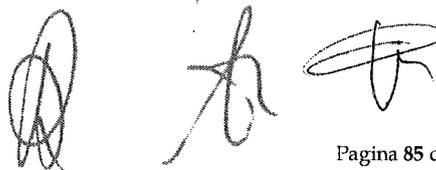
2 l'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:

- a. ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c. abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d. sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- e. introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- f. si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g. violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n. 196/2003;
- h. trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere (D.Lgs. n. 81/2008).

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto.

E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 101 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni. I proventi delle multe devono essere versati alla Edilcassa.



Art. 101
(Licenziamenti)

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1 per riduzione di personale;
- 2 per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3 per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a. insubordinazione o offese verso i superiori;
 - b. furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c. qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico
 - d. (D.Lgs. n. 81/2008) che costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
 - e. riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;
 - f. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere; o rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
 - g. assenza ingiustificata di cui al 7° comma dell'art. 98;
 - h. recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
 - i. grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 102
(Passaggio da operaio ad impiegato)

Il passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa impresa non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro. L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico previsto dall'art. 72.

Art. 103
(Cessione, trapasso e trasformazione di azienda)

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto all'indennità di anzianità ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 104
(Previdenza Sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 105
(Reclami e Controversie)

Qualora insorga controversia individuale o plurima sull'applicazione del presente contratto o degli accordi locali di cui all'art. 40 sarà esperito il tentativo di conciliazione tra R.S.U. e la Direzione aziendale.

In caso di mancato accordo, la controversia stessa sarà deferita all'esame delle competenti Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni stipulanti il presente contratto, per un ulteriore



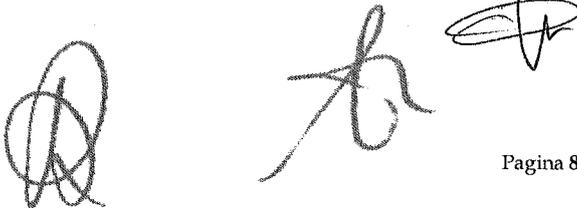
tentativo di conciliazione, da esperirsi nel termine di 15 giorni dalla data di ricevimento da parte di una Organizzazione territoriale della richiesta avanzata dalle altre Organizzazioni territoriali. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione di cui ai commi precedenti e fino ad esaurimento delle procedure nei tempi previsti non si farà ricorso ad azioni dirette. Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto non risolte dalle competenti Organizzazioni territoriali saranno demandate alle Associazioni nazionali stipulanti.

*Art. 106
(Assemblee)*

- A. Nell'unità produttiva (cantiere o stabilimento o sede o filiale o ufficio o reparto autonomo) in cui prestano la loro opera, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dell'orario di lavoro nonché, nei limiti di dieci ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.
- Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle R.S.U. costituite nell'unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.
- Analoga comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.
- Le assemblee debbono tenersi nei giorni di prestazione lavorativa in locali o luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva.
- Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la R.S.U.
- Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta.
- B. Nelle unità produttive con almeno 5 dipendenti per le quali non trovi applicazione l'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite complessivo di otto ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.
- Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta.
- Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, daranno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.
- C. Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro e per i permessi di cui al 1° comma della lett. B) al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi di cui al punto 3 dell'art. 24 e dalla maggiorazione di cui all'art. 19,

*Art. 107
(Cariche sindacali e pubbliche)*

- a. La concessione di permessi retribuiti ai componenti della R.S.U. è disciplinata dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
- b. Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino ad otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda da cui il lavoratore dipende.
- I permessi di cui alla presente lett. b) sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.
- c. Nei casi di cui alle lettere precedenti è dovuta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 e dalla maggiorazione di cui all'art. 19.
- d. Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, si fa rinvio alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.



*Art. 108
(Affissioni)*

Le R.S.U. hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi, e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

*Art. 109
(Normalizzazione dei rapporti sindacali)*

Le Organizzazioni nazionali contraenti stipulanti il presente contratto convengono che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva del rapporto di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le medesime Organizzazioni nazionali, salvo quanto è stato specificamente demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Per i rapporti a livello di unità produttiva si fa rinvio alle disposizioni del presente contratto e degli accordi nazionali che fanno espresso riferimento a tali rapporti.

*Art. 110
(Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni)*

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto o le Associazioni territoriali ad esse aderenti dovessero concordare con altre

Associazioni di datori di lavoro, industriali o artigiane, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad Organizzazioni aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale estensione si verifica dopo che le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dalle Associazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto alle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del contratto medesime.

*Art. 111
(Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Condizioni di miglior favore)*

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e il trattamento economico di cui agli artt. 33 e 72, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando l'inscindibilità di cui ai commi precedenti, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

*Art. 112
(Disposizioni generali)*

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dalle imprese sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

*Art. 113
(Decorrenza e durata)*

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 01 novembre 2014 al 31 dicembre 2015. Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno tre mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

*Art. 114
(Esclusiva di stampa)*

Le parti concordano che sulla base del presente verbale di accordo provvederanno alla stesura del testo definitivo del contratto collettivo nazionale che sarà edito a cura delle parti medesime che ne hanno la esclusiva a tutti gli effetti.

Pertanto le parti medesime impegnano le imprese ed i lavoratori a fare riferimento nel frattempo esclusivamente

al presente verbale di accordo che sarà trasmesso a cura delle parti stesse a tutte le proprie strutture locali evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti e diffusi dalle parti sottoscritte. Il verbale di accordo e il testo definitivo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno depositati presso il Ministero del lavoro.

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines.

ALLEGATI

Allegato A

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono quindi modificate come segue:

Livelli	Minimi in vigore al 1 gennaio 2014	Aumento al 1.11.2015	Minimi in vigore al 1.11.2015	Parametri
7°	1.731,96	54,00	1.785,96	200
6°	1.558,76	48,60	1.607,36	180
5°	1.298,98	40,50	1.339,48	150
4°	1.212,37	37,80	1.250,17	140
3°	1.125,78	35,10	1.160,88	130
2°	1.013,20	31,59	1.044,79	117
1°	865,99	27,00	892,99	100

Allegato C

Regolamento dell'anzianità professionale edile

Par. 1 - All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, le Edilcasse corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente regolamento.

Par. 2 - L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestato, le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS, le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL, 8 ore per ognuna delle festività nominate al punto 3 del 1° comma dell'art. 18 del C.C.N.L. vigente che cadono dal lunedì al venerdì, le ore di assemblea utilizzate nell'anno e disciplinate dall'art. 101 del C.C.N.L. vigente, le ore utilizzate dei permessi retribuiti disciplinate dall'art. 102 del C.C.N.L. vigente.

Par. 3 - Quanto previsto nel presente par. 2 non modifica il tipo di ore già considerato dal C.C.N.L. del 25 luglio 1983 ai fini dell'assoggettamento alla contribuzione per l'anzianità professionale edile prevista dalle norme contrattuali e da ogni altra disposizione.

Par. 4 - Salvo accordi locali in proposito la disciplina dei precedente par. 2 non si applica alle Edilcasse operanti in province nelle quali Casse edili od enti di mutualizzazione per l'edilizia comunque denominati, costituiti da Associazioni imprenditoriali diverse dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confapi, considerino ai fini di quanto previsto nel presente par. 2 un numero di ore pari a 1.600. Nel caso sopracitato, pertanto, continuerà a trovare applicazione in ogni sua parte il par. 2 del c.c.n.l. del 25 luglio 1983 ANIEM-Confapi che solo per le Edilcasse sopracitate nel presente par. 4 non si considererà abrogato.

L'erogazione è effettuata dalla Edilcassa in occasione del 1° maggio.

Par. 5 - La prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima in relazione al numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Edilcassa per il secondo anno del biennio di cui al 2° comma del par. 2.

Le parti si danno atto che gli importi summenzionati sono stati rivalutati, per il 2008, e corrispondono rispettivamente al 5%, 10%, 15%, 20% e 25% del minimo di paga base di ciascuna categoria.

Numero erogazioni percepite	Operaio 4° livello	Operaio 3° livello	Operaio 2° livello	Operaio 1° livello
1 ^a e 2 ^a erogazione	0,1512	0,1405	0,1263	0,1080
3 ^a e 4 ^a erogazione	0,3025	0,2808	0,2528	0,2161
5 ^a e 6 ^a erogazione	0,4536	0,4214	0,3791	0,3241
7 ^a e 8 ^a erogazione	0,6049	0,5618	0,5054	0,4321
9 ^a e successive erogazioni	0,7561	0,7021	0,6319	0,5401

Par. 6 - Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal par. 2, la Edilcassa registra a favore di ciascun

operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate per le quali è stato versato il contributo previsto dal par. 5.

Agli effetti di cui sopra la Edilcassa registra anche le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL,

La Edilcassa registra altresì:

- 1 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento di congedo suddetto;
- 2 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva su richiesta dell'operaio munita dalla certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

Agli effetti della registrazione di cui ai punti 1 e 2 nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la Edilcassa non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla Edilcassa entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca ad un'altra circoscrizione territoriale, la Edilcassa di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile.

L'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Edilcassa della circoscrizione nella quale si è trasferito. Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

Par. 7 - Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

In caso di mancato accordo fra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni nazionali che decidono in via definitiva.

Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali inerente all'amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive.

Par. 8 - Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti del presente istituto, ferme restando le determinazioni locali per la misura dei contributi e la gestione dei fondi.

Le Associazioni nazionali si riservano altresì di studiare le modalità affinché nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività presso più Edilcasse nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sia effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte della Edilcassa presso la quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito. Par. 9 - Le Edilcasse sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti.

Gli Organi di amministrazione delle Edilcasse sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative o integrative del regolamento medesimo.

Par. 10 - La disciplina dell'istituto sarà riesaminata dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordi a livello confederale che interferissero nella materia.

Allegato E

Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annuali netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore

A norma dell'art. 18 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Edilcassa, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

1 Calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'art. 19 del C.C.N.L.

Per i casi di malattia e di infortunio o malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente:

- a. giornate di carenza INPS e INAIL: 18,5%;
- b. dal 4° giorno di malattia in poi: 18,5%;
- c. dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 7,4%;- dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi: 4,6%.

2 Accantonamento netto presso la Edilcassa

L'importo che deve essere accantonato presso la Edilcassa è pari al 14,20% computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 19.

Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

- a. giornate di carenza INPS e INAIL: 14,2%;

- b. dal 4° giorno di malattia in poi: 14,2%;
- c. dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 5,7%;- dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi: 3,6%.

3 Retribuzione diretta netta

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio dei parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al 1° comma del punto 1, detratti i contributi e le ritenute fiscali complessivi nonché l'accantonamento nell'importo di cui al punto 2.

4. Esclusione del criterio convenzionale

Il sistema convenzionale previsto dai punti precedenti non si applica per i periodi di paga nei quali non vi sia retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo (malattia ed infortunio).

Pertanto in tali casi le imposte ed i contributi effettivi sugli accantonamenti sono detratti dall'impresa dagli accantonamenti stessi.

Inoltre la Edilcassa accrediterà sul conto del singolo lavoratore le percentuali di cui al punto 1 al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione di cui all'8° comma dell'art. 18 del C.C.N.L.

Allegato F

Protocollo sul trattamento di malattia ed infortunio

- 1 Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio e all'apprendista ai sensi degli artt. 27 e 28 del c.c.n.l. è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla Cassa edile secondo i criteri di cui ai commi seguenti.

Se nel semestre solare scaduto prima dell'evento risultino denunciate per l'operaio interessato almeno 450 ore, computate con i criteri di cui al comma successivo, la deduzione spetta per il trattamento calcolato applicando le quote orarie di seguito indicate, proporzionalmente ridotte in caso di lavoro a tempo parziale. Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come specificata al 5° comma dell'art. 27 e al 6° comma dell'art. 28 i coefficienti seguenti.

a. Malattia:

- I. per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,500;
- II. per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,000;
- III. dal 4° al 20° giorno per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,330; d) dal 21° al 180° giorno per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,107;
- IV. dal 181° al 270° giorno per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,500.

b. Infortunio e malattia professionale:

- I. dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,234; 2) dal 91° giorno in poi: 0,045.

Agli effetti del 2° comma si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati relativi contributi alla Cassa edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa integrazione guadagni.

Nel caso in cui le ore come sopra computate risultino inferiori al numero indicato, la deduzione è proporzionalmente ridotta.

Per gli operai assunti da meno di tre mesi o in aspettativa il trattamento, calcolato come indicato al 2° comma, è restituito o conguagliato all'impresa per intero.

La deduzione avviene mediante conguaglio con le somme dovute alla Cassa edile a qualsiasi titolo o rimborso da parte della Cassa stessa in tempi brevi, secondo le determinazioni assunte dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, fatte salve le modalità eventualmente stabilite dalle parti sottoscritte.

Le parti si riservano di verificare entro un anno dalla stipula del presente Protocollo le risultanze della disciplina di cui sopra e di adottare le decisioni conseguenti.

Allegato G

Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro

Le parti si impegnano a verificare la possibilità di costituire la Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (di seguito denominata Commissione nazionale paritetica) con lo scopo di promuovere e dare attuazione a tutte quelle iniziative atte a tutelare la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Alla Commissione nazionale paritetica è affidata la funzione di indirizzo, controllo e coordinamento dei Comitati paritetici territoriali i quali sono vincolati dalle delibere assunte dalla suddetta Commissione.

La Commissione nazionale paritetica, inoltre, promuove e coordina l'attività dei Comitati territoriali paritetici mediante:

- a. assistenza tecnica ai Comitati esistenti e supporto a quelli di nuova istituzione;
- b. diffusione delle normative tecniche;
- c. informazioni sulla legislazione e giurisprudenza.

Le parti si incontreranno entro il 30 dicembre 1998 per predisporre il regolamento sul funzionamento della Commissione nazionale paritetica.

Allegato H

- 1 atteso che le OO.SS. hanno manifestato la particolare esigenza dei lavoratori del settore edile di ottenere il tempestivo pagamento dell'indennità per inabilità temporanee assolute in relazione anche alla natura del rapporto di lavoro ed alla consistenza delle imprese di detto settore;
- 2 considerato che la qualità del servizio all'utenza rappresenta l'obiettivo essenziale nel quadro di efficacia ed efficienza tracciato dalla legge n. 88/1989 ed in adesione ai dettami della legge n. 241/1990 la cui normativa di attuazione ha speciale riguardo di tempi di erogazione delle prestazioni;
- 3 tenuto conto che nell'ambito di tale obiettivo, proprio in risposta alle richieste pervenute dal mondo del lavoro edile, di cui si hanno ben presenti caratteristiche e peculiarità, nonché allo scopo di riaffermare e privilegiare, attraverso la garanzia della tempestività dell'erogazione, il valore sostitutivo della retribuzione della indennità per inabilità temporanea, assoluta, l'INAIL ha realizzato un progetto globale, con il potenziamento di apposite procedure automatizzate, per la corresponsione d'ufficio di acconti su detta indennità a tutte le categorie di assicurati, con conseguenze favorevoli anche nei confronti delle imprese ammesse alla procedura ex art. 70 del T.U. n. 1124/1965;

l'INAIL assume il seguente impegno:

- a. in presenza di infortuni regolari dal lato amministrativo e sanitario o casi di competenza INPS, con periodo indennizzabile superiore a 7 giorni, le competenti unità territoriali corrisponderanno d'ufficio, a cadenza mediamente quindicinale, acconti ai lavoratori infortunati in misura pari al 90 % dell'indennità maturata;
- b. per i casi per i quali la ditta non abbia comunicato i dati retributivi si procederà al calcolo e al pagamento dell'acconto sulla base della retribuzione minima di legge, salvo conguaglio al momento dell'acquisizione della retribuzione effettiva;
- c. l'eventuale saldo della indennità sarà in ogni caso corrisposto entro 30 gg dalla data di ricezione del certificato medico definitivo;
- d. e indicate modalità avranno attuazione in via sperimentale presso alcune unità dal 1° marzo 1992 e saranno estese a tutto il territorio nazionale dal 1° maggio 1992;
- e. le modalità stesse saranno applicate in tutti i casi correnti, in quanto presenti con tutti i prescritti requisiti di regolarità nell'archivio magnetico;
- f. per i casi arretrati, alla luce di quanto previsto all'art. 20 delle "Norme di attuazione" della legge n. 241/1990 varate dall'INAIL, saranno predisposti piani specifici di smaltimento;
- g. per particolari situazioni locali di non attuazione di quanto previsto al punto a) saranno, di concerto fra le parti, ricercate specifiche soluzioni tecniche e normative, in mancanza delle quali si darà corso all'applicazione dell'art. 70 del T.U. n. 1124/1965.

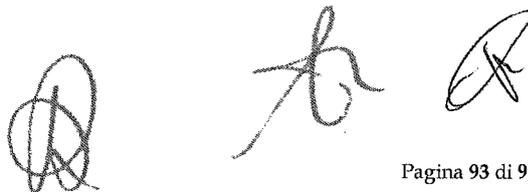
Le OO.SS. prendono atto dell'impegno assunto e concordano che la gestione della presente intesa sarà sottoposta a verifiche congiunte, di norma ogni tre mesi o su richiesta di una delle parti firmatarie.

Allegato N

Regolamentazione del sistema degli Enti bilaterali

Le parti, al fine di perseguire una razionalizzazione del sistema degli Enti bilaterali, concordano di promuovere l'attivazione, entro il 31 dicembre 2004, di un tavolo di confronto con tutti i soggetti costituenti il sistema delle Edilcasce con l'obiettivo di esaminare le possibilità di incremento ed omogeneizzazione delle prestazioni delle Edilcasce medesime, nonché:

- a. la definizione delle modalità di emissione da parte delle Edilcasce della certificazione di regolarità contributiva, in applicazione della Convenzione sul documento unico di regolarità contributiva (DURC) firmata da INPS, INAIL, Associazioni imprenditoriali ed Organizzazioni sindacali nazionali il 15 aprile 2004 e dei principi in essa stabiliti;
- b. l'assistenza sanitaria integrativa nazionale di settore; le contribuzioni all'Edilcassa;
- c. lo sportello informativo al servizio di lavoratori ed imprese, quale attività di supporto alla funzione di incontro domanda/offerta di lavoro, attraverso lo strumento della convenzione con i Centri per l'impiego.



Protocollo sugli Organismi bilaterali

Le parti sociali dell'edilizia, preso atto della crescita occupazionale e produttiva del settore alla quale si è assistito negli ultimi anni, tenuto conto della collaborazione e della condivisione degli intenti delle parti medesime, concordano nel proseguire nel percorso intrapreso al fine di ottenere risultati importanti soprattutto nella lotta contro il lavoro irregolare e nella promozione della sicurezza sul lavoro.

Per tali ragioni e per rendere concreti gli obiettivi di cui sopra, il presente Protocollo pone quali argomenti fondamentali, già ampiamente trattati e oggetto di numerosi accordi, la formazione, la sicurezza sui luoghi di lavoro e il ruolo che attorno a tali capisaldi devono svolgere gli Organismi paritetici, sia al livello nazionale che territoriale. Occorre proseguire nell'analisi e nel contrasto al fenomeno degli infortuni sul lavoro, a quello del lavoro irregolare, tenendo ben presente la sempre maggiore presenza di lavoratori stranieri (comunitari e non) sul territorio nazionale. Il sovrapporsi, a volte, del simultaneo effetto dei fenomeni appena descritti può comportare un forte irrigidimento del settore con potenziali ripercussioni sugli indici di produttività del medesimo e dell'intero mercato nazionale.

In tale ottica diventa fondamentale il ruolo che deve assumere il sistema delle relazioni industriali e della concertazione tra le parti sociali, quale unico strumento in grado di svolgere un'azione determinante nel raggiungimento degli obiettivi volti alla crescita e alla imposizione sul mercato del settore medesimo.

Non bisogna comunque dimenticare l'importanza di alcuni degli obiettivi fondamentali già perseguiti negli ultimi tempi dalle parti sociali dell'edilizia soprattutto in tema di regolarità contributiva, grazie al DURC, di indici di congruità, grazie all'avviso comune da ultimo siglato nel maggio 2007, nonché in tema di sviluppo degli Organismi paritetici (E.N.Bi.Form. - Scuole edili - CPT - Edilcasse), risultati questi che, nel dare un forte slancio al settore, hanno significato anche un importante precedente per tutti gli altri settori della produzione. E altri ancora sono stati i temi sui quali le parti sociali dell'edilizia hanno inciso sulle decisioni degli Organi di Governo, quali l'obbligo della comunicazione di assunzione da assolversi il giorno prima della medesima e il cartellino di riconoscimento.

Le parti sottoscritte ritengono di dover continuare nel percorso intrapreso, nell'ottica di incentivare l'accesso al settore, all'avanguardia proprio grazie al costante dialogo tra le parti sociali, anche per ciò che concerne il possesso di tutti quei requisiti necessari per una partecipazione corretta e competitiva sul mercato.

E' necessario pertanto proseguire con la consapevolezza che una buona e costruttiva rete di relazioni industriali, quale è stata quella improntata sino a questo momento, rappresenta la chiave di volta nel raggiungimento degli obiettivi prefissati per la crescita del settore delle costruzioni.

Formazione

Al fine di dare un concreto seguito a quanto intrapreso dalle parti sociali all'indomani della sottoscrizione del precedente contratto collettivo del giugno 2004, e nella convinzione dell'importanza che lo strumento della formazione, a tutti i livelli produttivi, ha nello sviluppo del settore delle costruzioni, soprattutto per l'abbattimento del fenomeno infortunistico, le parti concordano nel riconoscere ad E.N.Bi.Form., quale Organismo nazionale di formazione, il ruolo fondamentale del rilancio dei piani formativi al livello nazionale, con l'obiettivo soprattutto di pervenire ad una omogeneità dell'offerta formativa, pur non tralasciando, nel contempo, le peculiari esigenze territoriali.

Tutto ciò deve avvenire nell'ottica del riconoscimento ad E.N.Bi.Form., e territorialmente alle Scuole edili, del ruolo fondamentale di strumento indispensabile nell'ambito della formazione e in quello del mercato del lavoro, quale mezzo efficace per la promozione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Le parti convengono di potenziare sostanzialmente il ruolo svolto da E.N.Bi.Form. regionali, mediante un processo di rilancio dei medesimi, con l'intento soprattutto:

- a. di migliorare la definizione dei compiti ad esso affidati dai livelli della contrattazione sia nazionale che territoriale, anche nell'ottica di una più efficace razionalizzazione dei compiti connessi ad E.N.Bi.Form. regionali e alle singole Scuole edili;
- b. di individuare meccanismi certi di finanziamento proporzionali e strettamente necessari alle funzioni ed ai compiti delegati ad E.N.Bi.Form. regionale, prevedendo anche un eventuale sistema di programmazione di controlli dei bilanci degli enti da parte di società di consulenza periodicamente incaricate.

Le parti, inoltre, con riferimento alle ore di formazione continua per i lavoratori del settore, concordano di istituire ulteriori otto ore annue con particolare riguardo alla sicurezza sul lavoro, da effettuarsi presso l'azienda o presso le Scuole edili, con certificazione della formazione espletata, attraverso l'utilizzo dei finanziamenti derivanti dal contributo dello 0,30% per la formazione continua previsto dalla vigente normativa.

A questo fine le parti sono impegnate ad intraprendere un'azione comune nei confronti di FAPI affinché il contributo cui sopra, di pertinenza delle imprese edili, sia pienamente utilizzato dal settore.

Inoltre le parti sociali convengono che:

il patrimonio netto disponibile di ciascuna Scuola edile, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare l'ammontare di una annualità di contribuzione alla Scuola, oltre ad un fondo di rotazione rapportato a esigenze finanziarie dei progetti formativi.

*Lavoratori
migranti*

Alla luce di quanto sopra detto e del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese, si ritiene necessario dover affrontare tale tematica soprattutto alla luce di una previsione che contempli un ruolo attivo in tal senso da parte di E.N.Bi.Form. e delle singole Scuole edili.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante la ripercussione nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare ad E.N.Bi.Form., anche mediante la costituzione di una apposita Commissione paritetica un ruolo attivo volto a:

- a. razionalizzare e incrementare la formazione preventiva nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti;
- b. attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata presso enti pubblici o presso le Scuole edili;
- c. attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere

Anche in relazione a quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L., la Commissione, mediante un costante monitoraggio del fenomeno, dovrà favorire tutte le iniziative in tali ambiti che permettano la soluzione dei problemi di integrazione sociale dei lavoratori migranti, a partire dai problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, casa, servizi.

E.N.Bi.Form. dovrà determinare, entro il 31 dicembre 2008, un piano di azioni che realizzi:

- a. la possibilità di fornire corsi di alfabetizzazione con mutualizzazione dei costi;
- b. la razionalizzazione e le sinergie delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva nei Paesi di origine dei lavoratori emigranti;- l'attuazione dei programmi di formazione interculturale.

Sistema bilaterale per la sicurezza

Alla luce di quanto finora esposto e dell'importanza, in un settore quale quello delle costruzioni, del tema della sicurezza sul lavoro, nonché alla luce dei recenti interventi legislativi in materia che, sebbene non ancora pienamente esecutivi, hanno contribuito a dare forte rilievo all'argomento, puntando su una forte sensibilizzazione delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro, nonché delle parti sociali medesime, queste ultime ritengono fondamentale rafforzare lo strumento della bilateralità e il ruolo dei Comitati paritetici territoriali e della CNOPT.

Le parti sociali concordano pertanto di dare nuovo slancio a tali enti, attribuendo un ruolo di supervisione e di controllo degli stessi all'ente istituito al livello nazionale, armonizzando la contribuzione con quella già prevista per la CNCE ed E.N.Bi.Form..

In tale ottica spetterà alla CNOPT verificare:

- a. i compiti e le funzioni proprie di ciascun Comitato paritetico territoriale;
- b. il reale funzionamento di ciascun Comitato paritetico territoriale;
- c. la congruità delle risorse spettanti a ciascun ente sulla base del reale fabbisogno e dell'attività che il medesimo si appresta a svolgere;
- d. la competenza della struttura tecnica operante all'interno dei CPT, predisponendo un sistema di controlli volti a garantire le reali competenze e professionalità dei medesimi;
- e. l'adozione da parte dei CPT dello Statuto tipo sulla base del modello che le parti nazionali si impegnano ad elaborare entro il 31 dicembre 2008.

Tale attività potrà essere realizzata anche attraverso un programma di incontri al livello regionale che, se da un lato ha lo scopo di monitorare costantemente l'attività degli Enti territoriali, affinché rispondano alle reali esigenze del settore, dall'altro deve essere finalizzato al miglioramento dell'operato medesimo e alla sua omogeneizzazione al livello regionale.

Le parti concordano inoltre di portare a definitivo compimento la totale realizzazione dell'operatività dei CPT territoriali, affidando il monitoraggio alla CNCPT, a cui compete di perseguire l'obiettivo del loro compiuto funzionamento, sulla base dei compiti agli stessi affidati, entro il 31 dicembre 2008.

Le parti sociali concordano che:

- a. al finanziamento dei Comitati si provvede mediante un contributo percentuale specifico e autonomo da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui al punto 3 dell'art. 24 da definirsi territorialmente, che non superi complessivamente con quello delle Scuole edili la misura dell'1%, e che comunque sia determinato sulla base di una disciplina specifica ed adeguata che tenga conto delle attività svolte e da svolgersi e delle esigenze di una struttura operativa adeguata;
- b. il patrimonio netto disponibile di ciascun Comitato paritetico territoriale, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare l'ammontare di una annualità di contribuzione al medesimo.

Sistema di qualificazione alla sicurezza dei nuovi imprenditori edili

Nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi sopra fissati, le parti sociali concordano nel creare un sistema che possa contribuire a qualificare i nuovi imprenditori sui temi della sicurezza sul lavoro, formazione e aggiornamento. A tal proposito, oltre al sistema di formazione rivolto principalmente ai lavoratori, le parti sociali convengono di prevedere appositi corsi di formazione preventivi in materia di sicurezza, comprensivi anche di un esame finale,

rivolti ai nuovi imprenditori che accedono al settore edile.

Le parti inoltre propongono l'istituzione di un sistema di corsi di formazione/aggiornamento periodici cui potranno partecipare gli imprenditori edili stessi e al termine dei quali sarà rilasciato un apposito attestato di qualificazione. Finalità del sistema, finanziamento, modalità di svolgimento e di partecipazione ai corsi e relative eventuali misure premiali alle imprese saranno oggetto di studio e di approfondimento di una apposita Commissione.

Enti Bilaterali

La centralità del ruolo svolto dalle Casse edili su tutto il territorio nazionale, quale Ente percettore degli accantonamenti delle diverse prestazioni da riconoscersi ai lavoratori impegnati nel settore, quale Ente erogatore di molteplici prestazioni, nonché quale Ente deputato ad emettere il DURC, comporta necessariamente l'obbligo di porre forte attenzione sul regolare svolgimento di tutte le attività delle singole Casse, affinché venga dato un forte impulso ai principi di regolarità e di trasparenza.

A tal fine e sempre nell'ottica dell'omogeneizzazione al livello nazionale, le parti sociali concordano che tutte le Edilcasce, le Scuole edili ed i CPT alla scadenza dell'anno di riferimento per la redazione del bilancio, provvedano all'invio dello stesso alle rispettive Commissioni nazionali, entro 30 giorni.

Le parti concordano sull'attualità e sulla validità dei Protocolli finora sottoscritti sul tema e convengono sulla necessità di un costante monitoraggio al fine di verificarne l'applicazione e di definire delle precise scadenze per assicurarne la compiuta applicazione.

La CNCE, E.N.Bi.Form., la CNOPT provvederanno ad incaricare una società di revisione dei bilanci che verifichi che gli stessi siano stati redatti sulla base dei criteri contabili omogenei definiti negli schemi del bilancio tipo concordati dalle parti e negli accordi sottoscritti sulla materia. La società riporterà i dati più significativi in una relazione generale che potrà essere di orientamento per le determinazioni delle parti sociali e segnalerà con immediatezza agli Enti nazionali l'insorgere di tutte le situazioni non conformi affinché le parti possano assumere le adeguate determinazioni.

Le parti si danno atto inoltre che i compiti affidati al Comitato della bilateralità in materia di DURC sono stati assolti e che le ulteriori competenze del Comitato medesimo saranno affidate alla CNCE, una volta che tale principio sia stato recepito dall'intero sistema contrattuale delle costruzioni.

Allegato U

Congruià contributiva delle imprese nei confronti delle Casse edili

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e di favorire la sicurezza sul lavoro, visti l'art. 1, commi 1173 e 1174, della legge n. 296/2006, e gli artt. 39, comma 3, e 196, commi 3 e 7, del regolamento di attuazione del D.Lgs. n. 163/2006 recante il codice dei contratti pubblici, in ottemperanza dell'avviso comune del 17 maggio 2007, le Edilcasce sono tenute a verificare, per i lavori pubblici e privati, la congruià dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

Con riferimento alle categorie di opere individuate nell'allegato al D.P.R. n. 34/2000 (OG), la congruià deve essere misurata sulla base delle seguenti percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi INPS, INAIL e Edilcasce, ragguagliate all'opera complessiva:

<i>Categorie</i>	<i>Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera</i>
1. OG1 - Nuova edilizia civile compresi impianti e forniture	14,28%
2. OG1 - Nuova edilizia industriale esclusi impianti	5,36%
3. Ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4. Ristrutturazione di edifici industriali esclusi impianti	6,69%
5. OG2 - Restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6. OG3 - Opere stradali, ponti, ecc.	13,77%
7. OG4 - Opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8. OG5 - Dighe	16,07%
9. OG6 - Acquedotti e fognature	14,63%
10. OG6 - Gasdotti	13,66%
11. OG6 - Oleodotti	13,66%
12. OG6 - Opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%

13. OG7-Opere marittime	12,16%
14. OG8-Opere fluviali	13,31%
15. OG9 - Impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16. OG10-Impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17. OG12-OG13 - Bonifica e protezione ambientale	16,47%

Poiché alla realizzazione dell'opera possono concorrere più soggetti, anche estranei all'organizzazione dell'impresa, l'impresa principale deve denunciare alla Edilcassa competente il valore dell'opera complessiva, nonché le eventuali imprese subappaltatrici e subaffidatarie.

Nell'ipotesi in cui la complessiva manodopera denunciata alla Edilcassa non raggiunga la percentuale minima di massa salariale individuata convenzionalmente quale necessaria per la specifica tipologia di lavori, l'impresa principale, previo richiamo della Edilcassa, potrà integrare la denuncia con documentazione appropriata comprovante il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati in Edilcassa quali, a titolo esemplificativo, quelli afferenti personale non iscritto in Edilcassa, fatturazione lavoratori autonomi, noli a caldo, tecnologie avanzate.

Per la dimostrazione di cui al punto precedente l'impresa potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'Associazione datoriale a cui aderisce.

Sulla base della complessiva documentazione presentata, la Edilcassa competente verifica la congruità con riferimento allo specifico lavoro oggetto del contratto e quindi procede o meno all'emissione della relativa certificazione.

Nei lavori pubblici l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata in occasione del rilascio del DURC per il saldo finale.

Per i lavori privati l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata al completamento dell'opera.

Il non raggiungimento della congruità comporterà l'emanazione del "Documento unico di congruità" irregolare sino alla regolarizzazione con apposito versamento, equivalente alla differenza di costo del lavoro necessario per raggiungere la percentuale indicata.

La materia è riservata alla competenza delle parti nazionali al fine di garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

Le parti sociali si riservano di incontrarsi al fine di apportare eventuali modifiche alla tabella di cui sopra e di definire ulteriori indici per altre lavorazioni, oltre al criterio per la determinazione del valore delle opere private eseguite in conto proprio dalle imprese.

La disciplina del presente paragrafo entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2010, a condizione che tutte le Edilcasse partecipanti al sistema della CNCE e costituite dalle Associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie del contratto collettivo nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvedano al suo recepimento.

Norma premiale per i versamenti in Cassa edile

A decorrere dal 1° ottobre 2006 è esteso alle contribuzioni, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori, che l'impresa versa alla Edilcassa il meccanismo premiale previsto dall'art. 29 della legge n. 341 dell'8 agosto 1995 (di conversione del D.L. n. 244/1995) e successive modifiche, integrazioni e proroghe, per i contributi previdenziali e assicurativi di legge delle aziende edili.

Le parti annualmente procederanno al monitoraggio dell'andamento tra norma premiale e perseguimento delle sue finalità.

Pertanto le predette contribuzioni sono commisurate all'orario normale ordinario di lavoro dichiarato alla Edilcassa a norma delle disposizioni di legge e del C.C.N.I., salve le esimenti di cui al citato art. 29 della legge n. 341/1995 e successive integrazioni.

Per disciplinare le modalità attuative dell'adempimento di cui al comma precedente, le parti firmatarie del C.C.N.I. di settore approveranno entro il 30 giugno 2006 il regolamento di attuazione dell'estensione del suddetto meccanismo premiale ai contributi versati alle Educasse.

Tale regolamento dovrà esplicitare le regole, le modalità e le procedure di dettaglio, secondo i principi qui di seguito elencati:

- a. il computo delle ore settimanali va riferito alla situazione individuale di ciascun lavoratore;
- b. le imprese in possesso dei requisiti necessari potranno beneficiare della riduzione contributiva con il sistema del rimborso successivo da parte della Edilcassa;
- c. gli obblighi di formazione e di sicurezza (formazione, medico competente, ecc.), a cui sarà collegato il beneficio contributivo, dovranno essere attestati dal
- d. sistema delle Scuole edili e dei CPT di settore;
- e. i requisiti richiesti e il connesso beneficio contributivo dovranno riguardare indistintamente tutti i lavoratori oggetto della denuncia mensile alla Edilcassa;
- f. nell'ipotesi in cui la Edilcassa accerti che l'impresa beneficiaria della riduzione contributiva in oggetto abbia

utilizzato lavoratori parzialmente o totalmente irregolari, l'impresa perde la riduzione contributiva per tutti i lavoratori denunciati per il periodo in cui è stata accertata l'irregolarità e per i 6 mesi successivi.

Anzianità professionale edile

Fatti salvi i diritti dei lavoratori nonché i diritti delle imprese a non sostenere ulteriori costi, si conviene sulla necessità, ferme restando le aliquote vigenti sul territorio, di istituire sin da subito, una Commissione Bilaterale che, entro il 31 gennaio 2014, provveda alla definizione di un nuovo Istituto APE, che entrerà in vigore il 1° ottobre 2014. Tale Commissione avrà altresì il compito di definire, sempre nel rispetto delle vigenti aliquote APE e fatti salvi i diritti dei lavoratori, il piano di risanamento delle Casse Edili attualmente in difficoltà con i Fondi APE

Protocollo sul costo del lavoro

Le parti sociali, esaminando la complessità e le dimensioni della forte recessione che sta penalizzando l'intero comparto edile, sia nel settore dei lavori pubblici che dell'edilizia privata, condividono l'esigenza di interventi mirati sulla struttura del costo del lavoro finalizzati a garantire un sostegno sostanziale al reddito dei lavoratori.

L'attuale contesto di crisi, esasperato dai ritardi di pagamento della pubblica amministrazione e dalle difficoltà di accesso al credito, rischia di determinare, peraltro, una preoccupante dequalificazione del settore nella quale emerge una sostituzione delle imprese sane con una moltitudine di partite Iva che porterebbero ad una deframmentazione pericolosa del settore stesso. Non è un caso che il primo settore in ordine ai fallimenti negli ultimi due anni sia proprio il settore edile.

Da un'analisi attenta risulta evidente che alcuni anni di mercato a livelli "normali" potranno solamente sanare le ferite di diversi anni di recessione.

In questo scenario, di converso, s'inserisce la necessità da parte dell'amministrazione pubblica di aumentare le proprie entrate o, in alternativa, di non ridurle per sanare il bilancio pubblico, in relazione agli obblighi di stabilità finanziaria che ci chiede l'Europa, ma, soprattutto, i mercati finanziari. Ciò rende sostanzialmente inascoltato ogni appello alla riduzione della fiscalità sul lavoro dipendente, che viene rinnovato continuamente dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali oltre alla riduzione del carico di oneri riflessi per rendere più competitive le imprese regolari.

Le parti firmatarie del presente documento condividono la necessità di uno sforzo per trovare soluzioni che, al di fuori delle normali dinamiche contrattuali, possano qualificare il lavoro in edilizia migliorandone i livelli retributivi.

A tal fine condividono l'impegno a:

- a. trovare soluzioni per diminuire il costo del lavoro a totale beneficio del lavoratore;
- b. rendere impossibili usi impropri di benefici raggiunti.

Nell'intento di trovare azioni che portino ai risultati sopra elencati e siano applicabili in concreto, si ritiene opportuno che il tavolo del rinnovo contrattuale rimanga aperto e attivo.

Le parti individuano un primo ambito di lavoro nell'intervento a favore delle imprese che si stanno continuando ad impegnare attivamente per ridurre gli infortuni sul lavoro e per implementare gli standard di sicurezza nel ciclo produttivo anche attraverso il sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro.

Si concorda che non è più rinviabile un confronto sul tema complessivo dell'incidenza sul costo del lavoro, del cuneo contributivo con particolare riferimento agli oneri assicurativi verso l'INAIL e su quali iniziative possano essere messe in campo per ridefinire, anche attraverso la loro riduzione, l'equilibrio delle aliquote applicate dall'istituto. A tale riguardo le parti ritengono che gli utili di gestione dell'istituto debbano essere utilizzati sia per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro e le condizioni di competitività delle imprese, ma in primo luogo, anche per incrementi di reddito dei lavoratori derivanti da risparmi assicurativi.

In sintesi si ritiene necessario incrementare i benefici premiali nei confronti delle aziende virtuose e che stanno sostenendo costi più alti delle altre per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Le parti quindi s'impegnano a svolgere nel secondo trimestre del 2013, ciascuno per la parte che compete le seguenti azioni:

- 1 richiedere la Convocazione e attivare un tavolo congiunto con INAIL per trovare percorsi al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra;
- 2 aprire una discussione sul sistema della rivalsa applicata allo stesso istituto che comporta per le aziende un onere aggiuntivo con la sottoscrizione di polizze RCO;
- 3 sensibilizzare le proprie basi associative per condividere l'attività;
- 4 attivare i propri livelli regionali al fine di supportare l'iniziativa sopra esposta;
- 5 valutare e mettere in atto iniziative congiunte per sostenere l'iniziativa;
- 6 mantenere aperto un tavolo di coordinamento per condividere ogni azione operativa.

Allegato b)

Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio

Per gli operai con qualifica del 1° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 90,00, di cui euro 36,00 a decorrere dal 1° novembre 2013, euro 27,00, a decorrere dal 1° novembre 2014 ed euro 27,00 a decorrere dal 1° novembre 2015.

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono quindi modificate come segue:

Livelli	Aumento 1.11.2014	Aumento 1.11.2015	Parametri
7°	54,00	54,00	200
6°	48,60	48,60	180
5°	40,50	40,50	150
4°	37,80	37,80	140
3°	35,10	35,10	130
2°	31,59	31,59	117
1°	27,00	27,00	100

