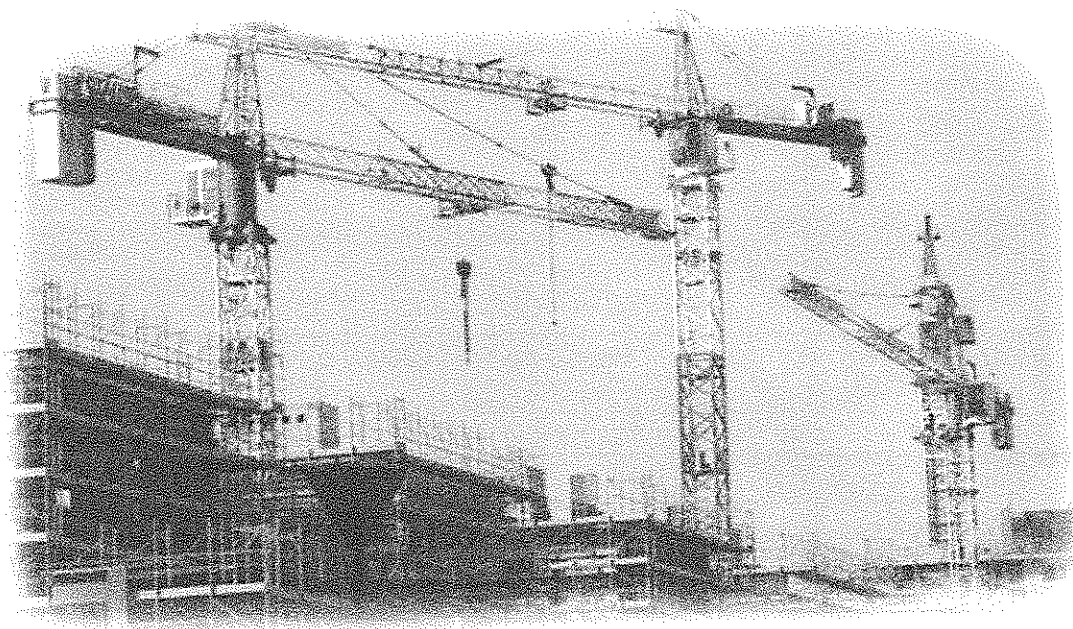


**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE
COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO
DELL'EDILIZIA E ATTIVITA' AFFINI**



Testo Ufficiale
Roma, 01 novembre 2014
© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini

Il giorno uno, nel mese di novembre dell'anno duemilaquattordici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 18 Luglio 2014 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Costruttori edili e affini
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

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.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the various organizations listed in the text above. Some signatures are more legible than others, but they all appear to be official representations of the signatories.

Roma, 01 novembre 2014

Tra

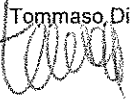
Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Vice Presidente Vicario

Tommaso Di Fazio

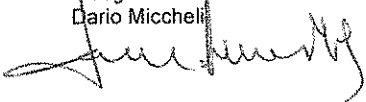


SI-CEL.

Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale

Dario Miccheli

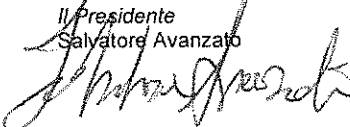


O.N.A.P.S.

Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

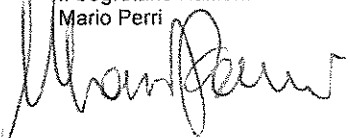
Il Presidente

Salvatore Avanzato



Il Segretario Nazionale

Mario Perri



E

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. – A.

Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori


Il Presidente Nazionale

Daniela Scalise



Il Vice Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches

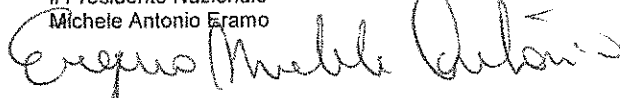


ES.A.AR.CO.

Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale

Michele Antonio Eramo



Il Direttore Generale

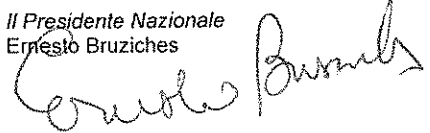
Giovanni Gentrella



CEPA-A Costruttori Edili e Affini

Il Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches



S.A.I.

Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale
Daniele Gregorio Scalise

A.L.I.M.

Associazione Liberi Imprenditori

Il Presidente Nazionale
Giovanni Giannini

CONFIMPRESA

Il Presidente Nazionale
Diego Giovinzazzo

ASSO PONTEGGI

Il Presidente Nazionale
Alessandro Locatelli

UNI PMI

Il Presidente Nazionale
Armando Tomeo

F.E.R.

Federazione Europea Riutilizzatori

Il Presidente Nazionale
Gabriele Cotti

PMI ITALIA INTERNATIONAL

Il Presidente Nazionale
Tommaso Cerciello

CEPA-A FEDERCOOP

Il Presidente Nazionale
Francesco Mura

PROTOCOLLO DI INTESA

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini
in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 30 giugno 2016*

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL *per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini.*

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Costruttori edili e affini
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

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:

Anni	Minimi		P aggiust.
	01/01/12	01/07/2015	
	915		
1	2.082,9	2.145,49	50
2	1.748,2	1.798,20	10
3	1.499,7	1.544,74	80
4	1.274,3	1.311,99	53
5	1.140,6	1.175,63	36,5
6	1.061,0	1.093,52	27
7	982,69	981,94	14
8	833,21	858,21	00

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 EFEI 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 adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS 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.

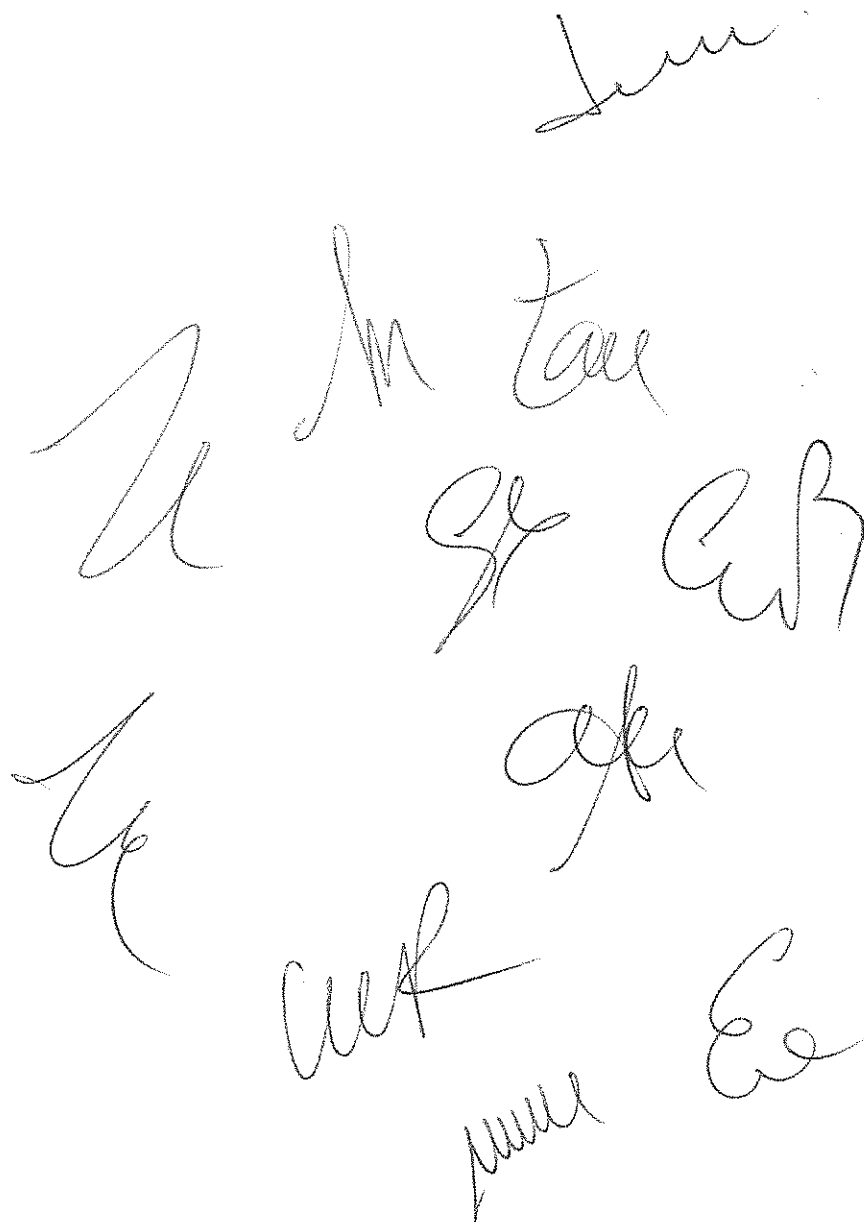
Art. 5 – Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

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 01 novembre 2014

The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top right is a signature that appears to be 'Lun'. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher, but they appear to be initials or names of the representatives of the social parties. The signatures are scattered across the lower half of the page.

EDILIZIA - Aziende cooperative

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO *per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini*

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Costruttori edili e affini
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini.

Efei ENTE FORMAZIONE EDILE ITALIA
SCUOLA NAZIONALE SICUREZZA LAVORO (S.Na.Si.L.)
ORGANISMI PARITETICI BILATERALI (O.P.B.).

Le parti contraenti concordano sulla importanza fondamentale della formazione professionale dei lavoratori del settore edilizio al fine di contribuire sia ad un miglioramento qualitativo delle condizioni di lavoro oltre ad un aumento delle capacità produttive e professionali delle imprese.

E' costituito a livello nazionale l'Ente Paritetico Bilaterale Nazionale per la formazione e l'addestramento professionale nel settore delle costruzioni denominato **"Efei ENTE FORMAZIONE EDILE ITALIA"**.

Obiettivo generale dell'Ente è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala nazionale, regionale e provinciale delle iniziative di formazione, addestramento, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni, impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti. A livello territoriale provinciale saranno operativi gli O.P.B. dell'EFEI i quali avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale. Le parti sociali, per tramite l'EFEI nomineranno un Presidente e un Segretario rappresentativi delle parti sociali. Nell'ambito degli obiettivi e per gli scopi dell'Organismo Paritetico Bilaterale Provinciale, 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, una commissione tecnica con compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili.

ORGANISMI PARITETICI BILATERALI:

L' **ORGANISMO PARITETICO BILATERALE** rappresentativo delle Parti sociali, operante come **O.P.B.**, sarà formata da un minimo di 6 a un massimo di 12 (compresi due componenti designati dall'**Efei** Nazionale) componenti designati pariteticamente dalle Parti sociali. Tali Organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sulla applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione (ex art. 20, D.lgs. n. 626/94 ora art.51 co.2) del D.Lgs 81/08 e ss.mm.). Gli **OPB** si adopereranno, con iniziative di promozione e sollecitazione in collaborazione diretta con **Efei**, affinché le imprese e i datori di lavoro assicurino, nel loro interesse e dei lavoratori, una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento ai propri posti di lavoro e alle specifiche mansioni svolte.

Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

Ai fini di cui al comma precedente, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.

S.Na.Si.L.:

L' **Efei**, le Università e le Associazioni operanti a livello nazionale interessati alla materia "sicurezza e salute in ambiente di lavoro" in relazione alla particolare attenzione che merita la questione sicurezza sul Lavoro, costituiscono un "Ente Bilaterale di Formazione e Ricerca denominato Scuola Nazionale Sicurezza Lavoro (S.Na.Si.L.)" con compiti di ricerca, studio, progettazione e formazione che operi a livello nazionale con funzione di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro, dei RSPP e ASPP, dei tecnici, esperti, periti, etc. relativamente alla prevenzione e salute nei luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81/08 e ss.mm.), e in particolare nei cantieri temporanei e mobili (D.lgs. n. 81/08 e ss.mm. titolo IV).

Lo **S.Na.Si.L.**, costituito a livello nazionale si attiverà territorialmente per elaborare convenzioni e progettare programmi didattici (in aula, FaD, FaD integrati e piattaforma on line) per corsi di formazione nel settore edile e negli altri settori con Comuni, Province regionali, Regioni, ASL, DPL, INPS, INAIL, ISPEL, Ordini e Collegi professionali, Enti Istituzionali vari, Enti di formazione accreditati e non, ed aziende varie.

SCUOLA NAZIONALE SICUREZZA LAVORO (S.Na.Si.L.)
ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE E RICERCA:

Obiettivo generale dello **S.Na.Si.L.** è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala nazionale delle iniziative di ricerca, studio, promozione e formazione, in materia di sicurezza del lavoro non solo nel settore delle costruzioni,

impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti, ma in tutti i campi del mondo del lavoro.

Per il raggiungimento dei suoi scopi lo **S.Na.Si.L.**:

- (a) attua le iniziative decise congiuntamente tra le parti sociali, l'Università e le Associazioni costituenti, in materia di formazione e ricerca sulla sicurezza del lavoro in un quadro di politica attiva del lavoro sicuro;
- (b) promuove e coordina, nell'ambito delle iniziative di formazione professionale, la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati e non, dei RSPP e ASPP;
- (c) promuove e cura i rapporti generali con le diverse Istituzioni nazionali, internazionali compresa la UE per quel che attiene i programmi formativi;
- (d) raccoglie ed elabora i dati, le notizie, gli elementi che possano comunque interessare la formazione professionale, redige i programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni e incontri per lo studio dei problemi interessanti la sicurezza sul lavoro;
- (e) promuove in proprio e/o in committenza studi di ricerca volti a migliorare lo stato di conoscenza delle necessità formative, in riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti.

Il Consiglio d'amministrazione è nominato per il 50% in misura paritetica dalle parti sociali e il restante 50% da Dipartimenti universitari e Associazioni nazionali che si occupano di sicurezza e salute.

**ATTO COSTITUTIVO ORGANISMO PARITETICO BILATERALE
PROVINCIALE DI**

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno _____, alle ore _____, in _____ (____), via _____ n. _____, sono presenti i signori:

1) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

2) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

3) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

4) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

5) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

6) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

7) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

8) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

9) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

10) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

11) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

12) _____ nato a _____ (____) il ____/____/19____ CF: _____
dom.fisc. via _____ n. _____ in _____ (____) in rappresentanza di _____;

con la presente scrittura privata, gli intervenuti manifestano la volontà di costituire l'organismo paritetico provinciale di _____ previsto dal CCNL COD. Ministero del lavoro e delle politiche sociali Prot. n. del ____/____/20____, Div. Generale della Tutela e della Condizione di lavoro Div. IV.

Data lettura dello Statuto dell'Organismo paritetico bilaterale provinciale, che fa parte integrante del presente atto quale allegato A), lo stesso viene posto in votazione, approvato all'unanimità e sottoscritto da tutti i componenti. Con il presente atto, sulla base dei criteri di cui all'art. 10, comma 1) dello Statuto sono nominati i seguenti Organi:

Presidente il sig. _____ di parte _____

Segretario il sig. _____ di parte _____

Ai sensi dell'art. 2 la sede provinciale è stabilita in via _____ n. ____ in _____ (____).

Viene dato mandato al Presidente sig. _____ di provvedere alla registrazione della presente scrittura presso l'Ufficio delle entrate competente e di provvedere all'apertura di un conto corrente bancario presso Agenzia bancaria di propria fiducia.

Il presente atto, composto di ____ (____) pagine numerate da 01 a ____ e suddiviso in Atto costitutivo e Statuto OPB (allegato A), è approvato all'unanimità seduta stante e sottoscritto in ogni sua pagina dal coordinatore e dal segretario e in calce da tutti i componenti. Alle ore ____:____ la seduta viene sciolta.

Seguono le firme dei componenti l'OPB.

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

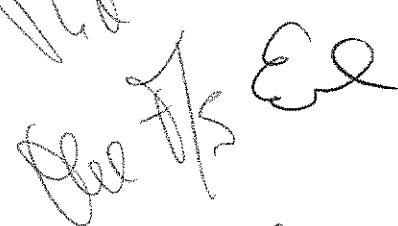
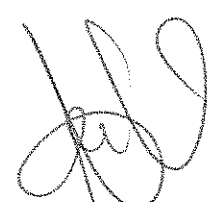
Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____

Sig. _____ firma _____



Allegato A)

STATUTO DELL'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE
DI _____

Titolo I: COSTITUZIONE - DURATA - SEDE - SCOPI

Art. 1 – Costituzione e denominazione.

Il presente Statuto riguarda l'Organismo Paritetico Bilaterale Provinciale di _____, in appresso in breve **O.P.B.** _____, in attuazione di quanto previsto dal CCNL cod. Ministero del lavoro e delle politiche sociali Prot. n. ____ del ____/____/20____, Div. Generale della Tutela e della condizione di lavoro, Div. IV.

Art. 2 – Sede e durata.

L'O.P.B. ha sede provinciale in _____ (____), via _____ n. _____. Possono essere costituite altre sedi territoriali previa richiesta e autorizzazione dell'OPB La durata è indeterminata nel tempo e non ha fini di lucro.

Art. 3 - Finalità e scopi dell'OPB

L'O.P.B. per la sua attività istituzionale ha come finalità nel proprio ambito territoriale:

- svolgere, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nei confronti delle Imprese, Piccole e Medie Imprese, Lavoratori autonomi e delle rispettive parti sociali costituenti l'OPB ai sensi dell'art. 10, D.lgs. n. 81/08 e ss.mm.;
- promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione/informazione dei lavoratori, artt. 36 e 37, D.lgs. n. 81/08 e ss.mm. e ai soggetti della sicurezza ai vari livelli quali datori di lavoro, dirigenti, preposti, ASPP/RSPP, RLS, lavoratori, responsabili dei lavori e coordinatori sicurezza nei cantieri;
- collabora alla formazione dei lavoratori e dei RLS ai sensi dell'art. 37, comma 12), D.lgs. n. 81/08 e ss.mm.;
- produrre materiali informativi di supporto sulle tematiche di sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri edili sviluppando ricerche in collaborazione con altri enti;
- svolgere attività di consulenza e verifica nei cantieri edili per ottimizzare al meglio i livelli di sicurezza e salute;
- supportare le imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 51, comma 3), D.lgs. n. 81/08 e ss.mm.;
- l'accesso ai luoghi di lavoro congiuntamente al RLS nel caso di infortunio grave;
- l'effettuazione, con personale con specifiche competenze tecniche, 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, comma 6), D.lgs. n. 81/08;
- la comunicazione alle Aziende-Imprese e agli Organi di vigilanza territorialmente competenti del RLS territoriale ai sensi dell'art. 51, comma 8), D.lgs. n. 81/08;
- la redazione annuale di una relazione sull'attività svolta dagli RLST dell'OPB da inviare al Fondo di sostegno alla Piccola e Media Impresa, ai RLST e alla Pariteticità costituito presso l'INAIL ai sensi dell'art. 52, D.lgs. n. 81/08;
- Organismo di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sulla applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione ai sensi del CCNL, territoriale e ai sensi dell'art. 51, comma 2), D.lgs. n. 81/08;
- funzione di commissione di certificazione, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettere a) e c) del decreto legislativo 10 ottobre 2003, n. 276, come soggetti abilitati a certificare i modelli di organizzazione e di gestione per la sicurezza. Tale certificazione conferisce una "presunzione di conformità alle prescrizioni" del D.Lgs. 81/08. La certificazione agli "idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui la comma 1" dell'art. 30, D.Lgs. 81/08 documenta l'adempimento degli obblighi giuridici (previsti dal comma 1 dell'art. 30) nello svolgimento delle ordinarie attività aziendali;
- effettuare sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di Lavoro:
 - 1) Degli esiti dei sopralluoghi viene informata la autorità di vigilanza.
 - 2) La commissione tecnica dell'OPB può chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni;
- promuovere attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei **modelli di organizzazione e gestione della sicurezza** di cui all'articolo 30 del D.Lgs 106/09, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;
- comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali."

A tal fine l'Organismo Paritetico Bilaterale Provinciale:

- (a) effettua studi, ricerche, raccolta ed elaborazione dati in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sviluppa iniziative promozionali;
- (b) collabora con enti e organismi pubblici e privati che si occupano di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;
- (c) promuove la diffusione, anche nei luoghi di lavoro, di materiale di informazione in materia di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;
- (d) organizza corsi di formazione normati e non normati rivolti a tutte le figure della sicurezza;
- (e) promuove la formazione di professionisti specificamente qualificati, idonei a dare applicazione alla normativa della sicurezza e igiene del lavoro e ad istruire le maestranze del settore edile e delle costruzioni;
- (f) l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- (g) l'assistenza alle imprese finalizzata alla attuazione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute;
- (h) svolge un servizio di vigilanza e consulenza a favore delle imprese edili per il rispetto delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro;
- (i) trasmette una relazione annuale sulla propria attività al Comitato regionale di coordinamento ai sensi dell'art. 51, comma 7), D.lgs. n. 81/08 e ss.mm..

Titolo II: ORGANI DELL'OPB - COMPOSIZIONE - POTERI

Art. 4 – Organi dell' OPB.

Gli Organi dell'O.P.B. sono:

- (a) il Presidente
- (b) la Segreteria

Art. 5 – Gestione dell' OPB.

Il O.P.B. è composto da un minimo di 6 membri ad un massimo di 12 membri così designati, compresi due componenti designati dall' efci:

- 50% membri dalle Organizzazioni imprenditoriali
- 50% membri dalle Organizzazioni dei lavoratori

Art. 6 – Durata dell'incarico.

I membri dell'OPB durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati, con comunicazione scritta da tutte le parti sociali. E' però data facoltà alle Organizzazioni imprenditoriali e sindacali di provvedere alla loro sostituzione anche prima dello scadere del mandato.

Art. 7 – Decadenza.

Decadono dalla carica i membri dell'O.P.B. che, senza giustificato motivo, per 3 volte consecutive non partecipano alle sedute.

Art. 8 – Poteri dell' OPB.

L'O.P.B. è convocato dal Presidente ed è validamente costituito con la presenza di almeno la metà più 1 dei componenti. Ciascun membro ha diritto a 1 voto.

Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. In caso di parità prevale il voto del coordinatore.

Spetta all'O.P.B.:

- (a) provvedere all'approvazione del bilancio preventivo e consuntivo;
- (b) curare ogni altro adempimento posto a suo carico dal CCNL e contratti e accordi collettivi territoriali;
- (c) approvare, su proposta del coordinatore, il piano generale della attività nel quale sono inseriti i programmi delle attività formative e di prevenzione da svolgere; tale piano sarà predisposto tenendo conto degli orientamenti del mercato e dei bisogni di formazione rilevati a livello territoriale;
- (d) compiere tutti gli altri atti ed assumere le iniziative che valgono a raggiungere i fini statuari.

Art. 9 – Commissioni tecniche di studio ed indirizzo.

L'O.P.B. può istituire una "Commissione tecnica per la formazione" e una "Commissione tecnica per la prevenzione infortuni". Entrambe le Commissioni saranno composte rispettando il principio di pariteticità. Nelle Commissioni potranno essere inseriti consulenti esterni, scelti dall'OPB, di provata esperienza e specializzati nel campo della formazione e della sicurezza. Le Commissioni, ognuna per le rispettive materie di competenza, ha compiti esclusivamente consultivi di studiare e predisporre le iniziative da sottoporre alla decisione dell'OPB, nonché di provvedere ad eventuali studi su incarico dell'OPB stesso. Le Commissioni si riuniscono su convocazione del Presidente. Alle riunioni delle Commissioni partecipa il segretario dell'OPB con il compito di verbalizzare le proposte da sottoporre all'OPB, tramite il Presidente.

Art. 10 – Presidente e Segretario.

L'Organismo Paritetico Bilaterale Provinciale (O.P.B. previsto dal CCNL) elegge un Presidente e un segretario rappresentanti pariteticamente le parti imprenditoriali e sindacali.

Il segretario (di parte datoriale o sindacale in relazione al coordinatore) provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte dai componenti dell'OPB stesso e a produrre copia degli atti per ciascun componente del medesimo.

Spetta al Presidente di sovrintendere alla applicazione dello Statuto e dare esecuzione alle deliberazioni dell'O.P.B.. Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'acquisizione, l'erogazione e il movimento di fondi dell'O.P.B. deve essere effettuato con firma del Presidente.

Il Presidente presiede l'O.P.B., ha la firma sociale e lo rappresenta legalmente di fronte ai terzi e in giudizio.

Art. 11 – Libro verbali dell'OPB.

E' istituito il libro dei verbali delle riunioni dell'O.P.B. la cui tenuta viene affidata al segretario. Nel libro sono trascritti gli argomenti trattati e le delibere assunte in ciascuna riunione. Ciascun verbale deve essere sottoscritto dal coordinatore e dal segretario.

Titolo III - GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Art. 12 – Finanziamenti.

L'attività dell'O.P.B. viene finanziata dalle quote spettanti scaturite dal CCNL e integrativi, da contributi della UE, dello Stato, di Enti o istituzioni pubbliche o private, convenzioni, erogazioni, finanziamenti di ogni natura, donazioni e lasciti testamentari, proventi di servizi vari resi a terzi.

Attinge per il sostegno delle attività e della formazione dei RLST al Fondo di sostegno alla Piccola e Media Impresa, ai RLST e alla pariteticità costituito presso l'INAIL ai sensi dell'art. 52, D.lgs. n. 81/08 e ss.mm..

Inoltre, per lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali, l'O.P.B. utilizzerà tutti gli strumenti a sua disposizione per accedere ai finanziamenti disposti da Enti Pubblici e/o dal Fondo Sociale Europeo.

Art. 13 – Fondo e spese.

Le somme di cui all'art. 13 sono fatte confluire in un conto corrente intestato a "Organismo Paritetico Bilaterale Provinciale di _____ in breve O.P.B. _____".

Art. 14 – Esercizio finanziario e bilancio.

L'esercizio finanziario decorre dal 1° gennaio di ciascun anno e termina il 31 dicembre dell'anno stesso. I bilanci di esercizio preventivo e consuntivo sono predisposti dal coordinatore sulla base delle risultanze contabili fornite dalla segreteria e approvati dall'O.P.B.. Una copia del bilancio sarà consegnata all'E.Pa.Bi. (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione).

Titolo IV – SEGRETERIA

Art. 15 – Segretario.

E' istituita la funzione di segretario. Il segretario collabora con il Presidente per il conseguimento degli scopi statuari. Partecipa alle riunioni dell'O.P.B. e delle Commissioni tecniche e redige i relativi verbali. Organizza, inoltre, il lavoro amministrativo dell'O.P.B. favorendo l'attuazione delle delibere e delle Commissioni tecniche. Predisporre l'invio delle convocazioni e quant'altro gli venga richiesto dall'O.P.B..

Titolo V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 – Interpretazioni e controversie.

Qualsiasi situazione inerente alla interpretazione e alla applicazione del presente Statuto è rimandata all'esame delle Organizzazioni sindacali provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le controversie saranno definite presso il competente foro di _____.

SOGGETTO FORMATORE "OPE LEGIS":

Sia l' **Efei ENTE FORMAZIONE EDILE ITALIA** che l'**O.P.B. ORGANISMO PARITETICO BILATERALE**

Provinciale sono soggetti formatori di primo livello abilitati, "Ope Legis" in riferimento all'art. 8 bis, comma 3 del D.Lgs. 626/94, così come modificato dal D.Lgs. 195/03, Accordo Stato regioni del 26/01/2006 - G.U. N. 37 DEL 14/02/2006, recepito dal D.Lgs. 81/08 e D.Lgs 106/09 art. 32 punto 4(ASPP/RSPP) e Art. 98 punto 2(Coordinatori Sicurezza in fase progettuale ed esecutiva) nella loro qualità di **ENTI PARITETICI BILATERALI** costituiti tra le parti sociali (ASSOCIAZIONI IMPRENDITORIALI E ASSOCIAZIONI DI LAVORATORI nel settore edile) in relazione ad un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nel settore edile "DEPOSITATO AL MINISTERO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI "DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DIVISIONE IV" e presso il CNEL.

Il D.Lgs. 81/08 TESTO UNICO e D.Lgs 106/09 CORRETTIVO definisce i soggetti formatori, nonché la durata, gli indirizzi e i requisiti minimi di validità dei corsi di formazione per la Sicurezza sul Lavoro normati per legge.

SOGGETTI FORMATORI PER ORGANIZZARE I CORSI ASPP/RSPP

Articolo 32 D.LGS 81/08 e ss.mm.:

Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

1. Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

2. Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore **nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.** Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

3. Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al comma 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2.

4. I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'ISPESL, dall'INAIL, o dall'IPSEMA per la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, **dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici**, nonché dai soggetti di cui al punto 4 dell'accordo di cui al comma 2 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste. Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

5. Coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 155 del 6 luglio 2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero nella classe 4 di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 128 del 5 giugno 2001, ovvero di altre lauree riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente, sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2, primo periodo. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

6. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-regioni di cui al comma 2. Omissis.....

ALLEGATO XXI D.LGS 81/08

ACCORDO STATO, REGIONI E PROVINCE AUTONOME SUI CORSI DI FORMAZIONE PER LAVORATORI ADDETTI A LAVORI IN QUOTA.

SOGGETTI FORMATORI, DURATA, INDIRIZZI E REQUISITI MINIMI DEI CORSI PER LAVORATORI E PREPOSTI ADDETTI ALL'USO DI ATTREZZATURE DI LAVORO IN QUOTA.

SOGGETTI FORMATORI, DURATA, INDIRIZZI E REQUISITI MINIMI DEI CORSI DI FORMAZIONE TEORICO-PRATICO PER LAVORATORI E PREPOSTI ADDETTI AL MONTAGGIO / SMONTAGGIO / TRASFORMAZIONE DI PONTEGGI.

INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI FORMATORI:

Sono soggetti formatori del corso di formazione e del corso di aggiornamento:

- Ø Regioni e Province Autonome, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione, e/o mediante strutture della formazione professionale accreditate in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia Autonoma ai sensi del DM n. 166/01;
- Ø Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante il personale tecnico impegnato in attività del settore della sicurezza sul lavoro;
 - Ø ISPEL ora INAIL;
 - Ø Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, nel settore dei lavori edili e di ingegneria civile;
 - Ø Organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia;
 - Ø Scuole edili.

SOGGETTI FORMATORI, DURATA, INDIRIZZI E REQUISITI MINIMI DEI CORSI DI FORMAZIONE TEORICO-PRATICO PER LAVORATORI ADDETTI AI SISTEMI DI ACCESSO E POSIZIONAMENTO MEDIANTE FUNI

INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI FORMATORI:

Soggetti formatori del corso di formazione e del corso di aggiornamento:

- a) Regioni e Province Autonome, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione, e/o mediante strutture della formazione professionale accreditate in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia Autonoma ai sensi del DM n. 166/01;
- b) Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante il personale tecnico impegnato in attività del settore della sicurezza sul lavoro;
- c) ISPEL ora INAIL ;
- d) Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, nel settore dei lavori edili e di ingegneria civile;
- e) Organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia;
- f) Scuole edili;
- g) Ministero dell'interno "Corpo dei VV.F.";
- h) Collegio nazionale delle guide alpine di cui alla legge 02/01/1989 n. 6 "Ordinamento della professione di guida alpina".

COORDINATORI SICUREZZA IN FASE PROGETTUALE ED ESECUTIVA:

La legislazione prevede che oltre alle Regioni e Province autonome (direttamente o tramite strutture accreditate), il Ministero del Lavoro e l'ISPEL, i corsi per la sicurezza soggetti a normativa possono essere organizzati anche

- Ø dalle Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori (in particolare godono di valore aggiunto quelle che operano nel settore dei lavori edili e di genio civile data la particolare esposizione all'evento infortunistico);
- Ø dagli Enti Paritetici Bilaterali ed Organismi Paritetici Provinciali (O.P.B) di emanazione contrattuale e quelli istituiti nel settore dell'edilizia;
- Ø dalle Scuole Edili.

Art. 98 del D.Lgs 81/08:

Requisiti professionali del COORDINATORE PER LA PROGETTAZIONE E DEL COORDINATORE PER L'ESECUZIONE DEI LAVORI così recita:

1. Il coordinatore per la progettazione e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) laurea magistrale conseguita in una delle seguenti classi: LM-4, da LM-20 a LM-35, LM-69, LM-73, LM-74, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 157 del 9 luglio 2007, ovvero laurea specialistica conseguita nelle seguenti classi: 4/S, da 25/S a 38/S, 77/S, 74/S, 86/S, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero corrispondente diploma di laurea ai sensi del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca in data 5 maggio 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 196 del 21 agosto 2004, nonché attestazione, da parte di datori

- di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno un anno;
- b) **laurea conseguita nelle seguenti classi L7, L8, L9, L17, L23**, di cui al predetto decreto ministeriale in data 16 marzo 2007, ovvero laurea conseguita nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al citato decreto ministeriale in data 4 agosto 2000, nonché attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorative nel settore delle costruzioni per almeno due anni;
- c) **diploma di geometra o perito industriale o perito agrario o agrotecnico**, nonché attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno tre anni.
2. I soggetti di cui al comma 1, devono essere, altresì, in possesso di **attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento finale, a specifico corso in materia di sicurezza** organizzato dalle regioni, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale, o, in via alternativa, dall'ISPESL, dall'INAIL, dall'Istituto italiano di medicina sociale, dai rispettivi ordini o collegi professionali, dalle università, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori o dagli organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia.

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. - Parti sociali.

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:

- nelle imprese con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (RSA);
- nelle imprese da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- 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 ai 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 provvederà a prelevare l'importo fissato sugli accantonamenti effettuati a favore degli stessi presso la Edile Cassa Nazionale ai sensi dell'art. 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 attraverso la convenzione INPS come da circolare n. 105/2003.

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;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) 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;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

z) 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. c) 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 del 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:

4) 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.

5) 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.

6) 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 sociale 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.

7) 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.

8) 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) Il 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 del termine 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) Il 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), c) 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) Il 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;
(l) partecipa alla riunione periodica;
(m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
(n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
(o) 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) Il 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 riconosciute, 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) Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del "documento di valutazione dei rischi".

4) Il 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) Il 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 EFEI – 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**.

E' 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

- Collegamento tramite Internet e utilizzo di slides
- Videocorsi
- Documenti e dispense scaricabili;
- 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

- Legislazione generale di sicurezza in materia di prevenzione degli infortuni.
- TITOLO IV – D.LGS 81/08: "Lavori in quota" - "Direttiva cantieri";
- La Valutazione dei Rischi e i Piani di Sicurezza nei cantieri (PSC, POS e PiMUS).

MODULO 2 - AULA FORMATIVA

ORE 4

- L'incendio e la sua prevenzione- Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio- Uso degli estintori mediante sussidio di audiovisivi.

MODULO 3 – AULA FORMATIVA

ORE 4

L'EMERGENZA NEI CANTIERI CON SIMULAZIONE CHIAMATA SOCCORSI;

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, aiutare nella esecuzione di cassature, gettare, stendere e vibrare il calcestruzzo, disarmare, uso dei DPI.

MODULO 4 – AULA FORMATIVA

ORE 4

IMP. ELETTRICO, PROTEZIONE SCARICHE ATMOSFERICHE E DI TERRA NEI CANTIERI;

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.

Riferimenti normativi	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 i lavoratori 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'Ing. Avanzato Salvatore PRESIDENTE O.N.A.P.S.. Tutti i docenti-formatori e addestratori, se effettuato in aule 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.

EFEI Soggetto formatore	Operante su tutto il territorio nazionale individuato <i>ope legis</i> dall'art.98 comma 2, del D.Lgs. 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.
Soggetto Organizzatore 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 D.Lgs 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.
Libretto Formativo	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 **EFEI** 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 **EFEI** in collaborazione con l'**OPB** (Organismo Paritetico Bilaterale Provinciale) ove presente e **O.Na.P.S. 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 (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Art. 48 comma 7):

Il D.Lgs. 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 D.Lgs 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 D.Lgs 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.N.A.I.L. ai sensi dell'art.52 del D.Lgs 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 **FESICA CONFISAL EDILIZIA (Federazione Sindacati Industria Commercio e Artigianato 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 **dai sindacati rappresentativi nel settore edili firmatari del CCNL cod.....** a livello provinciale, svolgeranno i loro compiti 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 e SS.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 SS.MM.;
- 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;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs 81/08 e SS.MM.;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) 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.

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 e salute.

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 sicurezza (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:

Si individuano le seguenti aree di attività:

- analisi/valutazione dei rischi
- verifica costante delle misure di Prevenzione e di sicurezza
- animazione di sicurezza
- informazione dei Lavoratori

Alla fine del percorso formativo saranno acquisire competenze:

- diagnostiche
- decisionali
- relazionali

nonché l'acquisizione di conoscenze specifiche, di sapere applicativo, che devono necessariamente riferirsi almeno a:

- normativa sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro con riferimento all'edilizia;
- rischi presenti sul posto di lavoro e riferiti all'ambito edile;

- danni legati a quei rischi;
- limiti di esposizione a fattori inquinanti;
- analisi degli infortuni;
- analisi delle situazioni critiche (anomalie di processo);
- modalità di Prevenzione;
- strumenti informativi presenti sul luogo di lavoro: registro infortuni, schede di sicurezza, documento di valutazione, etc.;
- valutazione di programmi di informazione;
- costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

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

- consultazione preventiva sull'analisi e sulla valutazione dei rischi, e la programmazione, realizzazione e verifica delle misure di prevenzione e protezione;
- consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione e sulla gestione dell'emergenza (antincendio, evacuazione e pronto soccorso);
- informazione sulla documentazione aziendale inerente la sicurezza sul lavoro e sugli atti degli organi di vigilanza;
- consultazione riguardo la formazione dei lavoratori;
- richiesta di una riunione per la sicurezza quando lo ritenga necessario;
- ricorso alle autorità di vigilanza qualora ritenga insufficienti e inadeguate le misure aziendali di sicurezza e che l'Azienda stessa non ritiene opportuno modificare;
- proporre al servizio di prevenzione l'adozione di nuove misure che ritenga idonee a tutelare meglio la salute e l'integrità dei lavoratori;
- 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 **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 FAD INTEGRATA)
PROGRAMMA DEL CORSO**

Tipologia	Corso di 64 Ore.
-----------	------------------

Modulo 1 – ___/___/0_ 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 I.

Modulo 2 – ___/___/0_ 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.
- Verifica interattiva.

Modulo 3 – ___/___/0_ 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 – ___/___/0_ 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 – ___/___/0_ 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 – ___/___/0_ ore ___:___ ore ___/___ formatore:	ore 4
--	-------

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

Modulo 7 – ___/___/0_ ore ___:___ ore ___/___ formatore:	ore 4
--	-------

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

Modulo 8 – __/__/0__ 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-consulativo dell'RLS. Verifica interattiva.	
Modulo 9 – __/__/0__ 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 – __/__/0__ ore __:__ ore __/__ formatore:	ore 4
10.1. Movimentazione Manuale dei Carichi; 10.2. Rumore e Vibrazioni. Verifica interattiva.	
Modulo 11 – __/__/0__ ore __:__ ore __/__ formatore:	ore 4
11.1. Rischio chimico, cancerogeno e mutageno; 11.2. La legge quadro sull'alcol.	
Modulo 12 – __/__/0__ 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. Verifica.	
Modulo 13 – __/__/0__ 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 – __/__/0__ ore __:__ ore __/__ formatore:	ore 4
14.1. I Piani di sicurezza in edilizia; 14.2. Il cad 3D nella sicurezza cantieri; 14.3. All. XV-D.lgs 81/08: cont. min. PSC, POS, costi sicurezza; 14.4. Realtà operativa cantieri. Verifica.	
Modulo 15 – __/__/0__ ore __:__ ore __/__ formatore:	ore 4
15.1. Lavori in altezza; 15.2. I ponteggi e il Pi.M.U.S. con test di verifica apprendimento.	
Modulo 16 – __/__/0__ 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; VERIFICA FINALE CON TEST 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'EFEI 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 EFEI 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 O.Na.P.S..

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 O.Na.P.S..

ADDETTI E RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE-FORMATORE CON ATTESTATO DI QUALITA' PROFESSIONALE O.NA.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 DI SICUREZZA:

Il POS è 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;

l) 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 O.N.A.P.S.:

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 FORMATORE con i requisiti della tabella a).

TABELLA DEI FORMATORI IN RELAZIONE AI VARI CORSI

N.	Tipo di corso	Riferimento normativo	Requisiti minimi Formatore-Docente
1	LAVORATORI	Accordo Stato-Regioni 21 /12/2011 D.I. 06 marzo 2013	
	PREPOSTI		
	DIRIGENTI		Fino al 17 marzo 2014 Esperienza > 3 anni in docenza o insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro
	DATORI DI LAVORO/RSP		Dal 18 marzo 2014 Criteri di qualificazione previsti dal D.I. 06 marzo 2013
2	RSP-ASPP e Aggiornamenti	Accordo Stato-Regioni 26 gennaio 2006	Esperienza > 2 anni in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro
3	RLS	D.M. 16 gennaio 1997	Nessuno
	CSE-CSP	D. Lgs. 9 aprile 2008, Allegato XIV	
	ANTINCENDIO	D.M. 10 marzo 1998 Dip. VV.FF. circ. 23 febbraio 2011, n. 12653	
4	PRIMO SOCCORSO	D.I. 15 luglio 2003, n. 388	Personale medico (Laurea in Medicina e Chirurgia)
5	CEI 11-27	Norma CEI 11-27	Conoscenza delle norme di sicurezza nella progettazione ed esercizio in materia di impianti elettrici, esperienza nel settore elettrico, esperienza come docente / formatore.
6	SPAZI CONFINATI	D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 66 D.P.R. 14 settembre 2011	Nessuno
	USO DPI 3ª CATEGORIA	D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 77	
7	CANTIERI STRADALI	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	D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 137 comma 6 e 7, Allegato XXI	Esperienza > 2 anni sia 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 sia 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 alla 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) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a,) e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.

4. 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.

CAMPO APPLICAZIONE

Costruzioni edili

Costruzione (compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisorie 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:

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

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

- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico, ecc.; applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettinato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti;

- posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari; lavori murari per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici; - verniciatura di impianti industriali;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero neve dai tetti;
- demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura;
- demolizione 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;
- manutenzione (ordinaria e straordinaria) e lavorazioni tipicamente edili nell'ambito di interventi di restauro e di restauro artistico. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:
- fabbricati ad uso abitazioni;
- fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
- opere monumentali;
- disfacimento di opere edili in legno o metalliche.

Costruzioni idrauliche

Costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

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

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

Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o trattamento di terreni; preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, ecc.

Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoti, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente della attività costruttiva che si svolge in tali cantieri. Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, ecc.), riparazione, demolizione di:

- strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
- strade ferrate e tranvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
- impianti di trasporto terrestre ed aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, teleferiche, ecc.);
- 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);
- 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

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 (aeree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche, installazione di tralicci per antenne radiotelevisive.

Lavori di scavo e murari, 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

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 o cuccinieri, ecc.), che vi è addetto è alle dipendenze di una impresa edile.

DISCIPLINA GENERALE
Sezione prima
RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 1

(Rapporti tra Cooperative e Sindacato- La cooperativa come Impresa - Il socio lavoratore)

Le Associazioni cooperative di produzione e lavoro con il contributo anche del movimento sindacale si impegnano a promuovere e ad assumere concrete iniziative atte ad allargare la partecipazione dell'impresa cooperativa a nuove iniziative imprenditoriali in zone svantaggiate.

Il modello dell'impresa cooperativa si colloca in una condizione diversa rispetto all'impresa privata. Infatti l'impresa cooperativa non persegue fini meramente speculativi, ma ha come scopo il conseguimento, attraverso la gestione in forma associata dell'impresa da parte dei soci lavoratori, della continuità di occupazione per i lavoratori e delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali consentite dalla situazione di mercato.

L'adesione alla cooperativa stabilisce un rapporto in forza del quale, il socio dispone collettivamente dei mezzi di produzione, partecipa all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, partecipa responsabilmente ai risultati economici e al rischio di impresa, contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale, mette a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, assumendo in tal modo le caratteristiche di un lavoratore associato che dispone, collettivamente, degli strumenti di direzione, dei mezzi di produzione e delle sue cooperative e della destinazione dei risultati.

In considerazione di ciò, le parti prendono atto che la disciplina del socio lavoratore di cooperative di lavoro è stata definita dalla legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche.

Fermo restando quanto sopra, le Associazioni cooperative e le Organizzazioni sindacali firmatarie convengono che il trattamento economico minimo del socio delle cooperative edili è quello previsto dal presente c.c.n.l.

Art. 2

(Osservatorio della Cooperazione)

L'Osservatorio analizzerà su base nazionale, con possibilità di disaggregazione regionale per quelle realtà territoriali ad insediamento cooperativo più significativo, i seguenti dati aggregati:

- evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e delle opere di pubblica utilità finanziate con capitale privato;
- evoluzione dell'offerta, analizzando la tipologia delle imprese, i livelli di concentrazione e specializzazione, i livelli di produttività e di costo;
- l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni occupazionali, processo di ingresso nel settore e mobilità, tempo di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo; - il bilancio delle iniziative afferenti la promozione cooperativa nel settore.

La gestione dell'Osservatorio sarà compito di un Comitato paritetico, composto da 6 membri effettivi e 6 supplenti (1 effettivo ed 1 supplente in rappresentanza di ognuna delle parti stipulanti il presente contratto).

Art. 3

(Sistemi di concertazione e di informazione)

Le parti concordano la istituzione di un sistema di concertazione e di un sistema di informazione sulle materie e secondo le modalità e i criteri stabiliti dalla seguente disciplina.

Il sistema di concertazione ed il sistema di informazione si inseriscono nell'ambito delle relazioni intersindacali fermo restando la reciproca autonomia decisionale e le rispettive distinte responsabilità delle strutture sociali delle cooperative e delle strutture del Sindacato.

La regolamentazione dei due sistemi è riservata alla competenza delle Associazioni nazionali stipulanti.

A) Sistema di concertazione

Il sistema di concertazione tra le parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, è finalizzato ai seguenti obiettivi:

- sviluppare momenti e luoghi di confronto tra le parti sulle dinamiche settoriali del mercato nazionale e dei mercati locali, sulle politiche industriali, su costo e mercato del lavoro e sulla formazione professionale;
- definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli Enti paritetici nazionali e territoriali, nell'ambito delle funzioni stabilite per questi Enti dalla contrattazione collettiva nazionale.

A1) Livello nazionale

In occasione delle sessioni nazionali di concertazione le parti si confrontano sugli indirizzi generali del settore anche al fine di individuare obiettivi comuni sulla politica degli investimenti pubblici, politiche di incentivazione degli investimenti privati e di finanziamento privato delle opere di pubblica utilità, politiche legislative di settore.

A.2) 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 sul mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere.

B) Sistema di informazione

B.1) Informazione in sede territoriale

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni cooperative forniranno informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro di cui alla legge n. 30/2003, nonché del lavoro straordinario.

Particolarmente a livello regionale il previsto confronto dovrà affrontare: i problemi inerenti la gestione e la formazione dei programmi di attività e degli strumenti per la formazione professionale; l'andamento e il controllo del mercato del lavoro, comprese le eventuali esigenze di mobilità; le scelte e gli orientamenti della programmazione territoriale. Inoltre, tali informazioni, dovranno riguardare i settori dei materiali da costruzione.

B.2) Informazione in sede nazionale

Ferma restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori, unitamente alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, informazioni su:

- situazione e previsioni produttive ed occupazionali dell'impresa;
- struttura e andamento dell'occupazione, per età, sesso e categoria;
- posizione sui mercati interni ed internazionali;
- mutamenti organizzativi e tecnologici e conseguenze nelle condizioni di lavoro;- programmi formativi in relazione alle necessità e qualificazione delle risorse umane;
- programmi di azione in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni.

La stessa procedura sarà applicata:

- a) per i Consorzi cooperativi a carattere nazionale aventi le medesime caratteristiche e per i quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 36 milioni di euro l'anno;
- b) i Consorzi costituiti per partecipare a gare di "General contractor", con capocommessa una impresa cooperativa per la quale si preveda venga sviluppato mediamente nel triennio un monte lavori non inferiore a 36 milioni di euro l'anno.

B.3) Informazioni a livello aziendale

Si concorda che a livello aziendale, mediante incontri specifici e nell'ambito del processo che attiene alle scelte gestionali dell'impresa cooperativa, vengano fornite alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali, informazioni relative all'andamento economico, all'occupazione e all'organizzazione produttiva delle imprese qualora queste sviluppino mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 26 milioni di euro l'anno:

C) Grandi opere (legge n. 443/2001)

Nelle ipotesi di imprese cooperative o di Consorzi di cooperative che - nel ruolo di capocommessa - siano appaltatrici dei lavori per la realizzazione di infrastrutture strategiche e di interesse nazionale (c.d. Grandi opere) individuate dal CIPE in applicazione dell'art. 1, comma 1 della legge n. 443/2001 (legge obiettivo) e inserite dal Governo nel DPEF oppure dei lavori per la realizzazione di opere rilevanti di carattere interprovinciale e/o internazionale per un monte lavori, di loro competenza, superiore a 36 milioni di euro, si applicherà - per tali commesse - quanto segue:

- a) In previsione dell'inizio dei lavori e quindi successivamente (con periodicità annuale) troveranno applicazione, con specifico riferimento alla dimensione di commessa, le procedure di cui ai precedenti punti B.2) e B.3). Ciò con particolare attenzione ai temi delle previsioni occupazionali, della gestione dei programmi produttivi, degli orari di lavoro e del decentramento; delle iniziative e degli interventi in materia di sicurezza sul lavoro; dei servizi logistici e di cantiere.
 - b) La sede nazionale è anche deputata a dirimere eventuali controversie interpretative circa l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (art. 37 c.c.n.l.), ivi comprese le necessarie determinazioni circa i contratti collettivi territoriali da applicare e gli Enti bilaterali ai quali iscrivere i lavoratori nel caso di opere che ricadono nel territorio di diverse province.
 - c) La sede nazionale, a fronte di specifici impegni aziendali e/o territoriali a sostegno dell'ampliamento dei livelli occupazionali e della relativa rete dei servizi, in relazione anche alla valenza sociale di tali programmi, potrà definire specifiche iniziative (anche nei confronti del Governo e degli enti locali) tese a mutualizzare i relativi oneri e/o ridurre l'impatto sul sistema delle imprese.
- Resta in ogni caso inteso che la procedura di cui al presente punto C) si inserisce nell'ambito del sistema di relazioni sindacali a carattere non negoziale ed in ogni caso non può determinare per le imprese costi aggiuntivi e cumulativi rispetto a quelli stabiliti, per ciascun istituto contrattuale, dal c.c.n.l. e dalla contrattazione collettiva di livello territoriale.

Art. 4
(Mobilità e difesa dell'occupazione)

Strumenti di difesa dell'occupazione in caso di situazione di difficoltà aziendale

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità (legge

23 luglio 1991, n. 223, specificatamente artt. 1, 4, 10 e 24, legge 19 luglio 1993, n. 236) e la legge 19 luglio 1994, n. 451 e dei contratti di solidarietà (legge 19 luglio 1993, n. 236 e legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni), le parti convergono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tale fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche ed organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo:

- i permessi individuali e le ore di riduzione di orario di cui agli artt. 46-bis e 79 del c.c.n.l.; - i residui individuali delle giornate di ferie di cui agli artt. 55 e 85 del c.c.n.l.;
- la fruizione delle festività di cui al punto 3) dell'art 57 del c.c.n.l. se cadenti di sabato o domenica e le festività di cui alle lett. b) e c) dell'art. 57 se cadenti di

domenica;

- la fruizione della festività del 4 novembre;
- contratti a tempo parziale con aumento della percentuale in rapporto ai contratti a tempo pieno.

I processi di ristrutturazione e riconversione in atto per le particolarità dell'organizzazione produttiva e del lavoro nel settore edile pongono, anche nelle imprese cooperative, la necessità di adottare processi di mobilità concordata della mano d'opera.

A tal fine si conviene che:

- a) prima della messa in mobilità dei lavoratori, le imprese cooperative promuoveranno il necessario confronto preventivo con i consigli dei delegati sulle possibili soluzioni da adottare;
- b) le Associazioni cooperative e le strutture sindacali territoriali si incontreranno periodicamente per verificare l'andamento del mercato del lavoro, le necessità delle imprese cooperative in rapporto ai loro programmi e la eventuale compilazione di liste territoriali di mobilità.

Art. 5
(Disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti e subappalti)

Ferma restando le disposizioni contenute nelle leggi che regolano i pubblici appalti, qualora per esigenze di carattere tecnico-produttivo o organizzativo vengano affidate in appalto o subappalto opere relative a lavorazioni tipicamente edili, la cooperativa si impegna nello spirito e nella lettera dell'art. 3, alla attuazione di quanto definito alle lettere successive

- a) L'azienda darà comunicazione preventiva, almeno 15 gg prima del ricorso al subappalto, alla R.S.U. e al Sindacato territoriale delle fasi produttive che si

intendono appaltare o subappaltare, specificando i tempi di esecuzione, la qualità e quantità della manodopera che vi sarà impegnata, nonché la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e la dichiarazione della stessa di adesione al c.c.n.l. e agli accordi locali di propria competenza.

La suddetta comunicazione sarà oggetto, su richiesta delle R.S.U. e/o territoriali di confronto specifico che consenta convergenze e intese tra le parti, fatta salva, la reciproca autonomia.

Analoghe comunicazioni verranno fornite alle Casse edili competenti, agli Istituti previdenziali e assistenziali ed agli Organismi pubblici preposti alla gestione del collocamento della manodopera.

- b) La ricerca delle imprese a cui affidare l'appalto o il subappalto verrà dalla cooperativa sottoposta ad indagini di mercato finalizzate a verificare la affidabilità e correttezza di dette imprese.

- c) L'azienda si impegna a verificare, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, che le imprese, a cui sono affidate in appalto o subappalto lavorazioni tipicamente edili, operino correttamente nella tenuta dei libri paga, libri matricola e nulla-osta di avviamento al lavoro, nonché nella coerente ed integrale assunzione di tutti gli obblighi ed adempimenti di legge e contrattuali con particolare ed esplicito riferimento alle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

- d) L'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto o del subappalto. Alla impresa appaltatrice o 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, impianti di betonaggio).

- e) La cooperativa, che eventualmente affidi in appalto o subappalto lavorazioni tipicamente edili, è tenuta a fare obbligo alla impresa appaltatrice o

subappaltatrice per tutti gli appalti aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l., ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato alla precedente lett. a). E' compito dei delegati sindacali o della R.S.U. di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto di quanto sopra.

h) La cooperativa è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice, per tutti gli appalti aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l., ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato alla precedente lett. a). E' compito dei delegati sindacali o della R.S.U. di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto di quanto sopra.

g) Qualsiasi reclamo e richiesta, diretti a far valere nei confronti della impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alla lett. e), debbono, a pena di decadenza, essere proposti entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto.

In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 37 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

h) 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 nonché nei confronti delle imprese concessionarie della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento in appalto, ad imprese edili ed affini della fase esecutiva delle opere. Le parti concordano che il ricorso all'appalto e al subappalto, quando riguarda le fasi costruttive che comportano lavorazioni tipicamente edili, non deve avere carattere generalizzato e non è consentito quando comprometta l'occupazione dei lavoratori dell'impresa idonei alle lavorazioni medesime.

Art. 6

(Secondo livello di contrattazione collettiva)

A) Sede e competenze del contratto collettivo di secondo livello

La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede territoriale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale. In conseguenza di quanto sopra previsto, alla contrattazione integrativa territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2010 e con valenza quadriennale:

- a) determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- b) determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 60;
- c) determinazione, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2010 dell'Elemento economico territoriale secondo i requisiti indicati nei successivi commi 5, 6 e 7 del presente punto A);
- d) attuazione di cui all'art. 58 per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e festività;
- e) determinazione dell'indennità per gli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche, secondo i criteri fissati nell'art. 60;
- f) aspetti applicativi della disciplina della trasferta, nell'ambito della regolamentazione di cui agli artt. 61 e 91 del c.c.n.l.;
- g) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie di cui all'art. 55;
- h) modalità di attuazione dell'appalto e del subappalto di cui alla lett. a) dell'art. 5;
- i) ripartizione dell'orario normale di lavoro, che salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, può essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
- j) regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto o di indennità sostitutive in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- k) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione territoriale dal c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio; l) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 29, lett. D);
- m) regolamentazione, in funzione delle specifiche condizioni operative esistenti territorialmente, di una indennità giornaliera per i lavoratori comandati alla guida dei pulmini aziendali adibiti al trasporto delle maestranze da e per i cantieri, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini delle nozioni di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
- n) definizione del trattamento economico di reperibilità per i lavoratori ai quali il datore di lavoro richieda, per iscritto, di essere reperibili secondo quanto previsto dall'art. 47-bis (Reperibilità) del presente c.c.n.l.

Alle Organizzazioni territoriali delle centrali cooperative e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti è inoltre eventualmente demandato di provvedere:

- 1) adempimenti connessi all'attuazione della disciplina dell'istituto dell'anzianità professionale edile;
 - 2) costituzione e funzionamento dell'Organismo territoriale paritetico per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente del lavoro, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale;
 - 3) determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Casse edili;
 - 4) determinazione di cui al 3° comma dell'art. 74;
 - 5) determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi tre giorni oggetto di carenza.
- L'Elemento economico di cui alla lett. c) 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:
- numero imprese e lavoratori iscritti in Cassa edile e monte salari relativo;
 - numero ed importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati;
 - numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori;
 - 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.

B) Tempi e procedure della contrattazione di secondo livello L'accordo di secondo livello territoriale, ha durata quadriennale.

In applicazione di quanto previsto dagli assetti contrattuali definiti nel presente articolo e di quanto disposto al comma precedente, nell'arco di vigenza del presente c.c.n.l. potrà aversi una sola fase negoziale a livello territoriale, da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- l'elemento economico di cui al punto A), lett. c), sulla base dei criteri di cui al comma precedente, sarà rinegoziato in sede territoriale entro la misura massima che le Associazioni nazionali contraenti stabiliranno entro il 30 giugno 2009 tenendo conto anche delle valutazioni effettuate nella sessione di concertazione nazionale;
 - le richieste di stipula del contratto integrativo devono essere presentate almeno quattro mesi prima della data di decorrenza prevista per gli effetti del contratto territoriale, 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 al termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.
- Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione di secondo livello, 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.

Per la durata della procedura di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

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

La titolarità della contrattazione di secondo livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti nel presente articolo, spetta alle Organizzazioni territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni nazionali delle cooperative e alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 7

(Rappresentanza sindacale aziendale)

Le parti si danno atto che la R.S.A. costituisce la Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori della cooperativa occupati nella unità produttiva. Nei cantieri di durata superiore a sei mesi, qualora l'impresa principale o aggiudicataria o, in caso di Associazione temporanea o Consorzio, l'impresa mandataria o capofila, occupi nell'unità produttiva meno di 16 dipendenti, si procede all'elezione di un Rappresentante sindacale aziendale dell'impresa medesima, allorché il numero complessivo dei lavoratori occupati nel cantiere raggiunga il numero di 25, sempreché non sia inferiore a 10 il numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa principale e rispettivamente il numero complessivo dei dipendenti delle imprese subappaltatrici per lavorazioni rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l. per edilizia.

Sulla base dei requisiti numerici di cui al comma precedente, il Rappresentante sindacale dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila è eletto al loro interno dai lavoratori occupati nell'unità produttiva dipendenti dall'impresa stessa e svolge le proprie funzioni nei confronti di tale impresa per l'unità produttiva medesima.

Per l'espletamento dei propri compiti, le R.S.A. hanno complessivamente a loro disposizione un monte annuo di permessi di otto ore retribuite, così determinate:

- da 1 a 70 dipendenti: 3 permessi al mese;
- da 71 a 200 dipendenti: permessi al mese;
- oltre 200 dipendenti: 9 permessi al mese.

Art. 8
(Assemblee)

Nell'unità produttiva (cantiere, stabilimento, sede, filiale, 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 dodici ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le parti convengono che le 12 ore annue retribuite per assemblee sui luoghi di lavoro potranno essere utilizzate secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale sottoscritto in data 13 settembre 1994.

Le assemblee debbono tenersi nei giorni di prestazione lavorativa, in locali o luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva.

Per le assemblee durante l'orario di lavoro, nel limite complessivo di dodici ore nell'anno solare, è corrisposta al lavoratore la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi di cui al punto 3 dell'art. 64 e dalla maggiorazione di cui all'art. 58, ovvero dalla diversa percentuale di maggiorazione in atto territorialmente e per gli impiegati e quadri dagli elementi dal n. 1 al n. 14 dell'art. 80.

Art. 9
(Affissione)

Le Rappresentanze sindacali aziendali aderenti alle Associazioni nazionali firmatarie del presente contratto hanno il diritto di affiggere, su appositi spazi predisposti dalla cooperativa in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 10
(Cariche sindacali e pubbliche)

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino ad otto ore lavorative al mese cumulabili nell'arco dell'anno sociale, 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.

Art. 11
(Accordi generali)

Gli accordi di carattere generale vigenti anche se non esplicitamente richiamati si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 12
(Normalizzazione dei rapporti sindacali)

Le Organizzazioni nazionali contraenti 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 specificatamente demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Art. 13
(Estensione di contratti stipulati con le 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 artigiani, 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 delle cooperative stipulanti il presente contratto alle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del contratto medesimo.

Sezione seconda
REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI, AGLI IMPIEGATI, QUADRI

Art. 14
(Classificazione dei lavoratori)

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 8 livelli professionali, cui corrispondono altrettanti valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate: i livelli indicati sono quelli ragguagliati a mese.

La retribuzione oraria degli operai, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari; l'ammontare così ottenuto viene moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore a norma di legge e di contratto.

Gli otto livelli di minimo tabellare avranno un rapporto fra loro basato sulla seguente scala parametrica:

Livello	Parametro
8 °	250
7 °	210
6 °	180
5 °	153
4 °	136,5
3 °	127
2 °	114
1 °	100

Livello 8° (par. 250)

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive, i quali - in collaborazione con i dirigenti dell'impresa - sulla base delle strategie e dei piani della cooperativa sono responsabili della gestione di unità organizzativa di particolare rilevanza aziendale, caratterizzate da notevole complessità tecnologica e/o gestionale: essi rispondono del raggiungimento degli obiettivi di piano e di "budget" della loro unità, alla cui definizione hanno direttamente contribuito.

Livello 7° (par. 210)

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive, i quali - con ampia facoltà d'iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'attuazione dei programmi concordati - coordinano e gestiscono unità organizzative complesse; oppure i lavoratori che svolgono - sulla base di una consolidata e diversificata esperienza - un ruolo specialistico, che contribuisca in maniera significativa ai risultati funzionali del loro settore. I suddetti lavoratori operano con responsabilità dei risultati conseguiti.

Profili professionali

- Lavoratori responsabili di grandi commesse e/o progetti che, all'interno degli obiettivi gestionali ed economici loro affidati, coordinano le varie fasi della commessa e ne garantiscono l'integrazione operativa ed organizzativa nonché il rispetto dei tempi, con particolare attenzione alla gestione complessiva del contratto, rispondendo infine dei risultati economici e gestionali della stessa.

Responsabile di grandi commesse e/o progetti.

Responsabile di aree.

- Lavoratori che, sulla base dei programmi concordati con la Direzione della cooperativa, organizzano, gestiscono e controllano unità organizzative complesse (settori produttivi, servizi ecc.); essi sono responsabili degli obiettivi funzionali assegnati alla loro unità, concorrono al raggiungimento degli obiettivi dell'area aziendale in cui operano ed infine rispondono delle risorse loro affidate, con particolare riferimento allo sviluppo professionale dei loro collaboratori.

Responsabile di settore produttivo.

Responsabile di servizio.

- Lavoratori che, in base agli obiettivi loro assegnati, progettano e realizzano sistemi informativi molto complessi e tecnologicamente avanzati, in cui abbiano particolare rilevanza gli aspetti innovativi sia di software (linguaggi, programmi) che di hardware (scelta e dimensionamento nuove apparecchiature), con particolare attenzione alle esigenze funzionali ed alle dimensioni organizzative dell'azienda e all'ottimizzazione dei risultati.

Analista/sistemista EDP.

- Lavoratori che svolgono funzioni specialistiche di particolare complessità e rilevanza, nonché mansioni preminenti di significativo supporto alle Direzioni aziendali gestendo rapporti altamente qualificati verso l'esterno, utilizzando sulla base di una prolungata esperienza nello specifico settore sistemi e tecnologie particolarmente avanzate

e dimostrando una effettiva capacità d'integrare la propria funzione con quella dei settori correlati: essi sono responsabili del conseguimento degli obiettivi affidati a loro ed al loro settore.

- Tecnico specialista senior in calcoli e strutture.
- Tecnico specialista senior in ricerca tecnologica.
- Tecnico specialista senior in finanza e controllo.
- Tecnico specialista senior in attività commerciale.
- Tecnico specialista senior in personale ed organizzazione.

Livello 6° (par. 180)

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono un ruolo di rilevante responsabilità in funzioni gestionali, tecniche o amministrative, che richiedono un'elevata preparazione professionale e una consolidata e differenziata esperienza, con un buon grado di autonomia e di iniziativa nell'ambito dei programmi e degli obiettivi loro affidati.

Profili professionali

- Lavoratori che, in servizi ed uffici degli obiettivi loro affidati - sono responsabili della impostazione e gestione di analisi, verifiche, controlli dei fatti amministrativi; a tal fine formulano sintesi necessarie alle stesure di piani previsionali, bilanci ed altri documenti economici, coordinando altri lavoratori e sono responsabili della interpretazione di norme specifiche del loro campo di attività.

- Lavoratori che progettano, con responsabilità dei risultati finali, procedure di elaborazione automatica di dati, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti dei dati, definendo le specifiche dei programmi e le modalità di gestione, con conoscenza dei flussi di lavoro e delle interrelazioni organizzative.

Analista EDP.

- Lavoratori che dirigono e controllano l'attività di cantieri di grande dimensione, coordinando la realizzazione dei programmi ed ottimizzando tutte le risorse: in particolare seguono l'andamento gestionale tecnico-economico del cantiere, sulla base dei dati consuntivi e degli indicatori di efficacia ed efficienza preventivamente concordati, essendo responsabili del raggiungimento degli obiettivi economici e dei livelli di qualità affidati. Direttore di cantiere.

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

- Lavoratori che, nell'ambito dei servizi ed uffici tecnici, svolgono funzioni specialistiche di analisi, calcolo, progettazione necessaria all'acquisizione e/o alla realizzazione lavori, approntando soluzioni tecniche ed operative con responsabilità della loro qualità ed efficacia.

- Tecnico specialista in preventivazione.
- Tecnico specialista in programmazione.
- Tecnico specialista in calcolo strutturale.
- Tecnico specialista in attività commerciale.
- Tecnico specialista in personale ed organizzazione.

- Capi cantiere che hanno responsabilità dell'intero ciclo produttivo e dei risultati gestionali complessivi, in cantieri di grande dimensione e complessità, ove sono richieste comprovata e diversificata esperienza e capacità d'autonomia e iniziativa, nonché ampia conoscenza dei sistemi e delle tecnologie costruttive utilizzate.

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. Archeologo responsabile

- Impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di scavo archeologico ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito scientifico del medesimo. Con competenze tecnico scientifiche, diagnostiche, progettuali, esecutive, amministrative e metodologiche cura tutte le fasi operative e scientifiche, nonché la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e all'esecuzione dello scavo. Coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere. Intrattiene inoltre i rapporti con la DL e le Soprintendenze di competenza.

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono funzioni richiedenti iniziativa ed autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute e per il cui svolgimento è necessaria approfondita conoscenza tecnica o amministrativa e comprovata esperienza comunque acquisita nel campo della propria attività.

Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che svolgono un ruolo di coordinamento e di gestione in cantiere con responsabilità dei risultati globali loro assegnati.

Profili professionali

- Riparatori meccanici che svolgono e programmano la grande e totale revisione e riparazione di tutte le macchine pesanti per lavori di armamento ferroviario o stradali o industriali, in grado di garantirne le caratteristiche funzionali prescritte.
- Lavoratori responsabili del montaggio e smontaggio delle gru in dotazione all'azienda, con capacità di intervento nella revisione e manutenzione straordinaria delle stesse che coordinano all'occorrenza altri addetti.
- Lavoratori addetti al coordinamento della preparazione del varo di travi precomprese o di casseforme mobili per getto di travi in ponti e viadotti di grandi dimensioni.
- Addetto al carro di varo e/o centina autovarante, che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele di iniezione.
- Addetto alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti-ponti che interpreta sui disegni i tracciati-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura.
- Imboscatore di elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi ed a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento ed alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere.
- Responsabili di grande e complessa centrale di betonaggio, che gestiscono direttamente le commesse per terzi e interne, essendo responsabili della programmazione, dell'organizzazione del lavoro, dei risultati e del coordinamento, all'occorrenza di altri addetti.
- Capi cantiere che svolgono un ruolo di coordinamento e di gestione in cantieri di media complessità, con responsabilità dei risultati assegnati alla loro unità produttiva, con un'approfondita esperienza e conoscenza dell'intero ciclo produttivo.
- 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.
- 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.
- Lavoratori che - all'interno dei sistemi amministrativi adottati - contabilizzano dati, imputano, sistemano e chiudono conti, elaborano sintesi preventive e/o consuntive necessarie alla gestione.
- Lavoratori che, sulla base di metodologie esistenti, traducono in programmi per l'elaboratore elettronico problemi tecnici e/o amministrativi, curandone l'avviamento e gli adeguamenti eventuali con responsabilità dei risultati. Programmatore EDP.
- Lavoratori che, con buona conoscenza in campo tecnico e tecnico-amministrativo, impostano, coordinano l'intero ciclo produttivo in cantieri di media dimensione, con responsabilità dei risultati tecnici ed economici: ovvero che collaborano, in unità produttive di grandi dimensioni, con un tecnico di livello superiore.
- Lavoratori che, nell'ambito dei servizi od uffici tecnici di supporto alla produzione, svolgono con competenza compiti specialistici di prevenzione o programmazione lavori o approvvigionamento o calcolo strutturale.
- Disegnatori che sviluppano od elaborano complessivi, risolvendo problemi e difficoltà interpretative del progetto, coordinando all'occorrenza lavoratori meno esperti.

Assistente di cantiere del recupero

- Impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni a 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, 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.

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 di 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 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". Archeologo addetto al cantiere

- Lavoratore altamente specializzato che in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche nonché precise conoscenze di cultura materiale, ha la gestione operativa del cantiere di scavo. Ha le necessarie competenze per le attività di valutazione e di coordinamento esecutivo del lavoro di più individui.

Livello 4° (par. 136,5)

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono un ruolo produttivo caratterizzato da piena autonomia professionale all'interno del cantiere, del reparto o della squadra e per il quale è richiesta elevata specializzazione, capacità esecutiva e conoscenze specifiche sui metodi e sulle tecniche operative impiegate nelle lavorazioni alle quali sono addetti.

Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che svolgono funzioni specializzate di carattere tecnico o amministrativo per le quali è necessaria una buona preparazione ed esperienza di lavoro.

Profili professionali

- Lavoratori che, possedendo capacità di interpretazione analitica del disegno e coordinando all'occorrenza altri lavoratori, determinano nell'organizzazione del lavoro le specifiche modalità operative e svolgono con ampia autonomia esecutiva:

- lavorazioni di muratura di tipo tradizionale ad elevata specializzazione, quali tracciamenti di tutti i tipi, rivestimenti e pavimentazioni particolarmente complessi, muri a faccia vista, montaggi complessi di scale, finestre, soglie e bancali;

- realizzazione di casseforme in legno e metalliche per armature di opere in cemento armato di qualsiasi tipo e complessità, effettuandone i relativi tracciamenti;- realizzazione e posa in opera di qualsiasi tipo di armatura in ferro per costruzioni in cemento armato, con buona conoscenza delle macchine specifiche.

- Lavoratori che, con ampia autonomia operativa conducono e manovrano macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, con buona conoscenza della loro tecnologia e funzionamento, nonché con esperienza operativa sui vari tipi di terreno: essi curano la manutenzione ordinaria dei mezzi e contribuiscono con proposte a soluzioni organizzative e produttive nell'unità.

- Lavoratori che, possedendo elevata professionalità ed adeguata esperienza operativo-organizzativa, conducono gru di grandi dimensioni e complessità in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire.

- Lavoratori che coordinano ed organizzano squadre di montaggio di elementi prefabbricati in cantieri di edilizia residenziale, sociale ed industriale, interpretando schemi e disegni esecutivi e curando in particolare l'applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro.

- Lavoratori, in possesso di elevata specializzazione e capacità di interpretazione analitica di disegni o schemi funzionali, che individuano e valutano guasti su macchine e impianti di cantiere, di cui realizzano la manutenzione preventiva, eseguendo interventi di elevato grado di difficoltà.

Meccanico.

Elettro-meccanico.

Elettricista.

- 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 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.

- Lavoratori che nell'ambito di uffici amministrativi su procedure operative stabilite rilevano, riscontrano, ordinano dati anche diversi, elaborando analisi, contabilizzazioni, situazioni riepilogative; oppure lavoratori che operano in autonomia sull'elaboratore elettronico per le fasi di preparazione, avvio e gestione tecnico-cooperativa, con responsabilità sulla corretta esecuzione del lavoro.

Operatore EDP.

- Lavoratori che, all'interno di cantieri di limitata complessità tecnico-organizzativa, curano lo svolgimento delle attività di programmazione, esecuzione e contabilizzazione lavori, ovvero che con tali funzioni collaborano con un tecnico di livello superiore.

- Lavoratori che traducono progetti in particolare esecutivi, sulla base di indicazioni e documentazioni esistenti.

- 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.

- Lavoratori in grado di coordinare e controllare l'attività di uffici di limitata complessità tecnico-organizzativa. 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.

Operatore per il 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. Operatore archeologico

- Lavoratore che, in possesso delle specifiche competenze archeologiche, grafiche, stratigrafiche, sia in grado di gestire dal punto di vista scientifico un contesto archeologico sulla base di indicazioni metodologiche fornite.

Livello 3° (par. 127)

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori specializzati che svolgono, sulla base di indicazioni ricevute, un ruolo produttivo caratterizzato da una certa autonomia e per il quale è necessaria una specifica capacità di esecuzione conseguente ad esperienza lavorativa ed a competenza pratica.

Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che svolgono compiti tecnici o amministrativi, per i quali è necessaria una adeguata capacità professionale ed una pratica di lavoro conseguente ad esperienza e preparazione tecnico-pratica.

Profili professionali

- Lavoratori che eseguono con comprovata capacità esecutiva e autonomia operativa:

- complesse lavorazioni di muratura, quali muri a faccia vista, getto di solai, pavimenti e rivestimenti, fognature, montaggio soglie, banchi e scale;

- complesse lavorazioni di carpenteria - con cognizione del disegno - quali cassature in legno o metalliche per vari tipi di faccia vista, piombatura pilastri e pareti;

- complesse lavorazioni del ferro, con capacità di lettura del disegno, eseguendo qualsiasi tipo di armatura con assemblaggio e posa in opera per travi, pilastri e fondazioni;

- operazioni di montaggio di elementi prefabbricati in cantieri, di opere di edilizia residenziale, sociale, industriale.

- Lavoratori che, in sintonia con le fasi di lavorazione del cantiere, con autonomia operativa conducono macchine operatrici semoventi con responsabilità del rifornimento e della normale manutenzione del mezzo, segnalando se del caso esigenze di riparazione e manutenzione straordinarie.

- Lavoratori che con adeguata visione delle fasi di lavorazione e in base ad indicazioni generali, eseguono su gru di medie dimensioni operazioni relative al cantiere, con sufficiente autonomia, provvedendo alla normale manutenzione del mezzo.

- Lavoratori che con conoscenza degli schemi elettrici e in autonomia operativa, installano impianti elettrici di cantiere montandone i quadri ed eseguendone la manutenzione ordinaria.

- Lavoratori che con conoscenza di schemi elettrici o meccanici, provvedono all'individuazione di guasti, alla riparazione ordinaria e alla manutenzione preventiva di mezzi di cantiere, impianti e attrezzature varie, ed all'occorrenza collaborano con adeguata specializzazione con altri lavoratori nella esecuzione di interventi richiedenti una più elevata capacità.

- Lavoratori che, con conoscenza di schemi e disegni in autonomia operativa eseguono il montaggio di pezzi speciali nelle condutture di acquedotti e gasdotti.

- Lavoratori che - con adeguata esperienza e autonomia operativa - conducono in cantieri centrali di betonaggio semiautomatiche e automatiche e sono in grado di confezionare in modo ottimale i calcestruzzi e le malte, così come di effettuare la normale manutenzione della centrale.

- 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.

- 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, scritture 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).

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

- Autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione della macchina e 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 ed al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpompe, alla riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio. - Lavoratori che compiono attività di normale complessità su indicazioni e/o procedure prefissate.

Addetto segreteria.

Addetto operazioni tecniche o contabili ricorrenti.

Addetto ai lucidi e particolarista.

Aiuto operatore restauro

- Lavoratore che, in possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze conseguite anche attraverso corsi di formazione, coadiuva, con semplici operazioni, l'operatore, nell'ambito degli interventi di restauro. Addetto allo scavo archeologico

- Lavoratore che, in possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze conseguite anche attraverso corsi di formazione professionale, esegue sui cantieri di scavo archeologico, mediante le metodologiche indicate dai livelli superiori, semplici mansioni esecutive comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo.

Livello 2° (par. 114)

Dichiaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che svolgono attività produttive per le quali è richiesta normale capacità esecutiva, acquisita tramite esperienza lavorativa e formazione professionale.

Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che - nell'ambito di servizi o uffici - svolgono compiti esecutivi e ricorrenti, per i quali è necessaria una normale pratica e qualificazione professionale.

Profili professionali

- Lavoratori che eseguono sotto la guida e in aiuto a lavoratori più esperti:
- normali lavorazioni di muratura come ad esempio muri comuni di tutti i tipi, intonaci, getto di calcestruzzo e solai, assistenza al montaggio impianti;
- normali lavorazioni di carpenteria, quali tavolati in legno per travi e spessori, pilastri e fondazioni, montaggio di casseformi metalliche, di semplici strutture, armature per balconi, terrazzi, ecc.;
- normali lavorazioni del ferro, con generica conoscenza del disegno, quali tranciatura, piegatura, assemblaggio e posa in opera.
- Lavoratori che conducono e manovrano macchine operatrici di piccole dimensioni o gru a traliccio medio-piccole o mezzi di trasporto di piccole dimensioni.
- 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 alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete.
- 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 teorico-pratica ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione.

- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura, 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 autobetonpompia e alla pulizia della stessa.

Livello 1° (par. 100)

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttiva o di aiuto alla produzione oppure semplici lavori di ufficio: attività per le quali non occorrono conoscenze professionali e precedenti esperienze di lavoro.

Profili professionali

- Addetti pulizie e/o carico-scarico.
- Addetti a lavori di scavo non a sezione obbligata.
- Addetti allo smontaggio di stampi e pulizia degli stessi.
- Lavoratori in ufficio, di primo inserimento, con compiti semplici.
- Centralinista.
- Fattorino.
- Dattilografa.
- Perforatrice.

Agli effetti del comma precedente, si considera personale impiegatizio di primo inserimento quello che non abbia compiuto, anche presso diverse aziende cooperative, un biennio di servizio nella specifica mansione.

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 commerciali) non possono essere inquadrati, in sede di assunzione, in categoria inferiore al 5° livello per i laureati ed al 3° livello per i diplomati, sempreché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Il titolo di studio deve essere presentato all'impresa all'atto dell'assunzione.

Art. 15 (Quadri)

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106 si concorda quanto segue:

1) L'individuazione e l'inserimento nella categoria quadri andranno effettuati dalla cooperativa nell'ambito dei lavoratori con funzioni direttive dei livelli 8° e 7°. Tale individuazione andrà attuata - all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale della cooperativa - sulla base di un sistema di valutazione professionale riferito al criterio oggettivo del ruolo svolto e al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tal senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza ai due suddetti livelli ed appartenenza alla categoria quadri.

La suddetta individuazione sarà oggetto di confronto fra le parti in sede aziendale. Ove fosse necessario, verranno definiti a livello d'impresa specifici profili professionali quadri, che dovranno essere strettamente riferiti alla seguente declaratoria:

- appartengono alla categoria quadri i lavoratori subordinati, che - pur non facendo parte della categoria dirigenti - svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa, o in quanto coordinano e gestiscono una significativa unità organizzativa od in quanto svolgono funzioni specialistiche di elevata consolidata valenza e professionalità.

Tali lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità d'assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali ed integrati.

2) In relazione a quanto sopra, in sede di prima applicazione, l'attribuzione della categoria di quadro ai lavoratori interessati dovrà essere effettuata entro cinque

(5) mesi dalla stipula del c.c.n.l.

3) Con decorrenza dalla data di riconoscimento della categoria, verrà riconosciuta ai lavoratori interessati una indennità di funzione nella misura minima mensile di euro 75,00. A decorrere dal 1° giugno 2008 la misura minima mensile dell'indennità è elevata ad euro 150,00. Con medesima decorrenza saranno adeguate all'importo di euro 150,00 le indennità di funzione già in precedenza applicate in misura inferiore.

Tale indennità di funzione assorbe - sino a concorrenza - eventuali indennità, comunque denominate, espressamente corrisposte con accordo sindacale a titolo di riconoscimento della funzione e/o incarico svolto da lavoratori con funzioni direttive. Essa non potrà invece assorbire l'indennità prevista - ad un diverso titolo - dall'art. 82 c.c.n.l. A livello aziendale le parti potranno convenire variazioni della misura relativa all'indennità di funzione in riferimento ad eventuali mutamenti del ruolo svolto dal lavoratore.

Detta indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal c.c.n.l., nonché ai fini del calcolo del t.f.r.

4) In riferimento alla funzione dei quadri, la cooperativa coinvolgerà sugli obiettivi tali lavoratori, tramite l'informazione sulle strategie, i programmi ed i risultati dell'impresa, nonché tramite la diretta partecipazione alla definizione degli obiettivi del settore di loro competenza.

Inoltre la cooperativa promuoverà, o direttamente o tramite strutture formative esterne, la formazione tecnologica, organizzativa e gestionale dei quadri, affinché possano svolgere adeguatamente il loro ruolo: queste attività formative saranno materie d'informazione e confronto fra cooperativa ed Organizzazione sindacale.

5) La cooperativa, ai sensi dell'art. 2049 cod. civ. e dell'art. 5 della legge n. 190/1985 è tenuta ad assicurare il quadro contro i rischi di responsabilità civile verso terzi, per danni conseguenti a colpa arrecati dal lavoratore nello svolgimento del suo ruolo.

L'azienda assicurerà al quadro - anche attraverso eventuale polizza assicurativa - l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del lavoratore medesimo, per fatti direttamente connessi allo svolgimento del suo ruolo.

6) Dietro formale autorizzazione della cooperativa, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e/o di utilizzazione di dati ed informazioni acquisiti nello svolgimento del ruolo stesso: tale facoltà dovrà essere esercitata dal lavoratore nel pieno rispetto degli obblighi previsti dall'art. 2105 cod. civ..

7) In attuazione dell'art. 6, legge n. 190/1985, l'assegnazione temporanea ad un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della categoria di quadri solo dopo un periodo continuativo di 6 mesi di svolgimento del ruolo stesso.

8) Al lavoratore con la categoria di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati, salvo diversa espressa disposizione convenuta fra le Organizzazioni aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

9) Il passaggio nella categoria quadri verrà formalizzato dalla cooperativa e comunicato con lettera, previa accettazione da parte dell'interessato. Nella lettera di attribuzione della categoria di quadro dovranno essere indicati e precisati gli aspetti del ruolo che determinano l'appartenenza all'area quadri.

10) Le parti dichiarano che con la presente regolamentazione si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190 per quanto riguarda i quadri.

Art. 16

(Lavoro delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti)

Per il lavoro dei fanciulli, degli adolescenti e delle donne si fa riferimento alle norme stabilite dalle leggi vigenti in materia. Le parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e n. 125/1991 e successive integrazioni e modificazioni, concordano di costituire, a livello nazionale e regionale, Commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di:

- verificare l'andamento occupazionale femminile;
- individuare iniziative di formazione professionale atte a favorire l'accesso al lavoro delle donne attraverso corsi di formazione professionale, promossi dal EFEI o da altri enti od Organismi idonei.

Art. 17

(Tutela della maternità e della paternità)

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei padri, si fa riferimento alle norme di legge. La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, 1° comma, del decreto legislativo 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 al regolamento dell'anzianità professionale edile di cui all'Allegato B) del presente c.c.n.l. (Regolamento dell'anzianità professionale edile).

Art. 18

(Chiamata e richiamo alle armi e volontari in servizio civile)

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.

Per i volontari in servizio civile si fa riferimento alle normative di legge in vigore.

Art. 19
(Permessi)

Ai 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. 20
(Lavoratori stranieri)

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri nel settore edile le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti scuola di cui all'art. 75 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 stranieri.

A richiesta del lavoratore straniero, motivata dall'esigenza di rientro temporaneo nel Paese di origine, le aziende si impegnano a riconoscere, compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative, la fruizione continuativa delle ferie e dei riposi annui di cui all'art. 46-bis, fermo restando, anche per lo stesso lavoratore straniero, l'osservanza dei periodi collettivi di fruizione delle ferie e delle riduzioni d'orario stabilite per le aziende o per i cantieri.

A richiesta del lavoratore straniero, sempre per la motivazione di cui sopra e sempre compatibilmente alle esigenze produttive e organizzative, sarà possibile accorpare le ferie e i riposi annui, disponibili individualmente, al periodo estivo o invernale di chiusura collettiva dell'azienda o del cantiere.

Nei casi di cui sopra e in deroga a quanto stabilito nell'art. 46-bis, 6° comma, i riposi annui necessari a tali gestioni non saranno corrisposti alla scadenza di ciascun periodo di paga, ma unitamente alla retribuzione del mese di loro effettiva fruizione. Nel caso in cui, per sopravvenuti problemi organizzativi o produttivi ovvero personali del lavoratore interessato, venga meno la possibilità di cui al 1° o al 2° comma, si farà luogo al pagamento cumulativo dei riposi annui accantonati, in occasione della prima scadenza di paga utile.

Art. 21
(Lavoratori invalidi)

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, le imprese in ragione delle opportunità professionali che potranno aziendalimente prodursi, si impegnano a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

Art. 22
(Tossicodipendenti)

a) Ai lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso servizi sanitari delle Aziende 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 e successive integrazioni e modificazioni.

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 s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

b) L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio concederà 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 la necessità.

Art. 23
(Portatori di handicap)

Le imprese cooperative favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno aziendalimente determinarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

Per le 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 (analoghe misure potranno riguardare lavoratori che siano genitori o coniugi di portatori di handicap, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, una assistenza continuativa).

Quanto sopra fa esplicito riferimento a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica, la condizione di portatori di handicap che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposta 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.

Art. 24
(Assenze)

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'assenza, salvo giustificato motivo di impedimento. In caso di assenza per malattia il lavoratore deve inoltre trasmettere entro due giorni il relativo certificato medico.

La stessa disciplina si applica anche alla prosecuzione della malattia.

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore deve darne immediato avviso all'impresa.

L'impresa ha la facoltà di far controllare il lavoratore assente per malattia, 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 può essere effettuato nelle fasce d'orario che vanno dalle 10 alle 12 del mattino e dalle 17 alle 19 del pomeriggio, ovvero in quelle diverse fasce d'orario che nuove disposizioni legislative o amministrative potranno in seguito stabilire.

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 mediche, prestazioni ed accertamenti specialistici e visite mediche di controllo ambulatoriali, per le quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché per cause di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal trattamento economico dovuto dall'impresa e, se operaio, dalla Cassa edile, per l'intero ammontare per i primi dieci giorni e nella misura del 50% per l'ulteriore periodo, con l'esclusione dei giorni di eventuale ricovero ospedaliero nonché di quelli compresi in una precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato per l'intero periodo di malattia. Le decurtazioni previste dalla Cassa edile verranno effettuate direttamente dall'impresa, secondo le modalità e le procedure previste dalla Cassa edile medesima.

Art. 25
(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, i lavoratori 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 lavoratori, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuciniere per ogni 50 lavoratori 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 ai lavoratori 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 apposita Commissione composta da almeno tre Rappresentanti dei lavoratori da nominarsi periodicamente.

Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dall'orario di lavoro.

Art. 26
(Mense aziendali)

Per le mense aziendali e per l'indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Art. 27
(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 studio 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, favoriscono 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. 75.

Il lavoratore potrà chiedere 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, fermo restando il diritto per almeno un lavoratore per ogni impresa indipendentemente dal numero degli addetti. 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 dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodo di sospensione il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 28

(Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titolo legale di studio, saranno ammessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per i giorni in cui sostengono la prova di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito, il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente "pro-quota", in sede aziendale compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio di cui al presente articolo.

Art. 29

(Igiene e sicurezza del lavoro)

A) Si applicano le vigenti normative in materia, in particolare il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, e gli accordi interconfederali per quanto non richiamato specificamente dal presente contratto.

B) Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e l'igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione dei lavoratori occupati nei cantieri:

- a) un locale uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi;
- b) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
- c) uno scaldavivande;
- d) 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, potranno avere sede in un unico locale purché diviso.

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate all'avvio dei lavori 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.

Lavori usuranti:

In relazione all'entrata in vigore della normativa sui lavori usuranti, le parti convengono di costituire una Commissione con 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 composta da tutte le parti sociali del settore 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 Cassa edile.

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. 64 del presente contratto.

Art. 30

*(Disciplina del contratto di lavoro di apprendistato, Telelavoro,
dei contratti di lavoro a tempo parziale, a termine, di somministrazione, distacco, inserimento)*

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dalle disposizioni del presente articolo nonché da quanto previsto dall'Allegato L del presente c.c.n.l.

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 dalle scuole edili accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Fermo restando quanto stabilito al comma precedente e le competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

- apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione: massimo 3 anni;- apprendistato professionalizzante:
 - qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale: massimo 3 anni;- qualifiche finali del terzo livello di inquadramento: massimo 4 anni; - qualifiche finali del quarto livello e superiori: 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 già in possesso e le competenze da acquisire (intese come di base e tecnico-professionali), 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.

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.

Per quanto concerne la formazione, si ritiene che da parte delle regioni si debba definire una congrua articolazione di formazione esterna (su aspetti generali e comuni alla professione) e interna (su aspetti specifici del contesto organizzativo e produttivo) all'azienda, individuando gli Enti scuola edili tra i soggetti prioritari della formazione esterna ed individuando altresì specifici criteri di accreditamento dei tutors aziendali, la cui formazione, ove necessaria, avverrà prioritariamente attraverso il sistema degli Enti scuola edili.

In coerenza con quanto sopra, alla Scuola edile sono affidati i compiti di:

- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa edile;
- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa;
- formazione per i tutors aziendali;
- consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
- attestazione dell'effettuazione della fase formativa ai fini della 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.

A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dalla Scuola edile e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

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.

Al termine del periodo di apprendistato, 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.

L'assunzione dell'apprendista può avvenire con un periodo di prova di durata non superiore a quella prevista per il livello di assunzione dall'art. 43 (operai) e dall'art. 78 (impiegati).

L'inquadramento e il trattamento economico degli apprendisti è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

In deroga a quanto sopra, nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

- 1° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;
- 2° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 4° livello; - 3° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 5° livello.

Sempre nell'ipotesi di primo inserimento, a metà della durata del periodo di apprendistato di cui al 3° comma del presente articolo, 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 decreto legislativo 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 dalla Scuola edile competente per 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. 29 del vigente c.c.n.l.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dagli artt. 46 e 47 (operai) e 79 (impiegati) del vigente c.c.n.l.

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta negli artt. 46-bis e 79.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 66 e 67 (operai) e 99 e 100 (impiegati) del c.c.n.l.

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:

- 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 la Cassa edile;
- aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore C.i.g. dell'apprendista;
- la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa Cassa edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione;
- tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Cassa edile.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Cassa edile 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 Cassa edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati (m.u.t.) 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 interessato.

Ultimato il periodo di apprendistato e fatta salva l'applicazione dell'art. 2118 del codice civile, all'apprendista, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, 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. 33 e 72 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.

Le parti si riservano di disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione a seguito dell'emanazione della relativa normativa di attuazione.

Telelavoro:

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio o lavoratore dipendente opera e l'impresa. Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione dell'impresa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda. Il telelavoratore socio o dipendente ha quindi gli stessi diritti degli impiegati comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavorista;

mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;

remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi. Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il Telelavoro venga svolto nell'abitazione del lavoratore sia a quello remotizzato. Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma dell'impresa. Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa che per il dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale. Al telelavoratore sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Il socio o il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli impiegati comparabili. I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui ripongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. L'impiegato che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva per intero il proprio status precedentemente acquisito.

L'impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. L'impresa provvede ad informare il telelavoratore socio o dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore socio o dipendente. È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro. In ogni caso l'impresa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore. L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

L'impresa è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'impresa. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

Contratto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, cioè ad orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto dal c.c.n.l. o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, è consentito, oltre che nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni di cui ai successivi punti del presente articolo, conformemente ai principi di seguito elencati:

- a) volontarietà di entrambe le parti del rapporto;
- b) compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali 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;

a) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

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 nel singolo cantiere 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. Non concorrono al raggiungimento del limite percentuale di cui al presente punto i part-time stipulati ai sensi del successivo punto 4.

Fermo restando quanto previsto dalla legge e nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse edili, le parti stabiliscono che, nei confronti del personale operaio, non rientrano nelle casistiche di cui al seguente punto 4, i rapporti di lavoro a tempo parziale sono consentiti per una percentuale non superiore al 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato.

Resta in ogni caso consentita alle imprese la possibilità di impiegare almeno uno (1) operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

Per i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie i rapporti di lavoro a tempo parziale sono consentiti per una percentuale non superiore al 5% degli addetti (appartenenti alle medesime categorie) in forza a tempo pieno:

- lavoratori con qualifica di impiegati o di quadri;
- lavoratori con qualifica di operai non adibiti alla produzione ad esclusione degli autisti;
- lavoratori con qualifica di operai inquadrati nel 4° livello e superiori del sistema di inquadramento professionale;
- lavoratori che ne facciano richiesta per gravi e comprovati problemi di salute, ovvero per necessità di assistenza del coniuge o di parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Resta in ogni caso consentita alle imprese cooperative la possibilità di impiegare, per le casistiche di cui sopra, almeno cinque (5) lavoratori a tempo parziale.

Per i lavoratori con qualifica di operai adibiti a mansioni corrispondenti ai profili professionali relativi al restauro e all'archeologia (di cui all'art. 14 del c.c.n.l.) il ricorso al lavoro part-time non è soggetto ad alcuna limitazione numerica. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate la mansione, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nell'arco dell'anno.

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno anche avere durata predeterminata, di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 18. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza della R.S.U. o delle Organizzazioni sindacali territoriali. In caso di trasformazione a tempo parziale per una durata predeterminata, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando il lavoratore già in forza osserverà il tempo di lavoro parziale. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni simili, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere temporaneo, l'azienda potrà richiedere al lavoratore in part-time prestazioni lavorative supplementari, nei limiti delle 40 ore settimanali complessive di lavoro.

Le ore lavorate oltre l'orario concordato potranno essere recuperate entro sei mesi con equivalenti riposi compensativi, oppure (ove ciò non risulti possibile) saranno remunerate maggiorando del 20% la normale retribuzione oraria diretta, ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su istituti retributivi indiretti e differiti e non avrà incidenza sul t.f.r.

In considerazione delle caratteristiche del tutto peculiari che il lavoro degli operai assume nei cantieri edili, si stabilisce che per tale personale le eventuali ore di lavoro supplementare andranno remunerate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione richiamati dall'art. 59 che, in deroga alla regola generale di cui al comma precedente, avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa edile.

Salvo il caso di specifico accordo con la R.S.U., il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

A fronte di specifiche esigenze organizzative di carattere occasionale e temporaneo, per le prestazioni di lavoro straordinario si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia. E' conseguentemente vietato il ricorso sistematico al lavoro straordinario.

Per i lavoratori di cui al punto 4, in presenza di esigenze funzionali e/o organizzative dell'unità organizzativa di appartenenza e nel rispetto delle norme di legge vigenti, azienda e lavoratore possono concordare per iscritto clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione) o clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione).

Nella stipula di detto patto, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale aziendale da lui indicato.

Una volta pattuita, la facoltà dell'azienda di avvalersi della clausola flessibile o elastica dovrà essere esercitata con preavviso comunque non inferiore a 5 giorni lavorativi.

Le ore che, in applicazione della clausola flessibile, vengono lavorate in una modulazione oraria diversa da quella concordata inizialmente, saranno retribuite con una maggiorazione del 10%.

Nel caso di clausola elastica la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 30% dell'orario concordato per il part-time e le ore lavorate in applicazione di tale clausola saranno retribuite con una maggiorazione del 20%.

Tutte le maggiorazioni di cui al presente punto 7 vengono calcolate sugli elementi della retribuzione richiamati nell'art. 59 (operai) e nell'art. 90 (impiegati) e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Nei casi in cui la clausola flessibile o elastica sia stata concordata con patto successivo all'assunzione in part-time o alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore (decorso almeno 24 mesi dalla decorrenza della clausola) potrà recedere dal patto di clausola flessibile o elastica con preavviso di quattro mesi.

Per gravi e comprovate esigenze di carattere familiare e di tutela della salute così come definite nell'ultimo alinea del punto 4, oltre che per frequentare corsi di studio legalmente riconosciuti o corsi di formazione di diretta attinenza con la mansione svolta in azienda, il lavoratore potrà recedere dal patto di clausola flessibile o elastica anche prima che siano decorso i 24 mesi, con preavviso di norma un mese nel primo caso e di quattro mesi negli altri.

Ove tali clausole siano state concordate contestualmente alla trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la risoluzione del patto, con le suddette condizioni e modalità, comporterà per il lavoratore il ripristino del rapporto a tempo pieno.

Della facoltà e delle condizioni per il recesso deve essere fatta espressa menzione nel patto istitutivo della clausola flessibile o elastica.

Nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 3 saranno fornite annualmente alle Organizzazioni e/o Rappresentanze sindacali informazioni sul numero dei part-time suddivisi per tipologia e per qualifica dei lavoratori e sul ricorso al lavoro supplementare.

Inoltre, tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale nei cantieri l'impresa ne fornirà tempestiva comunicazione alla R.S.U. o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali territoriali.

B) Contratto di lavoro a termine

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001 nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

- 1) opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
 - 2) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;
 - 3) copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;
 - 4) realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda;
 - 5) operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.
- La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati nelle ipotesi di cui al 1° comma della successiva Parte C del presente articolo.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare complessivamente almeno sette tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 3 saranno fornite annualmente alle Organizzazioni e/o Rappresentanze sindacali informazioni sulle dimensioni quantitative dei contratti a tempo determinato stipulati, sui cantieri e sui profili professionali interessati dagli stessi.

I contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nelle ipotesi previste dal presente articolo potranno avere una durata non inferiore a due mesi e non superiore a quindici e potranno essere prorogati una sola volta, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trentasei (36) mesi.

Visto l'avviso comune del 20 giugno 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4-bis, del citato D.Lgs. n. 368/2001, 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 una durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro, relativi alle mansioni svolte dagli stessi, che si dovessero rendere disponibili a tempo indeterminato nell'ambito della provincia di impiego. Inoltre le imprese, in caso di assunzione a tempo indeterminato, daranno priorità - a parità di mansioni - ai lavoratori già assunti per due volte con rapporto a tempo determinato il cui ultimo contratto sia scaduto nel corso dei dodici mesi precedenti.

C) Contratto di somministrazione di lavoro

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003, nelle seguenti ipotesi la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

- 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 assenze 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.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti a tempo determinato stipulati nelle ipotesi di cui al 1° comma della precedente Parte B) del presente articolo.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, l'impresa fornirà le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, nell'ambito delle procedure informative di cui all'art. 3, saranno fornite annualmente alle Organizzazioni e Rappresentanze sindacali informazioni generali sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Il contratto di somministrazione, oltre agli altri elementi prescritti per legge, deve sempre contenere l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate.

Il ricorso alla somministrazione di lavoro è vietato nei seguenti casi:

- i) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ii) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 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 il contratto di somministrazione;
- iii) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche;
- iv) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo VII del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni;
- v) 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;
- vi) per la costruzione di pozzi a profondità superiore a 10 metri;
- vii) per lavori subacquei con respiratori;
- viii) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- ix) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da IV) a IX) 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.

Le parti concordano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione di lavoro presso imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa edile e degli altri Organismi paritetici di settore.

Al fine di dare applicazione alla presente disposizione si precisa quanto segue:

- a) le agenzie di somministrazione di lavoro dovranno effettuare i versamenti presso la Cassa edile - di riferimento dell'impresa utilizzatrice - del luogo ove i

lavoratori svolgono la prestazione lavorativa. Resta fermo che ai predetti lavoratori deve essere applicata la contrattazione collettiva di settore, ivi compreso il relativo livello territoriale, le contribuzioni agli Enti bilaterali e previdenza complementare;

- b) la Cassa edile adotterà specifici criteri di registrazione per le agenzie di somministrazione di lavoro ed i relativi lavoratori, nel rispetto della modulistica

nazionale;

- c) le agenzie verseranno all'INPS i contributi previdenziali secondo le disposizioni legislative vigenti in materia di somministrazione di lavoro;
- d) le parti concordano di effettuare la formazione professionale dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro presso il sistema formativo paritetico di

settore, mediante l'accantonamento presso le Casse edili del contributo di legge del 4%, applicando in materia quanto stabilito nello specifico accordo nazionale del 16 dicembre 2003;

- e) a carico delle agenzie di somministrazione di lavoro è posto un contributo aggiuntivo dello 0,30% della retribuzione imponibile del lavoratore, destinato ad

un'apposita gestione costituita presso la Cassa edile, a copertura delle sospensioni infrasettimanali di lavoro per eventi meteorologici, laddove intervenga per gli operai dell'impresa utilizzatrice lo strumento della Cassa integrazione guadagni ordinaria. Si applica in materia quanto stabilito nel predetto accordo nazionale del 16 dicembre 2003.

D) Distacco temporaneo

Nel caso di società consortile partecipata dalla cooperativa, è possibile il distacco dei lavoratori dalla cooperativa alla società consortile medesima.

Oltre all'ipotesi sopra enunciata, 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 distaccataria. 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.

E) Contratto 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 nel lavoro.

Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003. 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.

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:

- la durata;
- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- 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 (1° liv.) per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati (2° liv.) e specializzati (3° liv.) e dell'operaio qualificato (2° liv.) 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 antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

La formazione teorica sarà effettuata prioritariamente presso la Scuola edile. Nelle cooperative organicamente strutturate (con organico superiore a 50 addetti) la formazione teorica potrà essere effettuata direttamente in azienda, attenendosi ai contenuti dei programmi che saranno predisposti dalla Scuola edile e con essa coordinandosi. In attesa della definizione del "libretto formativo" di cui all'art. 2, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura della cooperativa, attenendosi alle indicazioni che saranno definite dalla Scuola edile.

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. 43 e 78 del vigente c.c.n.l.

L'orario di lavoro è disciplinato dai corrispondenti articoli del 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 il contratto collettivo integrativo territoriale.

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. In deroga a quanto previsto dall'art. 59, 2° comma, del D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono ricompresi nel computo degli addetti ai fini dell'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 31

(Provvedimenti disciplinari)

Ferma restando 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 emolumenti di cui ai punti da 1 a 14 dell'art. 80 e, per gli operai dagli emolumenti di cui al punto 3 dell'art. 64;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni lavorativi. L'impresa ha la facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:
 - a) ritardi l'inizio del lavoro 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) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere;
 - h) 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.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità procede al rimprovero verbale o scritto.

E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 32 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari intervenuti entro i due anni immediatamente precedenti. I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa edile, sempreché non ostino norme di legge.

Art. 32

(Licenziamenti)

Fermo l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto previsto dalla legge n. 108/1990, 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, nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio: a) insubordinazione 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, o costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
- d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, di macchine, di utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda o del committente;
- e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
- f) rissa nei luoghi di lavoro; minacce gravi; vie di fatto o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- g) assenza ingiustificata di cui all'ultimo comma dell'art. 24;
- h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
- i) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- j) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
- k) in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno;
- l) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento o 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.

Art. 33

(Passaggio da operaio a 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.

Art. 34

(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 della nuova impresa. In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 35

(Indennità in caso di morte o di invalidità permanente)

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e la indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del codice civile, al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono 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. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 36

(Trattamento di fine rapporto di lavoro, Previdenza complementare)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Le parti concordano che con riferimento al 2° comma aggiunto dell'art. 2120 del codice civile (sub-art. 1 della legge n. 297), la retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

Operai:

- minimo di paga base;
- indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore;
- superminimi "ad personam" di merito e collettivi;
- trattamento economico di cui agli artt. 58 e 46-bis;
- utile di cottimo e concottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori disagiati di cui all'art. 60, lett. B), C), D), E);
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 61, lett. B).

Impiegati:

- minimo di stipendio;
- indennità di contingenza;
- premio di produzione;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi "ad personam" di merito e collettivi;
- 13^a mensilità;
- premio annuo o premi di fedeltà;
- indennità di cassa o di maneggio denaro;
- indennità di funzione quadri;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di cui all'art. 82;
- indennità di trasporto;
- indennità di lavori in galleria;- indennità per lavori in alta montagna.

Previdenza complementare

Le parti in considerazione di quanto previsto per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro dalla legislazione vigente in materia e degli accordi intercorsi tra cooperazione e Sindacato (interconfederale del 12 febbraio 1998 e intercategoriale del 6 maggio 1998) per la istituzione di un apposito Fondo pensione denominato "Cooperlavoro" a favore degli stessi soci lavoratori e dei dipendenti della cooperative di lavoro, concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- una quota di pertinenza dell'impresa, nella misura dell'1% del valore cumulato di minimo tabellare, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione di cui al Protocollo 31 luglio 1992 con le stesse modalità di calcolo del t.f.r.;
- una quota di pertinenza del lavoratore, nella misura dell'1% del valore cumulato di minimo tabellare, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione di cui al Protocollo 31 luglio 1992 con le stesse modalità di calcolo del t.f.r.;
- una quota di t.f.r. maturato nell'anno, nella misura del 18% dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di prima occupazione successivamente al 28 aprile 1993.

Art. 37

(Controversie e conciliazione)

In caso di controversia individuale singola o plurima che dovesse sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, chi intendesse agire in giudizio senza avere preventivamente promosso il tentativo di conciliazione davanti alla Commissione costituita presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, deve esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, disciplinato dai successivi commi, dal 2 al 9.

La Commissione di conciliazione in sede sindacale costituita a livello provinciale è composta:

- a) per le imprese cooperative, da un rappresentante della stessa Associazione di rappresentanza cooperativa;
- b) per il lavoratore, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmataria del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Associazione di rappresentanza cooperativa o l'Organizzazione sindacale alla quale si è iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione di rappresentanza cooperativa ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Il tentativo di conciliazione è di competenza della Commissione istituita nella provincia nella quale il lavoratore è stato assunto o successivamente trasferito.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro 10 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni dalla presentazione della richiesta.

Il termine di 60 giorni decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione di rappresentanza cooperativa o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. come modificati dalla legge n. 533/1973 e dai decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998, nonché nelle modalità e discipline previste dalla legge n. 30/2003 e dal D.Lgs. n. 276/2003.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto.

Azienda e lavoratore possono tentare la conciliazione della controversia insorta fra loro, direttamente in sede aziendale. Il lavoratore dovrà farsi assistere da un componente della R.S.U. al quale abbia conferito mandato o da un Rappresentante della Organizzazione sindacale territoriale di una delle OO.SS. firmatarie il presente contratto, a cui sia iscritto o abbia conferito il mandato. L'azienda potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione cooperativa di propria rappresentanza. Se la conciliazione riesce, essa andrà registrata in apposito processo verbale, da sottoscrivere a cura di tutte le parti e da depositare presso la Direzione provinciale del lavoro ed avrà lo stesso valore di conciliazione in sede sindacale di quella disciplinata nei commi precedenti. In caso di mancata intesa in sede aziendale, resta fermo l'obbligo di esperire la conciliazione nei modi di cui al 1° comma.

Art. 38
(Arbitrato irrituale)

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 cod. proc. civ. o all'art. 37 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio arbitrale secondo le norme previste dal presente articolo.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A.R. o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da 3 membri: uno in rappresentanza dell'azienda, uno in rappresentanza del lavoratore, il terzo, con funzione di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette parti ovvero, in difetto, dal Presidente del Tribunale ove ha sede l'azienda su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dov'è stato esperito il tentativo di conciliazione.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

Art. 39
(Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Condizioni di miglior favore)

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando l'inscindibilità di cui al comma precedente, 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, ad eccezione degli istituti modificati dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l.

Art. 40 (Disposizioni generali)

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori inoltre debbono osservare le eventuali disposizioni stabilite dall'impresa, sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Art. 41
(Decorrenza e durata del presente c.c.n.l.-esclusiva stampa)

Il presente contratto si applica dal ___ Novembre 2014 al 31 dicembre 2018 qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno 2 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 4 anni e così di seguito.

Le parti medesime impegnano le imprese e i lavoratori a fare riferimento esclusivamente al presente CCNL che sarà trasmesso a cura delle parti stesse a tutte le proprie strutture locali. Gli accordi e il testo definitivo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno depositati presso il Ministero del lavoro, INPS, INAIL ed il CNEL.

DISCIPLINA SPECIALE

Prima parte REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 42

(Assunzione, documentazione e cartellino di riconoscimento)

Gli operai devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) la qualifica, il livello di inquadramento e il titolo della mansione;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) la tipologia di rapporto di lavoro subordinato, con indicazione del termine di scadenza se trattasi di rapporto a tempo determinato; 5) il contratto collettivo nazionale di lavoro e il contratto integrativo territoriale applicati;
- 6) la sede di lavoro;
- 7) il trattamento retributivo iniziale, anche con eventuale rinvio alle norme dei contratti collettivi nazionali e territoriali applicati.

All'atto dell'assunzione l'operaio è tenuto a presentare:

- a) la carta d'identità (o altro documento equipollente) e nel caso si tratti di cittadino straniero l'eventuale documento (permesso di soggiorno o altro) che legittima

la sua presenza lavorativa in Italia secondo la legislazione vigente;

- b) la documentazione comprovante 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 documento recante il numero di codice fiscale;
- e) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio;
- f) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

Se richiesto dall'azienda, l'operaio è tenuto a conservare sul luogo di lavoro copia della comunicazione preventiva di assunzione o della dichiarazione di assunzione, con indicazione degli estremi di registrazione sul libro matricola o prospetto paga e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla legislazione vigente.

E' facoltà dell'impresa richiedere all'operaio, 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'operaio è tenuto a dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio, avendo altresì cura di comunicare tempestivamente ogni eventuale cambiamento.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti in originale eventualmente trattenuti durante il rapporto di lavoro. 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.

In adempimento a quanto previsto dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, art. 25, comma 2, le parti concordano che le assunzioni effettuate per le qualifiche rientranti nei profili professionali previsti dal presente c.c.n.l. per i livelli 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8° non sono da computarsi ai fini del calcolo della riserva del 12% prevista dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, art. 25, comma 1.

Cartellino di riconoscimento

Nell'ottica di rendere più omogenea la normativa introdotta (L. n. 248/2006 - art. 36-bis) con riguardo allo strumento del cartellino di riconoscimento dei lavoratori, oggi esteso dalla L. n. 123/2007 in tema di sicurezza a tutti i lavoratori impegnati in appalti e subappalti, le parti sociali dell'edilizia concordano nell'attribuire alla CNCE l'incarico di emettere il modello del medesimo, che dovrà essere adottato da tutti i datori di lavoro operanti sul territorio nazionale e contenente tutti i dati già indicati dal Ministero del lavoro quali elementi essenziali.

Resta ferma la facoltà al livello territoriale di fornire direttamente le imprese iscritte alla Cassa edile del predetto tesserino.

Art. 43

(Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 35 giorni di lavoro per gli operai di 5° livello e superiori, a 30 giorni di lavoro per gli operai di 4° livello, a 20 giorni di lavoro per gli operai di 3° livello, a 15 giorni di lavoro per gli operai di 2° livello e a 5 giorni di lavoro per gli operai di 1° livello.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante tale periodo è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto senza preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta di una delle parti, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva.

L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o di autobetonpompe, se effettuata nella categoria degli operai specializzati, può avvenire con un periodo di prova non superiore a 20 giorni di lavoro, durante il quale è parimenti ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza 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 5 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. 44
(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 al livello relativo 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'azienda (dopo avere 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 in passato acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

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

Art. 45
(Mansioni promiscue)

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

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

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

Art. 46 (Orario di lavoro-riposi annui-lavori discontinui)

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.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 6, 3° comma, punto o) 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. 59 del presente contratto.

Ove per comprovate esigenze tecniche si renda necessario ripartire l'orario normale contrattuale su sei giorni, la prestazione di lavoro nella giornata del sabato dovrà essere concordata fra la cooperativa e la R.S.U.

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. 64.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in 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 eseguita la paga.

Riposi annui

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 all'Allegato A, i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 24 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 3 dell'art. 64 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'art. 46 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3 dell'art. 57.

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:

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di carovane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno; - la diaria e le indennità di cui all'art. 61; - i premi ed emolumenti similari.

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

- 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. 57.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno tre 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.

In deroga alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale che prevedono il pagamento dei permessi individuali di cui al presente articolo con la retribuzione del mese di effettivo godimento dei permessi stessi oppure che - anche per le finalità di cui all'art. 4 - stabiliscono la loro fruizione in via collettiva.

Lavori discontinui

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. 46.

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:

- custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti, con e senza alloggio, per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. b) della medesima tabella.

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64 per ogni ora di servizio prestato tra le 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 59. Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 46.

All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in 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 forfetario la cui misura è di euro 0,52 giornaliero.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardia 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.

Art. 47
(Regimi di orario e lavoro a turni-reperibilità)

Si prende atto che le componenti principali sottoposte alla volontà delle parti contraenti il c.c.n.l. e determinanti il tempo effettivo di lavoro nonché la sua organizzazione sono: ferie, riposi annui, lavoro straordinario e flessibilità.

Si stabilisce che annualmente le parti a livello aziendale e territoriale si incontrino per definire un calendario annuo di utilizzo di tali istituti.

Il calendario verrà convenuto nel rispetto delle norme contrattuali che regolano i diversi istituti e dovrà essere riesaminato quadrimestralmente ed ogni qualvolta eventi imprevisti lo richiedano.

Nell'ambito del calendario annuo e delle sue verifiche possono, in sede aziendale e/o territoriale, essere concordati in rapporto ad accertate necessità di carattere tecnico-produttivo, regimi flessibili dell'orario di lavoro settimanali e/o plurisettimanali, nel rispetto mediamente di quanto previsto al 2° comma dell'art. 46.

Quanto sopra può essere disposto anche per singole unità organizzative qualora lo richiedano esigenze connesse a opere di pubblica utilità, a fluttuazioni di mercato e/o all'opportunità di favorire un miglior utilizzo degli impianti ed una più rapida esecuzione dei lavori.

Le parti convengono che in sede aziendale si potranno determinare, a fronte di esigenze di pubblica utilità e/o di comprovate necessità tecnico-organizzative e gestionali o di riscontrate necessità di mercato, forme di organizzazione degli orari di lavoro a turno. Il lavoro a turno potrà essere organizzato, in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate, anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri anche continuativi.

L'operaio deve prestare la sua opera nei turni stabiliti; quando siano disposti turni periodici e/o nastri orari gli operai devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Quando si faccia ricorso a turni avvicendati di 8 ore di lavoro giornaliero per 5 giorni alla settimana, a livello aziendale, verrà riconosciuta una pausa giornaliera retribuita per la consumazione del pasto. In caso di più turni regolari articolati su 6 giorni alla settimana l'orario giornaliero sarà pari a 6 ore lavorative a parità di salario con assorbimento dei riposi annui di cui all'art. 46-bis, in proporzione alla durata del lavoro a turni (1/52 dell'entità annua dei riposi per ogni settimana di lavoro a turno). In tale caso inoltre la indennità per lavoro a turni di cui all'art. 59 viene corrisposta nella misura del 6% e non compete la maggiorazione di cui all'art. 46, 6° comma.

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 avvicendare 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. 48 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. 59.

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. 82 del c.c.n.l. è escluso dall'applicazione della presente normativa. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già esistenti.

Art. 48 (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. 64, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 59.

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 decreto legislativo 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 in periodi ultrasettimanali, 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.

Art. 49 (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 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. 50.

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 lordo di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

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 debbono effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o la 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. 50

(Sospensione e riduzione di lavoro)

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

Nel caso di sospensione o riduzione di orario, ad esclusione della ipotesi di sospensione per fine lavoro, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge contestualmente alla retribuzione del mese.

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

La medesima procedura di conguaglio sarà altresì attuata, a far tempo dal 3 dicembre 1980, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per le somme anticipate ed inerenti a domande non ancora autorizzate, fermo restando l'obbligo per l'azienda di effettuare, una volta ottenuta l'autorizzazione, il pagamento delle somme stesse in quanto spettanti ai sensi di legge.

Art. 51

(Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza)

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicabili, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria di cui alla tabella Allegato A che forma parte integrante del presente contratto. I valori orari di paga base e della indennità di contingenza si ottengono dividendo per 173. Per l'indennità di contingenza si applicano le disposizioni degli accordi interconfederali e della legislazione vigente.

Art. 52

(Elemento economico territoriale)

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2010 e per le circoscrizioni di propria competenza, l'Elemento economico territoriale entro la misura massima che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti secondo criteri e modalità di cui all'art. 6.

Art. 53

(Lavori a cottimo)

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.

Ai cottimisti, intesi per tali anche gli operai specificatamente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso si effettui il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, vanno osservate le seguenti norme:

- le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire al complesso degli operai a cottimo in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore al 23% oltre i minimi di paga base e indennità di contingenza;

- le tariffe di cottimo devono essere comunicate per iscritto all'operaio o, nel caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra, prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo ed affisse all'albo del cantiere, ove possibile.

Ad essi dovrà essere altresì comunicato:

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 per la liquidazione del cottimo;

e) tariffa di cottimo per unità di misura.

Le tariffe di cottimo così considerate fra le parti direttamente interessate, non divengono definitive se non dopo superato un periodo di assestamento. Per periodo di assestamento si intende il tempo necessario perché il cottimo si normalizzi.

Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe a 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, non riesca a conseguire il minimo previsto dal 2° 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 di cui al 2° comma, in parti uguali nei periodi normali di paga. All'operaio saranno concessi acconti in misura non inferiore al 90% della retribuzione spettante maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo. Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia perde automaticamente la maggiorazione 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, si applicano le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo contenute negli artt. 72 e 36 del presente contratto.

Art. 54

(Divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro)

E' vietata l'interposizione nel lavoro a cottimo e sono altresì vietate tutte le forme di mera intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro.

E' vietato il ricorso a prestazioni di lavoratori autonomi per l'esecuzione di lavorazioni edili e affini, quando non ricorrano le condizioni di cui all'art. 5 del presente contratto e comunque quando il fine sia quello di eludere le norme sul lavoro subordinato e le disposizioni di legge.

Art. 55

(Ferie)

Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità conseguita presso la cooperativa ad un periodo di ferie pari a quattro settimane di calendario (160 ore di orario normale), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3 dell'art. 57 del presente contratto.

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo contemporaneamente per cantiere, per squadre o individualmente. Per la determinazione dell'epoca del godimento delle ferie è da tenere presente che almeno il 50% del diritto maturato sarà goduto dall'operaio nel mese di agosto salvo inderogabili esigenze aziendali. Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, il calendario annuo di utilizzo delle ferie verrà definito come stabilito dagli artt. 6 e 47 del presente contratto.

La cooperativa anticiperà il trattamento economico per le ferie al momento del godimento, secondo modalità tecniche da definire territorialmente tra le parti stipulanti.

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. 58. Le predette norme contenute nell'art. 58 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 assolvere 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. 56

(Gratifica natalizia)

Agli operai è dovuto un trattamento economico per gratifica natalizia corrisposto secondo le disposizioni di cui all'art. 58.

Art. 57

(Festività)

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;

3) le seguenti festività:

- 1° gennaio - Capodanno;
- 6 gennaio - Epifania;
- lunedì successivo alla Pasqua;
- 25 aprile - Anniversario della liberazione;
- 1° maggio - Festa del lavoro;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;
- 15 agosto - Assunzione;
- 1° novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Santo Natale; - 26 dicembre - S. Stefano;
- ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere, collocabile, in alternativa, in altra data

concordata in sede di definizione del calendario annuo di cui all'art. 47. Con le medesime modalità sarà concordata una data sostitutiva nel caso di coincidenza della ricorrenza del S. Patrono con una delle festività infrasettimanali di cui sopra.

Il trattamento economico per le festività di cui al punto 3, spettante all'operaio a norma di legge, è corrisposto direttamente dall'impresa, unitamente alla retribuzione del mese in cui cade la festività, nella misura di otto ore degli emolumenti di cui al punto 3, dell'art. 64 del presente contratto di lavoro.

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.

Sul trattamento predetto vanno computate tutte le contribuzioni dovute alla Cassa edile.

Per la festività del 4 novembre, agli operai è corrisposto dalle imprese cooperative un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 3 dell'art. 64.

Art. 58

(Accantonamenti presso la Cassa edile)

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 55) e per la gratifica natalizia (art. 56) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt.

46 e (art. 46-ter per i lavori discontinui) effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3 dell'art. 57.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati da parte delle imprese presso la Cassa edile 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 C 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: - l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;

- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli); - la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno; - la diaria e le indennità di cui all'art. 61; - i premi ed emolumenti similari.

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

- 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. 57.

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 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. 66, 7° comma, ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale nella misura del 18,5% lordo (Allegato C).

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

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 Cassa edile 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 Cassa edile agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite dagli accordi locali stipulati dalle Organizzazioni di cui sopra.

La Cassa edile 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 Cassa edile 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. 55 e 56, 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. 59

(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 agli artt. 46, 46-ter e 47 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 ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 57, 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%;
- 3) lavoro festivo straordinario: 55%;
- 4) lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati: 28%;
- 5) lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati: 9%;
- 6) lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati: 12%;
- 7) lavoro notturno del guardiano: 8%;
- 8) 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%;
- 10) lavoro festivo notturno: 50%;
- 11) lavoro festivo notturno straordinario: 70%;
- 12) 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. 64; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci nn. 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 nn. 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.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro, in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali gli agenti climatici e meteorologici, è elevato a dodici mesi.

Art. 60
(Indennità per lavori speciali)

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sottoindicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64 e per gli operai lavoratori a cottimo anche sul minimo contrattuale di cottimo.

Gruppo A) - Lavori vari

		Tab. unica nazionale	Situazioni extra
1)	Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
2)	Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3)	Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti e 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 a 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'impianto 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 effettivo disagio	10	10
9)	Lavori eseguiti in stabilimenti che producono o 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 luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano	11	17

	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		
10)	Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11)	Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore a m 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20
12)	Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	22
13)	Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	23
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 cm 12)	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	17	35
18)	Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19)	Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m 3	20	35
20)	Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21)	Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m	22	40
22)	Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

In situazione extra si trovano le seguenti province:

- 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 idonei mezzi di protezione individuale.

Gruppo B) - Lavori in galleria

Agli operai addetti 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 gli operai addetti al fronte di perforazione di avanzamento o allargamento, anche se addetti al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in

condizioni di difficoltà e di disagio: 46;

b) per gli operai addetti ai lavori di rivestimento di intonaco o di rifinitura di opere murarie, ai lavori per opere sussidiarie, al carico ed al trasporto nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione: 26;

c) per gli operai addetti 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 a norma del comma precedente, restano in vigore le indennità percentuali previste per le singole circoscrizioni dal c.c.n.l. 28 novembre 1969.

Nel caso in cui lavori in gallerie 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 3 chilometri dall'imbocco) le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%.

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

Nel caso di gallerie che si estendano 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 appropriate al caso di specie.

Gruppo C) - Lavori in cassoni ad aria compressa

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione agli operai addetti 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) oltre 22 metri: 180;

Agli effetti dell'indennità da corrispondere la pressione indicata in atmosfere dal manometro applicato sui cassoni 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 tagliante) in metri.

Gruppo D) - Lavori marittimi

- Operai imbarcati su natanti con o senza motore. Agli operai imbarcati 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 su elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64 e da corrispondersi 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.

Gruppo E) - Costruzioni di linee elettriche e telefoniche

Agli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche aeree o sotterranee, compresa la posa in opera dei conduttori non in tensione, è dovuta un'indennità nella misura del 15% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3 dell'art. 64 per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

L'indennità assorbe, fino a concorrenza, i trattamenti simili eventualmente in atto.

Le percentuali di cui al presente articolo - eccezione 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.

Art. 61
(Trasferta)

1) 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. 6 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 chilometri dai confini territoriali del comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64 per ogni ora di effettivo lavoro.

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 ed 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.

A) Le parti convengono di effettuare una sperimentazione a livello regionale della disciplina della trasferta di cui al presente articolo, che sarà avviata a decorrere dal 1° luglio 2000 sulla base dell'attuazione di quanto previsto dalla lett. B).

Entro tre mesi dalla stipula del presente accordo di rinnovo del c.c.n.l., le parti nazionali individueranno congiuntamente le regioni nelle quali effettuare la sperimentazione.

- di realizzare e rendere operativo, il progetto di informatizzazione delle Casse edili, in modo da costituire una rete attraverso la quale le Casse stesse siano in grado di collegarsi automaticamente per realizzare lo scambio dei dati con particolare riferimento alle denunce ed ai versamenti per gli operai in trasferta;

- di predisporre modelli unici di denuncia mensile e di versamento delle contribuzioni e accantonamenti che dovranno essere approvati dalle parti nazionali sottoscritte e adottati da tutte le Casse edili.

C.a) 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, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, Elemento economico territoriale e del 50% 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, indennità territoriale di settore ed Elemento economico territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori.

L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

b) L'impresa che esegue lavori fuori della propria circoscrizione mantiene la propria iscrizione e quella degli operai in trasferta presso la Cassa edile di provenienza.

c) L'impresa è tenuta a comunicare, 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, l'elenco nominativo degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere essi operano. Tale comunicazione è aggiornata con periodicità mensile.

d) La Cassa edile di provenienza documenta alla Cassa edile del luogo di esecuzione dei lavori, il numero delle ore, l'importo dei salari ad essa denunciati, nonché i versamenti effettuati dall'impresa per ciascun operaio in trasferta ai fini del successivo punto e), trasferendo alla Cassa del luogo di esecuzione l'importo delle quote territoriali di adesione contrattuale afferenti gli operai in trasferta.

e) In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche compete alla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori di rilasciare, su richiesta dell'impresa o del committente, il certificato di regolarità contributiva sulla base dei criteri definiti dalle parti nazionali sottoscritte, nonché sulla base della documentazione per gli operai in trasferta rilasciata dalla Cassa edile di provenienza in applicazione del punto d).

d) In caso di divergenze interpretative tra Casse edili o singole imprese e Cassa edile, la questione è rimessa alla decisione della Commissione nazionale paritetica per le Casse edili (CNCE).

e) La disciplina della trasferta contenuta nella lett. C) del presente accordo sarà tempestivamente portata all'esame del Ministero del lavoro agli effetti dell'osservanza dell'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, anche al fine di

rendere applicabile la presente normativa in via anticipata rispetto alla generalità del territorio per le circoscrizioni territoriali informatizzate e poste in rete al livello centrale e tra di loro.

Le parti si incontreranno al termine di un anno dall'avvio della sperimentazione, al fine di valutare l'esito della stessa ed assumere le conseguenti determinazioni.

F) In attesa che si realizzi la partecipazione delle Associazioni cooperative alla CNCE, quanto demandato nei punti precedenti del presente Protocollo alla CNCE stessa, è temporaneamente affidato alle parti firmatarie il presente c.c.n.l. In attesa che si realizzi la partecipazione di cui sopra rimane ferma la clausola di salvaguardia di cui all'art. 61, lett. A) del c.c.n.l. 9 febbraio 2000.

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

Nei lavori dell'andamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea in tutta la sua estensione, oggetto di singoli contratti d'appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi a 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 degli 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. 64, per ogni ora di effettivo lavoro.

La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto sostenute dall'operaio, del trattamento per il 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'opera 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 o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

Art. 62 (Trasferimenti)

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 comportare 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 comunque di tre mesi.

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 compri 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 di 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, purché il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell'operaio.

Art. 63 (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. 64
(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. 48, 59, 60, 61, 68, 69, debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione: a) per gli operai che lavorano ad economia:
 - paga base di fatto;
 - indennità di contingenza;- ex indennità territoriale di settore;b) per gli operai che lavorano a cottimo:
 - paga base di fatto;
 - indennità di contingenza;
 - ex indennità territoriale di settore;
 - utile minimo contrattuale di cottimo (23% di cui all'art. 53);
 - utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 58, 59, 72 del presente contratto.
- 4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 58 e 72 devono essere assunti a base di calcolo gli elementi della retribuzione di cui al punto 3, lett. a).
- 5) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 10, 19, 24, 43, 45, 49, 53, 57 e 72, oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3, lett. a), deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Art. 65
(Modalità di pagamento)

Il periodo di paga è di norma mensile, anche se può essere: settimanale, quindicinale e quattordicinale.
Consequentemente l'erogazione della retribuzione spettante dovrà avvenire ai sensi di legge in relazione al periodo di paga adottato.
Quando il periodo di paga sia disposto quindicinalmente, quattordicinale o mensilmente, a richiesta dell'operaio, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione netta e dell'assegno per il nucleo familiare.
Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo della retribuzione spettante deve avvenire non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui la retribuzione stessa 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 delle cooperative e dei lavoratori.
La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera.
Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si permetterà 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.
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. 66
(Trattamento in caso di malattia)

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

L'operaio con un'anzianità superiore a 3 anni e 6 mesi ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi 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 3 anni e 6 mesi ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso questo 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 ed al t.f.r. Ove l'impresa non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, fatta salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che cade ammalato in periodo di preavviso ha diritto al t.f.r. a norma dell'art. 36 del presente contratto - fatti salvi i termini di maturazione fissati dal 1° comma dell'art. 1 della legge n. 297/1982 - e alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

La cooperativa anticipa il trattamento economico sia per la parte dell'istituto sia per la parte a carico delle Casse edili, con diritto di recupero presso gli istituti medesimi secondo i criteri di cui all'Allegato C ovvero secondo le modalità di legge.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al 1° e 2° comma, è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di ferie, permessi retribuiti e gratifica natalizia, nella misura e con le modalità indicate di quanto corrisposto dall'INPS, salva la ipotesi di cui all'8° comma dello stesso articolo.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa cooperativa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio 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'indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza, per un 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.

Per gli apprendisti il coefficiente per le giornate non indennizzate dall'INPS è pari a: 0,5495.

Nei casi di malattia di durata inferiore ai 7 giorni, per i quali è previsto il solo accantonamento (18,5%), l'impresa corrisponderà direttamente all'operaio il 4,95% della retribuzione non più accantonato.

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 della 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 comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 6 dell'orario settimanale convenuto.

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

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni territoriali; sono altresì fatte salve le normative definite sulla materia di cui al presente articolo a livello territoriale nonché le disposizioni regolamentari disposte dalla Cassa edile qualora non costituiscano condizioni inferiori rispetto al presente articolo.

Art. 67
(Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale)

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisce 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 e al t.f.r. fatti salvi termini di maturazione stabiliti dal 1° comma della legge n. 297/1982.

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 all'operaio di percepire il t.f.r. spettante a norma dell'art. 36 fatti salvi i termini di maturazione dal 1° comma dell'art. 1 della legge n. 297/1982.

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio o di malattia professionale dagli istituti assicuratori si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assicurazione per infortuni o malattia professionale degli operai dell'industria. Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie e gratifica natalizia, permessi retribuiti, nei limiti, nella misura e con le modalità indicate nell'art. 58 del presente contratto, per differenza e ad integrazione di quanto corrisposto dall'INAIL salva l'ipotesi di cui all'8° comma dello stesso articolo.

Ove, invece, l'infortunio sul lavoro si verifichi o 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 sempre che, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

La cooperativa anticipa il trattamento economico sia per la parte a carico dell'INAIL sia per la parte a carico delle Casse edili, con il diritto di recupero presso gli istituti medesimi.

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 a erogare all'operaio 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'indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.

A decorrere dal 1° marzo 2005, le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i seguenti coefficienti:

- 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.

Sino al 28 febbraio 2005 rimangono in vigore i coefficienti previsti dal c.c.n.l. del 9 febbraio 2000.

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 comma precedente per il numero delle ore di lavoro giornaliere risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni territoriali; sono altresì fatte salve le normative definite sulla materia di cui al presente articolo a livello territoriale nonché le disposizioni regolamentari disposte dalla Cassa edile qualora non costituiscano condizioni inferiori rispetto al presente 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%).

In conseguenza di quanto sopra, il rimborso o il conguaglio da parte della Cassa edile all'impresa, previsto nello specifico comma dell'art. 67 del c.c.n.l., comprenderà anche il primo, il secondo ed il terzo giorno successivo alla data dell'infortunio e partirà dalla data di inizio della malattia professionale secondo i coefficienti e le modalità attuali.

Il trattamento economico per il periodo di carenza INAIL, a decorrere dal 1° ottobre 2004, è assicurato da una prestazione collaterale della Cassa edile, per il periodo di carenza suddetto integrativo di quanto dovuto per legge dal datore di lavoro, tale da garantire la retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64 del c.c.n.l.

Art. 68

(Congedo matrimoniale)

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui l'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 quindici giorni consecutivi di calendario decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se avviene in giornata feriale. Per il periodo di congedo l'operaio ha diritto al trattamento economico di cui al punto 3 dell'art. 64, nella stessa misura che avrebbe percepito svolgendo la normale attività di lavoro.

Sulle ore di congedo matrimoniale retribuite nei modi di cui al comma precedente andrà computata anche la percentuale del 18,5% di cui all'art. 58, 1° comma (accantonamento presso la Cassa edile per ferie e gratifica natalizia) e del 4,95% di cui all'art. 46-bis (riposi annui). Resta inteso che nei territori in cui per effetto della contrattazione collettiva di secondo livello sono previste diverse modalità di riconoscimento di tutti o di alcuni degli istituti sopra richiamati (gratifica natalizia, ferie, riposi annui), ferme restando le predette modalità, le ore retribuite a titolo di congedo matrimoniale sono equiparate alle ore di lavoro normale contrattuale.

L'impresa deve anticipare all'operaio la somma corrispondente alle giornate di congedo spettanti, subordinatamente all'espletamento da parte dell'interessato degli adempimenti richiesti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, ed ha diritto di recuperare dall'Istituto medesimo la parte che questo ha per legge a proprio carico.

Art. 69
(Anzianità professionale edile)

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

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

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

Il contributo viene computato su tutte le ore di lavoro ordinarie effettivamente prestate, sugli elementi di cui al punto 3 dell'art. 64 e sul trattamento delle festività di cui all'art. 57.

Allegato A

Contributo Fondo nazionale APE	
Cassa edile	Contributo Fondo nazionale
	%
Valle d'Aosta	
Aoste	3,8
Piemonte	
Alessandria	3,8
Asti	3,5
Biella	3,8
Cuneo	4,3
Novara	3,8
Torino	3,5
Verbania	3,8
Vercelli	3,8
Liguria	
Genova	3,8
Imperia	3,5
La Spezia	3,8
Savona	4,3
Lombardia	
Bergamo	4,8
Brescia	4,3
Como e Lecco	4,8
Cremona	4,3
Mantova	4,3
Milano	3,5
Pavia	3,8
Sondrio	4,8
Varese	3,8
Trentino Alto Adige	
Bolzano	4,3
Trento	4,8
Friuli Venezia Giulia	
Gorizia	4,3
Pordenone	4,3
Trieste	3,5
Udine	4,3
Veneto	
Belluno	4,3
Padova	4,3

Rovigo	4,8
Treviso	4,8
Venezia	4,3
Verona	3,8
Vicenza	4,3
Emilia Romagna	
Bologna	3,5
Calec	4,8
Celcof	4,8
Cema	4,8
Ferrara	3,8
Forlì	4,3
Forlì coop	4,8
Modena e Modena affini	3,8
Parma	3,8
Piacenza	3,8
Ravenna	4,8
Reggio Emilia	3,8
Rimini	3,8
Toscana	
Arezzo	4,3
Cert	3,5
Firenze	3,8
Grosseto	3,8
Livorno	3,8
Lucca	3,8
Massa Carrara	3,0
Pisa	3,8
Pistoia	3,5
Prato	3,5
Siena	3,5
Marche	
Ancona	3,8
Ascoli Piceno	3,5
Macerata	3,5
Pesaro	3,5
Umbria	
Perugia	3,8
Terni	4,3
Lazio	
Frosinone	3,5
Latina	3,5
Rieti	3,8
Roma	3,5
Viterbo	3,8
Abruzzo	
Chieti	3,5
L'Aquila	3,5
Pescara	3,8
Teramo	3,5
Molise	
Campobasso	3,5
Edilcassa Molise	3,0
Campania	
Avellino	2,5
Benevento	2,5
Caserta	2,5
Napoli	3,0
Salerno	2,5
Puglia	
Bari	3,5
Brindisi	3,5
Edilcassa Puglia	3,0
Foggia	3,0
Lecce	3,0
Taranto	3,0
Basilicata	
Edilcassa Basilicata	3,0
Matera	3,0
Potenza	2,5
Calabria	
Catanzaro	2,5
Cosenza	2,5
Edilcassa Calabria	2,5
Reggio Calabria	2,5
Sicilia	
Agrigento	3,0
Caltanissetta	3,5
Catania	3,0
Enna	2,5
Messina	3,0
Palermo	2,5
Ragusa	3,0
Siracusa	3,0
Trepani	2,5
Sardegna	
Cagliari	3,5
Edilcassa Sardegna	3,5
Nuoro	3,0
Oristano	3,5
Sassari	3,5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 70
(Conservazione degli utensili)

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 chiesta 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 arrecato, previa contestazione dell'addebito.

Per l'approvvigionamento degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve fare capo al personale appositamente incaricato dall'impresa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, deve essere riconsegnato al personale incaricato dall'impresa quanto si è ricevuto in consegna temporanea.

L'operaio risponderà e l'impresa potrà valersi sulle sue competenze, delle perdite del materiale e/o degli attrezzi a lui affidati, che siano a lui imputabili, sempreché sia stato messo in grado di custodirli.

Art. 71
(Custodia degli indumenti, dei cicli e motocicli)

L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo dalle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione degli indumenti, dei cicli e motocicli. In esso l'operaio deve avere la possibilità di provvedere al cambio degli abiti normali con quelli da lavoro, prima e dopo l'orario lavorativo. L'impresa deve provvedere a far richiudere il locale predetto e ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza degli indumenti personali, dei cicli e motocicli lasciati dagli operai.

Resta fermo che i locali debbono essere sempre tenuti secondo le norme igieniche.

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 degli indumenti e dei mezzi suddetti.

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

Art. 72
(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 edile, è stabilito in una settimana di calendario 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.

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, in mancanza di preavviso il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 4 dell'art. 64) 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.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto, nell'osservanza delle modalità previste dalla legge.

Se un lavoratore si dimette senza rispettare le modalità stabilite dalla legge e si rende irrintracciabile o non si presenta sul posto di lavoro laddove convocato dall'azienda per iscritto, decorsi 5 giorni di assenza tale comportamento potrà essere ritenuto dal datore di lavoro, in deroga a quanto stabilito nel comma precedente, come manifestazione per fatto concludente della 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.

Resta in ogni caso ferma, nei casi di assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito, la facoltà dell'azienda di avviare la procedura disciplinare per giungere, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali, al licenziamento per giusta causa senza preavviso di cui al punto 3 dell'art. 32.

Art. 73
(Casse edili)

EDILI CASSE:

Le parti contraenti concordano la costituzione di un Organismo Paritetico nazionale che si sviluppa a livello regionale e territoriale i cui scopi e finalità saranno definiti dall'atto costitutivo stesso e dallo statuto sociale approvato dalle parti. Il finanziamento di tale

Organismo di rappresentanza nazionale sarà garantito da contributi percentuali da stabilire in sede di costituzione ed erogati dalle Edili Casse Autonome Interprovinciali.

A livello regionale e territoriale saranno costituite, per un'effettiva realizzazione di un sistema nazionale di EDILI CASSE AUTONOME, degli Enti paritetici contrattuali denominati "EDILI CASSE regionali e, territoriali"

L'EDILE CASSA regionale e territoriale è un Ente paritetico contrattuale costituito in adempimento a quanto stabilito dal protocollo di intesa già stipulato.

Tutte le norme in appresso evidenziate e contenute nel presente contratto riguardano le Edili Casse Autonome da costituire e costituite a norma del comma precedente.

Tutta l'organizzazione, i versamenti e le contribuzioni alle Edili Casse Autonome scaturiscono dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e da quelli integrativi regionali e provinciali stipulati dalle Associazioni di cui al comma 2.

Le Associazioni territoriali stipulanti concordano di definire la misura del contributo alle Edili Casse Autonome in una quota massima del 3%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) art. 0-17. Tale quota potrà essere variata e stabilita in misura superiore al 3% se si presentano specifiche esigenze a livello territoriale e sentite le Organizzazioni territoriali. Il

contributo per il funzionamento delle Edili Casse Autonome prima detto è così suddiviso: per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori. La contribuzione spettante, e a carico del lavoratore, dovrà essere trattenuta dal datore di lavoro e calcolata sul valore della retribuzione di ogni periodo di paga per poi essere versata alla Edile Cassa Autonoma.

La Edile Cassa Autonoma è amministrata dal Consiglio Generale nominato in misura paritetica dalle Organizzazioni imprenditoriali e da quelle Sindacali dei lavoratori. Ogni prelievo, erogazione o movimento di fondi sarà effettuato con firma abbinata delle parti nel rispetto della pariteticità.

Il membro che presiede il Collegio dei Revisori dei Conti è scelto, di comune accordo tra le parti, tra gli iscritti nel Registro dei revisori contabili.

L'esercizio finanziario ha inizio il 1 gennaio e termina il 31 dicembre. Al termine di ogni esercizio il Consiglio di Amministrazione provvede alla redazione del bilancio consuntivo che deve essere approvato dal Consiglio Generale entro il 30 marzo dell'anno successivo.

Tutte le prestazioni erogate dalle Edili Casse Autonome scaturiscono dagli accordi e contrattazioni effettuate dalle Associazioni nazionali stipulanti e dagli accordi territoriali.

A livello territoriale, che coincide con i confini provinciali, saranno operanti gli sportelli provinciali delle Edili Casse Autonome che avranno una propria organizzazione funzionale e

gestionale. Le prestazioni definite dagli accordi locali saranno concordate con le Organizzazioni Territoriali nei limiti delle reali disponibilità economiche e dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Edile Cassa Autonoma.

L'iscrizione alla Edile Cassa Autonoma vincola i datori di lavoro e gli operai al rispetto totale del presente contratto nazionale del lavoro e degli accordi territoriali nonché dello Statuto e Regolamenti interni approvati dagli organismi della Edile Cassa Autonoma.

Le strutture provinciali inseriranno nella modulistica per l'iscrizione alla Edile Cassa Autonoma la dichiarazione scritta di adesione al CCNL e agli accordi locali.

L'iscrizione alla Edile Cassa Autonoma impegna i lavoratori e i datori di lavoro al versamento delle quote di adesione contrattuale.

La quota nazionale di adesione contrattuale è pari allo 0,150 % degli elementi di retribuzione di cui all'art. 0-17 punto C) sia per i datori di lavoro che per gli operai. Il corrispettivo del valore della quota nazionale a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro dalla retribuzione di ogni periodo di paga e viene versato, assieme al corrispettivo a proprio carico, alla Edile Cassa Autonoma.

La Edile Cassa Autonoma provvederà a far pervenire alle Associazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti tale contratto gli importi loro spettanti.

La contrattazione territoriale potrà prevedere la definizione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico sia dei datori di lavoro che degli operai da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 0-17 punto C). Il valore della quota di adesione contrattuale territoriale spettante ai lavoratori e trattenuta dal datore di lavoro sull'importo della retribuzione di ogni periodo di paga sarà versato, assieme al corrispettivo a proprio carico, alla Edile Cassa Autonoma.

La Edile Cassa Autonoma provvederà a far pervenire, alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro dei lavoratori stipulanti gli accordi locali, gli importi loro spettanti. Lo schema di Statuto tipo per le Edili Casse è evidenziato nell'allegato I/A che fa parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la Cassa edile artigiana.

L'Organizzazione, le funzioni, le contribuzioni e i versamenti alle Casse edili artigiane sono definiti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui al 1° comma e, nell'ambito di questi, dagli accordi stipulati fra le Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alle Casse edili artigiane stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammesso il parziale adempimento. Le Organizzazioni territoriali predette determinano la misura del contributo entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25.

Il contributo può essere stabilito in misura superiore al 3% nel caso di specifiche esigenze finanziarie di singole Casse edili artigiane accertate dall'Organismo paritetico di cui al presente articolo.

Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori.

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Cassa edile artigiana.

La Cassa edile è amministrata da un Comitato di gestione nominato in misura paritetica dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro, da un lato, e dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori dall'altro, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

I valori convenzionali stabiliti con accordo territoriale sono comunicati alle rispettive Organizzazioni nazionali sottoscritte ed alla Commissione nazionale paritetica per le Casse edili.

Tabella
Elementi retributivi nazionali
(Valori orari)

Operai	Totale
a) Operai di produzione	9,50
Operaio di quarto livello	
Operaio specializzato	9,07
Operaio qualificato	8,36
Operaio comune	7,65

Art. 74

(Quote sindacali e di adesione contrattuale)

Le cooperative opereranno mensilmente le trattenute dei contributi sindacali se ne avranno ottenuto delega individuale firmata dal lavoratore interessato.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il Sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo dello stesso.

Le Organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto convengono sulla istituzione a livello territoriale di una quota di adesione contrattuale da trattenere a tutti i lavoratori e datori di lavoro tramite le Casse edili.

Le modalità di riscossione ed il relativo importo verranno definiti a livello provinciale dalle Associazioni territoriali.

Le Organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto confermano l'aliquota dello 0,15% quale quota nazionale di adesione contrattuale da trattenere a tutti i lavoratori e datori di lavoro tramite le Casse edili.

La base imponibile per il calcolo dello 0,15% è costituita:

- dal 1° febbraio 1988 dalla retribuzione del punto 3 dell'art. 64 maggiorata del 23%.

Le Casse edili effettueranno i versamenti delle quote suddette sui c/c indicati dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto.

La maggiorazione del 23% della base di calcolo sarà attuata anche per le quote territoriali di adesione contrattuale solo con accordo fra le competenti Organizzazioni sindacali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Ai fini di uniformare le aliquote contributive a tutto il settore edile dal 1° ottobre 2007 a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,18% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64, maggiorato del 18,5% e del 4,95%, per i datori di lavoro ed in eguale misura a carico degli operai.

Art. 75

(Formazione professionale)

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 cooperative 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 Cassa edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola edile.

b) Il lavoratore frequenterà il corso di formazione 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. 29 del c.c.n.l. vigente per la formazione alla sicurezza. Questa formazione si svolgerà presso la Scuola edile o direttamente in azienda su moduli formativi certificati dalla Scuola edile.

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.

Art. 76
(Aspettativa)

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.

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

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

In tali casi è consentita, ai sensi della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale a contratto 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.

Parte seconda
REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI E PER I QUADRI

Art. 77 (Assunzione e documenti)

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) la qualifica, il livello di inquadramento e il titolo della mansione;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) la tipologia di rapporto di lavoro subordinato, con indicazione del termine di scadenza se trattasi di rapporto a tempo determinato; 5) il contratto collettivo nazionale di lavoro e il contratto integrativo territoriale applicati;
- 6) la sede di lavoro;
- 7) il trattamento retributivo iniziale, anche con eventuale rinvio alle norme dei contratti collettivi nazionali e territoriali applicati.

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

- a) la carta d'identità (o altro documento equipollente) e nel caso si tratti di cittadino straniero l'eventuale documento (permesso di soggiorno o altro) che legittima

la sua presenza lavorativa in Italia secondo la legislazione vigente;

- b) la documentazione comprovante 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 documento recante il numero di codice fiscale;
- e) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio;
- f) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

Se richiesto dall'azienda, l'impiegato è tenuto a conservare sul luogo di lavoro copia della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro o della dichiarazione di assunzione, nel rispetto dei contenuti e delle modalità previste dalla legge e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla legislazione vigente.

E' facoltà dell'impresa richiedere all'impiegato, prima dell'assunzione, il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio, avendo altresì cura di comunicare tempestivamente ogni eventuale cambiamento.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti in originale eventualmente trattenuti durante il rapporto di lavoro. 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 di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In adempimento a quanto previsto dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, art. 25, comma 2, le parti concordano che le assunzioni effettuate per le qualifiche rientranti nei profili professionali previsti dal presente c.c.n.l. per i livelli 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8° non sono da computarsi ai fini del calcolo della riserva del 12% prevista dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, art. 25, comma 1.

Art. 78
(Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a: cinque mesi di calendario per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello, tre mesi di calendario per gli impiegati di 5° livello e due mesi di calendario per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello.

Il suddetto periodo di prova deve risultare da apposita lettera di assunzione.

Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, fatta eccezione per le situazioni indicate al comma successivo.

In caso di malattia il periodo di prova resta sospeso per tutta la durata della malattia e verrà ripreso a guarigione avvenuta fino al compimento del periodo prefissato. Se però la malattia ha una durata superiore al periodo di prova, il rapporto può essere risolto al momento in cui viene superato tale periodo senza preavviso né indennità.

Nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica, dopodiché sarà ripreso fino al compimento dell'eventuale periodo ancora mancante.

Durante l'assenza per malattia, per infortunio sul lavoro o per malattia professionale non è dovuto all'impiegato alcun trattamento economico.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono tra 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, superando il periodo di prova, nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dall'effettuare il periodo di prova. 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. 79 (Orario di lavoro)

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.

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. 90 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. 80.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione.

La cooperativa deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti gli impiegati interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora d'inizio e di termine del lavoro, nonché l'orario e la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

L'impiegato usufruirà di permessi annui individuali pari a 88 ore dal 1° gennaio 1994.

I permessi individuali di cui sopra maturano in relazione all'anzianità di servizio successiva al 1° gennaio 1994 con gli stessi criteri di cui al 4° comma dell'art. 85 e sono da godere di norma per gruppi di otto ore.

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, con i criteri di cui al 3° comma dell'art. 85.

Per gli impiegati addetti ai lavori di cantiere, i permessi individuali annui sono pari nell'anno a 48 ore a decorrere dal 1° gennaio 1994.

Agli impiegati di cui al comma 10 del presente articolo spettano inoltre 40 ore annue complessive di riduzione dell'orario, da utilizzare con le modalità di cui all'art. 46.

I criteri di maturazione dei permessi e delle riduzioni di orario di cui ai precedenti commi 10 e 11, sono previsti dall'8° comma.

La presente regolamentazione assorbe il trattamento relativo alle festività soppresse di cui all'art. 1 della legge n. 54/1977 e al successivo D.P.R. n. 792/1985.

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

Art. 80
(Elementi del trattamento economico globale)

Gli elementi che possono concorrere a formare il trattamento economico globale dell'impiegato sono i seguenti:

- 1) stipendio minimo mensile - Tabella allegata A;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) ex premio di produzione territoriale;
- 4) superminimo collettivo;
- 5) superminimo "ad personam" di merito;
- 6) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (art. 82);
- 7) indennità di funzione quadri (art. 15);
- 8) aumenti periodici di anzianità (art. 83);
- 9) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 10) provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
- 11) indennità di cassa e di maneggio di denaro (art. 86);
- 12) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria (art. 88);
- 13) indennità di zona malarica (art. 89);
- 14) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche in misura forfettaria;
- 15) rateo della 13ª mensilità (art. 96);
- 16) rateo del premio annuo (art. 97);
- 17) rateo premio di fedeltà (art. 98);
- 18) Elemento economico territoriale.

Per stipendio di fatto si intende la somma mensilmente corrisposta per i titoli di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 7 e 8.

Per determinare la quota 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 (173).

Art. 81
(Elemento economico territoriale)

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare l'Elemento economico territoriale entro la misura massima che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti secondo criteri e modalità di cui all'art. 6.

Art. 82
(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. 15 marzo 1923, n. 962, 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).

Al personale di cui sopra potrà essere riconosciuta una indennità definita in una percentuale variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 35%, da definirsi su un massimo di quattro livelli e da calcolarsi su stipendio minimo mensile e contingenza in vigore alle singole scadenze di paga.

Detta indennità sarà definita e concordata tra le Organizzazioni aziendali e/o territoriali aderenti alle parti contraenti in relazione alla disponibilità richiesta ed effettivamente espressa nello svolgimento delle funzioni attribuite.

E' in facoltà della cooperativa dedurre l'importo della suddetta indennità da eventuali superminimi, sempre che questi siano stati fissati allo stesso titolo in considerazione della particolare natura del ruolo.

Art. 83
(Aumenti periodici di anzianità)

E' previsto uno scatto biennale per un massimo di 5 scatti secondo i valori mensili sotto indicati per ciascun livello:

- Imp. 8° livello: euro 16,53;
- Imp. 7° livello: euro 13,94;
- Imp. 6° livello: euro 12,85;
- Imp. 5° livello: euro 10,46;
- Imp. 4° livello: euro 9,62;
- Imp. 3° livello: euro 8,99;
- Imp. 2° livello: euro 8,22.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese 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 periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio al livello superiore l'importo degli scatti maturati sarà mantenuto in cifra fissa e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nel nuovo livello fermo restando il numero massimo di 5 scatti di cui al 1° comma.

Art. 84

(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 del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) giorno successivo alla Santa Pasqua;

4) Assunzione Maria Vergine (15 agosto);

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Santo Natale (25 dicembre);

8) Santo Stefano (26 dicembre);

9) ricorrenza del Santo Patrono del luogo dove lavora l'impiegato oppure dove ha sede il cantiere, collocabile, in alternativa, in altra data concordata in sede di definizione del calendario annuo di cui all'art. 47. Con le medesime modalità sarà concordata una data sostitutiva nel caso di coincidenza della ricorrenza del Santo Patrono con una delle festività infrasettimanali di cui sopra.

Saranno altresì considerate festive le giornate che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero in seguito stabilite.

Qualora la festività del 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 c) 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 predetto 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 si effettua normalmente di domenica, salvo che questa cada in turni regolari e periodici di lavoro, nel qual caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Per la festività del 4 novembre, di cui alla legge n. 54/1977, si applica il trattamento di cui al 4° comma del presente articolo.

Art. 85

(Ferie)

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo feriale pari a 4 settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lett. b) e c) dell'art. 84.

Per giorni lavorativi si intendono quelli non festivi compresi tra il lunedì e il venerdì.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai nn. dall'1 al 14 dell'art. 80.

Il lavoratore matura per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

Di norma le ferie andranno godute nel corso dell'anno di maturazione. Tuttavia, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, le ferie che, per esigenze organizzative e/o produttive oppure per impedimento oggettivo del lavoratore (malattia, infortunio, ecc.), non potessero essere godute entro l'anno di maturazione andranno

fruite nei ventiquattro mesi successivi al termine di tale anno. In ogni caso non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con il pagamento di una indennità. Solo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'impresa verserà al lavoratore, per le ferie maturate e non fruite, una indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto del periodo di ferie (comma 3).

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 quota giornaliera da corrispondere all'impiegato in caso di ferie non godute, è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile di cui al 3° comma. La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nella seguente 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 assolvere 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. 86

(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'8% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria.

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

Art. 87

(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 un rimborso chilometrico da concordare tra le parti.

Art. 88

(Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria)

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera continuativamente e nelle stesse condizioni di lavoro degli operai, in alta montagna, 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 da contratti

collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn.

1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 80; 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 per altri motivi specifici.

Art. 89

(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. 80.

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. 90
(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. 79 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 del lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- 1) lavoro straordinario diurno: 35%;
- 2) lavoro festivo: 45%;
- 3) lavoro festivo straordinario: 55%;
- 4) lavoro notturno non compreso in turni periodici: 34%;
- 5) lavoro notturno compreso in turni periodici: 11%;
- 6) lavoro straordinario notturno: 47%;
- 7) lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici: 50%;
- 8) 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, 7, 8 e 9, dell'art. 80.

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, 2, 3, 4, 5, 7 e 8, dell'art. 80.

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.

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.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro, in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali gli agenti climatici e meteorologici, è elevato a dodici mesi.

Ai fini degli adempimenti relativi alla comunicazione dello straordinario, il cantiere dev'essere inteso come unità produttiva.

Art. 91
(Trasferta)

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

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

- nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto ed alloggio);
- se non vi è pernottamento fuori sede ma la missione si protrae per l'intera giornata, un'indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto;
- se l'impresa provvede all'alloggio e/o al vitto, in luogo del predetto 15%, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso. Qualora l'impresa non provveda all'alloggio e al vitto, potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera onnicomprensiva a titolo forfettario.

Art. 92
(Trasferimento)

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. Entro tre giorni lavorativi successivi a quello di ricevimento della comunicazione, il lavoratore può richiedere all'azienda un incontro per ottenere maggiori informazioni sulle ragioni del provvedimento. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. o (in assenza di questa) da un rappresentante delle Associazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.

L'incontro di verifica deve tenersi entro i sette giorni successivi alla richiesta.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento abbia come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o 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 e al t.f.r. previsto dall'art. 36.

Qualora peraltro l'impiegato comprovi 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 ed al t.f.r. di cui all'art. 36.

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo preventivamente 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, di vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

- 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. 80; - 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. 80.

Verrà inoltre corrisposta dall'impresa un'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, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro 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 d'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

Art. 93
(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 provvede in modo idoneo deve corrispondere un adeguato indennizzo.

Art. 94
(Mutamento di mansioni)

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale del predetto livello superiore.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 15, 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, nel livello superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

Qualora, a seguito del definitivo passaggio di livello, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% della differenza intercorrente fra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e quella di assegnazione, gli va comunque riconosciuto l'importo corrispondente alla 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. 80.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nel livello superiore presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio al livello superiore deve raggiungere, rispettivamente, sette mesi nel disimpegno di mansioni di 8°, 7° e 6° livello e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altro livello.

Art. 95
(Pagamento della retribuzione)

Il pagamento della retribuzione avviene alla fine di ogni mese. All'atto del pagamento della retribuzione all'impiegato deve essere consegnata la busta paga o un prospetto equivalente con le indicazioni previste dalle norme di legge. Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento della retribuzione, matureranno a favore dell'impiegato, dalla scadenza del termine di cui al 1° comma, gli interessi di mora nella misura pari al tasso di sconto vigente maggiorato di due punti.

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 del t.f.r.

In caso di contestazione sugli elementi contrattuali, 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. 96
(Tredicesima mensilità)

L'impresa deve corrispondere all'impiegato una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 14 dell'art. 80.

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. 97
(Premio annuo)

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuta all'impiegato, non in prova, un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 14 dell'art. 80. Il premio è erogato entro il 10 luglio d'ogni anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare delle 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. 98
(Premio fedeltà)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 93 del c.c.n.l. 25 ottobre 1979, resta confermato il diritto al "premio fedeltà" per gli impiegati che alla data del 30 aprile 1982 avevano conseguito la prescritta anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di 20 anni presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società). Non sono computati nei venti anni di servizio ininterrotto ed effettivo, le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

Ai suddetti impiegati in servizio compete "ad personam" ogni anno, nella ricorrenza della data di assunzione, una mensilità comprensiva degli emolumenti dal n.

1 al n. 14 dell'art. 80 sulla base dei valori in atto alla data del 30 aprile 1982.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non dovuta a motivi disciplinari, l'impiegato ha diritto a tanti dodicesimi del premio per quanti sono i mesi interi di servizio prestato dall'ultima erogazione avvenuta al medesimo titolo.

Art. 99
(Trattamento in caso di malattia)

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 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 numeri dall'1 al 9 dell'art. 80:

- 1) per l'anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per mesi 6;
- 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 6 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 6 mesi, del 75% per i successivi 3 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 per un periodo di 15 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1;

- b) mesi dodici in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2;
- c) mesi quindici in un periodo di 24 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3.

Alla scadenza dei termini sopraindicati, se l'impresa procede al licenziamento dell'impiegato gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il t.f.r.

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 al solo t.f.r.

L'impiegato che cade ammalato in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto e al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso, oltre al t.f.r.

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 limiti di tempo del periodo di prova stesso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Art. 100

(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 all'art. 99 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. 99, 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, questa ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuti 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. Per l'assistenza a favore dell'impiegato si provvede a termini delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Art. 101

(Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 32 il contratto di 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: - mesi due per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 5° livello; - mesi uno per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello;
- b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
- mesi tre per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi due per gli impiegati di 5° livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello;

- c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio;
- mesi quattro per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi tre per gli impiegati di 5° livello;
- mesi due per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggiore termini 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 equivalente all'importo del trattamento economico che sarebbe spettato per il periodo di preavviso da computarsi sugli stessi elementi considerati per la liquidazione dell'indennità di anzianità.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, va computato nell'anzianità agli effetti del t.f.r.

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.

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.

La quota giornaliera è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile comprendente gli emolumenti dal n. 1 al n. 14 dell'art. 80.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Se un lavoratore si dimette senza rispettare le modalità stabilite dalla legge e si rende irrintracciabile o non si presenta sul posto di lavoro laddove convocato dall'azienda per iscritto, decorsi 5 giorni di assenza tale comportamento potrà essere ritenuto dal datore di lavoro, in deroga a quanto stabilito nel comma precedente, come manifestazione per fatto concludente della 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.

Resta in ogni caso ferma, nei casi di assenza ingiustificata per 3 giorni di seguito, la facoltà dell'azienda di avviare la procedura disciplinare per giungere, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali, al licenziamento per giusta causa senza preavviso di cui al punto 3 dell'art. 32.

Art. 102 (Congedo matrimoniale)

Per il congedo matrimoniale valgono le norme contenute nell'accordo interconfederale del 31 maggio 1941.

Pertanto all'impiegato in occasione del matrimonio viene concesso un periodo di congedo di quindici giorni di calendario decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se avviene in giornata feriale.

Per il periodo di congedo l'impiegato ha diritto agli emolumenti dal n. 1 al n. 9 dell'art. 80, nella stessa misura che avrebbe percepito svolgendo la normale attività di lavoro.

Art. 103 (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 quindici giorni.

Art. 104 (Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale)

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai funzionari della cooperativa dai quali gerarchicamente dipendono.

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

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 contrarie 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. 105
(Quote sindacali)

Le cooperative opereranno mensilmente le trattenute dei contributi sindacali, se ne avranno ottenuto delega individuale firmata dall'impiegato interessato. Ogni delega dovrà specificare le generalità dell'impiegato, il Sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo dello stesso.

Art. 106
(Fondo interprofessionale)

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

Art. 107
(Fondo pensione integrativa)

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

Art. 108
(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.

Allegati

Allegato A

b) La retribuzione oraria è determinata calcolando il 90% della retribuzione oraria del 1° livello.
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: Cooperative

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

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 40,00 di cui euro 15,00 a decorrere dal 1° luglio 2014 ed euro 25,00 a decorrere dal 1° luglio 2015.

Livelli	Minimi		Param.
	01/01/2015	01/07/2015	
8°	2.082,99	2.145,49	250
7°	1.748,20	1.798,20	210
6°	1.499,74	1.544,74	180
5°	1.274,35	1.311,85	153
4°	1.140,63	1.175,63	136,5
3°	1.061,02	1.093,52	127
2°	952,69	981,94	114
1°	833,21	858,21	100

Allegato B

Regolamento dell'anzianità professionale edile

All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, le Casse edili corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente regolamento.

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 ordinarie prestate, nonché le ore di assenza dal lavoro previste dal paragrafo 6.

Sono fatte salve, nelle singole circoscrizioni, le condizioni esistenti in ordine alle condizioni di cui sopra e a quelle previste al par. 6 di miglior favore purché univoche ed omogenee per tutte le imprese del settore (cooperative, artigiane, a partecipazione statale, private).

Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione.

L'erogazione è effettuata dalla Cassa edile in occasione del 1° maggio.

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 e calcolata moltiplicando gli importi per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Cassa edile per il secondo anno del biennio di cui al 2° comma del punto 2.

Per gli apprendisti si fa riferimento ai minimi di paga ad essi spettanti in base alla normativa contrattuale vigente. Qualora la mancata registrazione di ore alla Cassa edile dipenda da periodi di Cassa integrazione straordinaria o di disoccupazione speciale lunga, la prestazione dovuta per la maturazione del requisito nel biennio successivo è calcolata applicando l'importo previsto per la terza erogazione, sempreché l'operaio interessato abbia già percepito almeno due erogazioni.

Nel caso di operai per i quali per un biennio computato dal 1° ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla Cassa edile ore di cui al punto 2, la prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la prima erogazione.

La Cassa edile presso la quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse edili, ne dà comunicazione a queste ultime affinché provvedano a liquidare per il tramite di essa Cassa edile l'importo della prestazione di loro competenza.

In caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento del 60° anno di età ovvero a seguito di invalidità permanente debitamente accertata dall'INPS o infortunio o di malattia professionale, i cui esiti non permettano la permanenza nel settore stesso, all'operaio che ne abbia maturato il requisito la prestazione è erogata dalla Cassa edile anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.

A decorrere dall'erogazione di maggio 2009 e con l'obiettivo di 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.

In caso di morte o di invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al punto 2 e per i quali nel biennio precedente l'evento siano stati effettuati presso la Cassa edile gli accantonamenti di cui all'art. 58, è erogata dalla Cassa edile su richiesta dell'operaio o degli aventi causa una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale di settore spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.

Ai fini di far conseguire agli operai i benefici di cui al presente regolamento, le imprese sono tenute:

- a) a dichiarare alla locale Cassa edile le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio nonché le eventuali ore previste al paragrafo 6;
- b) a versare alla Cassa edile un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64 per tutte le ore di lavoro ordinario dichiarate a

norma della lett. a), nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 57.

La misura del contributo è stabilita, in relazione alle esigenze della gestione con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo affluisce ad un autonomo Fondo denominato "Fondo per l'anzianità professionale edile".

Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal punto 2, la Cassa edile registra a favore di ciascun operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate e per le quali è stato versato il contributo previsto dal punto 5.

Agli effetti di cui sopra la Cassa edile registra anche le ore relative a:

1. assenza dal lavoro per malattia indennizzata dall'INPS;
2. assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL;
3. periodi di astensione obbligatoria prima e dopo il parto;
4. periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001;
5. assemblea e permessi retribuiti a norma della legge n. 300/1970;
6. assenza per donazione del sangue.

La Cassa edile registra altresì:

1) 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa la attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;

2) 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva, su richiesta dell'operaio munito della certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

Agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1) e 2) nonché alle registrazioni delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la Cassa edile non sia a conoscenza, la richiesta dell'orario deve pervenire alla Cassa edile entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra circoscrizione territoriale, la Cassa edile 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 Cassa edile della circoscrizione nella quale è trasferito.

Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

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.

Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti 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 Casse edili nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sarà effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte della Cassa edile presso la quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito.

Le Casse edili sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti.

Gli Organi di amministrazione delle Casse edili 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.

La disciplina dell'Istituto sarà riesaminato dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordo tra le parti che interferissero nella materia.

Gli importi delle prestazioni per l'anzianità professionale edile ordinaria di cui al comma del par. 3 dell'Allegato B del c.c.n.l. sono i seguenti:

N. erogazioni percepite	Operaio 6° livello	Operaio 5° livello	Operaio 4° livello	Operaio 3° livello	Operaio 2° livello	Operaio 1° livello
1ª e 2ª	0,2116	0,1799	0,1604	0,1491	0,1341	0,1147
3ª e 4ª	0,4446	0,3778	0,3370	0,3131	0,2818	0,2407
5ª	0,6667	0,5664	0,5055	0,4694	0,4224	0,3612
6ª	0,6984	0,5934	0,5295	0,4919	0,4425	0,3784
7ª e 8ª	0,9314	0,7916	0,7062	0,6558	0,5900	0,5045
9ª e successive	1,1641	0,9935	0,8826	0,8197	0,7377	0,6305

Le Casse edili calcoleranno le prestazioni applicando i coefficienti suddetti ed arrotonderanno le stesse arrotondando l'importo alla seconda cifra decimale per eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5, per difetto se è inferiore a 5.

I suddetti importi orari sono stati definiti prendendo a riferimento un tasso inflattivo pari all'1,50%.

Allegato C

Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annui al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore e norma premiale per i versamenti in Cassa edile

A norma dell'11° comma, dell'art. 58 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa edile, 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. 58 del c.c.n.l.

Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente: - giornate di carenza INPS e INAIL: 18,5%;

- dal 4° giorno di malattia in poi: 18,5%;

- 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 Cassa edile

L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa edile è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 58. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti: - giornate di carenza INPS e INAIL: 14,2%;

- dal 4° giorno di malattia in poi: 14,2%;

- dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 5,7%; - dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi: 3,6%.

3) Retribuzione diretta netta

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da 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 e infortunio).

Pertanto in tali casi le imposte ed i contributi effettivi sugli accantonamenti sono detratti dall'impresa dagli accantonamenti stessi.

Inoltre la Cassa edile 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. 58, del c.c.n.l.

Allegato D

Intesa sulla reciprocità

Si stipula quanto segue:

Regolamento attuativo della disciplina della reciprocità

1) Anche in attuazione dell'art. 37 della legge n. 109/1994, si conviene la seguente disciplina di riconoscimento della reciprocità tra le Casse edili industriali derivanti dal c.c.n.l. 5 luglio 1995 (di seguito denominate Casse edili) e le Casse edili a partecipazione cooperativa derivanti dal c.c.n.l. 6 luglio 1995 (di seguito denominate Casse edili a partecipazione cooperativa).

La disciplina della reciprocità contenuta nel presente accordo si applica con riferimento agli Organismi paritetici riconosciuti dalle parti nazionali sottoscritte.

2) La reciprocità si applica alle prestazioni per anzianità professionale edile ordinaria (di seguito denominata APE) di maggio 1999 e successive ed alle prestazioni per anzianità professionale edile straordinaria (di seguito denominata APES) liquidate per gli eventi successivi al 30 settembre 1998.

La reciprocità è riconosciuta nel caso di uniformità delle regolamentazioni relative al diritto ed ai criteri di calcolo delle prestazioni APE o APES.

3) Ai fini della maturazione del requisito per l'APE ordinaria a partire dal biennio 1° ottobre 1996-30 settembre 1998 si cumulano le ore registrate presso Casse edili e Casse edili a partecipazione cooperativa.

Agli effetti dell'applicazione degli importi orari previsti dal c.c.n.l. di riferimento, in relazione al numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio, la Cassa edile o la Cassa edile a partecipazione cooperativa, presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito, tiene rispettivamente conto delle erogazioni stesse percepite in una Cassa edile o in una Cassa edile a partecipazione cooperativa, nella misura del cento per cento.

La prestazione è a carico della Cassa edile o della Cassa edile a partecipazione cooperativa cui l'operaio risulta iscritto al momento dell'accertamento del requisito salvo quanto previsto dal comma seguente.

Qualora nel secondo anno del biennio di riferimento per l'accertamento del requisito, l'operaio abbia ore di lavoro presso una Cassa edile od una Cassa edile a partecipazione cooperativa, la prestazione è ripartita tra la Cassa edile e la Cassa edile a partecipazione cooperativa, che provvedono ad erogare direttamente all'operaio l'importo di loro competenza in proporzione alle ore di lavoro ordinario prestate e coperte da contribuzione presso il singolo Ente nel suddetto secondo anno.

4) L'operaio ha diritto alla prestazione APES sulla base delle erogazioni per APE ordinaria percepite o maturate negli otto o dieci anni precedenti l'evento, presso Casse edili o Casse edili a partecipazione cooperativa.

La prestazione è erogata dalla Cassa edile o Cassa edile a partecipazione cooperativa presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'evento.

Pertanto la Cassa edile o la Cassa edile a partecipazione cooperativa deducono dall'importo della prestazione, calcolato a norma del 1° comma del presente paragrafo, salvo il caso che il passaggio da una Cassa edile ad una Cassa edile a partecipazione cooperativa o viceversa sia dovuto a recesso dell'impresa, la quota della prestazione che, secondo quanto stabilito dal comma seguente, resta a carico rispettivamente di una Cassa edile a partecipazione cooperativa o di una Cassa edile, che provvedono a corrispondere direttamente tale quota all'operaio interessato.

La quota suddetta è pari al cento per cento dell'importo della prestazione APES che deriva dalle erogazioni APE ordinaria percepite negli otto o dieci anni precedenti l'evento presso la Cassa edile o la Cassa edile a partecipazione cooperativa, a seconda, rispettivamente, che al momento dell'evento l'operaio sia iscritto presso una Cassa edile a partecipazione cooperativa o presso una Cassa edile.

I passaggi da una Cassa edile a una Cassa edile a partecipazione cooperativa o viceversa dovuti a recesso dell'impresa antecedente la data del 18 dicembre 1998 saranno regolati con accordi locali.

In caso di mancato accordo, su richiesta di una delle parti, entro 90 giorni, il contenzioso verrà esaminato e risolto dalle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

5) Le modalità per l'applicazione della presente normativa, con particolare riguardo al rapporto tra Casse edili e Casse edili a partecipazione cooperativa e relative documentazioni, sono stabilite dalla Commissione nazionale tra le parti prevista dall'art. 7 del Protocollo.

6) Le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti nazionali sottoscritte potranno demandare, anche in forma disgiunta, alle parti nazionali medesime l'esame di situazioni locali nelle quali l'applicazione della presente normativa faccia registrare eventuali squilibri di ordine finanziario.

Allegato E

Certificazione di regolarità contributiva
della Cassa edile e Commissione
paritetica tecnica per la certificazione di
cui al D.Lgs. n. 276/2003

Certificazione di regolarità contributiva

La Cassa edile è tenuta all'emissione della certificazione di regolarità contributiva qualora si verifichino le seguenti condizioni e pertanto la certificazione stessa non è suscettibile di alcuna discrezionalità da parte della Cassa stessa.

1) Salvo quanto previsto dal successivo punto 4, la posizione di regolarità contributiva dell'impresa è verificata dalla Cassa edile ove ha sede l'impresa per l'insieme dei cantieri attivi e degli operai occupati nel territorio di competenza della Cassa stessa.

La Cassa edile emette il certificato di regolarità contributiva a condizione che la verifica di cui sopra abbia dato esito positivo, secondo quanto previsto dalla Convenzione tra INPS, INAIL e parti sociali del 15 aprile 2004 e segnatamente secondo le modalità che saranno stabilite dal Comitato tecnico di cui all'art. 7 della medesima Convenzione.

2) L'impresa è in regola quando ha versato i contributi e gli accantonamenti fino all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento o relativi al periodo per il quale è effettuata la richiesta di certificazione.

3) Condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia alla Cassa edile, per ciascun operaio, un numero di ore - lavorate e non (specificando le causali d'assenza) - non inferiore a quello contrattuale.

4) La certificazione di regolarità contributiva in occasione dei SAL o dello stato finale, per l'esecuzione di un'opera pubblica, è rilasciata dalla Cassa edile ove ha sede il cantiere, con riguardo al cantiere interessato. A tal fine è necessario che l'impresa inserisca nella denuncia mensile l'elenco completo dei cantieri attivi, indicando per ciascun lavoratore il singolo cantiere in cui è occupato (in modo tale da determinare l'imponibile Cassa edile per singolo cantiere).

5) La Cassa edile per il tramite della Commissione di certificazione istituita ai sensi dell'art. 76 del decreto legislativo n. 276/2003 e per quanto previsto dall'art. 84 del medesimo decreto è tenuta, a richiesta, ad emettere la certificazione di genuinità dell'appalto, nei confronti delle imprese per le quali è stata emessa la certificazione di regolarità contributiva, sulla base di ulteriori criteri uniformi stabiliti dalle parti a livello nazionale. 6) La responsabilità nel rilascio delle certificazioni si attua attraverso la seguente procedura:

a) l'istruttoria viene affidata alla responsabilità del Direttore che la sottoscrive e la mette a disposizione dell'Ufficio di presidenza;

b) il Presidente, in quanto legale rappresentante della Cassa edile, firma le certificazioni relative.

7) La Cassa edile è tassativamente impegnata ad emettere il certificato di regolarità contributiva qualora siano presenti le condizioni di cui sopra entro 30 giorni dalla richiesta.

8) Le parti confermano che sono competenti a rilasciare la certificazione di regolarità contributiva ai sensi del comma 76 dell'art. 9 della legge n. 415/1998, esclusivamente le Casse edili per le quali opera la reciprocità ai sensi del Protocollo d'intesa 18 dicembre 1998 recepito dal Ministero del lavoro, sentito il Ministero dei lavori pubblici, con verbale del 9 settembre 1999.

Commissione paritetica tecnica per la certificazione di cui al decreto legislativo n. 276/2003

Le parti nazionali provvedono, entro la data del 31 dicembre 2004, a costituire una Commissione paritetica tecnica finalizzata allo studio e approfondimento di requisiti, regole, modalità operative degli Enti bilaterali a partecipazione cooperativa ai fini dell'affidamento dei compiti di certificazione dell'appalto genuino, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

Allegato F

Congruità contributiva delle imprese nei confronti delle Casse edili

Con riferimento alle categorie di opere individuate nell'allegato al D.P.R. n. 34/2000 (OG), la congruità deve essere misurata sulla base delle seguenti percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi INPS, INAIL e Casse edili, ragguagliate all'opera complessiva:

Categorie	Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
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%