

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE
IMPRESE ARTIGIANE EDILI E AFFINI**



Testo Ufficiale
Roma, 05 Agosto 2016
© PROPRIETÀ 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 aziende artigiane edili e affini

Il giorno cinque, nel mese di agosto dell'anno duemilasedici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 10 marzo 2016 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.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Costruttori edili e affini
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA

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
- Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili in sigla UGL FNLE
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato

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 di titolo del presente CCNL.

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

AVVERTENZA

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

Roma, 05 Agosto 2016

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 Micheli

Dario Micheli

O.N.A.P.S. - C.I.U.
Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente
Salvatore Avanzato

Salvatore Avanzato

U.G.L. F.N.L.E.
Il Segretario Generale
Filomena Muto

Filomena Muto

C.G.E.L. - F.N.L.A.
Il Segretario Generale
Vincenzo De Fazio

Vincenzo De Fazio

E

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. - A.
Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale
Daniele Scallise

Daniele Scallise

ES.A.A.R.CO.
Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale
Michele Antonio Eramo

Michele Antonio Eramo

ES.A.A.R.CO. Artigianato
Il Presidente
Ignazio Vania

Ignazio Vania

CEPA-A Costruttori Edili e Affini

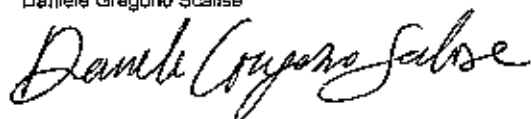
Il Presidente Nazionale
Ernesto Bruziches

Ernesto Bruziches

S.A.I.

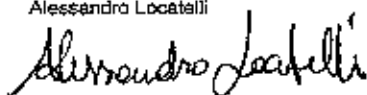
Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale
Daniela Gregorio Scalise



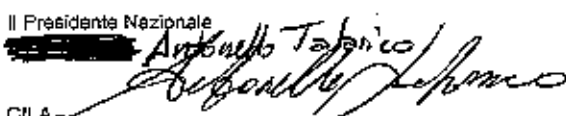
ASSO PONTEGGI

Il Presidente Nazionale
Alessandro Locatelli



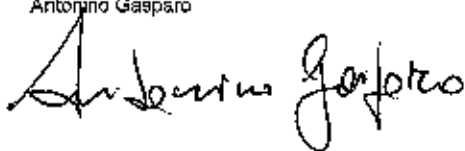
F.E.R.
Federazione Europea Riutilizzatori

Il Presidente Nazionale



CILA
Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani

Il Presidente Nazionale
Antonino Gasparo



PROTOCOLLO DI INTESA

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

per i dipendenti delle imprese artigiane edili ed affini

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 marzo 2016

RINNOVATO il 05 Agosto 2016

In vigore dal 05 agosto 2016 fino al 04 agosto 2019

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL *per i dipendenti delle imprese artigiane edili ed affini*.

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Costruttori edili e affini
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA

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
- Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili in sigla UGL FNLE
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato

Art. 1 - Parte economica

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

<i>Livelli</i>	<i>Retribuzione al 05/08/2016</i>	<i>Aumenti 05/08/2016</i>	<i>Retribuzione all'1/12/2017</i>	<i>Parametri</i>
	<i>Euro</i>	<i>Euro</i>	<i>Euro</i>	
7°	1.760,08	85,78	1.829,46	205
6°	1.540,16	75,33	1.601,09	180
5°	1.283,77	62,77	1.334,54	150
4°	1.188,73	58,17	1.235,78	139
3°	1.111,72	54,40	1.155,72	130
2°	982,73	48,12	1.021,65	115
1°	894,45	80,00	928,30	100

Art. 2 - Ente bilaterale

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

Art. 3 - Fondo interprofessionale

[Handwritten signatures and initials]

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato CONOSCENZA 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.

Art. 5 - Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il Fondo pensione aperto Generali denominato GLOBAL.

Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di recepire quanto indicato all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016 modificando quanto possibile le indicazioni del D.Lgs 81/15 in materia di riordino del CCNL e prevedendo inoltre un nuovo articolo - Art. 6 - il quale rende attuative la funzionalità dell'Organismo Paritetico.


Art. 6 - Organismo Paritetico Nazionale

Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

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

Letto, approvato e sottoscritto

Roma 05 Agosto 2016

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, horizontal cluster at the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more elaborate, cursive names.

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ARTIGIANE ED AFFINI
DEL 01/11/2014

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Comuni, Province regionali, Regioni, ASL, DPL, INPS, INAIL, ISPESL, 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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials, arranged in a loose grid-like pattern. The signatures vary in style, from simple initials to more elaborate cursive names. Some are clearly legible, while others are more stylized. The overall impression is that of a formal document where multiple parties have signed their names.

**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 _____

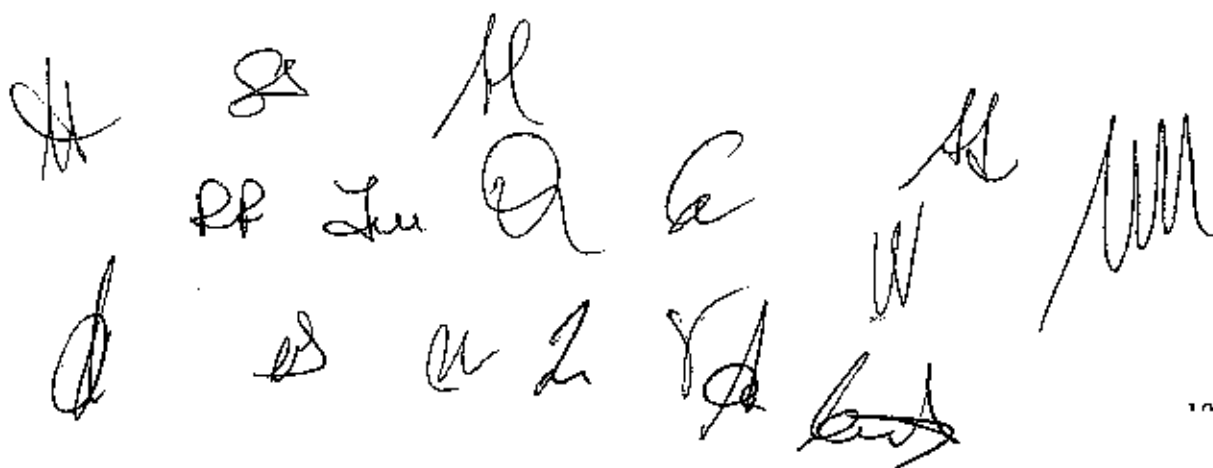
Segretario Il sig. _____ di parte _____

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.

[Handwritten signatures and initials follow the text, including names like Luca, DE, and others.]

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 _____

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in length and complexity, representing the members of the OPB.

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.

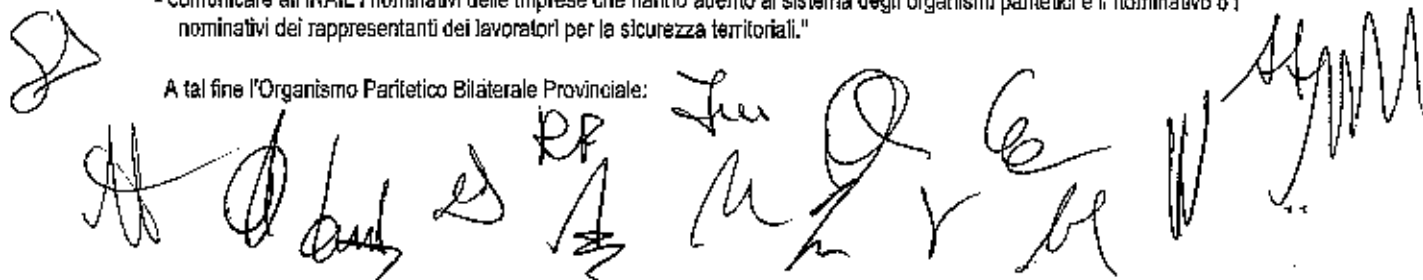
L'O.P.B. ha sede provinciale in _____ (____), via _____ n. _____. Possono essere costituite altre sedi territoriali previa richiesta e autorizzazione dell'OPB. La durata è indeterminata nel tempo e non ha fini di lucro.

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'efel:

- 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 statutarî.

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 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 statutari. 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

RF
L
Z
V
C
M
SS
A
A

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, "OpeLegis" 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 normali 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. La capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o 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 al periodo precedente devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti fra 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RF", "Lu", "Q", "G", "W", "M", and others.]

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'ISPEL, 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.

SA
L
H
M
R
D
Z
V
A
M
V
M
M

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 nel 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;
- j) 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;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- (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 assicurarli 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 stabilibili 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.

SS

DR

DR

DR

DR

DR

DR

DR

DR

DR

DR

DR

DR

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 fra 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, il 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:

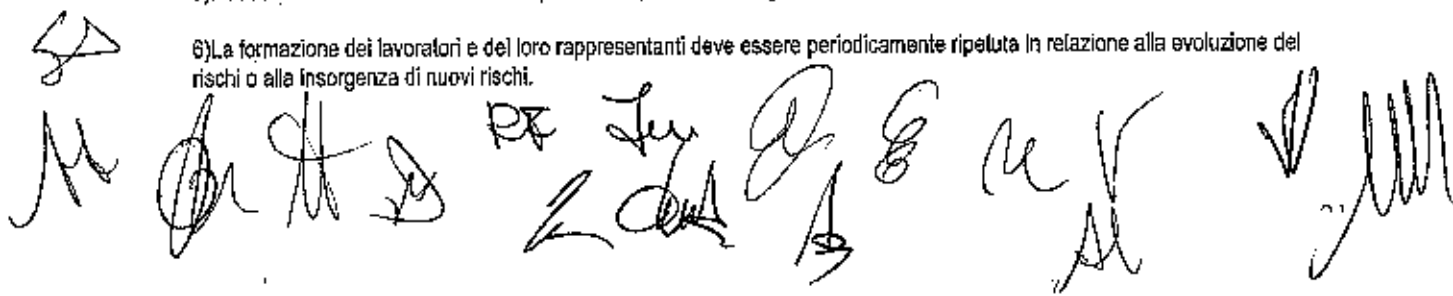
(a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

(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 ambienti 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 del 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Lec", "PP", "W", "AV", "SS", and others.

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.

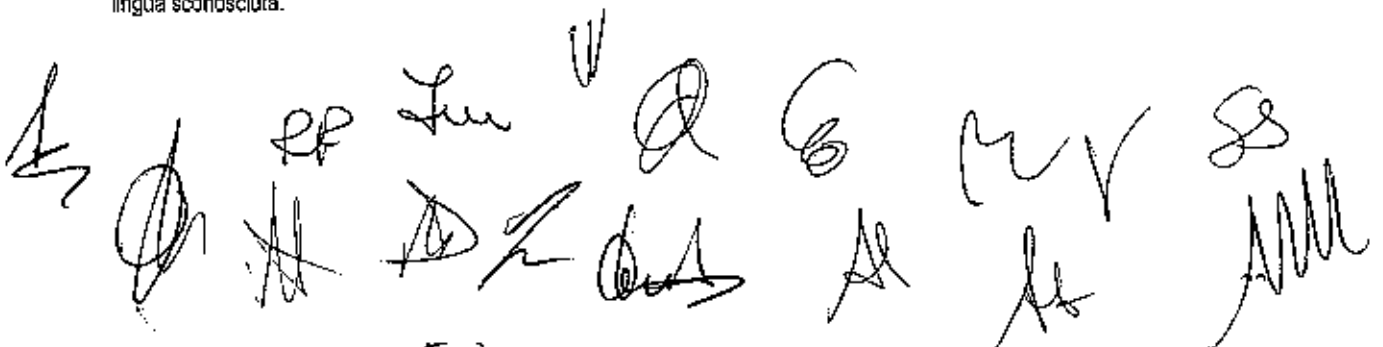
Attestato

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, problemsolving, 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 "inesperiti", di cui molti stranieri, che dovranno eseguire procedure spesso non note e ad interloquire in una lingua sconosciuta.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or scribbled.

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

Data ed Orari	Corso di 16 Ore.
----------------------	-------------------------

MODULO 1 - AULA FORMATIVA	ORE 4
<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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, aiutante 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, problemsolving 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 aula ed in cantiere, devono avere esperienza pluriennale e saranno esperti in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e nei cantieri edili.
Materiale didattico	Ad ogni partecipante verrà consegnato materiale di utilizzo e di lettura utili a completare la formazione conseguita. Il materiale costituisce, altresì, una concreta possibilità di consultazione costante e di continuo aggiornamento.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

EFEL Soggetto formatore	Operante su tutto il territorio nazionale individuato opelegis 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 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.
	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 EFEL 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 normali e non normali anche in convenzione per diretta emanazione con EFEL 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).

Nella realtà lavorativa 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.6 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, al 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 CONFSAI 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 da **FNLE UGLE** e 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.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "M", "S", "PP", "L", "C", "W", and others.]

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 dei termini 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.).

OGGETTIVI:

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 acquisite 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;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 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 **FNLE UGL** e dai sindacati rappresentativi nel settore edili firmatarî 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 **problemsolving**, 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.				

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page below the printed table. The signatures are varied in style, including some that appear to be full names and others that are more stylized initials or monograms.

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.N.A.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.N.A.P.S..

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

Sono delle figure professionali che internamente o esternamente alle aziende pubbliche e private svolgono attività di **ADDETTI E RESPONSABILI DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE-DIRETTORI DI CANTIERE-FORMATORI** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, professionale nel macrosettore B3(EDILIZIA). L'incarico può riguardare l'Azienda per la Redazione del DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI AZIENDALE con i compiti di cui all'art.33 del D.Lgs 81/08 e ss.mm.:

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:
 - a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
 - c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.
 2. I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.
 3. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.
- Se l'incarico di ASPP/RSPP riguarda lo specifico cantiere allora si dovrà redarre il PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA con i contenuti minimi di cui all'allegato XV del D.Lgs 81/08 e ss.mm..

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, including one that appears to be 'G. A.'. The bottom row contains more numerous and varied initials and signatures, some of which are stylized or abbreviated.

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 fornita 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).


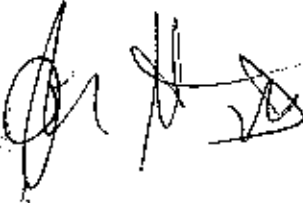


RF
Lem Q A S
 6 M L Y W 

TABELLA DEI FORMATORI IN RELAZIONE AI VARI CORSI

N.	Tipologia di corso	Riferimento normativo	Requisiti minimi del formatore	Documentazione
1	LAVORATORI	Accordo Stato-Regioni 21/12/2011 D.L. 06 marzo 2013	Fino al 17 marzo 2014	Esperienza > 3 anni in docenza o insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro
	PREPOSTI			
	DIRIGENTI			
	DATORI DI LAVORO/RSP			
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 e s.m.i.	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.L. 15 luglio 2003, n. 388	Personale medico (Laurea in Medicina e Chirurgia)	
5		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 DEI 3 ^a CATEGORIA	D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 77		
7	CANTIERI STRADALI	D.L. 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. pongono:

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 35 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 delle norme di buona tecnica;

c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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. Fermo 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.

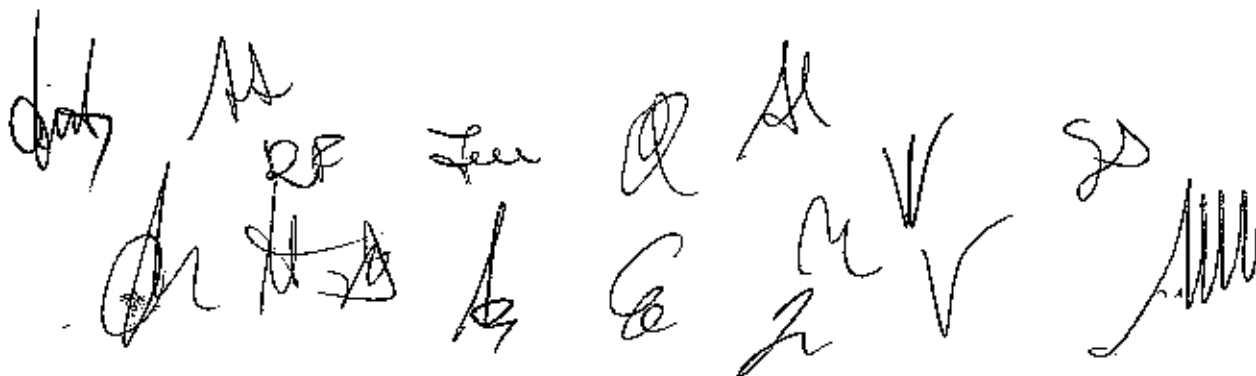
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Disciplina generale

Campo di applicazione

Il presente contratto di lavoro vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle imprese artigiane, considerate tali in base alla legge 8 agosto 1985, n. 443, e successive modificazioni, delle piccole e medie imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma di cooperativa, che operano nel settore delle costruzioni edili ed affini. In particolare, le attività e/o mestieri interessati dal presente C.C.N.L. sono le seguenti:

- 1) costruzioni edili ovvero costruzioni di fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità, ad uso pubblico, ad uso privato nonché le opere necessarie al completamento e alle rifiniture delle costruzioni stesse compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il carico, lo scarico di cantieri e di opere provvisorie in genere e lo sgombero dei materiali;
- 2) progettazione di lavori di opere edili;
- 3) decorazione e rivestimenti in legno, metallo, gesso, stucco, pietre naturali, artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico e altri rivestimenti, applicazione di tappezzerie;
- 4) pavimentazione in cemento, marmette, marmo, legno, pietre naturali, seminato, gomma, bollettinato, linoleum;
- 5) intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, doratura, argentatura, laccatura e simili;
- 6) preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, feltri, bitume, cartoni e simili, con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- 7) lavori murali per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
- 8) posa in opera di attrezzature varie di servizio;
- 9) spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, facciate di edifici, monumenti, sgombero della neve da tetti e da superfici di varia natura;
- 10) pozzi d'acqua - scavati, trivellati, realizzati con sistema autoaffondante - per uso potabile, industriale o irriguo;
- 11) costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri o perdeniti, fosse biologiche, impianti di depurazione e simili;
- 12) costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade di ogni tipologia, compreso lo sgombero della neve e altri materiali;
- 13) sgombero di materiali di vario genere rientranti nel settore edile;
- 14) esecuzione di segnaletica stradale orizzontale;
- 15) posa in opera di segnaletica;
- 16) costruzione, manutenzione e demolizione di strade ferrate e tranvie;
- 17) costruzione, installazione, demolizione di cisterne e serbatoi interrati in metallo, in cemento amato ovvero altro materiale per il contenimento di qualsiasi tipologia di liquido;
- 18) costruzione, manutenzione, irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- 19) costruzione di linee elettriche e telefoniche;
- 20) messa in opera di pali, tralicci e simili;
- 21) costruzione di opere marittime, lacuali e lagunari in genere;
- 22) scavi, rinterrati e opere murarie per stesura di cavi e tubazioni di gas, acqua, telefonia e simili;
- 23) realizzazione di opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose, franose, di terreni allagabili e di terreni a rischio di dissesto idrogeologico;
- 24) attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato;
- 25) movimenti di terra, scavi, anche per ricerche archeologiche e geognostiche, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili;
- 26) demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- 27) demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- 28) manutenzione ordinaria e/o straordinaria, restauro e restauro-artistico di opere edili, di beni mobili e immobili di opere tutelate;
- 29) costruzione, manutenzione e restauro di fabbricati ad uso abitazioni urbani e rurali, ad uso agricolo, commerciale, industriale, di opere monumentali;
- 30) attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili;
- 31) altre attività complementari e sussidiarie inquadrabili con quelle sopra menzionate.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, while the bottom row features more stylized initials and shorter signatures.

Sistemi di concertazione e di informazione

A. Sistema di concertazione

Il sistema di concertazione tra le parti è finalizzato ai seguenti obiettivi:

- sviluppare il confronto tra le parti sugli indirizzi generali del settore in materia delle politiche della domanda, politiche industriali, politiche di mercato e della 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.

Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le parti convergono sulla costituzione dell'Osservatorio, quale strumento di rilevazione delle dinamiche del settore, le cui funzioni sono disciplinate da un apposito regolamento, convenendo che comunque ciò non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo per le imprese.

Livello nazionale

In occasione degli incontri nazionali di concertazione le parti si confrontano sui seguenti indirizzi generali del settore:

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

Livello regionale

Semestralmente, su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni regionali di categoria degli artigiani e dei lavoratori, si incontreranno per l'esame dello stato di attuazione dei provvedimenti legislativi riguardanti il settore anche in relazione al ruolo dell'Ente regione, nonché sulle prospettive globali di investimento relative al credito agevolato delle imprese artigiane ed indirizzato al sostegno ed allo sviluppo della piccola impresa anche in riferimento alla crescita delle strutture consortili del settore edili ed affini.

Le parti si impegnano per un coordinamento della politica dei finanziamenti e della formazione professionale rivolta in modo particolare all'occupazione giovanile tenendo in considerazione le iniziative dell'Ente regione per le sue specifiche competenze.

Le parti concordano, infine, per un confronto in merito ai problemi dell'occupazione e per sviluppare iniziative che favoriscano, in relazione a tale problema, prospettive di sviluppo per le imprese artigiane.

Livello territoriale

A livello territoriale che coincide con quello provinciale delle strutture organizzative imprenditoriali esistenti, le parti su propria iniziativa si incontreranno, semestralmente, per un esame congiunto in ordine alle prospettive economiche e produttive della globalità delle imprese artigiane dell'edilizia operanti nel territorio ed in ordine all'ampliamento dei livelli occupazionali anche in riferimento alle evoluzioni tecnologiche.

Nel corso di tali incontri le parti forniranno reciprocamente elementi conoscitivi globali in loro possesso in merito alle prospettive produttive ed occupazionali del settore, ai problemi relativi alla formazione e alla riqualificazione professionale, con specifico riferimento alla occupazione giovanile ed in particolare sull'andamento dell'occupazione nel comparto dell'apprendistato.

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

- mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere con particolare riferimento all'artigianato ed alle piccole imprese.

Mobilità

Per affrontare in modo completo i problemi occupazionali derivanti dalla particolarità del lavoro nel settore nonché dei processi di ristrutturazione in atto, ferma restando l'applicazione integrale delle norme legislative in materia di collocamento e mercato del lavoro, si concorda quanto segue:

- le imprese informeranno le Associazioni artigiane e per loro tramite il Sindacato territoriale sulla eventuale eccedenza di manodopera nonché sulle prevedibili offerte di lavoro;
- a partire dai dati di cui al punto a) le Associazioni artigiane ed il Sindacato territoriale opereranno, anche con il contributo della informazione degli Organismi paritetici (Edili Casse, scuole edili) affinché la domanda e l'offerta di lavoro siano concordate nel miglior modo possibile;
- le parti sono impegnate, laddove ne esistono i presupposti, a sperimentare forme di orientamento ed agevolazione della ricollocazione in altre imprese artigiane del lavoro in esubero.

Osservatorio nazionale ed Osservatori regionali

Le parti firmatarie del presente contratto condividono l'interesse a costituire un Osservatorio nazionale.

Entrambe convengono che l'istituzione di un Osservatorio nazionale dovrà avvenire attraverso il concorso, contrattualmente sancito, di tutte le parti firmatarie di contratti nazionali di lavoro operanti nel comparto costruzioni.

Detto Osservatorio potrà condurre, a favore dei propri membri analisi, ricerche ed elaborazioni relative alle dinamiche dei mercati, anche internazionali e/o regionali, nonché acquisire, ai fini di divulgazione sistematica, conoscenza sulle tecnologie e materiali da costruzione.

Inoltre la centralità della spesa pubblica nonché la prossima apertura dei mercati europei consiglia che l'Osservatorio approfondisca e contribuisca con proprie proposte alla messa a punto di una moderna legislazione degli appalti e sub-appalti nonché alla predisposizione di idoneo sistema informativo degli appalti pubblici banditi in ambito comunitario. Si conviene inoltre che le parti firmatarie dei diversi contratti nazionali di lavoro operanti nel comparto costruzioni diano vita ad apposite Commissioni di lavoro incaricate di suggerire le modalità tecnico-organizzative più opportune per il conseguimento delle finalità convenute.

In tale opera di proposta saranno attentamente considerati, al fine di un loro corretto e pieno utilizzo, i contributi acquisibili da enti e/o Istituti aderenti alle Associazioni firmatarie;

Le parti firmatarie inoltre ritengono utile e necessario produrre occasioni di confronto ed approfondimento sui temi rilevanti della politica economica (con particolare riferimento al settore delle costruzioni nel Mezzogiorno ed ai grandi interventi infrastrutturali e di risanamento urbano ed ambientale) nonché, con spirito innovativo, cogliere e sviluppare l'esigenza di più avanzate relazioni sindacali.

Le parti convengono, altresì, sulla utilità, al fine di migliorare la comprensione del fenomeno economico-sociale che caratterizzano il comparto costruzioni, di costituire Osservatori regionali composti da tutte le Associazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie di c.c.n.l. nel comparto delle costruzioni, operanti nel territorio regionale.

Tale Organismo utilizzerà le potenzialità operative dell'intero sistema delle Casse edili per acquisire dati ed informazioni relative alle dinamiche del mercato del lavoro (con specifico riferimento all'uso di C.I.g. e D.S. ed ai fabbisogni qualitativi di manodopera), nonché relativi agli investimenti pubblici, agli appalti e loro modalità.

Regionalmente saranno definite le forme e le finalità di eventuali rapporti di interscambio informativo con gli Osservatori pubblici del lavoro.

Al fine di arricchire il confronto previsto all'art. 89 destinatari delle informazioni raccolte dovranno essere le rappresentanze territoriali delle parti firmatarie. Fermo restando l'impegno delle parti per realizzare i presupposti convenuti ai commi precedenti, qualora ciò non fosse possibile, le parti si incontreranno entro sei mesi dalla stipula del contratto per individuare praticabili soluzioni alternative procedendo, in via sperimentale, alla costituzione di Comitati regionali tra le Associazioni firmatarie con i compiti di cui ai commi 6 e 7 del presente articolo.

Sulla base dei dati acquisiti da tali Comitati, le parti convengono iniziative, procedure e contenuti finalizzati ad orientare in materia di mobilità l'attività delle

Commissioni regionali e territoriali dell'impiego e delle Agenzie di lavoro, nell'ambito delle quali si ritiene utile ed opportuna la costituzione di una speciale sezione edile.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale viene costituito un Comitato paritetico di gestione, composto da sei membri delle Associazioni artigiane e sei membri delle Organizzazioni sindacali.

Parte prima REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 1

(Documenti e Assunzioni)

I datori di lavoro delle imprese artigiane possono assumere tutti i lavoratori direttamente senza chiedere il preventivo nulla osta alla sezione circoscrizione per l'impiego.

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare:

- il libretto di lavoro;
- i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- fotocopia del codice fiscale;
- la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie e il libretto personale;
- la documentazione comprovante il diritto all'assistenza malattia;
- la documentazione eventuale relativa ai versamenti effettuati a suo favore per vacanze annuali, premio natalizio, riposi annui.

Il datore di lavoro ha diritto di richiedere il certificato penale di datore anteriore a 3 mesi.

Durante il rapporto di lavoro l'operaio deve comunicare e documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari.

Il datore di lavoro rilascia ricevuta della documentazione trattenuta.

L'operaio dichiara al datore di lavoro la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti intervenuti.

[Area con firme e iniziali dei firmatari]

Contestualmente all'assunzione il datore di lavoro deve registrare il lavoratore sul libro matricola e consegnargli una dichiarazione in cui si evidenzia il numero di matricola attribuito.

Entro 5 gg. dalla data di assunzione il datore di lavoro deve comunicare l'avvenuta assunzione alla sezione circoscrizionale per l'impiego utilizzando il modulo predisposto.

I datori di lavoro ai fini della comunicazione suddetta possono avvalersi di professionisti abilitati all'esercizio della professione o all'Associazione Imprenditoriale a cui aderiscono o conferiscono mandato. I datori di lavoro che intendono affidare (Professionisti o Associazioni di imprenditori) il compito di trasmettere la comunicazione di assunzione dovranno:

- rilasciare una delega specifica per tale adempimento;

I professionisti o associazioni di imprenditori incaricati di quanto suddetto dovranno:

- trasmettere l'elenco dei datori di lavoro che hanno rilasciato le deleghe garantendo la veridicità con dichiarazione di responsabilità;

- trasmettere i nominativi e la firma delle persone abilitate a sottoscrivere le comunicazioni e le dichiarazioni.

Finito il rapporto di lavoro, il datore di lavoro restituisce all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua pertinenza.

L'assunzione dei lavoratori avviene in riferimento alle normative di legge vigenti.

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

- la data di assunzione;
- la categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'apposizione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- il contratto nazionale di lavoro applicato;
- la sede di lavoro;
- gli estremi di registrazione previsti dalla legge.

Art. 2

(Documenti)

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda i successivi eventuali mutamenti.

E' in facoltà dell'impresa di richiedere 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 familiari, alle deduzioni e detrazioni fiscali.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi. Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Art. 3

(Periodo di prova)

L'assunzione al lavoro di ogni singolo operaio si intende effettuata con un periodo di prova pari a 20 giorni di effettivo lavoro per operai di IV livello, a 15 giorni di effettivo lavoro per gli operai specializzati, a 10 giorni di effettivo lavoro per gli operai qualificati e 5 giorni di effettivo lavoro per gli altri operai. Durante tale periodo è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto a indennità.

L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione e al funzionamento di autobetoniere e di autobetonpompe, se effettuata per la 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 a indennità. La fissazione del periodo di prova per tali operai, indipendentemente dalla categoria di inquadramento, deve essere fatta per iscritto all'atto dell'assunzione.

Il periodo di prova non riguarda gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempre che 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RE", "Zur", and various initials.]

Art. 4
(Mutamento di mansioni)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente contratto aventi il codice del sistema UNIMENS tra i quali l'Ente Bilaterale EFEL. La commissione è denominata "Commissione di Certificazione del 9 Macrosettori", facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente contratto, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

L'operaio che viene adibito a mansioni per cui è stabilita una retribuzione maggiore a quella cui ha diritto percepirà la retribuzione relativa alla nuova mansione.

Se la mansione è esplicata per oltre 2 mesi consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto alla categoria relativa alle nuove mansioni, salvo che l'assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

I passaggi di qualifica devono essere annotati sul libretto di lavoro con l'indicazione della data di decorrenza.

L'operaio adibito a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore percependo la relativa retribuzione.

Decorso i due mesi, su richiesta formale del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnate allo stesso.

Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti avere già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisirà nuovamente la qualifica 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 categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libro unico del lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Art. 5
(Mansioni promiscue)

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

L'eventuale assegnazione di una categoria superiore a quella di assunzione, derivante dalla casistica di cui al comma 1, dovrà essere regolarmente registrata da parte dell'impresa e comunicata per iscritto al lavoratore.

Art. 6 (Orario di lavoro)

Per l'orario di lavoro valgono le norme legislative con le varie deroghe ed eccezioni.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua ripartito su 5 giorni, 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, salvo le determinazioni che potranno essere assunte a norma del presente articolo in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

Sempre nei limiti delle facoltà previste dalle vigenti disposizioni di legge, il prolungamento del lavoro oltre gli orari localmente concordati nel rispetto della media annuale prestabilita, dà al lavoratore il diritto di percepire le maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e per il lavoro straordinario di cui all'art. 22.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive 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 sugli elementi della retribuzione.

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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

Art. 7
(Riposi annui)

I lavoratori hanno diritto a riposi annui individuali di 88 ore per ogni anno solare, nel seguente modo:
a) i permessi per complessive 88 ore potranno essere usufruiti nell'arco dell'anno, preferibilmente nei mesi invernali, in considerazione delle condizioni meteorologiche, coordinandoli con il meccanismo della Cassa Integrazione guadagni (INPS);
b) determinazione dell'orario di lavoro in 35 ore settimanali per un periodo di 8 settimane consecutive a decorrere dal 1° lunedì di dicembre.
I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.
Per gli operai discontinui 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 4, dell'art. 25 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 6 e 8 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3, dell'art. 20.

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 congelate 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 e maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno; - la diaria e le indennità di cui all'art. 24.

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

- 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. 20. I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

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 sopresse dall'art. 1, della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per la festività del 4 novembre. Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale. Sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

Art. 8
(Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa)

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 8 dicembre 1923, n. 2657, e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa nel qual caso valgono le norme dell'art. 6.

In considerazione delle particolari attività svolte, l'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori, dei guardiani, portieri e custodi, anche 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 tabella Allegato A, lett. a) del presente contratto ad eccezione di:

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

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 20. *
Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 5.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

Art. 9

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.

Art. 10

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati a 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. 25 sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 22, punto 12).

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

Art. 77

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

Art. 12

Le parti si impegnano ad intervenire presso gli Organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o ad orario ridotto.

Le parti interverranno altresì presso gli Organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni di autorizzazioni prese dalle Commissioni competenti. Inoltre, le parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o riduzione dell'orario. Nel caso di emergenza o riduzione di durata dell'orario di lavoro, le parti concordano che le imprese presentino la domanda immediatamente.

Nel caso di sospensione o riduzione di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali, dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese. Per il singolo operaio, che non possa disporre di un'abitazione, l'azienda dovrà provvedere a un'alloggio.

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

Nel caso di sospensione o riduzione di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali, dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese. Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un periodo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale dell'INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo.

Art. 13
(Recuperi)

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e dell'impresa e che derivino da cause di forza maggiore o dalle interruzioni dell'orario normale concordato 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 l'interruzione. In caso di ripartizione su 5 giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha la facoltà di recuperare a regime normale nel 6° giorno le ore di lavoro normale non prestata 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. 14
(Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza)

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

In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui ai precedenti artt. 6 e 8 resta convenuto che il valore orario dell'indennità di cui all'allegata tabella, è ragguagliato:

- per gli operai di produzione: a 1/173 della contingenza mensile;
- per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i guardiani, portieri e custodi, anche con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato, anche in carovane, baracche o simili: a 1/208 della contingenza mensile;
- per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base di cui alla lett. a) della tabella Allegato A del presente contratto, il valore orario dell'indennità di contingenza a decorrere dall'agosto 1976, è ragguagliato a 1/173 della contingenza mensile.

Art. 15
(Elemento economico territoriale)

Per le particolari caratteristiche della prestazione in edilizia e con riferimento alle diverse situazioni produttive, dell'occupazione e ambientali delle singole circoscrizioni territoriali è dovuta, per tutte le ore di effettivo lavoro, una indennità nelle misure in atto alla data di stipula del presente contratto.

Restano fermi, in aggiunta alle indennità di cui sopra, i superminimi e le altre differenze retributive vigenti per singole mansioni o per particolari categorie di lavoro.

Nei casi particolari in cui nella struttura retributiva complessiva le indennità sopra dette non sono identificabili, esse debbono intendersi corrisposte fino a concorrenza delle indennità suddette e la parte eventualmente eccedente considerata come super minimo.

Art. 16
(Lavoro a 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 dei lavoratori a cottimo, in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggiore retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base.

Le tariffe di cottimo devono essere comunicate per iscritto al lavoratore o, in 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:

- composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche;
- descrizione della lavorazione da eseguire;
- descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- tariffa di cottimo per unità di misura.

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

normalizzi. Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe di cottimo divenute definitive saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra.

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

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come concottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal 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 e al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al 2° comma ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata dalla percentuale contrattuale di cottimo. Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo sono quelle previste dagli artt. 34 e 39 del presente contratto di lavoro.

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

Ai concottimisti, intesi per tali gli operai specificatamente vincolati a 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 del 5% di cui sopra.

Art. 17

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

L'impresa artigiana appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine ed attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto e del subappalto.

All'impresa artigiana 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, ponteggi, impianti di betonaggio).

L'impresa artigiana che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro, affidi o assuma in appalto o subappalto le relative lavorazioni edili ed affini, è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nella lavorazione medesima il trattamento economico e normativo previsto nel presente contratto nazionale e negli accordi locali di cui all'art. 42 dello stesso.

L'impresa artigiana è tenuta a comunicare alla Cassa edile competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale ed agli accordi locali di cui al comma precedente, redatta secondo il fac-simile concordato fra le Associazioni nazionali contraenti.

Analoga comunicazione sarà data agli Istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza e alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

L'impresa artigiana appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare per il tramite della propria Associazione al Sindacato territoriale la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero dei lavoratori che verranno occupati, nonché a trasmettere al Sindacato territoriale la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale ed agli accordi locali di cui all'art. 42, redatta secondo il fac-simile concordato fra le Associazioni nazionali contraenti.

La comunicazione ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale - per il tramite dell'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle

Associazioni nazionali contraenti - deve essere effettuata entro 15 giorni e comunque prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto.

Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lett. B), l'impresa artigiana appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa artigiana appaltatrice o subappaltatrice la quale esegue i lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro 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 al 1° comma della lett. B).

Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti della impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lett. B) e C), debbono, a pena di scadenza, essere proposti entro 6 mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto. In caso di controversia, ferma la applicazione delle norme di cui all'art. 35 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante e subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento di appalto, ad imprese edili ed affini della fase esecutiva delle opere.

E' compito del rappresentante sindacale di cui all'art. 9, lett. B), d'intervenire nei confronti dell'impresa, per il tramite dell'Organizzazione territoriale dell'artigianato aderente alle Associazioni nazionali contraenti, per il pieno rispetto della

Art. 18

(Ferie)

La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art. 20.

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

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

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi stipulati a norma dell'art. 42 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito dei quali, di norma, le ferie debbono essere godute.

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

Per il pagamento delle ferie nei casi consentiti dall'attuale legislazione valgono le norme dell'art. 21.

Le suddette norme contenute nell'art. 21 sono compatibili con l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie. La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi: - malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni; - malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

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

Art. 19

(Gratifica natalizia)

Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità consecutiva presso la impresa ad un compenso la cui misura è di 173 ore di retribuzione di fatto. Nel caso di inizio di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi prestati presso l'impresa.

Per il pagamento della gratifica natalizia valgono le norme dell'art. 21.

Art. 20

(Festività)

I giorni di festività annuali sono:

A) Tutte le domeniche;

B) I giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;

C) le seguenti festività nazionali e infrasettimanali:

• 1 gennaio - Capodanno;

• 6 gennaio - Epifania;

• lunedì successivo alla Pasqua;

• 25 aprile - anniversario della Liberazione;

• 1 maggio - Festa del lavoro;

• 15 agosto - Assunzione;

• 1 novembre - Ognissanti;

• 8 dicembre - Immacolata Concezione;

• 25 dicembre - Santo Natale;

• 26 dicembre - Santo Stefano;

• ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere

Se la festività del Santo Patrono ricorre con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno diverso.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 48 ore in attuazione dell'art. 8, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci ore.

A norma della 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. A decorrere dal 1° luglio 1985 per la festività soppressa del 4 novembre

agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4) dell'art. 25.

Art. 21

(Accantonamenti presso la Cassa edile artigiana)

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 18) e per la gratifica natalizia (art. 19) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 25, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 6 e 8 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3 dell'art. 20.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo vanno accantonati da parte delle imprese presso la Cassa edile secondo quanto stabilito localmente dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. 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. 24; - i premi ed emolumenti simili.

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. 20.

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. 28, penultimo comma, ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale nella misura del 18,5% lordo (Allegato E).

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

Gli accordi integrativi locali potranno stabilire che l'obbligo di cui ai commi precedenti sia assolto dalle imprese in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento alla 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. 18 e 19, 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.

Tabella
Elementi retributivi nazionali
(valori orari)

Operai	Totale
a) Operai di	8,77

<i>produzione</i>	
<i>Operaio di 4°</i>	
<i>livello</i>	
<i>Operaio specializzato</i>	
<i>Operaio qualificato</i>	
<i>Operaio comune</i>	8,38
	7,75
	7,12
<i>b) Custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscleri e inservienti</i>	6,21
<i>c) Custodi, portinai, guardiani con alloggio</i>	5,80

Art. 22

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro supplementare o straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 6 e 8 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 R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 250 ore annuali.

La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso all'operaio di 48 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, per il tramite dell'Organizzazione territoriale artigiana a cui aderisce, alla Rappresentanza sindacale unitaria territoriale ai fini di consentire eventuali verifiche.

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, le Organizzazioni territoriali artigiane forniranno unitariamente alla Rappresentanza sindacale unitaria territoriale indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 20, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- 1) lavoro straordinario: 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: 12%;
- 6) lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati: 14%;
- 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), lett. a) dell'art. 25; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci 1, 2, 3, 4, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo la percentuale di cui alla voce 6.

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale Direzione provinciale del Ministero 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. La media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

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

Art. 23

(Indennità per lavori speciali disagiati)

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Lu", "PR", "E", "M", "RV", and others.]

Gruppo A) - Lavori vari

	Tabella unica nazionale	Situazione extra
1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuano oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli addetti alla manovra dei martelli)	5	5
3) Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti e normalmente sottoposti a getti di acqua o fango	5	12
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
5) Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapori o con altri analoghi mezzi, crei per gli stessi operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure a condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di	11	17

luogo o di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetta a tale titolo uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività		
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11) Lavori di scavi a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai 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 dalla altezza di m 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato stesso	17	35
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 metri	17	35
18) Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3 metri	20	35
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre 10 metri	22	40
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

In situazione extra si trovano le seguenti provincie: Catanzaro, Agrigento, Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna, Savona.
Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire gli zoccoli o gli stivali di gomma.

Gruppo B - Lavori in galleria

Al personale addetto ai lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, una indennità la cui misura è determinata dalle Associazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro il valore massimo sotto indicato:
a) per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di

armamento delle linee ferroviarie: 18%.

Fino a nuove determinazioni delle Associazioni territoriali a norma del comma precedente, resta in vigore la indennità percentuale prevista.

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

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

Art. 24 (Trasferta)

A) Norme generali

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

L'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 42, ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25, 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. 25, 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.

Ferma restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione territoriale di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza (2° livello di contrattazione), non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, Elemento economico territoriale e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori.

L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea. L'operaio in trasferta resta iscritto alla Cassa edile artigiana di provenienza di cui all'art. 43 del c.c.n.l. Tuttavia, nel caso di cantieri per i quali è prevista una durata superiore a tre mesi al di fuori della circoscrizione territoriale di provenienza, l'impresa è tenuta ad iscrivere gli operai impiegati nei menzionati cantieri alla Cassa edile di quest'ultima circoscrizione a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta, sempreché gli operai in tale secondo periodo di paga siano in trasferta per l'intero mese.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AL", "L", "S", "RR", "A", "Jm", "G", "Q", "m", "R", "V", "W", and "M".

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

Restano, in ogni caso, iscritti alla Cassa edile di provenienza gli operai dipendenti dalle imprese dei seguenti settori: costruzione di linee e condotte, riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura, recupero e manutenzione, risanamento ambientale e restauro artistico e monumentale. Le Associazioni nazionali stipulanti possono integrare la suddetta elencazione.

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

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

Art. 25 (Elementi della retribuzione)

Agli effetti della 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. 77 (Classificazione dei lavoratori), 8, 11, 23, 24, 25, 30, 31 e 43 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;
- Indennità territoriale di settore; - Elemento economico territoriale;

b) per gli operai che lavorano a cottimo:

- paga base di fatto;
- Indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore;
- Elemento economico territoriale;
- utile minimo contrattuale di cottimo;
- utile medio ed effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 22, 23, 33 e 38 del presente contratto.

4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 21 e 22 oltre gli elementi retributivi di cui al punto 3) del presente articolo deve essere assunta a base di calcolo, per i caposquadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.

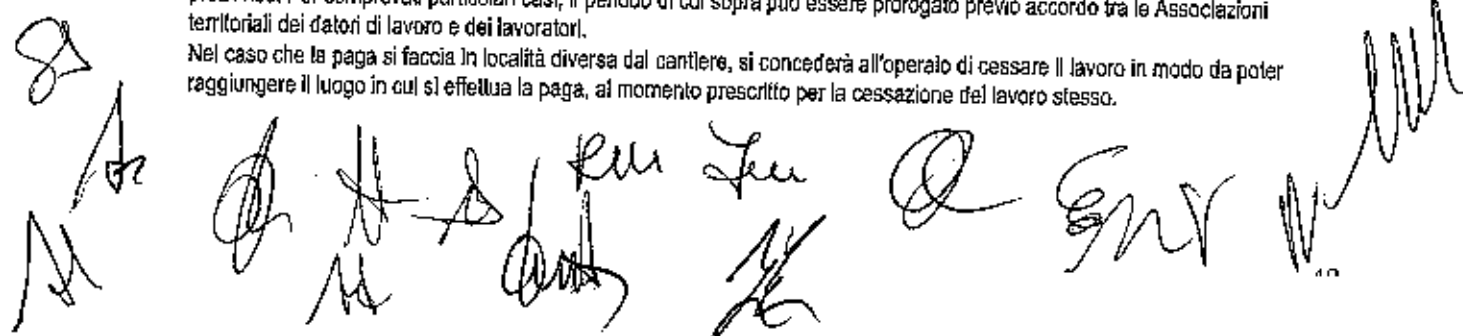
5) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 3, 4, 5, 11, 22, 33, 37 e 39, oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) del presente articolo deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.

Art. 26 (Modalità di pagamento)

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, possono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati. Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

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

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



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

Qualsiasi reclamo sulla corresponsione 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. 27

(Trattamento in caso di malattia)

L'assenza per malattia deve essere comunicata entro il giorno dell'evento, salvo i casi di giustificato impedimento; l'operaio o l'apprendista deve trasmettere entro due giorni dall'inizio dell'assenza il relativo certificato medico.

In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 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 tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 36. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 36, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

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

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

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

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. si danno atto che, dal livello di contrattazione collettiva regionale, nel rispetto delle regole e delle procedure del sistema di relazioni sindacali, possono essere previsti eventuali e diversi coefficienti di cui ai punti a) e b) del comma precedente, ivi comprese le modalità di attuazione ed erogazione della prestazione stessa.

Per i giorni di carenza in caso di assenza per malattia di durata inferiore a 7 gg la percentuale per i riposi annui del 4,95% è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio.

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

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

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

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

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 6 - nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui al 9° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al 1° e 3° comma, è tenuta ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale di cui all'art. 21, salvo l'ipotesi di cui al 9° comma dello stesso articolo.

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "SS", "RP", "Z", "Q", "A", "E", "m", "V", "ell", and others.]

La malattia insorta durante il periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua durata, comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

Art. 28

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

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 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 9 mesi nell'arco di dodici mesi consecutivi.

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

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 38.

L'operaio che si infortuna o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico spettante a norma dell'art. 38.

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

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta 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, dalla indennità territoriale di settore, dall'Elemento economico territoriale 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 partire dal 1° novembre 2004 le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

a) dal 1° giorno successivo al giorno di infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538; b) dal 91° giorno in poi: 0,0574.

Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 7, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° ed 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%).

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

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

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

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 88 - nel mese di calendario precedente l'inizio dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui all'8° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di cui all'art. 21, nella misura e con le modalità ivi stabilite, salva l'ipotesi di cui al 9° 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.

In conseguenza di quanto sopra, ai fini del rimborso o conguaglio da parte delle Casse edili all'impresa, a partire dal 1° novembre 2004 la disciplina è la seguente:

1) dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o dalla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,234; 2) dal 91° giorno in poi: 0,045.

Art. 29

(Congedo matrimoniale)

All'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, è concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'art. 25 per 104 ore.
L'impresa anticipa la somma corrispondente alle giornate di congedo, subordinatamente agli adempimenti da parte dell'operaio richiesti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale ed ha diritto di trattenere quanto l'Istituto medesimo è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.
Tramite accordi locali, la parte del trattamento economico che resta a carico dell'impresa può essere posta a carico delle Casse edili.

Art. 30
(Aspettativa)

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta, può essere concesso, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'impresa e per una sola volta l'anno, un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive, per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.
Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dal lavoratore da opportune documentazioni.
E' possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.
L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni.
L'impresa è tenuta a portare per iscritto a conoscenza della Cassa edile artigiana il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

Art. 31
(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 l'erogazione di tali benefici sono previsti nel regolamento allegato al presente contratto, del quale forma parte integrante.
Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico dei datori di lavoro, nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione con accordi tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.
Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 20.

Art. 32
(Conservazione degli utensili)

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, attesi, 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 attesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.
Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo. In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Art. 33
(Preavviso)

Il licenziamento o le dimissioni 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'edilizia, è stabilito in una settimana per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni e 10 giorni di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni.

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 3 dell'art. 25) che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.
Nel caso in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato per iscritto dal datore di lavoro non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.
Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "SF", "E", "V", "W", and others.]

Tanto il licenziamento che le dimissioni vanno comunicate per iscritto.

Art. 34
(Indennità in caso di morte)

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

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

Art. 35
(Controversie)

La domanda giudiziale concernente controversie, che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e degli operai per esperire il tentativo di conciliazione delle parti.

Quando la controversia individuale o plurima riguarda l'attribuzione della categoria, ciascuna delle Associazioni suddette, su mandato della parte interessata, può richiedere l'intervento del Comitato tecnico paritetico previsto all'art. 38, per l'accertamento degli elementi di fatto.

Il tentativo di conciliazione da parte delle Associazioni sindacali dovrà essere esperito entro 15 gg dalla data di ricevimento da parte di una Associazione sindacale della richiesta avanzata alla Associazione sindacale dirimpettaia.

La richiesta d'intervento del Comitato tecnico paritetico sospende il decorso del predetto termine.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione, demandato, come sopra precisato, alle Associazioni sindacali, resta salva la facoltà di esperire per le controversie individuali il tentativo di conciliazione.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali, secondo modalità che possono essere eventualmente concordate.

Art. 36
(Reclami)

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'edilizia e della possibilità che al termine delle opere l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dall'operaio, sotto pena di decadenza, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del codice civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In ogni caso le somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto non sono soggette ai termini di decadenza previsti dal presente articolo.

Art. 37
(Comitati tecnici paritetici per le controversie)

In ciascuna delle circoscrizioni territoriali per le quali è prevista la stipulazione degli accordi integrativi del presente contratto nazionale è istituito una Commissione tecnica paritetica a carattere permanente per l'esplicazione dei compiti di cui al 2° comma dell'art. 35.

I componenti del Commissione sono nominati in egual numero rispettivamente dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 42, 1° comma, in ragione, queste ultime, di un rappresentante per ciascuna di esse. La commissione conclude i suoi accertamenti entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di intervento.

Art. 38
(Trattamento di fine rapporto)

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

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "SA", "RR", "Lee", and others.]

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

- minimo di paga base;
- Indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- indennità territoriale di settore;
- Elemento economico territoriale;
- superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- trattamento economico di cui all'art. 21;
- utile di cottimo e concottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- Indennità di trasporto;
- indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 23, lett. B), C), D) e F);
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 24, lett. B); - percentuali per riposi annui di cui all'art. 7.

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

Fino al 31 dicembre 1986, il trattamento di fine rapporto, in base all'art. 5, 4° comma, della citata legge n. 297/1982, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,8% e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92% e al 50,77%, rispettivamente per gli operai di cui alle lett. a) e b) dell'art. 8, della retribuzione di ciascun anno computata ai sensi dei commi precedenti, divisa per 13,5.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1987 il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del 2° comma della presente lett. A), divisa per 13,5.

B) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando la applicazione della citata legge n. 297/1982, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, una indennità pari a 11 ore della retribuzione costituita dagli elementi della retribuzione in atto alla predetta data aventi carattere continuativo nonché dalla percentuale per gratifica natalizia con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1979.

L'indennità nella misura stabilita al 1° comma della presente lett. B) deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dal 1° settembre 1979.

Art. 39

(Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro)

E' data facoltà alle Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di istituire Commissioni paritetiche a carattere permanente per lo studio ed i problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative.

Alle Commissioni le Organizzazioni territoriali dei lavoratori, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali.

Spetta infine alle Commissioni esaminare i problemi segnalati dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni ed igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Associazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, s'impegnano a promuovere il funzionamento dei Comitati di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni indirizzi per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento delle Commissioni si potrà provvedere mediante il contributo di cui all'art. 40 o, in caso di diversa valutazione delle Organizzazioni territoriali, mediante altro contributo previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

La costituzione ed il funzionamento dei Comitati saranno disciplinati da un Protocollo nazionale d'intesa.

Le parti, nel riconoscere la validità delle Commissioni per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, previsti nel presente articolo, concordano sull'esigenza della loro diffusione in tutto il territorio nazionale.

Art. 40

(Formazione professionale)

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze edili, per raffinare e/o perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Le Associazioni territoriali di categoria nelle zone di rispettiva competenza decidono l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo alla istituzione di apposito Ente scuola o al potenziamento di quello esistente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RR", "Luis", "Q", "M", "L", "R", "W", and others.]

Detti Enti scuola realizzeranno i loro scopi mediante l'istituzione di scuole professionali edili o laddove queste, per obiettive accertate difficoltà, non possono organizzare corsi in proprio, questi potranno essere affidati - sotto controllo degli Enti scuola stessi - ad istituti professionali esistenti nel rispettivo ambito territoriale.

Al relativo finanziamento si provvederà con il contributo a carico delle imprese da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e 1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 e da versarsi con modalità stabilite delle Associazioni territoriali.

Tali Enti saranno amministrati da un Consiglio di amministrazione paritetico da nominarsi dalle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Il Consiglio di amministrazione nominerà il Presidente nella persona di un rappresentante degli artigiani, il Vicepresidente nella persona di un rappresentante dei lavoratori ed il Direttore, all'interno del Consiglio stesso, su designazione delle Associazioni territoriali dei lavoratori.

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori stabiliranno in armonia con i principi su esposti le norme statutarie che dovranno regolare l'esercizio degli Enti scuola.

Le clausole difformi dagli statuti esistenti alla data dell'entrata in vigore del presente contratto dovranno essere adeguate secondo i principi sopra esposti.

I programmi di attività saranno predisposti nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio e portati a conoscenza delle Associazioni territoriali prima della loro approvazione.

Gli Enti scuola in questione, in linea di massima ed in relazione alle necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali. I corsi dovranno essere riservati in via di massima agli operai edili.

Agli operai che avranno frequentato con esito favorevole i corsi di addestramento professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali.

Gli operai muniti di tale attestato ed assunti per lo svolgimento delle mansioni oggetto dell'addestramento dovranno effettuare un periodo di addestramento pratico non superiore a 30 giorni alle lavorazioni di cantiere e al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerente alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di addestramento, gli operai avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello del 1° livello e saranno loro applicabili, salvo che per la durata, le norme di cui all'art. 3.

Le norme di cui sopra, escluse quelle di cui all'art. 3, valgono anche per gli operai già in servizio che presentano l'attestato anzidetto.

Le Associazioni territoriali potranno concordare localmente eventuali opportuni incentivi per stimolare le imprese ad avviare ai corsi professionali, gestiti dagli Enti scuola, gli operai ritenuti idonei ed incoraggiare gli operai medesimi a frequentarli.

Le Organizzazioni regionali e territoriali di categoria realizzano l'attuazione pratica delle finalità di cui al presente articolo avendo cura, in particolare di:

- svolgere la funzione di rappresentanza nei confronti dell'Ente regione, anche al fine della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;

- assumere funzioni e compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative che consentono altresì di realizzare il coordinamento della progettazione formativa, la realizzazione di un sistema di validazione e diffusione dei supporti didattici, l'individuazione dei fabbisogni formativi e quant'altro ritenuto utile in ambito regionale per realizzare omogeneità qualitativa e razionalizzazione delle risorse; - promuovere la formazione dei formatori.

I soggetti che a livello regionale e territoriale, sono chiamati a sovrintendere agli interventi formativi che interessano la categoria, cureranno, in particolare:

adeguate iniziative di prima formazione dei giovani che entrano nel settore; adeguate iniziative di formazione continua; qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento per operai, impiegati, tecnici e quadri; percorsi professionalizzanti nell'ambito della formazione integrata superiore, secondo le esigenze del mercato del lavoro con particolare attenzione a tutti gli aspetti relativi all'infortunistica ed all'igiene del lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 ora D.Lgs 81/08.

L'attività suddetta dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nell'organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte a livello nazionale dalle parti contraenti e anche dallo stesso EFEL nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari; - giovani neo diplomati e neo laureati;
- giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione lavoro (formazione teorica);
- personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese; - manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- lavoratori in mobilità;
- imprenditori e lavoratori autonomi per particolari corsi di formazione-informazione.

Ai partecipanti che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi.

Le parti nazionali contraenti o l'EFEI nazionale cureranno la diffusione del libretto personale di formazione professionale edile, nel quale verranno annotati i corsi frequentati, al fine della certificazione dei crediti formativi individuali. Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore i singoli enti di formazione sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato dalle parti contraenti o dal EFEI nazionale.

Le parti, in sede di contrattazione del secondo livello, possono definire una disciplina del seguente articolo che tenga conto della situazione presente nelle singole realtà territoriali.

a) Le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque, di norma, non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Cassa edile (Edilcassa) territoriale (sistema della reciprocità delle Casse Edili) che trasmetterà la comunicazione alla Scuola edile o all'Ente bilaterale di formazione.

Il lavoratore frequenterà il corso di formazione di 16 ore affini alle basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 37, comma 4, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008). Il corso, che il lavoratore frequenterà prima dell'assunzione o entro 30 giorni dalla comunicazione alla Scuola edile o all'Ente bilaterale di formazione, comprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'art. 83 del c.c.n.l. vigente per la formazione alla sicurezza. Questa formazione sarà organizzata dalla Scuola edile o dall'Ente bilaterale per la formazione; il costo del lavoro, eventualmente sostenuto dall'impresa, sarà rimborsato dalla Cassa edile (Edilcassa) competente, con le modalità stabilite da accordi territoriali. Le parti si attiveranno a livello territoriale per la costituzione di strumenti bilaterali per la formazione di emanazione contrattuale, ove questi siano essenti nei sistemi bilaterali territoriali artigiani.

La Cassa edile (Edilcassa) territoriale invierà al domicilio di ciascuno dei lavoratori, di cui alla precedente lett. b), una comunicazione personale con l'invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola edile o Ente bilaterale per la formazione.

Art. 41

(Quote sindacali)

Le Associazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti possono stabilire la facoltà degli operai di cedere alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, mediante deleghe, un importo da prelevare sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso le Casse edili artigiane.

Art. 42

(Accordi locali)

Alle Organizzazioni regionali e/o territoriali dell'artigianato e della piccola industria e dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere alla stipula dei contratti integrativi di secondo livello, secondo quanto stabilito dal sistema di contrattazione convenuto dalle parti.

Art. 43

(Casse edili)

EDILI CASSE AUTONOME:

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, è 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.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including "RE", "Jen", and "AP".]

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 è trattenuta dal datore di lavoro sull'importo della retribuzione di ogni periodo di paga e 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 artigiana 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.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more formal and others more stylized or abbreviated. Notable initials include 'RR', 'Jm', 'Q', 'm', 'Z', 'V', and 'W'.

Parte seconda
REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 44 (Assunzione)

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

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

*Art. 45
(Documenti)*

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

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) la scheda professionale rilasciata dal Centro per l'impiego;
- 3) i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- 4) i documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;
- 5) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni; 6) numero del codice fiscale.

Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari. E' in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

*Art. 46
(Periodo di prova)*

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 7° livello (categoria super), a 5 mesi per gli impiegati di 6° livello (categoria prima), a 3 mesi per gli impiegati di 5° livello (seconda categoria) e per gli assistenti tecnici di 4° livello, a 2 mesi per quelli di 4°, 3°, 2°, 1° livello.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Non sono ammesse né la prorogazione né la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino a guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto espressamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità. In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

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

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "M", "RR", "Len", "Al", "Q", "A", "Z", "Y", "W", "S", and others.]

Art. 47 (Orario di lavoro)

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 impiegati sia tecnici che amministrativi, entro i limiti consentiti dalla legge, eseguiranno lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annua, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 56 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, 6, 7, 8, dell'art. 48.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'art. 6, e dagli accordi integrativi dello stesso.

A) L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore. I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 di lavoro effettivamente prestato.

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

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

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

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 48.

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

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

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

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

Art. 48

(Elementi del trattamento economico globale)

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

- 1) stipendio mensile: s'intende lo stipendio riportato nella tabella allegata al contratto; 2) superminimi;
- 3) indennità di contingenza;
- 4) premio di produzione territoriale;
- 5) Elemento economico territoriale;
- 6) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (v. art. 51);
- 7) aumenti periodici di anzianità (v. art. 56);
- 8) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 9) provvigioni, interesse e partecipazione agli utili;
- 10) indennità di cassa e di maneggio di denaro (v. art. 54);
- 11) indennità sostitutiva di mensa (v. art. 55);
- 12) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria (v. art. 53);
- 13) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se in misura forfettaria; 14) rateo della tredicesima mensilità (v. art. 63); 15) rateo del premio annuo (v. art. 64); 16) rateo del premio di fedeltà (v. art. 65).

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 173.

Art. 49

(Stipendio minimo mensile)

Agli impiegati è corrisposto lo stipendio minimo mensile di cui alla allegata tabella che forma parte integrante del presente contratto.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Art. 50
(Elemento economico territoriale)

Agli impiegati è corrisposto un Elemento economico territoriale mensile secondo il 4° comma dell'art. 15. Il premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Art. 51
(Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario)

Le parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni. A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo - escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro - quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955). Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del 25% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'Elemento economico territoriale. E' in facoltà dell'impresa di dedurre l'importo dell'indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

Art. 52
(Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato)

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

Art. 53
(Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria)

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera, continuamente 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 dai 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 numeri 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 48; b) per lavori in galleria: una indennità di € 7,75 mensili. Le predette indennità vengono assorbite oltre che da quelle eventualmente corrisposte per lo stesso titolo, anche da superminimi in atto che non siano dati a titolo di merito o per altri motivi specifici.

Art. 54
(Indennità di cassa e maneggio 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. 55
(Mense aziendali)

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

Art. 56
(Aumenti periodici di anzianità)

A decorrere dal 1° gennaio 2009 l'impiegato ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società ovvero consorzio o associazione temporanea di imprese o società di progetto), ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria:

[Area con firme e iniziali]

- impiegato 1^a super (7° livello): € 16,73;
- impiegato 1^a (6° livello): € 15,42;
- impiegato 2^a A (5° livello): € 12,55;
- impiegato 2^a B (4° livello): € 11,54;
- impiegato 3^a (3° livello): € 10,78;
- impiegato 4^a (2° livello): € 9,86.

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

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo. Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

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

Art. 57

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 48 del presente contratto. Nessun impiegato tecnico o amministrativo può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo salvo giustificati motivi di impedimento.

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

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

Il conteggio delle ore straordinarie deve risultare da un prospetto da consegnare all'impiegato e il pagamento va effettuato nella prima decade del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata eseguita. Resta salvo quanto stabilito negli artt. 2934 e seguenti del codice civile in materia di prescrizione. Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- lavoro straordinario diurno: 35%;
- lavoro festivo: 45%;
- lavoro straordinario festivo: 55%;
- lavoro notturno non compreso in turni periodici: 34%;
- lavoro diurno compreso in turni periodici: 10%;
- lavoro straordinario notturno: 47%;
- lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici): 50%;
- 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 dell'art. 48. Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvidioni, 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 e 7 dell'art. 48.

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 notturne.

Art. 58

(Trasferta)

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente mandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a più di lista, le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto e 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 e alloggio);
- nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si prolunga per l'intera giornata, una indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto;
- nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15% di cui sopra, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RR", "Lun", "GR", "22", and "sa"]

Art. 59
(Mutamento mansioni)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo Interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione dell'impiegato. L'impiegato, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente conl aventi il codice del sistema UNIEMENS tra i quali l'Ente Bilaterale EFEI. La commissione è denominata "Commissione di Certificazione dei 9 Macrosettori", facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

L'impiegato che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente conl, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

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

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto. Qualora, a seguito del definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% della differenza intercorrente fra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella di assegnazione, gli va riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione.

Agli effetti del comma precedente per retribuzione s'intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 48. Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuamente.

In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore, deve raggiungere rispettivamente sette mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

Art. 60
(Pagamento della retribuzione)

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

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

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

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

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

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 61
(Giorni festivi e riposo settimanale)

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno;
- c) le seguenti festività:
 - Capodanno;
 - 6 gennaio - Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;
 - 15 agosto - Assunzione;

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including "M", "RR", "Jun", "AL", "W", "SA", and others.]

- 1° novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Santo Natale;
- 26 dicembre - S. Stefano;
- Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

Qualora le festività del Santo Patrono coincida con una delle festività nazionali o infrasettimanali di cui al presente elenco, sarà considerato dalle Associazioni territoriali un giorno sostitutivo.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. b) e c) agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto. Detto importo sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque. Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere vale il calendario festivo previsto per gli operai e potranno essere concordati i giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire.

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

Art. 62

(Ferie)

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo feriale pari a quattro settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lett. b) e c) dell'art. 61. In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruibili come ferie equivalgono a una settimana, se l'orario normale è distribuito su cinque giorni, ove la distribuzione sia effettuata su sei giorni, sei giorni lavorativi fruibili come ferie equivalgono ad una settimana. Lo stesso criterio vale ai fini della corrispondenza dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai numeri dall'1 al 12 dell'art. 48.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

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

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.

Art. 63

(Tredicesima mensilità)

L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 12 dell'art. 48. Il pagamento di tale mensilità va normalmente effettuato non oltre il 20 dicembre.

Nel caso d'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 15 giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Art. 64

(Premio annuo)

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 12 dell'art. 48.

Il premio annuo è erogato il 30 giugno di ogni anno. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

Art. 65
(Premio di fedeltà)

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di venti anni, va corrisposto annualmente un premio di fedeltà pari ad una mensilità degli elementi di cui ai nn. dall'1 al 10 dell'art. 48.

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

Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato. L'impiegato che avendo già maturato il diritto al premio venga licenziato non per motivi disciplinari, ha diritto a tanti dodicesimi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato all'epoca della maturazione del precedente premio.

Art. 66
(Trattamento in caso di malattia)

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle ventiquattrore salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre l'impiegato deve trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico. Per il controllo della malattia dell'impiegato valgono le norme di legge. Nel caso di interruzione di servizio dovuto a malattia all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico, da calcolare sugli elementi di cui ai nn. dall'1 all'8 dell'art. 48:

- 1) per anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi;
 - 2) per anzianità di servizio fino a sei anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi e del 50% per i restanti mesi;
 - 3) per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per mesi dodici e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.
- Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: a) mesi nove in un periodo di dodici mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- b) mesi dodici in un periodo di diciotto mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
 - c) mesi quindici in un periodo di ventiquattro mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

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

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'impresa, se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di cui all'art. 70.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto al solo trattamento di cui all'art. 70 del presente contratto.

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

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

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

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

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

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art. 66, 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 di competenti istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa di lavoro.

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

Nel caso che l'impiegato fruisca durante l'assenza di lavoro di un trattamento economico a carico dell'INAIL o di altro Istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, quest'ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto ai sensi dei due commi precedenti. Nel caso in cui l'impiegato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'impresa esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'impiegato conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra il precedente ed il nuovo trattamento economico, per il periodo antecedente al passaggio di categoria. Per l'assistenza a favore dell'impiegato si provvede a termini delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

*Art. 68
(Congedo matrimoniale)*

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. dell'1 all'8 dell'art. 48 percepiti nel normale periodo di lavoro.

*Art. 69
(Aspettativa)*

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

L'impiegato che, entro 15 giorni della 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 hanno giustificato la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di 15 giorni.

*Art. 70
(Trattamento di fine rapporto)*

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

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

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

Inoltre all'impiegato proveniente dalla categoria operaia spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, una indennità nella misura di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 15 dell'art. 48 computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 in poi. Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi 3 anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato. E' in facoltà dell'impresa, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di cui al presente articolo quanto l'impiegato percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (Casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'impresa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento previsto dall'art. 73 del presente contratto.

*Art. 71
(Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale)*

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

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 inerenti al lavoro ed alla produzione.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed avere cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

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

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

Art. 72

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Salva l'ipotesi di cui alla lett. E) dell'art. 87, 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 2 per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
 - mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di 4° livello; - mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quinta categoria primo impiego; b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:
 - mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
 - mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di 4° livello; - mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria; c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
 - mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria; - mesi tre per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di 4° livello; - mesi due per gli impiegati di terza e quarta categoria.

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

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte ad una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato. La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio che 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 stabiliti dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

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

Art. 73

(Indennità in caso di morte)

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 70 e 72 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivono a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado; fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 del codice civile. E' nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità. In caso di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente oppure in caso di morte prima che l'impiegato abbia raggiunto il decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni stabilite nel R.D.L. 8 gennaio 1942, n. 5, e del D.L.L. 1° agosto 1945, n. 706, relativi al "Fondo anzianità agli impiegati".

Art. 74

(Certificato di lavoro)

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

Art. 75

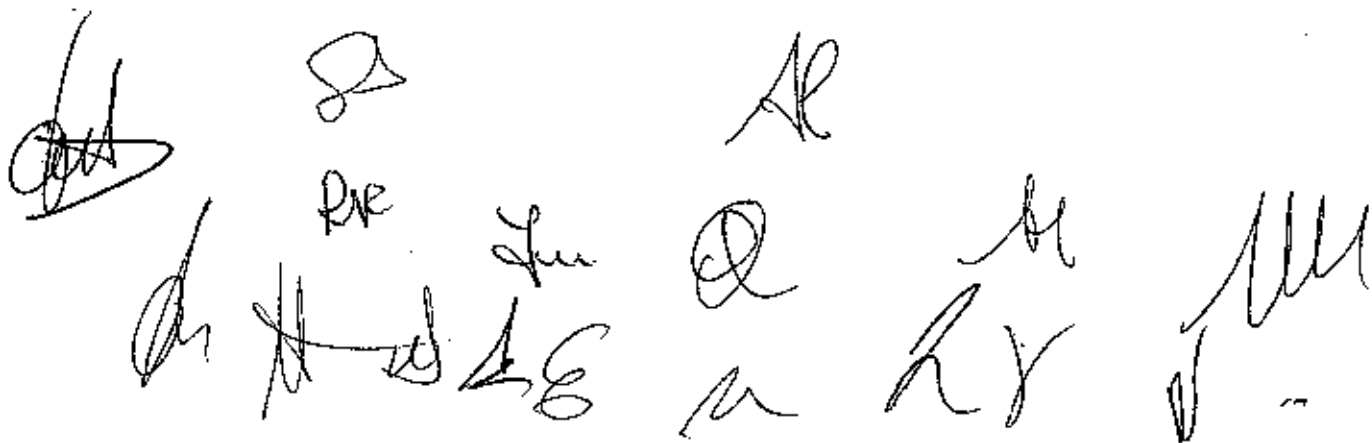
(Controversie)

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni degli artigiani e dei lavoratori per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti. Il tentativo di conciliazione dovrà essere sperimentato entro 15 giorni dalla data di ricevimento dalla richiesta avanzata dalla Associazione sindacale proponente. Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione di cui sopra, resta salva la facoltà di sperimentare per le controversie individuali, il tentativo di conciliazione tra le parti interessate.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 76
(Quote sindacali)

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

A collection of handwritten signatures and initials, likely representing the parties involved in the agreement. The signatures are arranged in two rows. The top row contains three distinct signatures. The bottom row contains a series of initials and shorter signatures, including what appears to be 'PR', 'Lm', 'Q', 'H', and 'M'.

Parte terza
REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

Art. 77
(Classificazione dei lavoratori)

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

Livello	Categoria	Parametri
7°	Impiegati di 1° capo	205
6°	Impiegati di 1°	100
5°	Impiegati di 2° e operai di 5° livello	150
4°	Assistenti tecnici già inquadrati in 3° e operai di 4° livello	150
3°	Impiegati di 3° e operai specializzati	130
2°	Impiegati di 4° e operai qualificati	115
1°	Impiegati di 4° primo impiego e operai comuni	100

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

7° livello

Appartengono a 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 dell'impresa.

6° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che richiedano una specifica preparazione e capacità professionale con discrezionalità di potere e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare o dai superiori di livello per grado di responsabilità.

-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 Sovrintendenze per quanto di competenza.

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

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

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

5° livello

Appartengono a questo livello operai, impiegati sia tecnici che amministrativi che assolvono mansioni di concetto richiedenti iniziativa ed una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute per la cui esecuzione sia necessaria una specifica conoscenza tecnica o amministrativa, oppure comprovata pratica ed esperienza supportata dalle necessarie nozioni tecniche. In particolare sono inquadrati in tale livello i sotto indicati impiegati-operai:

-Assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura la esecuzione del lavoro in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo e subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.

-Tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi.

-Disegnatore di concetto con responsabilità di interpretazione dello sviluppo e del controllo e dei disegni. Impiegati amministrativi di seconda categoria.

-Impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.

-Impiegato che cura l'applicazione e l'integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza e di assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.

-Contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi.

-Lavoratori che, oltre alle caratteristiche di "tecnico consolidista" traducono in programmi le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di elaboratore quale elemento d'uso della professionalità, seguendo procedure secondo linguaggi informatici. Appartengono a tale categoria i lavoratori che svolgono un ruolo di coordinamento e di gestione di cantieri con responsabilità dei risultati globali loro assegnati.

Procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a terzi su specifica delega dell'azienda, provvede alla segnalazione dei materiali occorrenti per l'approvvigionamento.

-Restauratore di beni culturali: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. E' in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso.

Ha 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".

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

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

Assistente di cantiere del recupero

Impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e contabilizzazione tecnico-amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare.

Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico-amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione.

-Progettista CAD, impiegato capace di sviluppare, sulla base di indicazioni tecniche impartite dalla dirigenza aziendale, elaborati progettuali utilizzando le tecniche di disegno e progettazione assistita del calcolatore (CAD) curandone i dettagli grafici.

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

-Capo specialista conduttore di macchine complesse: è colui che, oltre ad operare su macchine complesse per lavori di fondazioni e consolidamenti, coordina altri operatori in possesso di specifico patentino con autonomia e responsabilità operativa.

4° livello

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

Sono inquadrati in tale livello i sotto indicati lavoratori:

-Programmatore EDP, impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni ed istruzioni di linguaggio di codifica; predispone e controlla le compilazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

-Operai di quarto livello sono coloro che, essendo altamente specializzati, dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione del tecnico di cantiere o direttore tecnico e partecipano anche alla esecuzione del lavoro con competenza e materia.

in
A

RF
in
SS
in
Z
V

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

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

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

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

-Lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per la elaborazione di schemi e studi predeterminati.

-Addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio.

-Addetto, con carattere di continuità, al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posta ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e di rinforzi lineari in acciaio zincato opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento procedendo per strati successivi sub-paralleli), il quale, interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando la priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere.

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.

-Operaio in cantiere archeologico: lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.

-Lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette gredermotolivellatore e vibrofinitrici, che è in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste e, in autonomia, esegue compiti affidatigli dai superiori per responsabilità.

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

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

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

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

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

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

-Operatore Derric o Blondin.

-Tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, la assiematura, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti.

-Giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e CO2 di qualità di 10 e 20 passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio.

-Operai che eseguono lavori di riparazione muraria e restauro di archi, piattabande, volte a crociera, ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (cuci e scuci).

-Decoratore restauratore che utilizza tecniche artistiche.

-Posatore restauratore di rivestimento capace di eseguire con autonomia funzionale e su disegno lavori che portano particolari difficoltà.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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

- elaborazione di analisi tecniche, strutturali e di sicurezza su pareti rocciose, ambienti di alta montagna, edifici e manufatti;
- elabora relazioni specialistiche con autonoma capacità di interpretazione del progetto anche in fase esecutiva, adattando il progetto stesso alle condizioni e agli imprevisti riscontrati in parete;

Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi che assolvono mansioni di concetto che comportano un'adeguata autonomia nell'ambito delle direttive impartite, per le quali si richiede adeguata conoscenza o esperienza nel campo tecnico e amministrativo.

-assistente tecnico è colui che pur svolgendo, in linea di massima, compiti analoghi a quelli dell'assistente di categoria superiore, compie tuttavia la propria opera in cantieri in cui lavori, per la loro caratteristica, richiedono soltanto preparazione professionale, o si limita a dare esecuzione alle direttive generali o particolari dei superiori, oppure presta la sua opera alle dipendenze di un assistente di categoria superiore. - Addetto ai calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori.

-Addetto all'ufficio amministrativo del personale - Addetto ai servizi contabili

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

-Impiegato d'ordine che svolge all'interno dell'impresa operazioni esecutive di tipo amministrativo (esempio fatturazione, compilazione documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota, registro delle presenze e/o segretario).

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

Esempio: addetto a calcoli, impiegato alle paghe e ai contributi, addetto alla contabilità fiscale o di cantiere. Cura contratti e preventivi sempre sotto direzione.

Per operai specializzati si intendono quegli operai superiori ai qualificati che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica.

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati:

- Carpentiere in legno o in ferro capace di eseguire su disegno, capriate o cantine composte o casseformi per armature speciali in opere di cemento e di natanti.

-Muratore capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica; montaggio e rivestimento di sculture in pietra, marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti.

Camionista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.

Pontatore capace di ordine qualsiasi tipo di ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro.

Indicatore capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in muratura, arcate, muratura in mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica; montaggio e rivestimento di sculture in pietra, marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti.

Camionista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.

Pontatore capace di ordire qualsiasi tipo di ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro.

-Ferrallolo capace di eseguire e porre in opera su disegno, qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato.

-Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione al montaggio, smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti.

-Addetto al montaggio in opera in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, ed altre opere di edilizia speciale.

-Addetto alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato e precompresso.

-Addetto alla guida di mezzi di trasporto dell'azienda, destinato all'approvvigionamento, smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvede anche alla sua riparazione con la eventuale sostituzione di pezzi di ricambio.

-Imboscatore o armatore, capace di eseguire, su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera.

-Minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e predispone e sorveglia l'armamento.

-Fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla posa della mina ed al suo brillamento.

-Falegname: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine.

-Cementista foratore: capace di eseguire rilievi ornamentali o di qualsiasi tipo, forme di gesso ed in cemento, su modello o disegno.

-Operaio ornataista o modellista: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguate ai lavori di stuccatore.

-Stuccatore e riquadratore: capace di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavori in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto.

-Decoratore, verniciatore: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro; macchiature ad imitazione legni e marmi; dorature in fogli; scritture di insegne e filettature a mano libera.

-Tappezziere di parati speciali (industria, tekko, salubra, in plastica o similari).

-Vetrocementista: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.

-Pavimentatore: capace di eseguire tipi di pavimentazione in gres, vetro, ceramica: marmo, alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione.

-Posatore di rivestimenti: capace di eseguire tipi di rivestimento in gres, vetro, ceramica, marmo, che presentino particolari capacità di esecuzione.

-Parquettista: che sa posare in opera ogni tipo di parquet.

-Linoleista che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno.

-Mosaicista: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, klinker e ceramica mosaico.

-Scalpellino: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra.

-Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione o coibentazione per costruzioni civili e industriali, di qualsiasi difficoltà:

- manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;
- manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
- manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;
- esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti;
- posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti.

Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. E' pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.

-Caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Date le particolari mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso specifico dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10% (dieci per cento) sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 spettante all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Quando la mansione di caposquadra si eserciti su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14% (quattordici per cento).

-Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori. Colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori.

-Motornista o meccanico o elettricista: capace di eseguire nel cantiere, anche per i lavori per l'armamento ferroviario o in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.

-Autista e motoscafista meccanico: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere; anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

Al
SA

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'M' on the left and various initials like 'RR', '20', '6', 'Q', 'Z', 'V', and 'W' in the center and right.

-Grulista, escavatorista, conduttore di macchine sernoventi tipo bulidazer, scraper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a dieci quintali, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle.

-Macchinista di locomotiva a vapore per decauville e macchinista di rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.

-Guardiafilii: colui che con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale.

Installatore

Colui che installa impianti speciali telefonici elettrici e segnalamenti in genere. Montatore

Addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie.

Tesatore linee AT - MT.

Amarragista linee AT - MT.

Addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci.

Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico.

-Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari; in questa voce sono compresi: il capitano e cioè: il marinaio autorizzato o padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati.

-Nostromo di prima.

-Palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee.

-Cuoco: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno cinque addetti alla cucina.

-Operatore cartogessista, controsoffittatore: addetto alla realizzazione di opere di finitura sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.

-Decoratore, verniciatore, applicatore di parti speciali: suddividere e distinguere, specificando le professionalità che prevedono l'utilizzo di tecniche artistiche, da quelle non artistiche sono proprie dei pittori edili che prevedono una ampia competenza su specifici materiali e tecnologie.

-Posatore di rivestimenti, mosaicista capace di eseguire e ripristinare e su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo) che per essere eseguito richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (conci autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

-Operaio specializzato area recupero: operaio che esegue lavori specializzati nel recupero architettonico sulla base delle direttive dei suoi superiori, in possesso di competenze tecnico-pratiche e conoscenze conseguite anche nel sistema di formazione professionale.

-Operaio specializzato in cantiere archeologico: lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

-Lavoratore che, nell'ambito di lavori di ristrutturazione e realizzazione, dopo adeguata e certificata formazione teorico-pratica, esegue operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi.

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

-Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza i lavori di sua specialità in autonomia a partire da direttive specifiche ed è responsabile della loro buona esecuzione.

Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 2° livello e le ulteriori seguenti:

-disgaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;

-ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;

-redige documenti interni di cantiere, legge elementari disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;

-rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;

-disbosco su pendii e pareti rocciose;

-effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

2° livello

Appartengono al 2° livello i lavoratori in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normali capacità e qualificazioni professionali per la loro esecuzione.

Profili

-Lavoratori amministrativi in grado di eseguire operazioni esecutive.

Esempio:

-Centralinisti telefonici, addetti alla perforazione e verifica di schede meccanografiche, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo di documenti contabili con il movimento del materiale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials followed by a surname, others being more stylized or cursive. They are arranged in a horizontal line across the bottom of the document.

-Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con normale tirocinio.

Operai qualificati

Per operai qualificati si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica capacità per la loro esecuzione.

A titolo di esempio sono considerati operai qualificati:

- Carpentiere in legno o ferro che sappia eseguire lavori propri e specifici della categoria.
- Intonacatore che sappia eseguire intonaci civili, a calce, a scagliola, ecc. perfettamente a livello in angoli e rigature.
- Pontatore: capace di eseguire tipi di ponteggi in legno che non richiedono la capacità dell'operaio specializzato o impalcature di servizi o con elementi obbligati e predisposti, sia in ferro che in legno.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento in grado di provvedere a dosatura, miscelatura a caldo di asfalti colati e a malte asfaltiche, eseguire manti impermeabili, mettere in opera strati termoisolanti in piano e verticale.
- Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc.
- Addetto al montaggio in opera in cantiere di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno.
- Addetto alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, ecc.
- Addetto alla preparazione e posa in opera di fill o cavi di acciaio per l'armatura di struttura in cemento armato precompresso.
- Imboscatore o armatore: capace di eseguire lavori in armamento di galleria, pozzi, di scavi, di fognature.
- Minatore capace di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino.
- Cementista per getti in cemento armato: che sappia curare i piani di lavoro.
- Cementista per pietra artificiale.
- Scalpellino: capace di eseguire qualsiasi lavoro di riquadratura in pietra e marmo.
- Lucidatore in pietra artificiale.
- Squadratore in tufo.
- Falegname: capace di eseguire lavori di riquadratura, di riparazione e lavori normali di cantiere.
- Stuccatore comune di soffitti e pareti.
- Stuccatore da banco comune.
- Decoratore, imbiancatore e colorista: capace di eseguire lavori di tinteggiatura e coloritura con qualsiasi prodotto e su qualsiasi superficie; e comunque lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati).
- Verniciatore: capace di eseguire verniciature e filettature.
- Tappezziere: capace di eseguire lavori propri della categoria con materiali diversi da quelli indicati per gli specializzati.
- Vetrocementista: capace di eseguire lavori di tipo comune in vetrocemento.
- Pavimentatore: capace di eseguire lavori con i materiali indicati per gli specializzati della categoria, non a disegno e che non presentino particolari difficoltà.
- Parquettista: capace di eseguire pavimenti in legno di tipo comune.
- Linoleista: che non abbia la capacità specifica dell'operaio specializzato.
- Mosaicista: capace di eseguire pavimenti e rivestimenti a mosaico, non a disegno.
- Asfaltista stradale: capace di eseguire getti di conglomerato per pavimentazione.
- Calderaro: addetto alla dosatura e alla cottura degli asfalti anche negli impianti fissi.
- Selciatore: capace di eseguire selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.
- Lastricatore: capace di eseguire lastricati con pietre squadrate, curando le opportune pendenze.
- Scalpellino stradale.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario.
- Colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori.
- Colui che esegue la rinalzatura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici.
- Colui che esegue la rinalzatura delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione).
- Colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico.
- Colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici.
- Colui che con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatori.
- Colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'azienda ferroviaria. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e pesatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto.

Q

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

- Rocciaio: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali.

Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:

- pulitura di pareti rocciose con reti protettive;
- montaggio di barriere e/o paramassi, prevalanghe e/o reti di protezione;
- opere di manutenzione di manufatti ed edifici sprovvisti di ponteggi di servizio o di piattaforme mobili;
- perforazioni su pareti naturali con perforatrici portali o montate su slitte o piattaforme per la realizzazione di chiodature, tiranti e ancoraggi; - provvede all'ordinaria manutenzione dell'attrezzatura individuale e di cantiere.
- Saldatore: capace di eseguire lavori normali con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.
- Motorista o meccanico elettricista di seconda: addetto al funzionamento ed alla manutenzione dei motori, macchine ed impianti; anche per i lavori dell'armamento ferroviario.
- Guardafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e/o inseriti in cicli di lavorazione, esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.
- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici elettrici e segnalamenti in genere.
- Montatori di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- Addetto, nel settore di linee elettriche (installazione), alla manutenzione di officina.
- Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.
- Aiuto tesatore linee AT - MT.
- Aiuto amarragisca linee AT - MT.
- Installatore: addetto alla installazione di impianti speciali telefonici, elettrici di segnalamento in genere.
- Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- Autista o motoscafista: addetto alla conduzione della macchina capace di provvedere alla manutenzione ordinaria dello stesso.
- Conduttore di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.
- Meccanico ed elettricista comune.
- Fuochista e conduttore di generatori a vapore, motorista di seconda su natanti per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare; anche conduttore di locomobili a vapore con patente di 4° grado.
- Conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari. - Fabbro di cantiere.
- Lattoniere e tubista comune.
- Nostro di seconda.
- Guida palombaro.
- Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alle manovre nella camera di equilibrio.
- Cuoco di seconda: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere.
- Addetto alla potatura di piante di giardini e parchi con conoscenza dei sistemi di innesto e simili.
- Operatore cartogessista, controsoffittatore: addetto alla realizzazione di opere di finitura 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 fili o cavi o tubazione per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al finanziamento di sistemi a rete.

1° livello

Appartengono alla categoria gli impiegati qui di seguito specificati:

- Dattilografi.
- Centralinisti telefonici.
- Addetti a mansioni di scrittura e copia.
- Addetti alla perforazione di schede meccanografiche ed all'inserimento dati nell'elaboratore.

Agli effetti di cui al comma precedente, si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto, anche presso diverse aziende, un biennio di servizio nella specifica mansione.

Resta inteso che l'anzianità utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione.

Operai comuni

- Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni come aiuto operai di livelli superiori.
- Lavoratori capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti a lavori e servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni.
- Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: la correzione di malte al piano di lavoro, il reimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta, il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta, dei mattoni idonei per

M

Al

SS

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Al", "SS", and several other illegible signatures.

l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificatamente idoneo per l'esecuzione delle murature nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti a scala, la preparazione di sottofondi grezzi).

- Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti, ecc. propria dei cantieri di prefabbricazione:
- al montaggio o smontaggio di stampi preformati e delle relative parti competenti già predisposte;
- al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, con l'impiego di attrezzature di sostegno;
- alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferri e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (fogli di tesserine, piastrelle in cottogres, d'Inker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzi e altri manufatti in genere;
- al getto di calcestruzzo negli stampi;
- alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc.;
- alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio testati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, ecc., nelle costruzioni di fabbricati industriali, ponti, viadotti ed altre opere di edilizia speciale;
- alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, ecc.
- Addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, asportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.
- Terrazziere: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo a sezione obbligatoria, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali di sbadacchiature (non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchiettatura.
- Calcinato o calcinaio.
- Piegaferrò o posatore di armature di ferro in stampi preformati.
- Massicciatore stradale.
- Spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici.
- Addetto alla pulizia ed innalzamento dei giardini.
- Battitore o aiutante posatore stradale.
- Spezzatore o spaccapietre o pietriscante.
- Aiuto decoratore, aiuto verniciatore che esegue come aiutante e sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.
- Giettatore o tubista in cemento.
- Addetto all'uso di vibratori per strutture cementizie.
- Addetto all'uso di martelli pneumatici.
- Addetto all'uso di vibratori, sifoni, pipe e lance di acqua nei lavori in cassoni ad aria compressa.
- Aiutante posatore di pavimenti o rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati.
- Motatore o arrotatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti.
- Aiutante posatore di coperture impermeabili. Bitumatore o caltramista stradale.
- Canneggiatore.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario.
- Colui che esegue la rincalzatura a mano delle traverse e dei legnami.
- Colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatori.
- Colui che colloca in sede le rotaie e gli organi di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario o dei deviatori, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatori esegue le operazioni inverse.
- Colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami.
- Colui che nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere.
- Colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.
- Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, blocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers, ecc.).
- Frenatore: addetto a cave di sabbia od a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura. - Aiuto pontatore.
- Aiutante fuochista.
- Addetto a trasporti con decauville.
- Addetto a lavori di copertura e scopertura e a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.
- Magazziniere: l'operaio che ha in consegna i materiali, gli attrezzi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario o ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione. - Carrettiere, barcaio, battellante.

- Marinaio.
- Cuciniere o aiutante di cucina.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

Laureati e diplomati

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edile (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 edile (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria inferiore alla seconda per i laureati ed alla terza per i diplomati, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

- agli impiegati laureati, se mantenuti in seconda categoria, è dovuta una maggiorazione del cinque per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 49; - agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 49. Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla impresa all'atto dell'assunzione o del conseguimento di esso.

Caposquadra

Al lavoratore (comunque denominato: caposquadra, capo operaio, capo sciolta, caporale, ecc.) che, a qualunque categoria e qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare ed a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di cinque o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del dieci per cento da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 26 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Al predetto lavoratore deve essere riconosciuta in ogni caso una retribuzione non inferiore a quella dell'operaio qualificato, oltre alla maggiorazione del dieci per cento di cui sopra sugli elementi, della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 26 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Commissione paritetica

E' istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori anche alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato del lavoro e formazione, che dovrà terminare i propri lavori entro il 30 giugno 2006.

La medesima Commissione è chiamata, altresì, a definire il nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori, anche alla luce delle risultanze della ricerca sui fabbisogni formativi realizzata per il settore artigiano, giusta quanto previsto dalla lettera C, punto 4 dell'accordo interconfederale 17 marzo 2004. In particolare, entro il 30 giugno 2006, la Commissione dovrà effettuare:

- l'analisi e l'eventuale rielaborazione dell'attuale sistema di classificazione;
- l'introduzione di nuove figure professionali;
- la revisione delle competenze delle figure tradizionali; - la revisione dei periodi di preavviso.

Le parti, stabiliscono che alla Commissione paritetica già prevista all'art. 77 del c.c.n.l., i cui lavori dovranno essere definiti entro il 31 dicembre 2009, viene attribuito il compito di rivedere, nell'ambito dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori, anche la definizione dei profili professionali attinenti i lavori stradali e la segnaletica.

Art. 78 (Quadri)

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha la qualifica di quadro il personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Assicurazione

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

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

Indennità di funzione

A far data dal 1° ottobre 2008, al personale con qualifica di quadro verrà corrisposta una indennità di funzione di importo pari a 140 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 53, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70 e 72.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Cambiamento di mansioni

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

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

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

Art. 79

(Lavoro delle donne e dei fanciulli)

L'ammissione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge.

Art. 80

(Chiamata e richiamo alle armi)

Il lavoratore non in prova, chiamato alle armi, 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.

Art. 81

(Diritti)

Tutela della maternità e paternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri nonché per la tutela dei lavoratori 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 all'Allegato F) del presente c.c.n.l.

Occupazione femminile

Le parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alle leggi 9 dicembre 1977, n. 903 e 10 aprile 1991, n. 125, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito degli Osservatori nazionale e regionali previsti dal Sistema di informazione, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli enti di cui all'art. 40 del c.c.n.l.

Videotermini

In relazione alle problematiche relative all'uso dei videotermini da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza ed allattamento, le parti concordano sull'attivazione di progetti pilota da parte del Comitato tecnico di cui all'art. 39 del c.c.n.l., che permettano l'approfondimento delle problematiche delle sue relazioni con l'igiene e la sicurezza nel lavoro d'ufficio.

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.

Portatori di handicap

Le imprese edili 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:

- a) compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;
- b) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Lavoratori extracomunitari

Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari, le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti scuola previsti dall'art. 40 del c.c.n.l. in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of the representatives of the parties involved in the agreement.

A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti scuole, per il tramite delle Associazioni territoriali artigiane, la presenza di lavoratori extracomunitari. Tossicodipendenti

Ai lavoratori di cui è stato accertato dalle competenti strutture sanitarie pubbliche lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 162 del 26 giugno 1990. I lavoratori in aspettativa dovranno, inoltre, presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa si intende contestualmente terminata ed il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa. Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 82

(Tutela della dignità personale dei lavoratori)

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore. In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la R.S.A. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Art. 83

(Sicurezza del lavoro)

A) Igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, le imprese artigiane, ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla localizzazione ed alla durata dei cantieri, parteciperanno all'attuazione dei servizi comuni a più imprese, ove svolgano la propria attività nell'ambito di un unico cantiere, e proporzionalmente al numero dei rispettivi addetti.

In caso di cantieri autonomi, ferme restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni territoriali dovranno stabilire il numero minimo dei dipendenti oltre il quale l'impresa artigiana provvederà a mettere a disposizione degli operai occupati idonee attrezzature da adibire ad uso spogliatoio, munito di caldaie-vivande e riscaldato nei mesi invernali e per uso servizi igienico-sanitari.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure suddette potranno essere attuate anche con baracche metalliche o di legno, fisse o mobili ovvero con altri elementi provvisori che potranno avere sede in unico locale purché diviso.

Secondo quanto previsto dall'art. 46 del D.P.R. n. 303/1956 e successive modifiche, gli alloggiamenti ed i servizi devono essere differenziati nel caso in cui ci sia la presenza nel cantiere di lavoratori di entrambi i sessi.

Tutte le misure di cui sopra si dovranno apprestare non oltre i 15 giorni lavorativi dall'avvio del cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive alla durata dei cantieri.

E' istituito il libretto sanitario e dei dati biostatistici nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970; infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattie e infortunio.

Il libretto sarà fornito a cura delle Casse edili, sulla base di un fac-simile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito ai lavoratori.

Le modalità per le registrazioni sul libretto, per la tenuta, riconsegna e la sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso, saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

E' istituito, secondo un fac-simile stabilito a livello nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatistici la cui adozione è demandata alle Associazioni territoriali.

Le disposizioni contrattuali di cui al presente articolo saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinino in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo all'Istituto Servizio sanitario nazionale.

M

Al
Sa

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "PP", "Tun", and various other marks.

B) Prevenzione e sicurezza del lavoro

Le parti affermano la necessità di promuovere e sviluppare una cultura sistemica della prevenzione e, pertanto, di porre maggiore attenzione ai contenuti metodologici, organizzativi e di gestione del cambiamento. In modo specifico si dovrà approfondire l'analisi costi-benefici dell'intervento preventivo per far sì che il modo di lavorare in sicurezza sia socialmente responsabile, economicamente conveniente e strategicamente vantaggioso.

Le parti ritengono fondamentale cooperare per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni.

Le parti concordano, infine, che le direttive della Comunità economica europea, attuali e future, riguardanti gli aspetti generali e specifici del settore delle costruzioni, costituiscono il punto di riferimento per l'attività di ricerca, sperimentazione ed elaborazione che si andrà ad individuare. Tali direttive dovranno essere prese a riferimento per una nuova regolamentazione legislativa e normativa che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro e nell'assetto tecnologico del settore delle costruzioni con particolare riguardo alle piccole imprese ed all'artigianato.

Sedi e strumenti di confronto

Le parti si impegnano a costituire strumenti a livello nazionale e regionale atti ad elaborare una informazione ed una cultura della sicurezza attraverso la promozione di idonee iniziative.

In relazione all'importanza del ruolo demandato agli Organismi paritetici analoghi istituiti dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti il presente c.c.n.l. a livello regionale e/o territoriale, le parti si impegnano a porre in essere strumenti che ne armonizzino l'attività.

Organizzazione della prevenzione - Piani di sicurezza

Le parti concordano sulla funzionalità del "Piano di sicurezza" nell'ambito dei diversi approcci utilizzabili nell'organizzazione della prevenzione antinfortunistica.

Le parti convengono che il piano di sicurezza sia tenuto a disposizione della rappresentanza sindacale di cui all'art. 91, lett. B) del c.c.n.l.

In caso di presenza contemporanea di più imprese nel cantiere, l'impresa mandataria o destinata quale capogruppo, mette a disposizione della rappresentanza sindacale di cui sopra il piano della sicurezza generale e dei relativi collegamenti con i piani predisposti dalle imprese esecutrici.

In riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e nell'art. 9 del D.P.C.M. 10 gennaio 1991, n. 55, il piano delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori è il documento redatto dall'impresa prima dell'inizio dei lavori ed adeguato nel corso dei lavori stessi in relazione alle modifiche produttive, nel quale, in relazione alle varie fasi di esecuzione, alle tecnologie prescelte, alle macchine utilizzate, sono riportate le misure che debbono essere osservate al fine di dare concreta applicazione alle disposizioni di legge per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Nel caso di lavori complessi e articolati, il piano può essere redatto in fasi successive.

Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

Le parti rilevano che sull'artigianato delle costruzioni gravano pesanti oneri impropri anche connessi alla struttura della tariffa dei premi dovuti all'INAIL e concordano di assumere nelle sedi competenti le iniziative necessarie per il superamento di tale situazione.

Normativa tecnica

Rilevato che la specifica disciplina legislativa sulla normativa tecnica per la prevenzione infortuni in edilizia risale al 1956, le parti concordano sulla esigenza che, in attuazione anche della delega contenuta nell'art. 24 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, venga approvata una nuova regolamentazione che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione produttiva e nell'assetto tecnologico dell'industria delle costruzioni.

Art. 84

(Rappresentante per la sicurezza)

In ciascuna circoscrizione vengono istituiti Rappresentanti territoriali per la sicurezza, riconosciuti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti.

In presenza dei Rappresentanti territoriali per la sicurezza, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del Rappresentante per la sicurezza, vengono assolti presso la sede del Comitato paritetico di cui all'art. 39 del c.c.n.l., per il tramite dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato.

L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lett. a), comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, avviene con l'assistenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato.

Le modalità e le procedure di quanto previsto ai punti precedenti sono concordate dalle Organizzazioni territoriali e/o regionali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti.

Nei cantieri ove insistono imprese appartenenti ai settori dell'industria e/o della cooperazione, il Rappresentante alla sicurezza assolve ai propri compiti in collaborazione con i rappresentanti delle imprese per la sicurezza delle imprese dei suddetti settori con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Il Rappresentante territoriale per la sicurezza ha il diritto di ricevere i chiarimenti sui contenuti del piano su citati e di formulare proprie proposte a riguardo con l'assistenza dell'Associazione cui l'impresa artigiana è iscritta o alla quale conferisce mandato, anche avvalendosi in tale attività del Comitato paritetico di cui all'art. 39 del vigente c.c.n.l. Il Rappresentante per la sicurezza è informato ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 626/1994. Il Rappresentante territoriale per la sicurezza verrà messo in condizioni di espletare il proprio mandato, utilizzando quanto accantonato nel Fondo di categoria di cui al punto 9.

Le Organizzazioni territoriali sindacali dei lavoratori sono impegnate affinché i rappresentanti territoriali siano in grado di espletare il loro mandato sulla base di caratteristiche e capacità individuali tali da garantire la massima professionalità. In relazione ai punti precedenti le imprese artigiane accantoneranno presso le Casse edili artigiane o, in assenza di esse, in un Fondo regionale di categoria delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento. Convenzionalmente ed ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate a € 6,00 annue per dipendente, di cui € 4,00 per l'attività di rappresentanza di cui al punto 7.

A livello regionale le parti, all'interno di programmi decisi congiuntamente, determinano, fermo restando i costi di agibilità del Rappresentante territoriale della sicurezza, la ripartizione della rimanente quota tra formazione, informazione del Rappresentante stesso, la formazione dei lavoratori e programmi dedicati a strutturare e rendere funzionali i rapporti tra Rappresentante alla sicurezza ed il Comitato paritetico di cui all'art. 39 del c.c.n.l.

La gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse sopra indicate è definita con accordo delle Organizzazioni territoriali e/o regionali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Tale accordo dovrà, inoltre, stabilire la programmazione della formazione del Rappresentante per la sicurezza e dei lavoratori, in materia di sicurezza e salute con particolare riferimento alle mansioni svolte. In accordo con quanto previsto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano u.s. è prevista la formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) interamente in modalità F.A.D. qualora lo stesso sia in possesso della Formazione specifica effettuata in Azienda in conformità degli Artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. riguardante la Formazione Generale e Specifica da effettuarsi in corso frontale.

Ai Rappresentanti territoriali per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione ed il Comitato paritetico di cui all'art. 39 del c.c.n.l. terrà un'anagrafe in merito.

Fermo restando le disposizioni di cui ai punti 5 e 6, nel caso in cui le imprese non si avvalgano della disciplina prevista ai punti precedenti, ne informano i propri lavoratori, i quali procedono alla elezione del Rappresentante per la sicurezza al loro interno. Dalla data di elezione del Rappresentante per la sicurezza cessa l'obbligo degli accantonamenti di cui al punto 9.

Il Rappresentante per la sicurezza eletto ai sensi del punto 13, ha diritto, per l'esercizio della propria attività, a permessi retribuiti pari a: - 8 ore annue nelle imprese o unità produttive fino a 15 dipendenti; - 20 ore annue nelle imprese o unità produttive da 16 a 50 dipendenti.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 alla formazione del Rappresentante per la sicurezza, eletto secondo quanto previsto al precedente punto 13, e dei lavoratori che l'hanno eletto provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 32 ore per i Rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori addetti a nuove lavorazioni o in presenza di nuovi macchinari ed impianti tecnologici. La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni. Le parti si riservano di regolamentare gli ulteriori aspetti demandati dal suddetto decreto alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Art. 85 (Aspettative)

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi possono essere accordati brevi permessi ed aspettative, con facoltà per l'impresa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Esclusivamente in prosecuzione del periodo di ferie, per motivi di carattere eccezionale, ai lavoratori extracomunitari possono essere concesse aspettative non retribuite nella misura massima di una settimana l'anno. Tali aspettative debbono essere richieste per iscritto dal lavoratore ed essere portate a conoscenza della Cassa edile da parte dell'impresa artigiana. Le parti convengono che la concessione di tali aspettative è da considerarsi tra gli eventi considerati validi ai fini dell'osservanza dell'orario di lavoro di cui all'art. 29 della legge 8 agosto 1995, n. 341.

Art. 86 (Diritto allo studio)

Ai fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni 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 avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo. Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Tale norma si applica nelle imprese con almeno 8 dipendenti con esclusione dal computo degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali della legge n. 25 del 19 gennaio 1955 nonché del D.Lgs. n. 276/2003.

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 le ore di frequenza ai corsi cadano in periodi di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Al fine di agevolare l'integrazione socio-culturale dei lavoratori migranti, le parti si attiveranno per favorire l'avvio di corsi di lingua italiana da tenersi presso enti pubblici o presso enti di formazione accreditati.

Inoltre le parti interverranno nei confronti del Ministero competente per far pervenire agli Organismi pubblici locali le risorse per le attività previste dal comma precedente e per il riconoscimento delle ore di studio effettuate dal lavoratore; la partecipazione ai corsi del comma precedente non dovrà comportare costi aggiuntivi a carico delle imprese.

Art. 87
(Assenze e permessi)

Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 per cento della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

L'importo della multa non potrà mai superare 3 ore della retribuzione base. Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, il lavoratore può essere licenziato ai sensi della lett. f) dell'art. 87.

L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione.

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità del lavoratore da parte degli Istituti previdenziali competenti.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio per le visite di controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

Ogni mutamento di domicilio del lavoratore dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa.

Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici e per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Cassa edile per l'intero per i primi 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

Art. 88
(Provvedimenti disciplinari)

A. Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite:

- a) con richiamo verbale;
- b) con ammonizione scritta;
- c) con una multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento ai sensi della lett. E).

B. I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati alla Cassa edile.

C. Le ammonizioni, le multe, le sospensioni saranno inflitte al lavoratore che:

- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno per disattenzione al materiale di officina o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi in stato di ubriachezza;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

D. Nel caso di maggiore gravità o recidiva, verrà inflitta la sospensione.

E. L'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori;

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - rissa nell'interno dell'impresa, furto, frode o danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione; - trafugamento di disegni, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
 - lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
 - lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa senza autorizzazione di oggetti per proprio uso o per conto terzi;
 - assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno, ovvero ripetendosi per cinque volte nel periodo di un anno;
 - recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi precedenti.
- F. Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Art. 89

(Passaggio da operaio ad impiegato)

Il passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa impresa non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 70, e norma del 2° comma della lett. B) dello stesso articolo.

Art. 90

(Cessione, trapasso e trasformazione di azienda)

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti, nei confronti del nuovo titolare. In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto all'indennità di anzianità ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 91

(Cariche sindacali e pubbliche)

In attuazione dell'art. 3 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali di categoria, potranno essere concessi permessi retribuiti, fino ad otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti. La concessione dei permessi suddetti è subordinata ad espressa richiesta presentata per iscritto dalle Organizzazioni su menzionate e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le cariche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Organizzazioni territoriali dell'artigianato e delle PMI stipulanti il presente contratto, le quali provvederanno a comunicarle all'impresa da cui il lavoratore dipende.

I permessi di cui al 2° comma sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.

Nel caso suddetti è dovuta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 e della maggiorazione di cui all'art. 21.

Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori delle imprese suddette chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, si fa rinvio alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300. *Diritti sindacali*

a) Diritto di assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea dieci ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente, da usufruirsi collettivamente.

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa; in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previ accordi fra i datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 ore in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

b) Rappresentanze sindacali

Le parti confermano la validità delle soluzioni adottate per le Rappresentanze sindacali, all'interno dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988, allegato al presente c.c.n.l., di cui salvaguardano la piena ed integrale applicazione.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'In', 'del', 'A', 'RR', 'Lu', 'Q', 'H', 'V', 'W', 'M', 'AM']

In attuazione di quanto previsto dalla nota a chiarimento all'accordo su indicato del 4 aprile 1990, allegata al presente c.c.n.l., le parti convengono quanto segue: 1) per le particolari caratteristiche del settore, i Rappresentanti sindacali, nei limiti e con le modalità previste dall'accordo interconfederale, verranno istituiti dalle OO.SS.LL. di categoria firmatarie su indicazione dei lavoratori dipendenti di imprese edili artigiane; 2) le imprese edili artigiane assolveranno a quanto previsto al punto 2 del regolamento attuativo dell'accordo interconfederale versando gli importi di cui al punto 5 dell'accordo medesimo tramite le Casse edili artigiane. La verifica e le modalità di attuazione di quanto sopra definito vengono demandate alle Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti. Eventuali problemi derivanti, nelle singole realtà territoriali, dall'attuazione del presente articolo, verranno affrontati in sede nazionale con la partecipazione delle strutture territoriali interessate. Le parti, nel confermare le soluzioni adottate nell'art. 90, punto B), per le Rappresentanze sindacali in attuazione di quanto previsto dalla nota del 4 aprile 1990, convengono di verificare, a livello territoriale, attraverso appositi incontri tra le parti e di concerto con le rispettive Organizzazioni territoriali, da tenersi entro il 31 dicembre 1991, le modalità e lo stato di attuazione della normativa contrattuale.

Art. 92
(Previdenza Integrativa)

Le parti rinviando a quanto previsto dai precedenti accordi contrattuali in materia. Le parti, nel presupposto che la previdenza complementare resti fondata sul principio dell'adesione volontaria del lavoratore, concordano la mutualizzazione degli oneri a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura dello 0,01% paritetico, da calcolare sulla retribuzione imponibile per i versamenti alla Cassa edile. Il predetto contributo paritetico sarà versato alla Cassa edile, per la gestione di un fondo autonomo, a decorrere dalla data dalla quale l'accordo attuativo della previdenza complementare prevede la decorrenza dei contributi di finanziamento della previdenza medesima.

Art. 93
(Contratto a termine)

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e dal Dlgs 81/15, il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- 3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- 4) 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.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7 del citato decreto legislativo n. 368/2001, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 94, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Visto l'avviso comune del 10 aprile 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4-bis, del citato decreto legislativo n. 368/2001 e s.m., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione regionale e/o territoriale aderente alle Organizzazioni artigiane e della piccola industria stipulanti fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali, o alle R.S.U. laddove esistenti, informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine. La stessa informazione alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori sarà fornita dalle imprese in occasione degli incontri previsti dall'ultimo comma, lett. A) del sistema di concertazione e informazione del vigente c.c.n.l.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Art. 94
(Distacco temporaneo)

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, 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.

Art. 95
(Somministrazione di lavoro)

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/2003 e dal Dlgs 81/15, che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 18 febbraio 2002 e 2 ottobre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione. La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
 - 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
 - 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
 - 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
 - 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
 - 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.
- Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il ricorso alla somministrazione è vietato:
- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - 3) 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;
 - 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo VII del decreto legislativo n. 626/1994 e successive modificazioni;
 - 5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
 - 6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
 - 7) per lavori subacquei con respiratori;
 - 8) per lavori in cassoni ad aria compressa; 9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nel caso di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a norma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 95, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Art. 96

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'A' on the left and various initials on the right.]

(Contratti di inserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato nel lavoro.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi.

Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

Possano essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 e del Dlgs 81/15.

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 per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello.

Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto; b) la durata e le modalità della formazione.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione teorica sarà effettuata presso Enti di formazione operanti sul territorio, sulla base di programmi concordati nell'ambito del Comitato nazionale di coordinamento delle iniziative formative in edilizia.

La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione, predisposto secondo le indicazioni del Comitato nazionale di cui sopra.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia. Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 3 e 46 del vigente c.c.n.l.

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 6 del vigente c.c.n.l.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il c.c.n.l. e il contratto di secondo livello.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Art. 97

(Lavoro a tempo parziale)

Il lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dalle norme di legge in vigore e dalle disposizioni del presente articolo; l'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente c.c.n.l., potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale).

nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati:

- a) volontarietà di entrambe le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
- b) compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti 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;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

Le modalità attuative del lavoro part-time di cui al comma precedente potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time deve avvenire con atto scritto nel quale devono essere precisati l'orario di lavoro - con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno - l'eventuale durata predeterminata e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

La retribuzione diretta ed indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni sindacali territoriali.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

Si concorda che, ferme restando le percentuali indicate ai commi 7 e 8, le imprese da 0 a 3 dipendenti possono assumere dipendenti operai a tempo parziale, per un periodo massimo temporale del 30% del monte ore annuale degli addetti occupati nell'impresa. A tal fine, il datore di lavoro, attraverso le Associazioni di categoria firmatarie del presente c.c.n.l., comunicherà alle OO.SS. territoriali l'intenzione di procedere all'assunzione dell'operaio; trascorsi 10 giorni dalla comunicazione senza che siano pervenute comunicazioni in merito da parte delle Organizzazioni sindacali territoriali, l'impresa potrà procedere all'assunzione ed alle relative comunicazioni agli Istituti di competenza e alla Cassa edile del territorio.

Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione all'INPS del ricorso all'istituto del part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà le R.S.U. o, in loro assenza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7, 8 e 9 i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare, nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato.

Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, diretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa edile.

Per gli impiegati la maggiorazione del 20% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 48 ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, diretti e differiti, e non avrà incidenza sul t.f.r.

Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui agli artt. 24 e 58 del presente contratto.

Per i lavoratori di cui al comma 11, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, previo consenso scritto del lavoratore, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, in caso di part-time verticale o misto, anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso comunque non inferiore a 5 giorni lavorativi.

In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20% calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 e per gli impiegati sugli elementi

M
S
101
A
L
R
Q
B
W
27

della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 48. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale. In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto di clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo previsti per la quantificazione del compenso per lavoro supplementare

Art. 98

(Prestazioni sanitarie integrative del Servizio sanitario nazionale)

Le parti si riservano di definire entro il 31 dicembre 2006 con accordo nazionale l'elenco delle prestazioni sanitarie integrative di quelle del Servizio sanitario nazionale la cui attuazione è demandata alla Cassa edile di competenza sulla base di un accordo attuativo delle Organizzazioni territoriali aderenti alle associazioni stipulanti il presente c.c.n.l. Alle spese per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno portare oneri aggiuntivi, la Cassa edile in ogni caso farà fronte con le risorse derivanti dal contributo previsto dal comma 3 dell'art. 43. A tal fine è dato incarico alla Commissione nazionale paritetica per le Casse edili a cui parteciperanno i rappresentanti delle Parti. Per gli impiegati l'accordo nazionale verificherà le possibili modalità di applicazione delle prestazioni sanitarie integrative secondo quanto previsto al 4° comma. Le parti convergono sull'opportunità di valutare proposte per l'estensione delle prestazioni ai lavoratori autonomi a fronte di una corrispondente contribuzione

Art. 99 (Disposizioni generali)

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dall'impresa sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art. 100

(Insciindibilità delle disposizioni contrattuali - Condizioni di miglior favore)

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con altro trattamento. La previdenza ed il trattamento economico di fine rapporto, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando la insciindibilità di cui ai commi precedenti, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 101

(Aumenti retributivi e minimi di paga base e stipendio)

Le tabelle degli aumenti retributivi e delle tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono riportate nell'Allegato A del presente c.c.n.l.

Le parti hanno definito gli aumenti retributivi sulla base di un tasso di inflazione concordata, convenzionalmente definita per il periodo 2014-2016 nell'9%.

Art. 102

(“Una tantum”)

Le Parti concordano che al rinnovo del presente ccnl non è previsto la quota di “Una Tantum”.

Art. 103

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto si applica dal 05 agosto 2016 al 04 agosto 2019 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.

Art. 104

(Esclusiva di stampa)

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.

Art. 105

(Firma)

(Lavori usuranti - Lavori pesanti)

Al fine di effettuare un'analisi più approfondita dei requisiti necessari per accedere alle prestazioni previdenziali obbligatorie in favore dei lavoratori del comparto edile, le parti concordano di istituire, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, una Commissione paritetica che stabilisca le possibili modalità di copertura degli oneri, determinandone l'entità ed i criteri di ripartizione tra sistema obbligatorio e quello mutualistico, presso l'istituto pubblico ovvero presso la 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. 24 del presente contratto.

Il contributo dello 0,10%, calcolato sugli elementi previsti al punto 3 dell'art. 25 del presente c.c.n.l., continuerà ad essere applicato, salvo diversa determinazione della Commissione, costituita ai sensi del presente articolo, che dovrà intervenire entro il 30 settembre 2014.

Le parti concordano che tale contributo, a decorrere dal 1° ottobre 2014, potrà rientrare nell'ambito dei costi di gestione previsti da ogni Cassa edile, senza ciò causare aumenti di costi a carico delle imprese.

Aumenti retributivi e minimi di paga base e di stipendio

Per gli operai con qualifica del 3° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 80,00 di cui euro 40,00 a decorrere dal 05 agosto 2016, euro 40,00 a decorrere dal 1° dicembre 2017.

Eventuali aumenti della retribuzione, corrisposti dalle imprese a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente c.c.n.l., saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente contratto e cesseranno di essere corrisposti dal 04 agosto 2019. Le parti concordano che nella vigenza contrattuale attiveranno una Commissione tecnica per verificare la scala parametrica.

ESAARCO BASILICATA

ESAARCO PESCARA

ESAARCO CHIANTI

BIAARCO PIJA

ESAARCO TERNI

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

Allegato B

**Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia al netto delle imposte
e dei contributi a carico del lavoratore**

A norma dell'art. 21 del c.c.n.l., 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 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. 21 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 14,20% computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 21. Nel caso 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 d'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 p. 2.

4. Esclusione del criterio convenzionale

Il sistema convenzionale previsto dai punti precedenti non si applica per i periodi di paga nei quali non vi sia retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo (malattia ed infortunio).

Pertanto, in tali casi le imposte ed i contributi effettivi sugli accantonamenti sono detratti dall'impresa dagli accantonamenti stessi.

Inoltre, la 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'art. 21 del c.c.n.l.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as names or initials, while others are more stylized or scribbled.

Allegato D

Regolamento nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Premesso che il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e il Dlgs 81/15, ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo tre distinte tipologie:

- 1) l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- 2) l'apprendistato professionalizzante;
- 3) l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Considerato che, allo stato, si è in attesa dell'emanazione dei provvedimenti che consentano la completa operatività della nuova normativa di legge; le parti concordano la seguente regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire il tempestivo utilizzo del nuovo istituto da parte delle imprese edili artigiane e della piccola industria.

Le parti convengono che la regolamentazione di seguito indicata sarà del caso adeguata alle disposizioni che saranno emanate dai competenti Organi.

Art. 1

(Norme generali)

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'artigianato del settore edile ed affini è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente regolamento e da eventuali ulteriori disposizioni stabilite dalla contrattazione integrativa.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 27, 28, 66 e 67 del presente c.c.n.l.

Art. 2

(Età dell'apprendista)

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di un titolo di studio.

Art. 3

(Periodo di prova)

Il periodo di prova avrà la durata massima di 6 settimane. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obblighi di preavviso o di indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Art. 4

(Forma e contenuto del contratto)

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine previsto e il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico-professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

Art. 5

(Apprendistato presso aziende diverse)

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché detti periodi non siano separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse qualificazioni.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre imprese, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul "libretto formativo del cittadino", 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'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione o/e con l'attestato di frequenza rilasciato di norma dalla Scuola edile.

M

H

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi 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.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato periodi di apprendistato presso altre imprese per le medesime qualificazioni è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Art. 6

(Durata del contratto)

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata nelle seguenti misure massime, in relazione alla qualifica da conseguire ed ai gruppi di lavorazioni, come di seguito indicati:

1° Gruppo super

Lavorazioni polivalenti che richiedono l'acquisizione di conoscenze specifiche sulle tecniche di muratura e di carpenteria con capacità di interpretare il disegno e di eseguire, con continuità ed autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria.

1° Gruppo

Lavorazioni artistiche e ad elevato contenuto tecnico e professionale, quali ad esempio ferraio, cementista-formatore, scalpello-ornatore, decoratore-pittore (stuccatore, ornata, tappezziere, mosaicista, colorista e modellista). Durata: 5 anni.

2° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale ed a medio contenuto professionale, quali ad esempio muratore, verniciatore, imbianchino, pavimentatore, palchettista, piastrellista, linoleista, moquettista, selciatore, lastricatore. Durata: 4,5 anni.

3° Gruppo

Lavorazioni di carattere tradizionale ed a basso contenuto professionale, quali ad esempio asfaltista, stuccatore (scalioista), montatore di prefabbricati. Durata: 3 anni.

Impiegati

Per gli impiegati con qualifiche finali del 2° e 3° livello, l'apprendistato ha la stessa durata del 2° gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali dal 4° livello in sopra, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° gruppo.

Art. 7

(Retribuzione)

A decorrere dal 1° luglio 2008, la retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sul minimo di paga, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, Elemento economico territoriale e percentuale per riposi annui spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello.

Per il 1° gruppo l'applicazione delle percentuali sotto indicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel 3° livello.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale minima spettante al lavoratore con qualifica di 2° livello.

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1° Sup.	74	76	79	79	86	86	91	91	96	96
1°	70	74	76	79	81	86	86	91	96	96
2°	74	76	79	79	86	86	91	96	96	
3°	74	76	79	84	91	96				

Art. 8

(Inquadramento)

Fermo restando che il livello di inquadramento iniziale dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, al termine del periodo di apprendistato, al conseguimento della qualifica, gli apprendisti del 1° gruppo super dovranno essere inquadrati nel 4° livello, gli apprendisti del 1° gruppo nel 3° livello, mentre gli apprendisti degli altri due gruppi dovranno essere inquadrati nel 2° livello.

Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, dovranno essere inquadrati nel livello proprio della qualifica finale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Al", "S", "W", and various initials like "PP", "J", "A", "H", "Q", "E", "Z", "X"]

Art. 9
(Piano formativo individuale)

Il piano formativo individuale sarà redatto in un documento distinto dal contratto individuale di lavoro ed allegato a questo. Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico-professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor che, come previsto dalle normative vigenti, nelle imprese che occupano meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio o un familiare coadiuvante.

Art. 10
(Formazione dell'apprendista)

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue medie, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali e di norma è realizzata presso la Scuola edile in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

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.

Le ore di formazione eventualmente svolte all'esterno dell'azienda saranno effettuate, di norma, presso le Scuole edili di cui all'art. 40 del c.c.n.l. e potranno essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività, come previsto dall'art. 38 del D.P.R. n. 1688/1956; in tal caso l'apprendista non dovrà superare gli orari contrattuali e di legge.

La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale ed all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Art. 11
(Attribuzione della qualifica)

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista è attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dall'art. 19 della legge n. 25/1955 in merito alla risoluzione del rapporto di apprendistato.

Art. 12
(Prestazioni aggluntive)

Le parti concordano di istituire, dal 1° aprile 2005, una prestazione per i lavoratori apprendisti per la copertura salariale in materia di indennità di malattia e dei periodi di ricorso alla C.I.g.o., per la parte non riconosciuta dall'INPS.

Entro il 31 marzo 2005 le parti definiranno le caratteristiche costitutive del Fondo, il relativo finanziamento e le modalità di erogazione delle prestazioni suddette, nell'ambito dell'armonizzazione della disciplina all'intero settore.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible as names or initials, while others are more stylized or scribbled. They appear to be signatures of various parties involved in the document, possibly representing the union, the employer, or the state.

Allegato E

Casse edili

Mediante l'iscrizione alle Casse edili ovvero alle Casse edili artigiane già esistenti, le imprese ed i lavoratori alla politica contrattuale delle Organizzazioni rispettivamente dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del presente contratto e si vincolano al versamento delle quote di adesione contrattuale.

La riscossione per il tramite delle Casse edili ed artigiane dei contributi nazionali di adesione contrattuale è regolata esclusivamente da accordi tra le parti nazionali stipulanti il presente contratto.

Il lavoratore ha diritto di richiedere le prestazioni che sono effettuate per il tramite delle Casse edili al proprio datore di lavoro. Il quale peraltro è liberato dall'obbligazione di corrispondere con l'integrale adempimento degli obblighi verso le Casse medesime stabiliti dal presente contratto, dagli accordi nazionali, dagli accordi locali integrativi, nonché dagli Statuti e dai regolamenti delle Casse edili.

I predetti obblighi sono correlativi ed inscindibili fra loro e pertanto non ne è ammesso il parziale assolvimento.

Le Casse edili, con le modalità stabilite localmente, raccoglieranno dalle imprese artigiane e dalle piccole imprese industriali che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni delle medesime per i lavoratori da esse dipendenti, una dichiarazione scritta di adesione al presente c.c.n.l., agli accordi locali stipulati a norma del contratto medesimo, con formale impegno di osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi. Con l'iscrizione alle Casse edili le imprese ed i lavoratori sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

E' posta a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori che applicano il presente contratto una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,18% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 maggiorati del 23,45% a titolo di gratifica natalizia, ferie e riposi annui. Tale quota può essere aggiornata tramite accordo tra le parti nazionali stipulanti il presente contratto.

L'importo della quota nazionale a carico dei lavoratori è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a proprio carico, alle Casse edili con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento dei contributi. Il gettito complessivo della quota nazionale sarà ripartito in due parti uguali da attribuire cumulativamente alle Associazioni e Federazioni nazionali stipulanti il presente contratto di cui una parte di spettanza alla rappresentanza dei datori di lavoro e l'altra alla rappresentanza dei lavoratori.

Le Casse edili provvederanno a rimettere direttamente alle Organizzazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza, salvo il caso di accordi diversi stabiliti tra le parti nazionali stipulanti e le rispettive Organizzazioni territoriali.

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto possono prevedere l'istituzione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico, in misura paritetica, dei datori di lavoro e dei lavoratori e da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25, maggiorati del 23,45% a titolo di gratifica natalizia, ferie e riposi annui.

L'importo della quota a carico dei lavoratori è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a carico del datore di lavoro stesso, alle Casse edili secondo le modalità ed alle condizioni da concordare localmente dalle Associazioni predette.

Il gettito complessivo delle quote di adesione contrattuale sarà ripartito in due parti uguali, di cui una di spettanza delle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto e l'altra da attribuire cumulativamente alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni nazionali stipulanti che provvederanno al successivo riparto tra loro.

Allegato F

Regolamento dell'anzianità professionale edile

1) All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in Casse edili diverse da quelle artigiane, queste ultime corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente regolamento.

2) L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando, in ciascun biennio, possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestato, nonché le ore di assenza dal lavoro previste al paragrafo 6. Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione.

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

3) 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 di cui alla tabella seguente per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Cassa edile artigiana per il secondo anno del biennio di cui al 2° comma del par. 2.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "SA", "M", "L", "RP", "I", "L", "H", "D", "E", "K", "J", "M"]

Maggio 2008

N. erogazioni	Operaio 5° livello	Operaio 4° livello	Operaio 3° livello	Operaio 2° livello	Operaio 1° livello
1° e 2° erogazione	0,1639	0,1519	0,1414	0,1259	0,1104
3° e 4° erogazione	0,3275	0,3035	0,2825	0,2518	0,2207
5° e 6° erogazione	0,4914	0,4554	0,4239	0,3775	0,3310
7° e 8° erogazione	0,6554	0,6073	0,5650	0,5033	0,4415
9° e successive erogazioni	0,8190	0,7589	0,7064	0,6290	0,5518

Per gli operai discontinui di cui alle lett. a) e h) dell'art. 8 l'importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% ed all'80% di quello dell'operaio comune.

Per gli apprendisti si fa riferimento al minimo di paga ad essi spettante a norma della disciplina contrattuale vigente.

La Cassa edile artigiana 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 artigiana l'importo della prestazione di loro competenza.

Nel 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 di 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 artigiana anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.

4) 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 artigiana gli accantonamenti di cui all'art. 21 del

c.c.n.l. è erogata dalla Cassa edile artigiana, 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.

5) Al fine di far conseguire agli operai dipendenti benefici di cui al presente regolamento, i datori di lavoro sono tenuti:

a) a dichiarare alla locale Cassa edile artigiana le ore di lavoro ordinario effettivamente prestato da ciascun operaio nonché le eventuali ore previste al par. 6;

b) a versare alla Cassa edile artigiana un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione al punto 3 dell'art. 25 del presente contratto, per tutte le ore di lavoro ordinario dichiarate a norma della lett. a). 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 anzianità professionale edile".

6) Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal par. 2 la Cassa edile artigiana 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 par. 5. Agli effetti di cui sopra la Cassa edile artigiana registra anche le ore relative a:

- assenza dal lavoro per malattia indennizzata dall'INPS;
- assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale;
- periodi di astensione obbligatoria prima e dopo il parto;
- periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del D.Lgs. n. 151/2001;
- assenze per donazione del sangue.

La Cassa edile artigiana registra altresì:

- 1) 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;
- 2) 68 ore ogni mese intero di servizio militare di leva, su richiesta dell'operaio munita della certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro;
- 3) agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1 e 2 nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS e dall'INAIL, delle quali la Cassa edile artigiana non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla Cassa edile artigiana entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito;
- 4) nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra Cassa edile artigiana, 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;

- 6) l'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Cassa edile artigiana della circoscrizione nella quale si è trasferito;
- 7) lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti;
- 8) 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 tra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni che decidono in via definitiva. Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali inerenti alla amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive;
- 9) Le Casse edili artigiane 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 artigiane sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali patuitazioni territoriali derogatorie, innovative e integrative del regolamento medesimo;
- 10) la disciplina dell'istituto sarà riesaminata dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordi a livello confederale che interferissero nella materia.

Gli importi delle prestazioni per l'anzianità professionale edile ordinaria di cui all'Allegato F del c.c.n.l., da valere per l'erogazione di maggio 2011, sono i seguenti:

N. erogazioni percepite	Operaio 5° livello	Operaio 4° livello	Operaio 3° livello	Operaio 2° livello	Operaio 1° livello
1° e 2° erogazione	0,1714	0,1588	0,1479	0,1317	0,1154
3° e 4° erogazione	0,3596	0,3332	0,3102	0,2765	0,2423
5° erogazione	0,5395	0,5000	0,4654	0,4145	0,3634
6° erogazione	0,5652	0,5238	0,4876	0,4342	0,3807
7° e 8° erogazione	0,7539	0,6985	0,6499	0,5789	0,5078
9° e successive erogazioni	0,8421	0,8729	0,8125	0,7235	0,6347

Le Casse edili calcoleranno le prestazioni applicando i coefficienti suddetti ed erogheranno 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 avendo presente quanto disposto dall'art. 31 del vigente c.c.n.l.

Gli importi delle prestazioni per l'anzianità professionale edile ordinaria di cui all'Allegato F del c.c.n.l., da valere per l'erogazione di maggio 2012, sono i seguenti:

N. delle erogazioni percepite	Operaio 5° liv.	Operaio 4° livello	Operaio 3° livello	Operaio 2° livello	Operaio 1° livello
1° e 2° erogazione	0,1740	0,1612	0,1501	0,1337	0,1171
3° e 4° erogazione	0,3650	0,3382	0,3149	0,2806	0,2459
5° erogazione	0,5476	0,5075	0,4724	0,4207	0,3689
6° erogazione	0,5737	0,5317	0,4949	0,4407	0,3864
7° e 8° erogazione	0,7652	0,7090	0,6596	0,5876	0,5154
9° e successive erogazioni	0,8562	0,8860	0,8247	0,7344	0,6442

Le Casse edili calcoleranno le prestazioni applicando i coefficienti suddetti ed erogheranno 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 avendo presente quanto disposto dall'art. 31 del vigente c.c.n.l.

Accordo in materia di Casse edili

Si conviene quanto segue:

1. A decorrere dal 1° gennaio 2009 gli elementi retributivi nazionali su cui commisurare la contribuzione alle Casse edili sono quelli contenuti nella tabella allegata al presente accordo.
 2. I valori convenzionali valgono per tutte le Casse edili costituite in attuazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle parti sottoscritte.
- I valori convenzionali sono comunicati dalle Organizzazioni nazionali sottoscritte alle rispettive Organizzazioni territoriali ed alla Commissione nazionale paritetica per le Casse edili che ne cura la trasmissione alle Casse edili.

Tabella

Elementi retributivi nazionali
(valori orari)

Operai	Totale
a) Operai di produzione Operaio di 4° livello	8,77
Operaio specializzato	8,38
Operaio qualificato	7,75
Operaio comune	7,12
b) Custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti	6,21
c) Custodi, portinai, guardiani con alloggio	5,80

Accordo Elemento economico territoriale

Premesso che:

- la legge n. 247/2007 prevede uno specifico regime contributivo per le erogazioni derivanti dai contratti di secondo livello delle quali siano incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati;
- a tali erogazioni, in base alla legge n. 2/2009, è riconosciuto un particolare regime di detassazione;
- nel settore edile la contrattazione di secondo livello è territoriale ed è stato chiarito che l'andamento economico, pertanto, deve riguardare l'insieme delle imprese di settore sul territorio di appartenenza;
- l'Elemento economico territoriale (E.E.T.) di cui ai cc.nn.l. sottoscritti nell'anno 2008 dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo è fissato nella contrattazione collettiva territoriale, entro i limiti di cui alla contrattazione nazionale, quale elemento della retribuzione che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore, correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio;
- il carattere assolutamente eccezionale dell'attuale crisi congiunturale in cui versa il Paese ha avuto quale conseguenza l'andamento negativo in termini di produttività per l'anno 2009 in tutti i settori, compreso quello edile;
- la flessione dei dati economici dell'edilizia risulta anche in parte imputabile ad una fisiologica inversione di tendenza a seguito di un ciclo produttivo positivo durato circa 9 anni con una rilevante crescita in termini occupazionali e di produttività del settore;
- con la grave crisi economica che ha investito l'industria in genere, in edilizia alcuni parametri hanno registrato una rilevante flessione (aumento della C.i.g. nel periodo gennaio/settembre 2009 rispetto allo stesso periodo 2008: + 94,65%; unità di lavoro edili nel primo semestre del 2009 rispetto allo stesso periodo del 2008: - 1,3%; nel primo semestre 2009 rispetto allo stesso periodo del 2008 il valore aggiunto nel settore delle costruzioni ha registrato una flessione del 5,6%);
- tali parametri testimoniano comunque lo sforzo dell'intero sistema imprenditoriale di settore teso alla salvaguardia degli assetti occupazionali, nella convinzione del ruolo strategico che rivestono le risorse umane in edilizia;

Minimi di paga base e stipendio
1° gennaio 2010

Livelli	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
7°	1.524,34	534,28	10,33	2.068,95
6°	1.333,18	529,11	10,33	1.872,62
5°	1.110,77	522,91	10,33	1.644,01
4°	1.028,89	520,12	10,33	1.559,34
3°	962,23	517,85	10,33	1.490,41
2°	850,49	515,27	10,33	1.376,09
1°	743,46	512,58	10,33	1.266,37

1° gennaio 2011

Livelli	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
7°	1.593,72	534,28	10,33	2.138,33
6°	1.394,10	529,11	10,33	1.933,54
5°	1.161,54	522,91	10,33	1.694,78
4°	1.075,94	520,12	10,33	1.606,39
3°	1.006,23	517,85	10,33	1.534,41
2°	889,41	515,27	10,33	1.415,01
1°	777,31	512,58	10,33	1.300,22

Minimi di paga base oraria operai

1° gennaio 2010

Livelli	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
5°	6,42	3,02	0,06	9,50
4°	5,95	3,01	0,06	9,02
3°	5,56	2,99	0,06	8,61
2°	4,92	2,98	0,08	7,96
1°	4,30	2,96	0,06	7,32

1° gennaio 2011

Livelli	Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
5°	6,71	3,02	0,06	9,79
4°	6,22	3,01	0,06	9,29
3°	5,82	2,99	0,06	8,87
2°	5,14	2,98	0,06	8,18
1°	4,49	2,96	0,06	7,51

Minimi di paga base e di stipendio - Lavoratori discontinui art. 8 c.c.n.l.

1° gennaio 2010

Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
-----------	----------------	--------	--------

€ 3,868 € 2,464 € 0,050 € 6,382

1° gennaio 2011

Paga base	Ex contingenza	E.d.r.	Totale
-----------	----------------	--------	--------

€ 4,044 € 2,464 € 0,050 € 6,558

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'SA' and several other illegible signatures.

Accordo in materia di anzianità professionale edile ordinaria

Gli importi delle prestazioni per l'anzianità professionale edile ordinaria di cui all'Allegato F del c.c.n.l. sono i seguenti:

N. erogazioni percepite	Operaio 5° livello	Operaio 4° livello	Operaio 3° livello	Operaio 2° livello	Operaio 1° livello
1ª e 2ª erogazione	0,1714	0,1568	0,1479	0,1317	0,1154
3ª e 4ª erogazione	0,3596	0,3332	0,3102	0,2765	0,2423
5ª erogazione	0,5395	0,5000	0,4654	0,4145	0,3634
6ª erogazione	0,5652	0,5238	0,4876	0,4342	0,3807
7ª e 8ª erogazione	0,7539	0,6985	0,6499	0,5789	0,5078
9ª e successive erogazioni	0,9421	0,8729	0,8125	0,7235	0,6347

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.

Accordo in materia di Casse edili

Si concorda quanto segue:

- 1) le retribuzioni convenzionali di cui al presente accordo relative ai livelli di inquadramento comuni a tutti i contratti nazionali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo sono costituite dai minimi tabellari nazionali, dall'indennità di contingenza, dall'Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.), dall'indennità territoriale di settore (ITS) e dall'Elemento economico territoriale (E.E.T.);
- 2) gli elementi retributivi nazionali sono stabiliti, agli effetti di cui al presente accordo, negli importi previsti dal c.c.n.l. che riporta valori retributivi inferiori.

Le parti sottoscritte concordano pertanto che, a decorrere dal 1° marzo 2011, gli elementi retributivi nazionali su cui commisurare la contribuzione alle Casse edili sono quelli contenuti nella tabella allegata al presente accordo.

Per contribuzione alla Cassa edile si intendono tutti i contributi per il funzionamento ed il finanziamento delle prestazioni erogate dalle Casse edili, fermo restando quanto specificatamente previsto al successivo punto 4;

- 3) nelle province ove sono stati stipulati dalle Associazioni territoriali aderenti a quelle nazionali sottoscritte sia il contratto territoriale integrativo del c.c.n.l.

Fino alla stipula del predetto accordo locale, gli elementi retributivi territoriali imponibili convenzionali da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti alla Cassa edile restano quelli in vigore nella Cassa medesima;

- 4) le retribuzioni imponibili convenzionali, come sopra determinate, restano in vigore fino alla determinazione di nuovi valori convenzionali che saranno stabiliti alle relative scadenze contrattuali con accordo nazionale per gli elementi retributivi nazionali o con accordo territoriale per gli elementi retributivi territoriali;

- 5) i valori convenzionali valgono per tutte le Casse edili costituite in attuazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle parti sottoscritte.

Tabella
Elementi retributivi nazionali
(valori orari)

Operai	Totale
a) Operai di produzione Operaio di 4° livello	9,29
Operaio specializzato	8,84
Operaio qualificato	8,18
Operaio comune	7,47

[Handwritten signatures and initials are present around the bottom of the page, including a large 'M' on the left, a 'P' in the center, and several other initials on the right.]

Accordo in materia di anzianità professionale edile ordinaria

Gli importi delle prestazioni per l'anzianità professionale edile ordinaria di cui all'Allegato F del c.c.n.l. sono i seguenti:

N. delle erogazioni percepite	Operaio 5° liv.	Operaio 4° livello	Operaio 3° livello	Operaio 2° livello	Operaio 1° livello
1ª e 2ª erogazione	0,1740	0,1612	0,1501	0,1337	0,1171
3ª e 4ª erogazione	0,3650	0,3382	0,3149	0,2805	0,2459
5ª erogazione	0,5476	0,5075	0,4724	0,4207	0,3689
6ª erogazione	0,5737	0,5317	0,4949	0,4407	0,3864
7ª e 8ª erogazione	0,7652	0,7090	0,6596	0,5876	0,5154
9ª e successive erogazioni	0,9562	0,8860	0,8247	0,7344	0,6442

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.

Accordo in materia di Casse edili

Si concorda quanto segue

- 1) Le retribuzioni convenzionali di cui al presente accordo relative ai livelli di inquadramento comuni a tutti i contratti nazionali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo sono costituite dai minimi tabellari nazionali, dall'indennità di contingenza, dall'elemento distinto della retribuzione (EDR) e dall'indennità territoriale di settore (ITS).
 - 2) Gli elementi retributivi nazionali sono stabiliti, agli effetti di cui al presente accordo, negli importi previsti dal c.c.n.l. che riporta valori retributivi inferiori.
- Le parti sottoscritte concordano pertanto che, a decorrere dal 1° luglio 2012, gli elementi retributivi nazionali su cui commisurare la contribuzione alle Casse Edili sono quelli contenuti nella tabella allegata al presente accordo.
- Per contribuzione alla Cassa Edile si intendono tutti i contributi per il funzionamento ed il finanziamento delle prestazioni erogate dalle Casse Edili, fermo restando quanto specificatamente previsto al successivo punto 4).
 - 3) Nelle province ove sono stati stipulati dalle Associazioni territoriali aderenti a quelle nazionali sottoscritte sia il contratto territoriale integrativo del c.c.n.l.

Fino alla stipula del predetto accordo locale, gli elementi retributivi territoriali imponibili convenzionali da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti alla Cassa Edile restano quelli in vigore nella Cassa medesima.
 - 4) Le retribuzioni imponibili convenzionali, come sopra determinate, restano in vigore fino alla determinazione di nuovi valori convenzionali che saranno stabiliti alle relative scadenze contrattuali con accordo nazionale per gli elementi retributivi nazionali o con accordo territoriale per gli elementi retributivi territoriali.
 - 5) I valori convenzionali valgono per tutte le Casse Edili costituite in attuazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle parti sottoscritte.

Tabella
Elementi retributivi nazionali
(Valori orari)

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