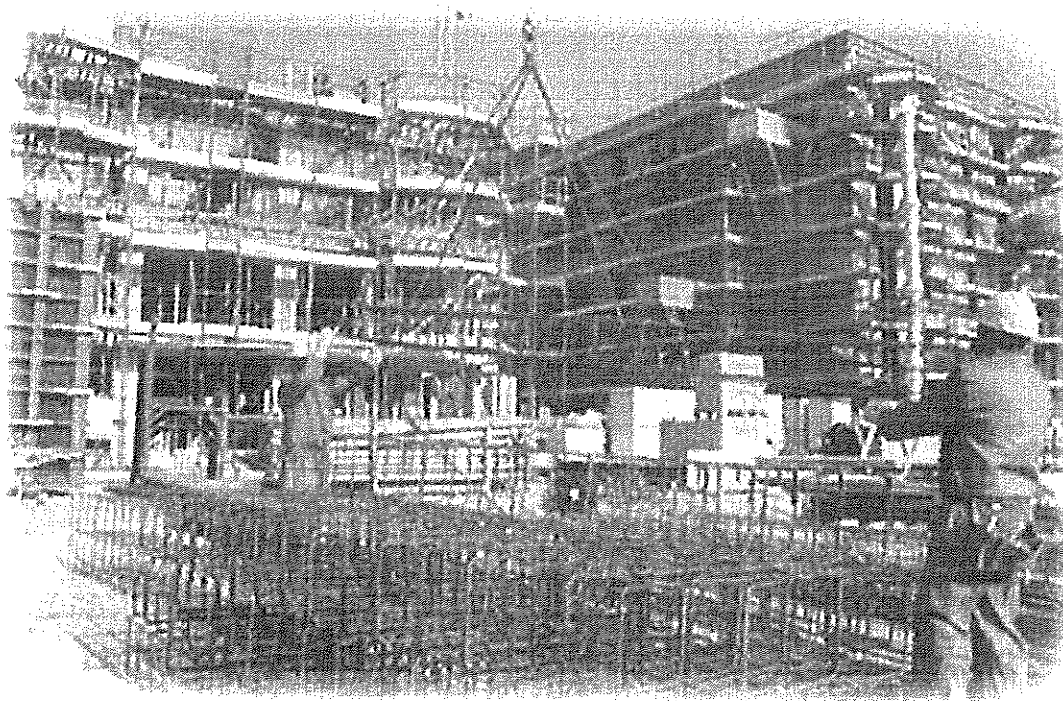


ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
IMPRESE EDILI ED AFFINI



Testo Ufficiale  
Roma, 05 ottobre 2016  
© PROPRIETA' RISERVATA

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

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

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

Da "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

"dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it" <dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it> ,

A "protocollo@postacert.cnel.it" <protocollo@postacert.cnel.it> ,

"dgtutelalavoro.div4@pec.lavoro.gov.it" <dgtutelalavoro.div4@pec.lavoro.gov.it>

Data venerdì 7 ottobre 2016 - 15:32

## **DEPOSITO CCNL**

---

Alla cortese attenzione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro, Roma.

Si deposita, allegando alla presente, il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I  
DIPENDENTI DA IMPRESE EDILI ED AFFINI sottoscritto per rinnovo.

In fede

Il Presidente nazionale di ES.A.AR.CO.

Michele Antonio Eramo

-----  
Confederazione ES.A.AR.CO. - Esercenti Agricoltura Artigianato Commercio

Via Appia Nuova, 612 - 00179 Roma (RM)

06/45479340 - 0963/995099 - [www.confederazioneesaarco.it](http://www.confederazioneesaarco.it) - [presidenza@confederazioneesaarco.it](mailto:presidenza@confederazioneesaarco.it)

C.F. 93081700614

---

## **Allegato(i)**

contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese edili ed affini.pdf (34797 Kb)

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
*per i dipendenti da imprese edili ed affini*

Il giorno cinque, nel mese di ottobre dell'anno duemilasedici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 04 giugno 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.
- 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

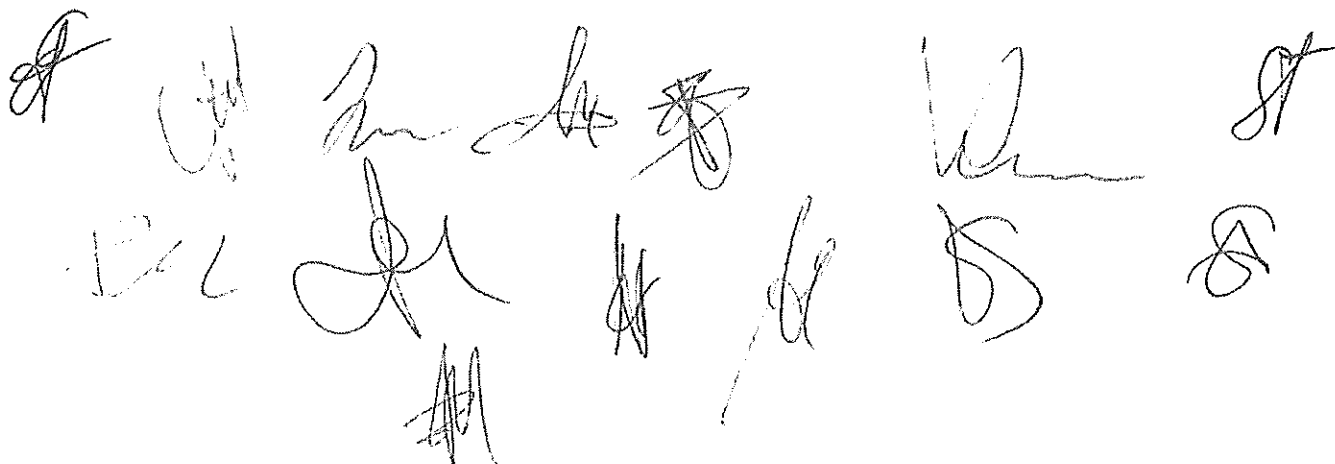
Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Federazione Nazionale Lavoratori Edili Unione Generale del Lavoro in sigla FNLE UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo ed Affini UGL in sigla FISNALCTA UGL
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.  
Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

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

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures vary in style, some being cursive and others more stylized or blocky. They represent the legal representatives of the various organizations listed in the text above.

Roma, 05 ottobre 2016

Tra

per parte datoriale:

ES.A.AR.CO.

Il Presidente  
Michele Antonini

CEPA-A

Il Presidente Nazionale  
Daniele Gregorio Scalise

CEPA-A Costruttori Edili e Affini

Il Presidente Nazionale  
Ernesto Bruziches

SAI

Il Presidente  
Daniele Gregorio Scalise

FER

Il Presidente  
Antonello Talarico

ASSO PONTEGGI

Il Presidente  
Alessandro Locatelli

Per parte sindacale:

C.I.U.

Il Presidente  
Tommaso Di Fazio

FNLE UGL

Il Segretario Nazionale  
Filomena Muto

FISNALCTA UGL

Il Segretario Nazionale  
Steven Paolo Maritano

SI-CEL

Il Segretario Generale  
Dario Micheli

ONAPS

Il Presidente  
Ing. Salvatore Avanzato

E

## PROTOCOLLO DI INTESA

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

*per i dipendenti da imprese edili ed affini*

*in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 30 giugno 2016*

*RINNOVATO il 05 ottobre 2016*

*In vigore dal 01 ottobre 2016 al 05 ottobre 2019*

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL *per i dipendenti da imprese edili e affini*.

Tra

per parte datoriale:

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

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Federazione Nazionale Lavoratori Edili Unione Generale del Lavoro in sigla FNLE UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo ed Affini UGL in sigla FISNALCTA UGL
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

#### Art. 1 - Parte economica

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

Per gli operai e impiegati con qualifica del 1° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 80,00 di cui euro 30,00 a decorrere dal 5 ottobre 2016 euro 50,00 a decorrere dal 5 ottobre 2018.

| Livelli | Minimi al 05.10.2016 | Minimi al 05.10.2018 |
|---------|----------------------|----------------------|
| 7*      | 1.728,71             | 1.840,71             |
| 6*      | 1.555,83             | 1.655,63             |
| 5*      | 1.295,52             | 1.380,52             |
| 4*      | 1.210,11             | 1.228,51             |
| 3*      | 1.123,66             | 1.195,46             |
| 2*      | 1.011,30             | 1.076,82             |
| 1*      | 864,36               | 920,36               |

Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione in essere tra l'INPS e le organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL, la quota di competenza dell'EFEI è confermata al venti per cento, con decorrenza dal 1° gennaio 2016.

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo, in ragione della provenienza del gettito.

I contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali dell'edilizia sono riscossi per il tramite dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi della convenzione stipulata tra l'INPS e l'EFEI stipulato in data 07/11/2014.

I contributi riscossi dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelli attualmente accantonati, dedotto quanto di competenza dell'EFEI, saranno trasferiti agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL Cod. 162.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali e/o i centri di formazione di emanazione diretta in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.

#### *Art. 3 – Fondo interprofessionale*

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 FONDO 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 dei 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 ottobre 2016

efei ENTE FORMAZIONE EDILE ITALIA  
ACCADEMIA DEL LAVORO  
ORGANISMI PARITETICI PROVINCIALI (O.P.P.).

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 del 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 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.P. dell'EFEI i quali avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale con compiti di assistenza, vigilanza e controllo. 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 alle attività svolte 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 PROVINCIALE rappresentativo delle Parti sociali, operante come O.P.P., 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. 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 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.

ACCADEMIA DEL LAVORO:

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 ACCADEMIA DEL LAVORO 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).

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

ACCADEMIA DEL LAVORO  
ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE E RICERCA:

Obiettivo generale dell'ACCADEMIA DEL LAVORO 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 l'ACCADEMIA DEL LAVORO:

- (a) attua le iniziative decise congiuntamente tra le parti sociali, l'Università e le Associazioni costituenti, in materia di formazione e ricerca sulla sicurezza del lavoro in un quadro di politica attiva del lavoro sicuro;
- (b) promuove e coordina, nell'ambito delle iniziative di formazione professionale, la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati e non, dei RSPP e ASPP;

- (c) promuove e cura i rapporti generali con le diverse Istituzioni nazionali, internazionali compresa la UE per quel che attiene i programmi formativi;
- (d) raccoglie ed elabora i dati, le notizie, gli elementi che possano comunque interessare la formazione professionale, redige i programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni e incontri per lo studio dei problemi interessanti la sicurezza sul lavoro;
- (e) promuove in proprio e/o in committenza studi di ricerca volti a migliorare lo stato di conoscenza delle necessità formative, in riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti.
- Il Consiglio d'amministrazione è nominato per il 50% in misura paritetica dalle parti sociali e il restante 50% da Dipartimenti universitari e Associazioni nazionali che si occupano di sicurezza e salute.

ATTO COSTITUTIVO ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE  
PROVINCIA DI .....

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

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

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

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

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

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

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

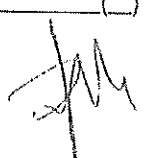
7) \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) il \_\_\_\_/\_\_\_\_/19\_\_\_\_ CF: \_\_\_\_\_ dom.fisc. via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) in rappresentanza di \_\_\_\_\_;

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

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

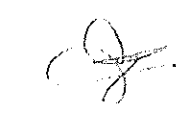
10) \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) il \_\_\_\_/\_\_\_\_/19\_\_\_\_ CF: \_\_\_\_\_ dom.fisc. via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) in rappresentanza di \_\_\_\_\_;


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









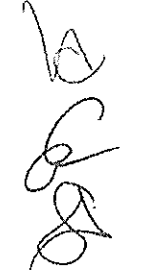


















12) \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ ( ) il \_\_\_\_/\_\_\_\_/19\_\_\_\_ CF: \_\_\_\_\_  
dom.fisc. via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ ( ) in rappresentanza di \_\_\_\_\_

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

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

Presidente il sig. \_\_\_\_\_ di parte \_\_\_\_\_

Segretario il sig. \_\_\_\_\_ di parte \_\_\_\_\_

Ai sensi dell'art. 2 la sede provinciale è stabilita in via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_ in \_\_\_\_\_ ( ). Viene dato mandato al Presidente sig. \_\_\_\_\_ di provvedere alla registrazione della presente scrittura presso l'Ufficio delle entrate competente e di provvedere all'apertura di un conto corrente bancario presso Agenzia bancaria di propria fiducia.

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

Seguono le firme dei componenti l'OPP.

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_ firma \_\_\_\_\_

Allegato A)

STATUTO DELL'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE  
DI \_\_\_\_\_

Titolo I: COSTITUZIONE - DURATA - SEDE - SCOPI

Art. 1 - Costituzione e denominazione.

Il presente Statuto riguarda l'Organismo Paritetico Provinciale di \_\_\_\_\_, in appresso in breve O.P.P., 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.P. 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'OPP

L'O.P.P. 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'OPP 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 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'OPP - COMPOSIZIONE - POTERI

### Art. 4 - Organi dell' OPP.

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

(a) il Presidente

(b) la Segreteria

### Art. 5 - Gestione dell' OPP.

Il O.P.P. 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' OPP.

L'O.P.P. 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.P.:

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

### Art. 9 - Commissioni tecniche di studio ed indirizzo.

L'O.P.P. 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'OPP, 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'OPP, nonché di provvedere ad eventuali studi su incarico dell'OPP 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'OPP, tramite il Presidente.

#### Art. 10 – Presidente e Segretario.

L'Organismo Paritetico Provinciale (O.P.P. 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'OPP 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.P.. Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'acquisizione, l'erogazione e il movimento di fondi dell'O.P.P. deve essere effettuato con firma del Presidente.

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

#### Art. 11 – Libro verbali dell'OP.P.

E' istituito il libro dei verbali delle riunioni dell'O.P.P. 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.P. viene finanziata dalle quote spettanti scaturite dal CCNL e integrativi, da contributi della UE, dello Stato, di Enti o istituzioni pubbliche o private, convenzioni, erogazioni, finanziamenti di ogni natura, donazioni e lasciti testamentari, proventi di servizi vari resi a terzi.

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

Inoltre, per lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali, l'O.P.P. 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 Provinciale di \_\_\_\_\_ in breve O.P.P. \_\_\_\_\_".

#### 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.P.. Una copia del bilancio sarà consegnata all'E.FEI (Ente Formazione Edile Italia).

### Titolo IV – SEGRETERIA

#### Art. 15 – Segretario.

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

### Titolo V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 – Interpretazioni e controversie.

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

*[Handwritten signatures and initials, including a large signature and several smaller ones, located in the bottom right corner of the page.]*

## INDICE

### DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Regolamentazione per gli operai

- Art. 1- (Assunzione e documenti)
- Art. 2 - (Periodo di prova)
- Art. 3 - (Mutamento di mansioni)
- Art. 4 - (Mansioni promiscue)
- Art. 5 - (Orario di lavoro - Permessi individuali)
- Art. 6 - (Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)
- Art. 7 - (Riposo settimanale)
- Art. 8 - (Soste di lavoro)
- Art. 9 - (Sospensione e riduzione di lavoro)
- Art. 10 - (Recuperi)
- Art. 11 - (Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza)
- Art. 12 - (Elemento variabile della retribuzione)
- Art. 13 - (Lavoro a cottimo)
- Art. 14 - (Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti)
- Art. 15 - (Ferie)
- Art. 16 - (Gratifica natalizia)
- Art. 17- (Festività)
- Art. 18 - (Accantonamenti presso la Cassa edile)
- Art. 19 - (Lavoro straordinario, notturno e festivo)
- Art. 20 - (Indennità per lavori speciali disagiati)
- Art. 21 - (Trasferta)
- Art. 22 - (Trasferimento)
- Art. 23 - (Indennità per lavori in alta montagna od in zona malarica)
- Art. 24 - (Elementi della retribuzione)
- Art. 25 - (Modalità di pagamento)
- Art. 26 - (Trattamento in caso di malattia)
- Art. 27 - (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale)
- Art. 28 - (Congedo matrimoniale)
- Art. 29 - (Anzianità professionale edile)
- Art. 30 - (Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli)
- Art. 31 - (Obblighi e responsabilità degli autisti)
- Art. 32 - (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
- Art. 33 - (Trattamento di fine rapporto)
- Art. 34 - (Indennità in caso di morte)
- Art. 35 - (Reclami)
- Art. 36 - (Versamenti in Cassa edile)
- Art. 37 - (Quote sindacali)
- Art. 38 - (Accordi locali)
- Art. 39 - (Aspettativa)

#### Regolamentazione per gli impiegati

- Art. 40 - (Assunzione)
- Art. 41- (Documenti)
- Art. 42 - (Periodo di prova)
- Art. 43 - (Orario di lavoro - Permessi individuali)
- Art. 44 - (Elementi del trattamento economico globale)
- Art. 45 - (Stipendio minimo mensile)
- Art. 46 - (Elemento variabile della retribuzione)
- Art. 47 - (Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario)
- Art. 48 - (Mense aziendali)
- Art. 49 - (Aumenti periodici di anzianità)

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the page. The signatures are in dark ink and vary in style, including some that appear to be full names and others that are more abbreviated or stylized. They are positioned to the right of the main text blocks.

Art. 50 - (Indennità di cassa e di maneggio di denaro)  
Art. 51 - (Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato)  
Art. 52 - (Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria)  
Art. 53 - (Indennità di zona malarica)  
Art. 54 - (Lavoro straordinario, notturno e festivo)  
Art. 55 - (Lavori fuori zona)  
Art. 56 - (Trasferta)  
Art. 57 - (Trasferimento)  
Art. 58 - (Alloggio)  
Art. 59 - (Mutamento di mansioni)  
Art. 60 - (Pagamento della retribuzione)  
Art. 61 - (Festività - Riposo settimanale)  
Art. 62 - (Ferie)

Art. 63 - (Tredicesima mensilità)  
Art. 64 - (Premio annuo)  
Art. 65 - (Premio di fedeltà)  
Art. 66 - (Trattamento in caso di malattia)  
Art. 67 - (Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale)

Art. 68 - (Congedo matrimoniale)  
Art. 69 - (Aspettativa)  
Art. 70 - (Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale)  
Art. 71 - (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)  
Art. 72 - (Trattamento di fine rapporto)  
Art. 73 - (Indennità in caso di morte)  
Art. 74 - (Certificato di lavoro)  
Art. 75 - (Quote sindacali)

Regolamentazione speciale per i quadri

Art. 76 - (Quadri)

Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati

Art. 77 - (Classificazione dei lavoratori)  
Art. 78 - (Lavoro a tempo parziale)  
Art. 79 - (Lavoro delle donne e dei fanciulli)  
Art. 80 - (Chiamata e richiamo alle armi)  
Art. 81 - (Occupazione femminile e tutela della maternità)  
Art. 82 - (Lavoratori extracomunitari)  
Art. 83 - (Tutela dei tossicodipendenti e loro familiari)  
Art. 84 - (Portatori di handicap)  
Art. 85 - (Igiene e ambiente di lavoro)  
Art. 86 - (Sicurezza sul lavoro)  
Art. 87 - (Rappr.te per la sicurezza - Rappr.te per la sicurezza territoriale) R.L.S.  
Art. 88 - (Alloggiamenti e cucine)  
Art. 89 - (Permessi)  
Art. 90 - (Diritto allo studio)  
Art. 91 - (Formazione professionale)  
Art. 92 - (Disciplina dell'apprendistato)  
Art. 93 - (Contratto a termine)  
Art. 94 - (Contratti di inserimento)  
Art. 95 - (Somministrazione di lavoro)  
Art. 96 - (Distacco)  
Art. 97 - (Previdenza complementare)  
Art. 98 - (Assenze)  
Art. 99 - (Provvedimenti disciplinari)  
Art. 100 - (Licenziamenti)  
Art. 101 - (Passaggio da operaio ad impiegato)  
Art. 102 - (Cessione, trapasso e trasformazione di azienda)

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the document. From top to bottom, they include: a signature that appears to be 'G. B.', a signature that appears to be 'F.', a signature that appears to be 'H.', a large signature that appears to be 'G.', a signature that appears to be 'L.', a signature that appears to be 'E.', a signature that appears to be 'S.', a signature that appears to be 'M.', a signature that appears to be 'A.', and a signature that appears to be 'A.T.'.

Art. 103 - (Rappresentanza sindacale AZIENDALE - Conciliazione delle controversie)  
Art. 104 - (Assemblee)  
Art. 105 - (Cariche sindacali e pubbliche)  
Art. 106 - (Affissioni)  
Art. 107 - (Tutela della dignità personale dei lavoratori)  
Art. 108 - (Casse Edili)  
Art. 109 - (Categorie di Opere)  
Art. 110 - (Scuole edili)

#### RAPPORTI TRA LE PARTI SOCIALI

Art. 111 - (Sistema di concertazione e di informazione)  
Art. 112 - (Osservatorio)  
Art. 113 - (Concertazione per le grandi opere)  
Art. 114 - (Istituzione della borsa del lavoro dell'industria delle costruzioni)  
Art. 115 - (Fondo Interprofessionale)  
Art. 116 - (Accordi interconfederali)  
Art. 117 - (Normalizzazione dei rapporti sindacali)  
Art. 118 - (Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni)  
Art. 119 - (Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Condizioni di miglior favore)  
Art. 120 - (Disposizioni generali)  
  
Art. 121 - (Decorrenza e durata)  
Art. 122 - (Esclusiva di stampa)

ALLEGATI: A;B;C;D;E;F;G;H;I;L;M;N;O;P;Q.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized. They appear to be official endorsements or approvals.



## DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Regolamentazione per gli operai

#### Art. 1 (Assunzione e documenti)

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

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

- la data di assunzione;
- la categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- il termine del rapporto in caso di assunzione a tempo determinato;
- il trattamento economico iniziale;
- il contratto nazionale di lavoro applicato;
- il contratto integrativo territoriale di lavoro applicato;
- la sede di lavoro.

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

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

I lavoratori stranieri sono tenuti a presentare la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso di soggiorno.

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

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

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

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa 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. Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

#### Art. 2

##### (Periodo di prova)

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

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

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

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

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

#### Art. 3

##### (Mutamento di mansioni)

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 ccnl 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.

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

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

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

Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti aver già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisterà nuovamente la qualifica superiore quando la permanenza nelle nuove superiori mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

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

#### Art. 4

##### (Mansioni promiscue)

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

Decorsi tre mesi, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnata allo stesso.

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

#### Art. 5

##### (Orario di lavoro - Permessi individuali)

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere, in base all'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 38 in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

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

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza 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 sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24.

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

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

Qualora l'impresa disponga l'effettuazione di lavoro a turni, ne darà comunicazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di cui all'art. 103, ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

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

Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'art. 19 del c.c.n.l.

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

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

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

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

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

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

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

La percentuale di cui al presente articolo non va computata su: - 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. 21;
- i premi ed emolumenti similari.

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

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

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

Nel caso in cui le ore di cui al punto B) del presente articolo, 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 5° comma.

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

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

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

#### Art. 6

*(Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

. \* \*

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

Le parti convengono che, in considerazione delle ragioni tecniche e organizzative del lavoro nel settore edile, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 234/2007, il periodo di riferimento per il calcolo della settimana lavorativa media dei lavoratori mobili è fissato in 6 mesi.

#### Art. 7 (Riposo settimanale)

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese ed agli operai regolati dal presente contratto. Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3 dell'art. 24, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 19, punto 12.

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

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

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

#### Art. 8 (Soste di lavoro)

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata.

Nel caso che la sosta o le soste nel loro complesso superino i 30 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

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

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

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

#### Art. 9 (Sospensione e riduzione di lavoro)

Nei casi di sospensione del lavoro o di riduzione di orario, le imprese sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali.

Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogano 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 di continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.

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

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

In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al 1° comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formazione di turni, prima di ridurre il personale.

Fermo restando l'obbligo di cui al 1° comma del presente articolo, le parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o riduzione d'orario.

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 autorizzazione prese dalle Commissioni competenti.

#### Art. 10 (Recuperi)

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

I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e debbono effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o la interruzione.

In caso di ripartizione su cinque giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha facoltà di recuperare a regime normale nel sesto giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana, per cause indipendenti dalla volontà delle parti.

In ogni caso con il compimento delle ore di recupero non si può eccedere l'orario normale giornaliero di 10 ore.

#### Art. 11 (Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza)

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

In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui ai precedenti artt. 5 e 6 resta convenuto che il valore orario dell'ex indennità di contingenza, di cui ai relativi accordi interconfederali e alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, è ragguagliato: A) per gli operai di produzione:

- a 1/173 dell'ex indennità di contingenza mensile;

B) per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili:

- a 1/208 dell'ex indennità di contingenza mensile;

per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base oraria di cui alla lett. a) della tabella Allegato A del presente contratto, il valore orario dell'ex indennità di contingenza è ragguagliato a 1/173 dell'ex indennità di contingenza mensile.

#### Art. 12 (Elemento variabile della retribuzione)

Le Organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011 e per le circoscrizioni di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2010, secondo criteri e modalità di cui all'art. 38.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, cessa l'Elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione.

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

L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale. Il premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

#### Art. 13 (Lavoro a cottimo)

Le condizioni del lavoro a cottimo - individuale o collettivo - saranno concordate tra la Direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalla Rappresentanza sindacale aziendale o unitaria, e riguarderanno i seguenti aspetti:

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

lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui alla lett. a).

Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui alla lett. b). La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata con i criteri di cui all'8° comma del presente articolo.

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

Le tariffe di cottimo così determinate non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento.

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

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

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

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

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

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo sono quelle previste dagli artt. 32 e 33 del presente contratto di lavoro.

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

#### Art. 14

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

Restano ferme le norme di legge che regolano l'appalto ed il subappalto di opere pubbliche.

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

All'impresa appaltatrice o subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio: gru, ponteggi, impianti di betonaggio).

- b) L'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro, affidi in appalto o in 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 nelle lavorazioni medesime il trattamento economico e normativo previsto nel presente contratto nazionale e negli accordi locali di cui all'art. 38 dello stesso.

L'impresa 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.

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

L'impresa appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare ai dirigenti della Rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 103 costituita nel cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero presumibile dei lavoratori che verranno occupati, nonché a trasmettere ai dirigenti stessi la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale ed agli accordi locali di cui all'art. 38.

La comunicazione ai dirigenti della Rappresentanza sindacale unitaria - o, in mancanza di questa, 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 quindici giorni prima dell'inizio della esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto o almeno prima dell'inizio medesimo.

c) Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lett. b), l'impresa appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice - la

quale esegua lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l. - ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al 1° comma della lett. b).

d) Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti dell'impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lett. b) e c), debbono, a pena di

decadenza, essere proposti entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 103 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

e) La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione dell'intervento

edilizio nonché nei confronti delle imprese concessionarie della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento in appalto, ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere.

E' compito della Rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 103 di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto della disciplina sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.

#### Art. 15 (Ferie)

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

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

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

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi locali stipulati a norma dell'art. 38 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. 18.

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

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

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle parti sociali territoriali ai sensi dell'art. 38 del vigente c.c.n.l. e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori di usufruire di due delle quattro settimane di ferie nell'arco dei 24 mesi successivi all'anno di riferimento. Resta fermo l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie nel corso del suddetto anno.

#### Art. 16 (Gratifica natalizia)

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

#### Art. 17 (Festività)

Sono considerati giorni festivi:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
  - 1° gennaio - Capodanno;

Sono considerati giorni festivi:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

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

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

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

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, il trattamento economico per le festività è pari a 9,6 ore.

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

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

Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di otto ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4 dell'art. 24. Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9,6 ore di retribuzione.

#### Art. 18

*(Accantonamenti presso la Cassa edile)*

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

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

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

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di 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. 21; - 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. 17.

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

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

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



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. 15 e 16, per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

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

#### *Dichiarazione a verbale*

Premesso che talune sentenze hanno affermato l'obbligo della Cassa edile ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie ancorché non vi sia stato il relativo versamento da parte dell'impresa, in tale modo alterandosi l'assetto contrattuale del rapporto di lavoro, quale ribadito a suo tempo dall'art. 9, comma 3 del D.L. n. 103/1991, sub 1 conv. n. 166/1991.

Considerato che, invece, la normativa contrattuale subordina e le parti contraenti hanno sempre inteso subordinare e subordinano l'erogazione dei suddetti trattamenti al versamento della provvista da parte dell'impresa, essendo la Cassa in caso di mancato versamento tenuta soltanto a porre in essere le azioni opportune per il recupero del credito denunciato. Al fine di rendere ancora più evidente il quadro della volontà delle parti contraenti nel senso sopra indicato anche per gli effetti dell'art. 1362 del codice civile. Le parti hanno convenuto l'inserimento del 15° comma del presente articolo e della lett. b-bis) dell'art. 36 del c.c.n.l.

#### *Art. 19*

##### *(Lavoro straordinario, notturno e festivo)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In ragione delle peculiarità delle attività svolte nell'ambito del cantiere edile, la media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi, salvo per i lavoratori mobili per i quali deve farsi riferimento alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 234/2007, salvo quanto precisato nell'art. 6 del presente c.c.n.l.

**Art. 20**

**(Indennità per lavori speciali disagiati)**

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

**Gruppo A) - Lavori vari**

|  | Tab.<br>unica<br>nazionale | Situazi<br>oni<br>extra |
|--|----------------------------|-------------------------|
| 1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)   | 4                          | 5                       |
| 2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)  | 5                          | 5                       |
| 3) Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango  | 5                          | 12                      |
| 4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario   | 8                          | 15                      |
| 5) Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume   | 8                          | 15                      |
| 6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe  | 8                          | 17                      |
| 7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura negli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addettivi 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 addettivi condizioni di effettivo disagio | 10                         | 10                      |

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

|  |    |    |
|--|----|----|
| 9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetta, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività | 11 | 17 |
| 10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)  | 12 | 20 |
| 11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore 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 dall'altezza di m 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso   | 17 | 35 |
| 17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m   | 19 | 35 |
| 18) Lavori per fognature nuove in galleria   | 19 | 35 |
| 19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m 3  | 20 | 35 |
| 20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti   | 21 | 40 |
| 21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m   | 22 | 40 |

22) Lavori in pozzi neri preesistenti

I 27 I 55

In situazione extra si trovano le seguenti province:

- Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna e Savona.

Le percentuali previste per le suddette situazioni extra restano in vigore fino a nuove determinazioni delle Organizzazioni territoriali provinciali di cui al precedente comma.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*Art. 30 (Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli)*

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti. Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto. In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

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

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

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

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

*Art. 31*

*(Obblighi e responsabilità degli autisti)*

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

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

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

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

*Art. 32*

*(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)*

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

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

*Art. 33*

*(Trattamento di fine rapporto)*

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

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

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

- minimo di paga base;
- indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- Elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- indennità territoriale di settore;
- superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- trattamento economico di cui all'art. 18;
- percentuale per i riposi annui di cui all'art. 5;
- utile di cottimo e concottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 20, lett. B), C), D) e dichiarazione a verbale;
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 21, lett. B).

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

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

Con decorrenza dal 1° gennaio 1986 il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del 2° comma della presente lett. A), divisa per 13,5.

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 34

##### (Indennità in caso di morte)

In caso di morte dell'operaio, il trattamento economico di cui all'art. 33 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 ed agli affini entro il secondo grado.

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

#### Art. 35

##### (Reclami)

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

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

Le somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto non sono soggette ai termini di decadenza previsti dal presente articolo.

#### Art. 36

##### (Versamenti in Cassa edile)

a) In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la Cassa edile.













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

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alle Casse edili stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili fra loro e pertanto non ne 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. 24.

Il contributo può essere stabilito in misura superiore al 3% nel caso di specifiche esigenze finanziarie di singole Casse edili accertate dalla Commissione nazionale paritetica per le Casse edili (CNCE).

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.

|                    |   |
|--------------------|---|
| golo<br>alità      |    |
| ellito<br>ei       |   |
| za.                |  |
| ga                 |  |
| one<br>ito         |  |
| ere<br>996<br>esso |  |
|                    |  |
| ma i               |  |
|                    |  |
| stituti            |  |
| ato<br>n           |  |
| sato               |  |
|                    |  |

- d) alla determinazione dell'indennità per i lavoratori che sono comandati alla guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
- e) alla determinazione dell'indennità di reperibilità per i lavoratori, per i quali il datore di lavoro richieda per iscritto di essere reperibili anche al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa;
- f) alla determinazione, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011, dell'elemento variabile della retribuzione, secondo i criteri indicati dal comma 4 al comma 21 del presente articolo e da quanto indicato agli artt. 12 e 46 del vigente c.c.n.l.;
- g) alle attuazioni di cui all'art. 18;
- h) alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 21;
- i) alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- j) alla regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive;
- k) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 87.

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

A tal fine saranno utilizzati i seguenti quattro indicatori:

- 1) numero lavoratori iscritti in Cassa edile;
- 2) monte salari denunciato in Cassa edile;
- 3) ore denunciate in Cassa edile, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di Cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali;
- 4) valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'ISTAT.

Un solo ulteriore indicatore sarà concordato in sede territoriale.

Con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011 le parti sociali territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, devono fissare, a livello locale e per le circoscrizioni di propria competenza, entro la misura massima che le Associazioni nazionali fissano a livello nazionale, la percentuale di E.v.r. con validità triennale.

Le parti sociali territoriali provvederanno ad individuare per ciascuno dei cinque indicatori le specifiche incidenze ponderali in termini percentuali.

Le medesime parti procederanno, poi, al raffronto dei cinque parametri territoriali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi ai cinque indicatori consolidati.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.v.r., qualora dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'E.v.r. sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'E.v.r. fissato a livello territoriale; nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30%, l'E.v.r. sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma.

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

Le parti sociali territoriali si incontreranno annualmente per il calcolo e la verifica degli indicatori.

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

- ore denunciate in Cassa edile, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
- volume d'affari IVA, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali IVA dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro unico del lavoro.

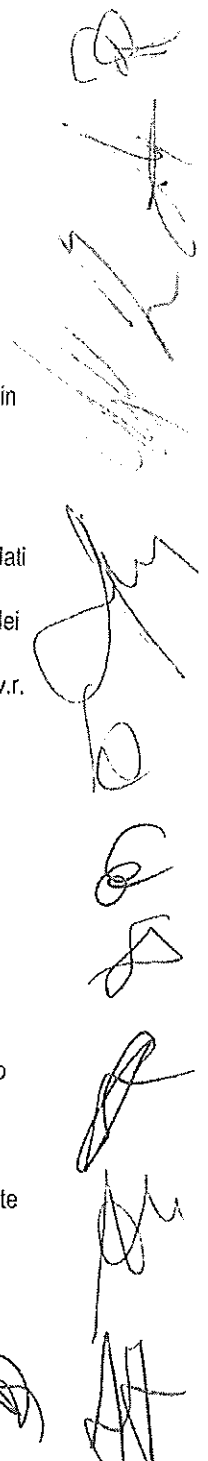
L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo provinciale.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'E.v.r. nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri sopra esposti.

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'E.v.r. esclusivamente nella misura del 30%, secondo quanto previsto al comma 11.

Laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di E.v.r. superiore al 30% o risultasse erogabile l'E.v.r. nella piena misura determinata a livello territoriale, l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%, attivando la seguente procedura:

- l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla



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

- a) per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, compreso il personale addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio: 46;
- b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione; per il personale addetto ai lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie: 26;
- c) per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili: 18.

Fino a nuove determinazioni delle Organizzazioni territoriali a norma del comma precedente, restano in vigore le indennità percentuali previste per le singole circoscrizioni dal c.c.n.l. 3 dicembre 1969.

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

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

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

#### *Gruppo C) - Lavori in cassoni ad aria compressa*

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

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

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

#### *Gruppo D) - Lavori marittimi*

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

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

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

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

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

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



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

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

**Art. 21**  
**(Trasferta)**

**A) Norme generali**

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

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 38 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

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. 24 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.

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

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

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

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

Restano comunque iscritti alla Cassa edile di provenienza gli operai dipendenti dalle imprese dei seguenti settori: costruzione di linee e condotte, riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, accertamenti geognostici, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura, manutenzione, ciminiere e forni, impianti industriali (isolamento termico ed acustico, coibentazioni, rivestimenti refrattari ed antiacidi), difesa fluviale. Le Associazioni stipulanti, su proposta della Commissione nazionale paritetica per le Casse edili, possono integrare la suddetta elencazione.

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

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

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

In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche compete alla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori di rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta dell'impresa o del committente. Nei casi di cui ai commi 8 e

11, il certificato di regolarità contributiva è rilasciato dalla Cassa edile del luogo in cui si svolgono i lavori sulla base dell'attestazione di tale regolarità per gli operai in trasferta emessa dalla Cassa edile di provenienza.

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

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

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

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

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

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

*Art. 22  
(Trasferimento)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Art. 23  
(Indennità per lavori in alta montagna od in zona malarica)*

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

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

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

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

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

**Art. 24**  
**(Elementi della retribuzione)**

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

1) Minimi di paga base oraria:

- si intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.

2) Paga base oraria di fatto:

- si intende la paga attribuita all'operaio "ad personam" (minimo contrattuale più eventuale superminimo).

3) Ai fini dell'applicazione degli artt. 6, 7, 19, 20, 21, 28, 29, 36 e 77, debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione: a) per gli operai che lavorano ad economia:

- paga base di fatto;

- ex indennità di contingenza;

- Elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);

- indennità territoriale di settore;

b) per gli operai che lavorano a cottimo:

- paga base di fatto;

- ex indennità di contingenza;

- Elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);

- indennità territoriale di settore;

- utile minimo contrattuale di cottimo (8% di cui all'art. 13);

- utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 18, 19, 32 e 33 del presente contratto.

4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 17 e 18 oltre agli elementi retributivi di cui al punto 3 deve essere assunta a base di calcolo, per i capisquadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.

5) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 2, 3, 4, 8, 13, 25, 32, 89, 98 e 105 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3 deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.

**Art. 25**  
**(Modalità di pagamento)**

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

Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono 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 sostitutiva del preavviso.

Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo accordo tra le Organizzazioni 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 o copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro.

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

**Art. 26**  
**(Trattamento in caso di malattia)**

In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), 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 (pari a 365 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento economico di cui all'art. 33. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 33, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'Elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010), dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

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

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

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

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lett. b) e c) della tabella

Allegato A al presente contratto, le quote orarie di cui al 5° comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuali nel 6° comma.

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

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

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

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 99 - 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. 18 nella misura del 18,5% lordo, salvo l'ipotesi di cui all'11° comma dello stesso articolo.

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

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

#### Art. 27

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

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di dodici mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario).

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

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

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

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

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per 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, dall'Elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010), dalla indennità territoriale di settore e dall'ex 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 per malattia professionale.

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

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lett. b) e c) della tabella

Allegato A al presente contratto, le quote orarie di cui al 6° comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel 7° comma.

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

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

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 99 - 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. 18 nella misura e con le modalità ivi stabilite, salva l'ipotesi di cui all'11° comma dello stesso articolo. Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 5, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° 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%).

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 sempreché, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

#### Art. 28

##### (Congedo matrimoniale)

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato il 31 maggio 1941.

Pertanto, all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3 dell'art. 24 per 104 ore.

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

#### Art. 29

##### (Anzianità professionale edile)

Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi 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 accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

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

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

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

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 dalle parti sociali nazionali, per ciascuna circoscrizione territoriale dall'allegato A ai presenti articoli. Allegato A




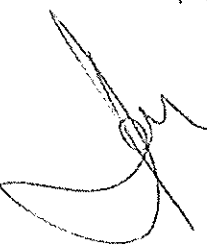









| Contributo Fondo nazionale APE |                            |
|--------------------------------|----------------------------|
| Cassa edile                    | Contributo Fondo nazionale |
|                                | %                          |
| Valle d'Aosta                  |                            |
| Aosta                          | 3,8                        |
| Piemonte                       |                            |
| Alessandria                    | 3,8                        |
| Asi                            | 3,5                        |
| Bella                          | 3,8                        |
| Cuneo                          | 4,3                        |
| Novara                         | 3,8                        |
| Torino                         | 3,5                        |
| Verbania                       | 3,8                        |
| Vercelli                       | 3,8                        |
| Liguria                        |                            |
| Genova                         | 3,8                        |
| Imperia                        | 3,5                        |
| La Spezia                      | 3,8                        |
| Savona                         | 4,3                        |
| Lombardia                      |                            |
| Bergamo                        | 4,8                        |
| Brescia                        | 4,3                        |
| Como e Lecco                   | 4,8                        |
| Cremona                        | 4,3                        |
| Monza                          | 4,3                        |
| Milano                         | 3,5                        |
| Pavia                          | 3,8                        |
| Sondrio                        | 4,8                        |
| Varese                         | 3,8                        |
| Trentino Alto Adige            |                            |
| Bozano                         | 4,3                        |
| Trento                         | 4,8                        |
| Friuli Venezia Giulia          |                            |
| Gorizia                        | 4,3                        |
| Pordenone                      | 4,3                        |
| Trieste                        | 3,5                        |
| Udine                          | 4,3                        |
| Veneto                         |                            |
| Belluno                        | 4,3                        |
| Padova                         | 4,3                        |
| Rovigo                         | 4,8                        |
| Treviso                        | 4,8                        |
| Venezia                        | 4,3                        |
| Verona                         | 3,8                        |

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

|                        |     |
|------------------------|-----|
| Vicenza                | 4.3 |
| Emilia Romagna         |     |
| Bologna                | 3.5 |
| Castel                 | 4.0 |
| Cesena                 | 4.0 |
| Cemina                 | 4.0 |
| Ferrara                | 3.8 |
| Forlì                  | 4.3 |
| Forlì coop             | 4.0 |
| Modena e Modena affini | 3.8 |
| Parma                  | 3.8 |
| Piacenza               | 3.0 |
| Ravenna                | 1.8 |
| Reggio Emilia          | 3.8 |
| Rimini                 | 3.8 |
| Toscana                |     |
| Arezzo                 | 4.3 |
| Cert                   | 3.5 |
| Firenze                | 3.8 |
| Grosseto               | 3.8 |
| Livorno                | 3.8 |
| Lucca                  | 3.6 |
| Massa Carrara          | 3.0 |
| Pisa                   | 3.0 |
| Pistoia                | 3.5 |
| Prato                  | 3.5 |
| Siena                  | 3.5 |
| Marche                 |     |
| Ancona                 | 3.8 |
| Ascoli Piceno          | 3.5 |
| Macerata               | 3.5 |
| Pesaro                 | 3.5 |
| Umbria                 |     |
| Perugia                | 3.0 |
| Terni                  | 4.3 |
| Lazio                  |     |
| Frosinone              | 3.5 |
| Latina                 | 3.5 |
| Rieti                  | 3.8 |
| Roma                   | 3.5 |
| Viterbo                | 3.8 |
| Abruzzo                |     |
| Chieti                 | 3.5 |
| L'Aquila               | 3.5 |
| Pescara                | 3.8 |
| Teramo                 | 3.5 |
| Molise                 |     |
| Campobasso             | 3.5 |
| Edicassa Molise        | 3.0 |
| Campania               |     |
| Aversa                 | 2.5 |
| Benevento              | 2.5 |
| Caserta                | 2.5 |
| Napoli                 | 3.0 |
| Salerno                | 2.5 |
| Puglia                 |     |
| Bari                   | 3.5 |
| Brindisi               | 3.5 |
| Edicassa Puglia        | 3.0 |
| Foggia                 | 3.0 |
| Lecce                  | 3.0 |
| Taranto                | 3.0 |
| Basilicata             |     |
| Edicassa Basilicata    | 3.0 |
| Matera                 | 3.0 |
| Potenza                | 2.5 |
| Calabria               |     |
| Catanzaro              | 2.5 |
| Cosenza                | 2.5 |
| Edicassa Calabria      | 2.5 |
| Reggio Calabria        | 2.5 |
| Sicilia                |     |
| Agrigento              | 3.0 |
| Catania                | 3.5 |
| Catania                | 3.0 |
| Enna                   | 2.5 |
| Messina                | 3.0 |
| Palermo                | 2.5 |
| Ragusa                 | 3.0 |
| Siracusa               | 3.0 |
| Trapani                | 2.5 |
| Sardegna               |     |
| Cagliari               | 3.5 |
| Edicassa Sardegna      | 3.5 |
| Nioro                  | 3.0 |
| Oristano               | 3.5 |
| Sassari                | 3.5 |

la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa edile afferente le ore denunciate.

L'erogazione dell'E.v.r., determinato come sopra a consuntivo, potrà essere effettuata anche in quote mensili al personale in forza.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

- 1) alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'art. 29;
- 2) alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Casse edili a norma dell'art. 36 ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
- 3) all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Casse edili per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
- 4) alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi 3 giorni oggetto di carenza;
- 5) alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;
- 6) all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 91;
- 7) alle determinazioni di cui all'art. 37, relativo alle quote sindacali;
- 8) alla regolamentazione delle modalità di iscrizione degli impiegati alla polizza assicurativa EDILCARD.

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

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

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

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



## Regolamentazione per gli impiegati

### Art. 40 (Assunzione)

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

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

### Art. 41 (Documenti)

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

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
- 3) i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
- 4) il tesserino del codice fiscale o documento equivalente;
- 5) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni; 6) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

I lavoratori stranieri sono tenuti a presentare la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso di soggiorno. Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare. E' in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre 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 e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

### Art. 42 (Periodo di prova)

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

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

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

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

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

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

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

### Art. 43 (Orario di lavoro - Permessi individuali)

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 54 del presente contratto. Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle Rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 dell'art. 44.

Per il personale impiegato addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'art. 5 e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'art. 19.

b) L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore. I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 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. 44.

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. 44

##### (Elementi del trattamento economico globale)

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

- 1) stipendio minimo mensile: si intende lo stipendio riportato nella Tabella B) allegata al contratto (v. art. 45); 2) superminimo collettivo;
- 3) superminimo "ad personam" di merito;
- 4) ex indennità di contingenza;
- 5) premio di produzione territoriale;
- 6) Elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- 7) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (v. art. 47);
- 8) aumenti periodici di anzianità (v. art. 49);
- 9) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 10) provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
- 11) indennità sostitutiva di mensa (v. art. 48);
- 12) indennità di cassa e di maneggio di denaro (v. art. 50);
- 13) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria (v. art. 52);
- 14) indennità di zona malarica (v. art. 53);
- 15) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese anche in misura forfettaria; 16) rateo della 13ª mensilità (v. art. 63); 17) rateo del premio annuo (v. art. 64); 18) 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 centosettantatre.

#### Art. 45

##### (Stipendio minimo mensile)

Agli impiegati è corrisposto lo stipendio minimo mensile di cui all'Allegato B che forma parte integrante del presente contratto.

**Art. 46**  
*(Elemento variabile della retribuzione)*

Le Organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011 e per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2010, secondo criteri e modalità di cui all'art. 38. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, cessa l'Elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione.

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

Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'Elemento economico territoriale saranno conglobati nell'indennità territoriale di settore e nel premio di produzione.

**Art. 47**  
*(Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario)*

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

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

Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del venticinque per cento dello stipendio minimo mensile, dell'ex indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'Elemento economico territoriale in vigore fino al 31 dicembre 2010.

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. 48**  
*(Mense aziendali)*

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

**Art. 49**  
*(Aumenti periodici di anzianità)*

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

| Qualifica                      | Importi |
|--------------------------------|---------|
| Imp. 1 <sup>a</sup> super      | € 13,94 |
| Imp. 1 <sup>a</sup>            | € 12,85 |
| Imp. 2 <sup>a</sup>            | € 10,46 |
| Imp. di 4 <sup>o</sup> livello | € 9,62  |
| Imp. 3 <sup>a</sup>            | € 8,99  |
| Imp. 4 <sup>a</sup>            | € 8,2   |

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

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

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

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

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

**Art. 50**

**(Indennità di cassa e di maneggio di denaro)**

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori, deve essere corrisposta una maggiorazione dell'otto per cento dello stipendio minimo mensile e dell'ex indennità di contingenza.  
Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

**Art. 51**

**(Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato)**

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

**Art. 52**

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

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

a) per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai 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 nn. 1, 2, 3, 4, 5,

6 e 8 dell'art. 44; b) per lavori in galleria: una indennità di euro 25,82 mensili.

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

**Art. 53**

**(Indennità di zona malarica)**

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

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 44.

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

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

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

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

**Art. 54**

**(Lavoro straordinario, notturno e festivo)**

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 43 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.

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

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

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

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

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

- lavoro straordinario diurno: 35%;
- lavoro festivo: 45%;
- lavoro festivo straordinario: 55%;
- lavoro notturno non compreso in turni periodici: 34%;
- lavoro notturno 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, 6, 8 e 9 dell'art. 44.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 44.

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

**Art. 55**  
**(Lavori fuori zona)**

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

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

**Art. 56**  
**(Trasferta)**

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

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

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

In sostituzione di quanto previsto nel 1° e 2° comma, l'impresa potrà preventivamente concordare con l'impiegato una indennità di trasferta forfettaria.

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

**Art. 57**  
**(Trasferimento)**

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 72, salvo per gli impiegati di 1° e 2° categoria per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento; in tali casi l'impiegato che non accetta viene considerato dimissionario.

Qualora peraltro l'impiegato compri di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

Nel caso si debba procedere al licenziamento l'impiegato ha diritto al preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 72.

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

In aggiunta gli sarà corrisposto:

- se senza familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44; - se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44.

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

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

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

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

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

Tenuto conto della situazione contingente, qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per i canoni di locazione, dovranno intervenire fra impresa e impiegato particolari accordi per l'indennizzo da corrispondere. Resta altresì convenuto che l'impiegato è tenuto a comunicare all'impresa i contratti di locazione e le eventuali variazioni dei medesimi.

**Art. 58**  
**(Alloggio)**

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

**Art. 59**  
**(Mutamento di mansioni)**

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 ccnl 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.

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 ccnl, 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 venti per cento 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 si intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal presente articolo, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore deve raggiungere, rispettivamente, sette mesi nel disimpegno di mansioni di 1<sup>a</sup> categoria super e di 1<sup>a</sup> 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 o copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro.

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

L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 72.

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

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

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

#### Art. 61

(Festività - Riposo settimanale)

Sono considerati giorni festivi:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

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

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

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui al punto 3 si applicano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954. In tal caso l'importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto, dovuto ai sensi dell'art. 1 del predetto accordo, è 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 al punto 3 dell'art. 61.

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

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai nn. dall'1 al 15 dell'art. 44.

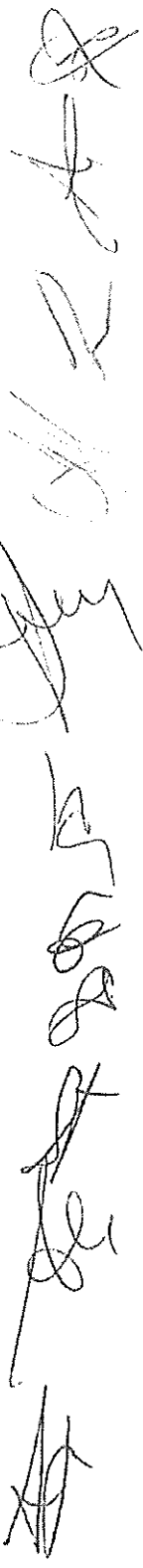
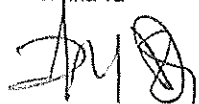
In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissare l'epoca del riposo feriale sarà tenuto conto da parte dell'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato, anche per un eventuale frazionamento delle ferie medesime.

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

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

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

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, ed in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato la quinta settimana di ferie, l'impresa è tenuta a versargli un'indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto di tale periodo di ferie (v. comma 3). Tale indennità va



corrisposta entro sei mesi successivi dalla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal 2° comma dell'art. 60 con decorrenza dal primo giorno successivo allo scadere dei sei mesi.

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

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

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

#### Art. 63

*(Tredicesima mensilità)*

L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 15 dell'art. 44. Il pagamento di tale mensilità va, normalmente, effettuato non oltre il 20 dicembre.

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

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

#### Art. 64

*(Premio annuo)*

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 15 dell'art. 44. Il premio è erogato il 30 giugno di ogni anno.

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

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

#### Art. 65

*(Premio di fedeltà)*

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di vent'anni, va corrisposto, annualmente, un premio di fedeltà pari ad una mensilità degli elementi di cui ai nn. dall'1 al 15 dell'art. 44.

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

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

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

#### Art. 66

*(Trattamento in caso di malattia)*

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico, da calcolarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 10 dell'art. 44:

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 da oltre due anni e fino a sei anni compiuti: conservazione del posto per nove mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi e del 50% per i restanti mesi;

3) per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.

Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: a) mesi nove in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1;



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

Per i tre mesi aggiuntivi di cui alle lett. a), b) 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 sopraindicati, l'impresa, se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di cui all'art. 72.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto al trattamento economico di cui all'art. 72 del presente contratto.

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

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.

#### Art. 67

##### *(Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale)*

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

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

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

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

#### Art. 68

##### *(Congedo matrimoniale)*

Agli impiegati, in occasione del matrimonio, è concesso un permesso di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. dall'1 al 10 dell'art. 44 percepiti nel normale periodo di lavoro.

#### Art. 69

##### *(Aspettativa)*

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

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

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

#### Art. 70

##### *(Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale)*

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

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

L'impresa avrà cura di mettere il personale impiegatizio a conoscenza della propria organizzazione tecnica e disciplinare e di quella dei reparti dipendenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione.

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

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

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

#### Art. 71

##### (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 100, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

- mesi due per gli impiegati di 1ª categoria super e di 1ª categoria;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 2ª categoria e gli impiegati di 4º livello;
- mesi uno per gli impiegati di 3ª, 4ª e 4ª categoria 1º impiego;

b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:

- mesi tre per gli impiegati di 1ª categoria super e di 1ª categoria;
- mesi due per gli impiegati di 2ª categoria e gli impiegati di 4º livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 3ª e 4ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio: - mesi quattro per gli impiegati di 1ª categoria super e di 1ª categoria; - mesi tre per gli impiegati di 2ª categoria e gli impiegati di 4º livello; - mesi due per gli impiegati di 3ª e 4ª 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 a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

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

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

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

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

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

#### Art. 72

##### (Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ., sub art. 1 della legge n. 297.

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

Dal 1º luglio 1983, con riferimento al sopracitato 2º 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 stipendio;
- ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982; - premio di produzione;
- Elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- 13ª mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;

- indennità speciale di cui all'art. 47;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori in galleria;- indennità per lavori in alta montagna.

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

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

Inoltre all'impiegato proveniente dalla categoria operai spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1979, e di 23/30 per l'anzianità maturata dopo tale data.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 18 dell'art. 44 computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o 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 tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

#### Art. 73

(Indennità in caso di morte)

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 71 e 72 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini fino al secondo grado.

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 dell'indennità.

#### 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.

Restano ferme le disposizioni previste dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112 relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di lavoro o sulla scheda professionale.

#### Art. 75

(Quote sindacali)

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

La delega cessa di avere efficacia dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa è pervenuta al datore di lavoro.

### Regolamentazione speciale per i quadri

#### Art. 76

(Quadri)

##### Assicurazione

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

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

##### Indennità di funzione

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

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten initials and marks at the bottom right]*

### *Cambiamento di mansioni*

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

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati di 1ª categoria super. Le parti si danno atto reciprocamente di aver dato, con la presente regolamentazione, piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190.

Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati

### *Art. 77*

#### *(Classificazione dei lavoratori)*

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

| <i>Livelli</i> | <i>Categorie</i>                              | <i>Parametri</i> |
|----------------|---|------------------|
| 7°             | Quadri e impiegati di 1ª super                | 200              |
| 6°             | Impiegati di 1ª                               | 180              |
| 5°             | Impiegati di 2ª                               | 150              |
| 4°             | Impiegati e operai di 4° livello              | 140              |
| 3°             | Impiegati di 3ª e operai specializzati        | 130              |
| 2°             | Impiegati di 4ª e operai qualificati          | 117              |
| 1°             | Impiegati di 4ª 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 i quadri, gli impiegati e per gli operai, dalle disposizioni di legge, di accordi interconfederali e di contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali.

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

#### *7° livello*

##### *Quadri*

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

##### *Impiegati di 1ª categoria super*

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

#### *6° livello*

##### *Impiegati di 1ª categoria*

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive, che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di 1ª categoria super.

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

- 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.

5° livello

#### *Impiegati di 2ª categoria*

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, che assolvono mansioni di concetto.

#### *Impiegati tecnici di 2ª categoria*

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

- Tecnico: che provvede allo sviluppo in fase di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statistici e metrici relativi.

- Disegnatore di concetto con responsabilità della interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni.

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

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

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

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

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

- Restauratore di beni culturali: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. E' in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative 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".

#### *Impiegati amministrativi di 2ª 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'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori, e ciò con diretta responsabilità, nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori. - Contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi.

#### *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

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

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.

#### 4° livello

##### *Assistente tecnico (già di 3ª categoria)*

È colui che, pur svolgendo, in linea di massima, compiti analoghi a quelli dell'assistente di 2ª categoria, compie, tuttavia, la propria opera in cantieri i cui lavori, per la loro caratteristica, richiedono soltanto generica 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.

##### *Programmatore*

Impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica; predispone e controlla le complicazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

##### *Addetto alla grafica tecnica*

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

##### *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. È 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.

##### *Impiegato amministrativo*

Impiegato che, nell'ambito di strutture organizzative complesse, oltre i compiti dell'impiegato di 3° livello, esegue con autonomia e con l'apporto di particolare e comprovata competenza operazioni specifiche superiori a quelle del 3° livello e sotto la supervisione ed il coordinamento di impiegati appartenenti al 5° livello.

Lavoratore che, autonomamente, nell'ambito dei lavori di scavo, di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse storico-urbanistico, opera con comprovata specifica esperienza ed anche in possesso di crediti formativi acquisiti in enti di formazione del settore, esegue lavori specializzati comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, di restauro conservativo e di affreschi, di recupero e bonifica di reperti murari e strutturali con aggiunta di lavori di recupero di costruzioni ed edifici sottoposti a tutela delle varie Sovrintendenze.

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

##### *Operai di 4° livello*

Appartengono a tale categoria esclusivamente gli operai sottoindicati:

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

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

- 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;
  - addetto al carro di varo e/o centina autovarante, che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele di iniezione;
  - addetto alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti-ponti che interpreta sui disegni i tracciali-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura;
  - addetto con carattere di continuità al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa 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 subparalleli), il quale, interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere;
  - imboscatore di elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi ed a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento ed alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere;
  - 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;
  - rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori di sua specialità, diversificati in piena autonomia e responsabilità operativa e di procedure.
- Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 3° livello e le ulteriori seguenti:
- ricognizioni con 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;
  - legge disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
  - coordina i piani di lavoro sulla base degli elementi tecnico-progettuali;
  - 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 e adeguata esperienza operativo-organizzativa, conduce gru sperimentali di grandi dimensioni e complessità, escluse le gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio;
  - tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, l'assiatura, la curvatura di elementi di tubazioni su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti;
  - giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in discendente e CO<sub>2</sub>, di qualità di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> passata, di riempimento e finitura su tubazioni in acciaio al carbonio;
  - operatore derrick o blondin;
  - palombaro di prima che esegue rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee;
  - nostromo di prima;
  - 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 saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce, applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità. 3° livello

#### *Impiegati di 3ª categoria*

Appartengono alla 3ª categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

#### *Impiegati tecnici di 3ª categoria*

Addetto a calcoli e compunti relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, in via continuativa e con funzioni esecutive.

#### *Impiegati amministrativi di 3ª categoria*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

Impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.

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

#### *Operai specializzati*

Per gli 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: operaio che esegue in legno o in ferro, su disegno, capriate o centine composte o casseformi, per armature speciali in opere di cemento armato e di natanti.
- Muratore: operaio che esegue i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura di mattoni a paramento, intonacature speciali, 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 scale in pietra, marmo o finto marmo; posa in opera di davanzali e stipiti; posa in opera di ringhiere, cancellate e parapetti, sia in muratura che in ferro.
- Caminista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.
- Pontatore: operaio che esegue anche su disegno qualsiasi tipo completo di ponteggi e di castelli di servizio in legno o in ferro.
- Ferraiolo: operaio che esegue e pone in opera, su disegno, qualunque tipo di armatura in ferro per costruzioni in cemento armato anche precompresso.
- Addetto, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio, su disegno, di stampi preformati o delle relative parti componenti, nonché alla determinazione, da disegno, dei componenti e delle armature metalliche da incorporare.
- Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati civili e industriali, ponti, viadotti od altre opere di edilizia speciale, individuandone gli incorpori dai disegni o prescrizioni.
- 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 precompresso.
- Imboscatore e armatore: operaio che esegue, su disegno, armature centinate di galleria, di pozzi, di scavi, di fognature effettuandone la posa in opera.
- Minatore: operaio che esegue tutti i lavori inerenti l'impiego delle mine per scavi in roccia, compresa la posizione dei fori da mina, e la predisposizione e sorveglianza dell'armamento.
- Fochino: operaio munito dell'apposita patente, che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla preparazione e alla posa della mina e al suo brillamento.
- Falegname: operaio che esegue, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine.
- Cementista formatore: operaio che esegue opere ornamentali in rilievo di qualsiasi tipo, forme in gesso e in cemento, su modello o disegno.
- Decoratore, verniciatore, applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione, su disegno, di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scrittura di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili, serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri-comando, metallizzazione a caldo eseguite anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri, ecc.
- Stuccatore, operaio ornata e modellista, riquadratore: che esegue, su disegno, qualsiasi tipo di ornati e modelli, o di lavori in gesso o altri agglomerati, sia in laboratorio che sul posto.
- Addetto ad opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili o 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 ripartizione 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, predisporre il lavoro alle categorie di

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



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

- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (grès, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo, ecc.) e che presentano particolari difficoltà di esecuzione.
- Linoleista: che posa linoleum di particolare pregio su qualsiasi superficie.
- Pavimentatore: che esegue tipi di pavimentazione in grès, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana ed alla veneziana, che presentano particolari difficoltà di esecuzione.
- Vetrocementista: che esegue, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.
- Palchettista: che mette in opera palchetti di legni particolarmente pregiati.
- 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% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 spettanti all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Quando la mansione di caposquadra si esercita su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14%.

- Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che esegue la saldatura alluminotermica delle rotaie, compresi l'allineamento, il livello, la stuccatura, i tagli con cannello e tutte le altre operazioni accessorie.
- Motorista o meccanico o elettricista: che esegue nel cantiere - anche per i lavori dell'armamento ferroviario - in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore: operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel 2° livello, provvede anche al coordinamento e controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.

- Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo buldozer, scraper, finitrici, motogreder, ruspa e simili; addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a 10 q: che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante, alla riparazione della macchina in genere, al montaggio e smontaggio, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

- Macchinista di locomotive a vapore per decauville e di rulli compressori stradali di peso superiore a 25 tonnellate: addetto alla conduzione della macchina e all'esecuzione di lavori di ordinaria manutenzione della stessa; provvede alla sua riparazione anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

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

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

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

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

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

- 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 e livellamento delle basi dei tralicci.

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

- Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di framezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.

- Decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritture di

Am  
AA

insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadricomando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri, ecc.

- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (grès, vetro, ceramica, mosaico, clincker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

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

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

- Rocciaio: 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.

- disaggio (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;
- disboscio su pendii e pareti rocciose;
- effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

#### 2° livello

#### *Impiegati di 4ª categoria*

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che non comportino l'inquadramento nelle categorie superiori.

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati:

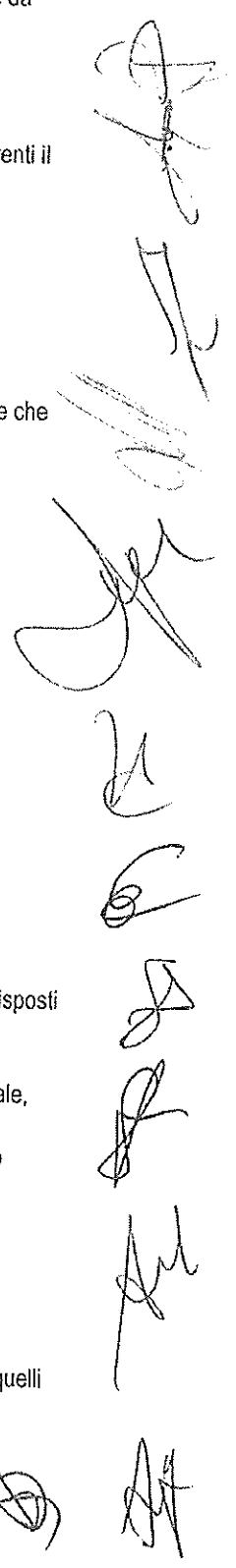
- dattilografi;
- centralinisti telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti all'inserimento dati negli elaboratori o alla perforazione di schede meccanografiche;- stenodattilografi;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti alla verifica di schede meccanografiche;
- addetti al controllo di documenti contabili relativi al movimento del materiale.

#### *Operai qualificati*

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

A titolo di esempio sono considerati operai qualificati:

- Carpenteriere: operaio che esegue in legno o in ferro lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per il carpentiere specializzato.
- Muratore: operaio che esegue lavori propri della categoria non indicati per il muratore specializzato.
- Pontatore: operaio che esegue in legno o ferro, impalcature di servizio con elementi obbligati e predisposti per qualsiasi tipo di ponteggio.
- Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete e 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 preparazione e posa in opera di fili o cavi d'acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Addetto ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi.
- Addetto all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Imboscatore o armatore: operaio che esegue lavori di armamento di gallerie, di pozzi, di scavi, di fognature, non indicati per gli specializzati.
- Minatore: operaio che esegue 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: operaio che cura i piani di lavoro.
- Cementista per pietra artificiale.



- Scalpellino e martellista per pietra artificiale.
- Falegname: operaio che esegue lavori di riquadratura, di posa in opera di serramenti, di riparazione e lavori normali di cantiere.
- Decoratore, verniciatore, imbiancatore, colorista, tappezziere: addetto, nei lavori civili, alla verniciatura, imbiancatura, coloritura ed all'applicazione di parati comuni su superfici, intonaci, infissi, serramenti e vari; addetto, nei lavori industriali, alla verniciatura di carpenterie metalliche, carri ponti, tralicci, macchinari, ecc., all'imbiancatura, alla coloritura di superfici murali di capannoni; addetto anche all'esecuzione di lavori di sabbatura, lavaggi con pompe ad alta pressione e spruzzatura di qualsiasi tipo di prodotto con impianti idonei e che provvede altresì all'ordinaria manutenzione degli stessi; addetto comunque a lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati.
- Stuccatore comune, riquadratore di soffitti e pareti.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: - addetto a:
  - a) provvedere alla dosatura e miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche, valutando il giusto grado di preparazione;
  - b) svolgere le attività proprie della categoria che non presentino particolari difficoltà, quali ad esempio:
    - eseguire manti impermeabili;
    - mettere in opera strati termo-isolanti sul piano e sulle pareti verticali;
    - eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per ripartizione su strati isolanti.
- E' pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue pavimenti e rivestimenti a mosaico con materiale comune, diverso da quello indicato per gli operai specializzati della categoria.
- Pavimentatore: che posa in opera pavimenti di tipo comune i quali non presentano particolari di rilievo.
- Vetrocementista: che esegue lavori di tipo comune in vetrocemento.
- Palchettista: che esegue pavimenti in legno di tipo normale.
- Linoleista: posatore di linoleum di tipo comune su qualsiasi superficie.
- Selciatore: che esegue selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.
- Lastricatore: operaio che esegue lastricati con pietre squadrate e ad "opus incertum" curando le opportune pendenze.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:
  - colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori;
  - colui che esegue la foratura 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 o dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.
- Saldatore: operaio che esegue lavori normali di saldatura con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.
- Motorista meccanico o elettricista di seconda: addetto al funzionamento ed alla manutenzione ordinaria dei motori, macchine ed impianti, anche per i lavori dell'armamento ferroviario.
- Carroponista: operaio che provvede alla conduzione e manutenzione ordinaria della macchina.
- Conducente di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio e di rullo compressore di peso fino a 25 tonnellate: operaio che conduce la macchina e che esegue lavori di ordinaria manutenzione della stessa.
- Meccanico ed elettricista comune.
- Fuochista e conduttore di generatori di vapore, motorista di seconda su natanti: per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore-pesatore: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e pesatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto.
- Autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione del mezzo e che provvede alla pulizia ed alla manutenzione ordinaria dello stesso.
- Palista: operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, che provvede anche alla manutenzione del mezzo ed alla pulizia dell'area di servizio della centrale.

- Pompista: addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, che provvede alla ordinaria manutenzione della autobetonpompa e alla pulizia della stessa.
  - Conduttore di locomobili a vapore: per cui è richiesta la patente di 4° grado.
  - Conduttore di coperta di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a propulsione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari.
  - Fabbro di cantiere.
  - Lattoniere e tubista comune.
  - Nostromo di seconda.
  - Palombaro 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.
  - Giuntista: colui che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni inseriti in cicli di lavorazione esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.
  - Guardiafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e telefonici e le operazioni complementari semplici, che prepara e pone in opera i sostegni con il palatico armamento.
  - Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamenti in genere.
  - Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.
  - Addetto, nel settore dell'installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina.
  - Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.
  - Aiuto tesatore linee AT-MT.
  - Aiuto amarragista linee AT-MT.
  - Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere.
  - Addetto alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete.
  - Addetto ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera, ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (scuci-cuci).
  - Addetto con adeguata e certificata formazione teorica-pratica ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione.
  - 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.

#### 1° livello

##### *Impiegati di 4ª categoria primo impiego*

Appartengono alla categoria gli impiegati di primo impiego qui di seguito specificati: - dattilografi;

- centralinisti telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti all'inserimento dati negli elaboratori o alla perforazione di schede meccanografiche.

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*

Per operai comuni si intendono coloro che sono 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 al lavoro o servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza conseguibile in pochi giorni.

In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti della categoria operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati purché non siano operai qualificati.

A titolo di esempio sono considerati operai:

*[Handwritten signatures and initials]*

- Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (semprech  non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui   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 l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificamente idoneo per l'esecuzione della muratura 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 e scale, la preparazione di sottofondi grezzi, ecc.).

- Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti, ecc. proprie dei cantieri di prefabbricazione:

- al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti componenti gi  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 (foglie di tesserine, piastrelle in cottogres, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere;
- al getto di calcestruzzo negli stampi;
- alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scala, ecc.;
- alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento precompresso;
- 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;
- 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.

- Terraziere: addetto all'esecuzione di lavori di scavo a sezione obbligata, nonch  la profilatura di scarpate, di cunette stradali, la sbadacchiatura (e non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura.

- Calcinaio o calcinaio.
- Piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati.
- Massicciatore stradale.
- Battitore o aiutante posatore stradale.
- Spezzatore o spaccapietre o pietriscante.

- Aiuto decoratore, aiuto verniciatore: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria, comunque che esegue lavori di preparazione, imbiancatura, coloritura e verniciatura semplice e lavori di carattere industriale.

- Aiuto tappezziere: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.

- Aiuto posatore di pavimenti e rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati.
- Arrotatore o molatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti.

- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: operaio al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempre che non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato), che esegue, come aiutante o sotto la guida degli operai cui   affiancato nella esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali:

- provvedere alla fusione del bitume e catrame e loro miscele e alla manutenzione delle relative caldaie; eseguire giunti e sigillature con mastici;
- applicare vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili e sui sottofondi;
- eseguire la granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere;
- manovrare gli argani;
- eseguire lavori di disfacimento, carico e scarico, pulizia generale; trasportare dei materiali bituminosi fusi.
- Gettatore 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.

- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:
- colui che esegue la rinalzata 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 e 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 aiuta il saldatore nelle operazioni di saldatura alluminotermica delle rotaie;- colui che nei lavori di scavo compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere;
- colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.
- Addetto nei lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (semprech  non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui   addetto nell'esecuzione dei lavori propri di questi ultimi, lavorazioni complementari.
- Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, blocciere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers). - Frenatore: addetto a cave di sabbia od al 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 lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.
- Magazziniere: l'operaio che ha in consegna materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario e ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione. - Carrettiere, barcaio, battellante.
- Marinaio.
- Cuciniere o aiutante di cucina.
- Aiuto giuntista, guardafili, installatore: addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati per compiere come aiutante le lavorazioni complementari.
- Addetto alla esecuzione di scavi a mano o a mezzo di attrezzature meccaniche semplici.
- Addetto alla posa in scavi aperti di tubazioni o altri materiali.
- Addetto all'esecuzione di getti di calcestruzzo in scavi aperti per sostegno di linee elettriche.

\*\*\*

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 specialit  tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialit  amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomati di scuole medie superiori in specialit  tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialit  amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria inferiore alla 2  per i laureati ed alla 3  per i diplomati, semprech  siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

- agli impiegati laureati, se mantenuti in 2  categoria,   dovuta una maggiorazione del cinque per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 45;- agli impiegati diplomati, se mantenuti in 3  categoria,   dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 45. Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'impresa, all'atto dell'assunzione o del conseguimento di esso.

#### *Caposquadra*

Al lavoratore (comunque denominato: caposquadra, capo operaio, capo sciolla, caporale, ecc.) che, a qualunque categoria o qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare ed a guidare l'attivit  esecutiva di un gruppo di cinque o pi  operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori,   riconosciuta, per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del 10% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 (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 10% di cui sopra sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

#### *Art. 78*

##### *(Lavoro a tempo parziale)*

Il lavoro a tempo parziale (part-time)   disciplinato dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente c.c.n.l., potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati:

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

L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine il costo del lavoro del personale operaio inquadrato con tale istituto ed utilizzato nei singoli cantieri non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera che le parti hanno stabilito in sede di avviso comune del 17 maggio 2007.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse edili le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

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

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

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7 e 8 i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge 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. 24, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti 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. 44 ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul t.f.r.

Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui agli artt. 19 e 54 del presente contratto.

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

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

In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20% calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 e per gli impiegati sugli elementi della

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*



retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 44. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale.

In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto di clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo previsti per la quantificazione del compenso per lavoro supplementare.

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

#### Art. 79

*(Lavoro delle donne e dei fanciulli)*

L'ammissione al lavoro e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

#### Art. 80

*(Chiamata e richiamo alle armi)*

Per la chiamata alle armi, il richiamo alle armi ed il servizio civile si fa riferimento alla normativa di legge in vigore.

#### Art. 81

*(Occupazione femminile e tutela della maternità)*

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 dell'Osservatorio paritetico nazionale e concordano inoltre di demandare al Formedil la formulazione di programmi di formazione professionale da realizzare attraverso le Scuole edili di cui all'art. 91 del c.c.n.l.

Al fine di praticare azioni positive per le lavoratrici già inserite nel settore saranno costituite Commissioni paritetiche costituite dalle Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali stipulanti il presente c.c.n.l.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

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 C del presente c.c.n.l.

#### Art. 82

*(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 di cui all'art. 91 del c.c.n.l. in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli enti locali. A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti scuola la presenza di lavoratori extracomunitari.

#### Art. 83

*(Tutela dei tossicodipendenti e loro familiari)*

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, salvo quanto previsto dal 2° comma dell'art. 115 del c.c.n.l.

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire attestazione con periodicità trimestrale circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.

Le aspettative di cui sopra possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili.



Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

**Art. 84**  
**(Portatori di handicap)**

Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 ed i permessi, si fa riferimento all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 come modificato dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni intervenute con il D.Lgs. n. 151/2001 e la legge n. 350/2003, art. 3, comma 106.

**Art. 85**  
**(Igiene e ambiente di lavoro)**

A) Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri:

- a) un locale ad uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi;
- b) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
- c) uno scaldavivande;
- d) servizi igienico-sanitari con acqua corrente.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere attuate anche con baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili, ovvero con altri elementi provvisori e, per i piccoli cantieri, potranno avere sede in un unico locale purché diviso.

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate non oltre 15 giorni lavorativi dall'avvio lavorativo nel cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive in relazione anche alla durata del cantiere.

Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni, in relazione alla localizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione con la predisposizione di servizi comuni a più imprese.

Fermo restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni territoriali potranno stabilire il numero minimo di dipendenti necessario per gli apprestamenti di cui al presente articolo.

B) 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 da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;
- visite di idoneità fisica effettuate da enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico a norma del 3° comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattia e infortunio.

Il libretto sarà fornito a cura delle Casse edili, sulla base di un fac-simile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito in duplice copia di cui una al lavoratore e l'altra all'impresa con vincolo di segretezza.

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 Organizzazioni territoriali.

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

C) Per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

**Art. 86**  
**(Sicurezza sul lavoro)**

Le Associazioni nazionali sottoscritte ribadiscono il carattere prioritario del tema della sicurezza sul lavoro, per le implicazioni sociali e produttive da esso prospettate.

Ritengono pertanto necessaria una politica attiva della sicurezza, mediante lo sviluppo ed il potenziamento delle iniziative finora assunte e l'apprestamento di una pluralità di interventi, tra loro connessi, con l'obiettivo del miglioramento della sicurezza e dell'igiene del lavoro nei cantieri e delle condizioni lavorative ambientali.

**A) Piani di sicurezza**

I piani di sicurezza e coordinamento redatti a cura del committente devono essere rispondenti ai requisiti tecnici definiti nell'apposito regolamento, anche con riferimento alla corretta valutazione dei costi di sicurezza che, in quanto tali, non sono soggetti a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom right]*

Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli artt. 101 e 102 del D.Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne l'obbligo dell'impresa affidataria o aggiudicataria di trasmettere il piano di sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, nonché l'obbligo da parte dei singoli datori di lavoro delle imprese esecutrici di consultare i Rappresentanti della sicurezza per eventuali proposte, ferme restando le autonome scelte dell'impresa.

Prima dell'inizio delle varie fasi di lavoro e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, i preposti della stessa sono edotti delle disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni.

Nell'ambito delle loro attribuzioni i preposti di cui sopra rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previste dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza.

In merito ai contenuti dei piani di sicurezza le parti riconoscono che quanto definito dal D.P.R. n. 222/2003 corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse.

*b) Assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro*

Le parti rilevano che sull'industria 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.

*c) Normativa tecnica*

Constatato che la specifica disciplina legislativa sulla normativa tecnica per la prevenzione infortuni in edilizia risale al 1956, le parti concordano sulla esigenza che venga predisposta una nuova regolamentazione che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione produttiva e nell'assetto tecnologico dell'industria delle costruzioni.

A tal fine si rende necessario che il Parlamento conceda una specifica delega al Governo che vedrà le parti impegnate per una soluzione positiva.

*Art. 87*

*(Rappresentante per la sicurezza - Rappresentante per la sicurezza territoriale) R.L.S.*

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'articolo 19 della legge n. 300/1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A.

In assenza delle suddette rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate all'ultimo comma del presente articolo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo.

Il rappresentante per la sicurezza di cui al comma precedente assolve i suoi compiti anche con riferimento al piano di sicurezza e coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani operativi di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. E' inoltre informato ai sensi dell'art. 25, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS può avvalersi anche della collaborazione e del supporto di un RLST. Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.; in particolare: 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'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

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'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni, nonché del documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;

- c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b).

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) del citato art. 25.

Il rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente c.c.n.l. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 s.m.i. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori 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.

Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione del rappresentante per la sicurezza e a quella dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi. La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

#### RLST

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo; gli Accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità. Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2012 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi.

Il RLST è designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva. Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore, tramite comunicazione scritta, all'Associazione costruttori edili della provincia, al Comitato paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.

Il RLST esercita le attribuzioni di cui al precedente comma 8, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.

Prima di procedere ai sensi della lett. m), di cui al precedente comma 8, il R.L.S.T. informa il Comitato paritetico territoriale per l'adozione delle necessarie misure.

Il R.L.S.T., su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del T.U. sulla sicurezza, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché, su richiesta, accede ai dati di cui all'art. 18, comma 1, lett. r) del medesimo D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Entrambi i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il R.L.S.T. non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le

funzioni sindacali operative ex art. 48, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Il ruolo di R.L.S.T. è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dai Comitati paritetici territoriali.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:

- a) segnala preventivamente al datore di lavoro e al Comitato paritetico competente territorialmente la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- b) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
- c) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
- d) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato. Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal R.L.S.T., il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso. Le visite del R.L.S.T. oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'Associazione imprenditoriale di settore e/o dei dipendenti.

Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi ai Comitati paritetici competenti territorialmente, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate.

Ogni divergenza sorta tra il R.L.S.T. e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato paritetico territoriale come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. La Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è incaricata di effettuare una ricognizione delle pattuglie territoriali di cui al successivo comma, da portare a conoscenza delle parti nazionali.

Salvo diverse determinazioni al livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni sindacali territoriali un RLST. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del RLST, saranno regolate dalle Parti sociali territoriali.

Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale in merito alla mutualizzazione degli oneri, i costi del RLST non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso RLST potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale. Il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale.

Avuto l'incarico, il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati ai Comitati paritetici territoriali, in collaborazione con l'Ente scuola, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e 8 ore di aggiornamento annuale.

Il RLST viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

#### RLSSP

Nelle grandi opere e/o nei contesti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. l'attività di coordinatore dei RLS aziendali, presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

#### Art. 88 (Alloggiamenti e cucine)

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, i lavoratori dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.

L'impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 lavoratori, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuciniere per ogni 50 lavoratori che consumano i pasti.

La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'impresa.

L'impresa deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande.

Il vitto è somministrato ai lavoratori a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.

La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una Commissione di tre lavoratori da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dall'orario di lavoro.

Art. 89  
(Permessi)

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

Art. 90  
(Diritto allo studio)

A) A norma dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al 1° e 2° comma.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e universitario, con riguardo alle facoltà di architettura, economia e commercio, giurisprudenza ed ingegneria o altre facoltà che prevedano corsi di studio attinenti attività ricomprese nell'ambito di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e che siano svolti presso istituti e università pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo.

B) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni affinché dagli Organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma 1, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia.

Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale della Scuola edile di cui all'art.

91.

Il lavoratore potrà richiedere permessi per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva del cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti.

Il lavoratore potrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 6.

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

Art. 91  
(Formazione professionale)

Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire.

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria.

Sono attività dell'ente formativo:

- le ricerche e gli studi di settore, l'evoluzione normativa, l'evoluzione di approcci pedagogici, lo studio di metodologie didattiche e di tecnologie educative;
- l'elaborazione di linee-guida e indirizzi operativi strategici sui differenti assi di intervento del sistema nazionale di formazione professionale di settore;
- la progettazione e il coordinamento di iniziative di formazione formatori, di dialogo sociale di settore e di aggiornamento del personale degli Enti bilaterali contrattuali;
- l'elaborazione di una metodologia per rilevare i fabbisogni formativi;
- l'analisi dei costi della formazione in funzione della tipologia e della durata delle singole azioni.

Gli Enti regionali hanno compiti di:

- coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;
- rappresentanza nei confronti dell'Ente regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;
- promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenuti utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema delle Scuole edili, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Al finanziamento delle Scuole edili verrà provveduto con il contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 e da versarsi con modalità stabilite dalle Organizzazioni territoriali.

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Le Scuole edili, redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della corrispondente Cassa edile.

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normative vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze dell'Ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando con contabilità a gestione separata le attività formative.

Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento:

#### *Formazione per l'impiegabilità*

Istruzione e formazione professionale.

Formazione per l'inserimento di disoccupati adulti.

Formazione professionalizzante integrativa.

#### *Formazione per la progressione*

professionale Formazione per l'apprendistato.

Formazione continua.

Formazione a catalogo per un percorso professionale.

#### *Formazione per la sicurezza*

Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte dal Formedil 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 neolaureati;
- 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; - lavoratori in disoccupazione; - lavoratori in C.i.g.

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi confluirà all'interno del sistema anagrafico delle Casse edili.

I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti non con contratto di apprendistato, per lo svolgimento delle mansioni oggetto della formazione, dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro ed al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerente alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di 1° livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.

Le parti intendono sperimentare, esclusivamente per la durata di due anni un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Al termine del biennio le parti valuteranno gli esiti del progetto e assumeranno le conseguenti decisioni:

a) le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Cassa edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola edile;

b) la Scuola edile territoriale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 37, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo per la sicurezza di 8 ore previsto dal comma 46 del presente articolo e dall'art. 110, comma 7, del vigente c.c.n.l. vigente per la formazione alla sicurezza.

La Scuola edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istituire i corsi formativi, la Scuola edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro;

c) entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la giornata nazionale della formazione nelle costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la Scuola edile territoriale un progetto di sviluppo professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate al di fuori dell'orario di lavoro.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

Fermo restando quanto previsto dalla lettera b) del presente articolo, in applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m., alla formazione dei lavoratori provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 8 ore per i singoli lavoratori.

Al lavoratore sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

#### Art. 92

##### (Disciplina dell'apprendistato)

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dalle Scuole edili accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi.

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

a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione:

massimo 3 anni; b) apprendistato professionalizzante:

- qualifiche finali del 2° livello di inquadramento

contrattuale: massimo 3 anni;

- qualifiche finali del 3° livello di

inquadramento: massimo 4 anni; - qualifiche finali dal

4° livello di inquadramento: massimo 5 anni.

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

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

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la Scuola edile secondo le linee-guida stabilite a livello nazionale dal Formedil, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.



La formazione sarà effettuata in via prioritaria presso le Scuole edili secondo le linee-guida stabilite a livello nazionale dal Formedit in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Alla Scuola edile sono affidati i compiti di:

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

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

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

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

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Al termine del periodo di apprendistato, le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli artt. 2 e 42 del vigente c.c.n.l., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato professionalizzante è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

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

Nell'ipotesi di primo inserimento, a metà del percorso del periodo di apprendistato di cui al comma 3, lett. b), all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione.

Quanto previsto nel comma precedente non si applica ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49, comma 5, lett. a) del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla Scuola edile competente per territorio, l'apprendista deve frequentare la Scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 87 del vigente c.c.n.l.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 e dall'art. 43 del vigente c.c.n.l.

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta negli artt. 5 e 43, lett. B). Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 66 e 67 del c.c.n.l.

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli artt. 32 e 71 del c.c.n.l. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.

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



Le parti si riservano di completare la disciplina relativa all'istituto dell'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, anche per quanto concerne il trattamento retributivo, a seguito della definitiva attuazione normativa dell'istituto stesso.

Nelle more, le parti concordano di applicare agli apprendisti minorenni la normativa contrattuale di cui all'art. 93 del c.c.n.l. 29 gennaio 2000. In coerenza con quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/2003, le parti concordano altresì che i contratti di apprendistato per i minorenni, stipulati a decorrere dal 1° giugno 2005, hanno una durata massima di tre anni e pertanto la retribuzione spettante a tali lavoratori viene erogata fino al sesto semestre. Per l'aspetto retributivo deve quindi farsi riferimento alle tabelle dei minimi di paga base e di stipendio mensile degli apprendisti ai sensi della legge n. 25/1955 di cui agli Allegati A e B del presente contratto.

Con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa integrazioni guadagni (C.i.g.o.). Tale prestazione sarà erogata dalla Cassa edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- l'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso la Cassa edile;
- aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore C.i.g. dell'apprendista;
- la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa Cassa edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione;
- tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Cassa edile.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Cassa edile entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'INPS, dell'autorizzazione all'intervento C.i.g. per eventi meteorologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista. Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla Cassa edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati (m.u.t.) relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

**Art. 93**  
**(Contratto a termine)**

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

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi: 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;

4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 81/2008 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. 95, 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.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente all'ANCE fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

Le predette informazioni saranno fornite alle R.S.A. e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai Consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dai punti 1.7 e 1.8 del sistema di concertazione e informazione del vigente c.c.n.l.

#### Art. 94

##### (Contratti di inserimento)

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti normative e s.m.i., il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

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

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

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

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Nel contratto verranno indicati:

- 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 4° livello; per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

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

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

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

Nel progetto verranno indicati:

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

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

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

La formazione teorica sarà effettuata presso le Scuole edili, sulla base di un programma predisposto dal Formedil.

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 dal Formedil.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia. Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli artt. 2 e 42 del vigente c.c.n.l.

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 5 e dall'art. 43 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 c.c.p.l.

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. 95

##### (Somministrazione di lavoro)

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/2003 e s.m.i., che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 29 gennaio 2002 e 10 settembre 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. 17, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al Titolo VIX, capo II, del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche;
- 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.

Nei casi in 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. 93, 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.

#### *Dichiarazione a verbale*

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

#### *Art. 96 (Distacco)*

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom right]*

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. 97**  
*(Previdenza complementare)*

Le parti hanno concordato di procedere alla istituzione di un sistema di previdenza complementare per i lavoratori del settore.

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

Le parti, nel presupposto che la previdenza complementare resti fondata sul principio della 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.

Le parti si riservano di stabilire le modalità per l'utilizzo del Fondo separato di cui sopra, previa verifica della sua conformità rispetto alla legislazione in materia anche per quanto riguarda l'applicazione del regime fiscale e contributivo.

**Art. 98**  
*(Assenze)*

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento. In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico.

Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

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

Fermo restando le procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e richiamate nell'art. 99, ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di tre ore di retribuzione.

In caso di recidiva l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione.

Il lavoratore può essere licenziato senza preavviso:

- a) nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- b) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
- c) in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

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

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 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. 99**  
*(Provvedimenti disciplinari)*

1) Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1 a 8 dell'art. 44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3 dell'art. 24;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni. 2) L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:

- a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g) violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n. 196/2003;
- h) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto.

E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 98 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni. I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa edile.

#### Art. 100 (Licenziamenti)

Fermo restando l'ambito di applicazione della legislazione vigente in materia, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione di personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:
  - a) insubordinazione o offese verso i superiori;
  - b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
  - c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
  - d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;
  - e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
  - f) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
  - g) assenza ingiustificata di cui al 7° comma dell'art. 98;
  - h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
  - i) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

#### Art. 101 (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. 72, a norma del 2° comma della lett. B) dello stesso articolo.

#### Art. 102

*(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 al trattamento economico di cui agli artt. 33 e 72 ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

#### Art. 103

*(Rappresentanza sindacale AZIENDALE - Conciliazione delle controversie)*

1.a) Nei cantieri di durata superiore a sei mesi, qualora l'impresa principale o aggiudicataria o, in caso di associazione temporanea o consorzio, l'impresa mandataria o capofila, occupi nel cantiere meno di 16 dipendenti si procede alla elezione di un Rappresentante sindacale dell'impresa medesima, allorché il numero complessivo dei lavoratori occupati nel cantiere raggiunga il numero di 25, sempreché non sia inferiore a 10 il numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa principale e rispettivamente il numero complessivo dei dipendenti delle imprese subappaltatrici per lavorazioni rientranti nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l.

Le parti dichiarano che, con la regolamentazione di cui al presente punto, hanno inteso privilegiare in assoluto la disciplina contrattuale.

Pertanto, qualsiasi modifica dell'assetto contrattuale come sopra definito comporterà la revisione contrattuale della normativa medesima.

2) E' compito della Rappresentanza sindacale di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto delle norme del contratto nazionale e degli accordi locali applicabili nel cantiere a norma dell'art. 38 e, in particolare, delle discipline:

- sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti;
- sulla prevenzione degli infortuni, igiene e ambiente di lavoro, tramite il Rappresentante per la sicurezza;
- sul lavoro a cottimo;
- sull'orario di lavoro;
- sulla classificazione dei lavoratori.

3) Qualora insorga controversia individuale o plurima sull'applicazione del presente contratto o degli accordi locali di cui all'art. 38 e in particolare delle discipline relative alle materie di cui al precedente comma, sarà operato il tentativo di conciliazione tra la Rappresentanza sindacale e la Direzione aziendale. In caso di mancato accordo, la controversia stessa sarà deferita all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni stipulanti il presente contratto, per un ulteriore tentativo di conciliazione, da esperirsi nel termine di 15 giorni dalla data di ricevimento da parte di una Organizzazione territoriale della richiesta avanzata dall'altra Organizzazione territoriale.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione di cui ai commi precedenti e fino ad esaurimento della procedura nei tempi previsti non si farà ricorso ad azioni dirette.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto non risolte dalle competenti Organizzazioni territoriali saranno demandate alle Associazioni nazionali stipulanti.

#### Art. 104

*(Assemblee)*

A) Nell'unità produttiva (cantiere o stabilimento o sede o filiale o ufficio o reparto autonomo) in cui prestano la loro opera, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro, nonché nei limiti di dieci ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Analoga comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

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

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale unitaria.

Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta.

b) Nelle unità produttive con almeno 5 dipendenti per le quali non trovi applicazione l'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite complessivo di otto ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro. Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta.

Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, danno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

c) Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro e per i permessi di cui al 1° comma della lett. B) al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi di cui al punto 3 dell'art. 24, dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'art. 5 e dalla maggiorazione di cui all'art. 18.

#### Art. 105

(Cariche sindacali e pubbliche)

a) La concessione di permessi retribuiti ai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria è disciplinata dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

b) Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino a otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda da cui il lavoratore dipende.

I permessi di cui alla presente lett. b) sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.

c) Nei casi di cui alle lettere precedenti è dovuta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24, dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'art. 5 e dalla maggiorazione di cui all'art. 18.

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

#### Art. 106

(Affissioni)

La Rappresentanza sindacale unitaria ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### Art. 107

(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 alliene 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.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

#### Art. 108

(Casse Edili)

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono di versare le relative quote di competenza presso la Edilcasse fintanto che non sarà regolarmente riconosciuta ed operativa la EDILE CASSA NAZIONALE in acronimo ECN.



## EDILI CASSE:

Le parti contraenti concordano la costituzione di un Organismo Paritetico nazionale previsto all'art. 6 del "Protocollo di Intesa" del presente ccnl che si sviluppa a livello regionale e territoriale i cui scopi e finalità saranno definiti dall'atto costitutivo stesso e dallo statuto sociale approvato dalle parti. Il finanziamento di tale Organismo di rappresentanza nazionale sarà garantito da contributi percentuali da stabilire in sede di costituzione ed erogati dalle Edili Casse Autonome Interprovinciali.

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

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

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

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

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

contributo per il funzionamento delle Edili Casse Autonome prima detto è così suddiviso: per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori. La contribuzione spettante, e a carico del lavoratore, dovrà essere trattenuta dal datore di lavoro e calcolata sul valore della retribuzione di ogni periodo di paga per poi essere versata alla Edile Cassa Autonoma. La Edile Cassa Autonoma è amministrata dal Consiglio Generale nominato in misura paritetica dalle Organizzazioni imprenditoriali e da quelle Sindacali dei lavoratori. Ogni prelievo, erogazione o movimento di fondi sarà effettuato con firma abbinata delle parti nel rispetto della pariteticità.

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

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

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

A livello territoriale, che coincide con i confini provinciali, saranno operanti gli sportelli provinciali delle Edili Casse Autonome che avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale. Le prestazioni definite dagli accordi locali saranno concordate con le Organizzazioni Territoriali nei limiti delle reali disponibilità economiche e dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Edile Cassa Autonoma.

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

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

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

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

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

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

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

In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la Cassa edile artigiana.

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

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alle Casse edili artigiane stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammesso il parziale

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*



adempimento. Le Organizzazioni territoriali predette determinano la misura del contributo entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25.

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

Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori. La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Cassa edile artigiana.

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

#### *Congruità contributiva delle imprese nei confronti delle Casse edili*

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e di favorire la sicurezza sul lavoro, visti l'art. 1, commi 1173 e 1174, della legge n. 296/2006, e gli artt. 39, comma 3, e 196, commi 3 e 7, del regolamento di attuazione del D.Lgs. n. 163/2006 recante il codice dei contratti pubblici, in ottemperanza dell'avviso comune del 17 maggio 2007, le Casse edili sono tenute a verificare, per i lavori pubblici e privati, la congruità dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

#### *Art. 109 (Categorie di Opere)*

Con riferimento alle categorie di opere individuate nell'allegato al D.P.R. n. 34/2000 (OG), la congruità deve essere misurata sulla base delle seguenti percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi INPS, INAIL e Casse edili, ragguagliate all'opera complessiva:

| <i>Categorie</i>   | <i>Percentuali di incidenza minima<br/>della manodopera sul<br/>valore dell'opera</i> |
|--|---|
| 1. OG1 - Nuova edilizia civile compresi impianti e forniture | 14,28%  |
| 2. OG1 - Nuova edilizia industriale esclusi impianti         | 5,36%   |
| 3. Ristrutturazione di edifici civili                        | 22,00%  |
| 4. Ristrutturazione di edifici industriali esclusi impianti  | 6,69%   |
| 5. Restauro e manutenzione di beni tutelati                  | 30,00%  |
| 6. Opere stradali, ponti, ecc.                               | 13,77%  |
| 7. Opere d'arte nel sottosuolo                               | 10,82%  |
| 8. Dighe   | 16,07%  |
| 9. Acquedotti e fognature                                    | 14,63%  |
| 10. Gasdotti   | 13,66%  |
| 11. Oleodotti  | 13,66%  |
| 12. Opere di irrigazione ed evacuazione                      | 12,48%  |
| 13. Opere marittime  | 12,16%  |
| 14. Opere fluviali   | 13,31%  |
| 15. Impianti per la produzione di energia elettrica          | 14,23%  |
| 16. Impianti per la trasformazione e distribuzione           | 5,36%   |
| 17. Bonifica e protezione                                    | 16,47%  |

Poiché alla realizzazione dell'opera possono concorrere più soggetti, anche estranei all'organizzazione dell'impresa, l'impresa principale deve denunciare alla Cassa edile competente il valore dell'opera complessiva, nonché le eventuali imprese subappaltatrici e subaffidatarie.

Nell'ipotesi in cui la complessiva manodopera denunciata alla Cassa edile non raggiunga la percentuale minima di massa salariale individuata convenzionalmente quale necessaria per la specifica tipologia di lavori, l'impresa principale, previo richiamo della Cassa edile, potrà integrare la denuncia con documentazione appropriata comprovante il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati in Cassa edile quali, a titolo esemplificativo, quelli afferenti personale non iscritto in Cassa edile, fatturazione lavoratori autonomi, noli a caldo, tecnologie avanzate.

Per la dimostrazione di cui al punto precedente l'impresa potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'Associazione datoriale a cui aderisce.

Sulla base della complessiva documentazione presentata, la Cassa edile competente verifica la congruità con riferimento allo specifico lavoro oggetto del contratto e quindi procede o meno all'emissione della relativa certificazione.

Nei lavori pubblici l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata in occasione del rilascio del DURC per il saldo finale.

Per i lavori privati l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata al completamento dell'opera.

Il non raggiungimento della congruità comporterà l'emanazione del "Documento unico di congruità" irregolare sino alla regolarizzazione con apposito versamento, equivalente alla differenza di costo del lavoro necessario per raggiungere la percentuale indicata.

La materia è riservata alla competenza delle parti nazionali al fine di garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

Le parti sociali si riservano di incontrarsi al fine di apportare eventuali modifiche alla tabella di cui sopra e di definire ulteriori indici per altre lavorazioni, oltre al criterio per la determinazione del valore delle opere private eseguite in conto proprio dalle imprese.

**Art. 110**  
**( Scuole edili )**

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza, nel quale va esercitato il massimo impegno, per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza.

Infatti lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione concorre sicuramente in modo rilevante alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva nell'industria delle costruzioni.

La formazione professionale demandata alle Scuole edili, anche in collaborazione e coordinamento con i Comitati territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, deve pertanto essere potenziata e generalizzata nel territorio nazionale, nel duplice aspetto della formazione specifica per la sicurezza e di quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

**RAPPORTI TRA LE PARTI SOCIALI**

**Art. 111**  
**(Sistema di concertazione e di informazione)**

1.1 Le parti concordano la istituzione di un sistema di concertazione e di informazione, sulle materie e secondo i criteri stabiliti dalla presente disciplina.

Il sistema di concertazione e di informazione, la cui regolamentazione è riservata alla competenza delle Associazioni nazionali stipulanti, si inserisce nell'ambito delle relazioni intersindacali a carattere non negoziale.

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

- sviluppare momenti e luoghi di confronto tra le parti sulle dinamiche settoriali del mercato nazionale e dei mercati locali, sulle politiche industriali, su costo e mercato del lavoro e sulla formazione professionale;
- definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli Enti paritetici nazionali e territoriali.

1.3 Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le parti convengono sulla costituzione dell'Osservatorio, quale strumento di rilevazione dei fenomeni del settore, le cui funzioni sono disciplinate dall'apposito regolamento.

Per la sua attività l'Osservatorio si avvale della struttura della Commissione nazionale paritetica per le Casse edili e può ricorrere a soggetti esterni per la predisposizione di rapporti sull'industria delle costruzioni.

1.4 L'Osservatorio analizza ed elabora i seguenti dati:

- evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e delle opere di pubblica utilità finanziate con capitale privato;

- evoluzione dell'offerta, analizzando la tipologia delle imprese, i livelli di concentrazione e specializzazione, i livelli di produttività e di costo;

- l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni e livelli occupazionali, processi di ingresso nel settore e di mobilità, tempi di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo.

1.5. La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali.

#### *A livello nazionale*

In occasione della sessione semestrale di concertazione le parti si confrontano sugli indirizzi generali del settore anche al fine di individuare obiettivi comuni su:

- politica degli investimenti pubblici, politiche di incentivazione degli investimenti privati e di finanziamento privato delle opere di pubblica utilità;
- 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: struttura del costo del lavoro, lavoro irregolare e adempimenti contributivi; sistema degli strumenti di sostegno al reddito e alla ricollocazione dei lavoratori; regole del mercato del lavoro anche in funzione della mobilità e flessibilità dell'occupazione; sicurezza e prevenzione degli infortuni; formazione professionale;
- politiche da perseguire attraverso gli Enti paritetici nazionali e territoriali, in particolare in materia di formazione professionale, adempimenti contributivi, sicurezza e prevenzione.

#### *A livello territoriale*

Nella sessione semestrale territoriale, il confronto è finalizzato, sulla base degli indirizzi determinati dalla sessione nazionale e dal rapporto 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;- mercato locale del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, l'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità;
- attività degli Enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, degli adempimenti contributivi, secondo i criteri stabiliti dalle Associazioni nazionali.

L'Organizzazione territoriale aderente all'ANCE fornirà anche informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro temporaneo, a termine ed il distacco dei lavoratori, nonché del lavoro straordinario.

1.6. Con periodicità semestrale su richiesta dei Sindacati regionali dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti, le Organizzazioni regionali dei datori di lavoro aderenti all'ANCE si incontreranno con i predetti Sindacati dei lavoratori per esaminare congiuntamente la situazione del settore.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni regionali dei datori di lavoro forniranno informazioni globali per la regione di competenza e sullo stato e sulle prospettive della produzione e dell'occupazione nel settore, sulla struttura dell'occupazione per sesso, per età e categoria e sul mercato del lavoro, sulla formazione professionale nel territorio, sulle previsioni di sviluppo del settore medesimo anche in riferimento alle evoluzioni tecnologiche. Le informazioni di cui sopra potranno essere distinte in relazione ai seguenti comparti: - opere pubbliche;

- edilizia non abitativa pubblica e privata;- edilizia abitativa pubblica e privata.

1.7. Ferma restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori di norma una volta l'anno, nel primo quadrimestre, in appositi incontri convocati dall'Associazione nazionale imprenditoriale su richiesta delle Associazioni nazionali dei lavoratori, le singole grandi imprese a carattere nazionale - intese per tali quelle la cui sfera normale di attività si proietta sull'intero territorio nazionale e sull'insieme dei comparti fondamentali dell'industria delle costruzioni e per le quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a euro 51.645.690 l'anno - forniranno alle R.S.U. unitamente alle Associazioni nazionali dei lavoratori informazioni su: - situazione e previsioni, produttive ed occupazionali dell'impresa;

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

La stessa procedura sarà applicata per i consorzi operativi a carattere nazionale aventi le medesime caratteristiche e per i quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a euro 51.645.690 l'anno.

1.8. Ferma restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori di norma una volta l'anno, nel primo quadrimestre, in appositi incontri convocati dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro di cui all'art. 38 aderente all'ANCE su richiesta delle Organizzazioni territoriali dei lavoratori di cui allo stesso articolo, le singole imprese e i consorzi operativi che svolgono attività nella circoscrizione territoriale di competenza, la cui sfera normale di attività si proietta nell'insieme dei comparti fondamentali dell'industria delle costruzioni e che abbiano normalmente alle dirette dipendenze nella circoscrizione medesima non meno di 120 lavoratori, forniranno alle R.S.U. unitamente alle Organizzazioni sindacali territoriali informazioni per il suddetto ambito territoriale e con riferimento anche ai singoli cantieri.

Le informazioni sono relative a:

- situazioni e previsioni produttive ed occupazionali per età, sesso e categoria;
- struttura dell'occupazione;
- fabbisogni formativi;
- lavorazioni affidate in appalto o subappalto a norma dell'art. 14;- attuazioni in materia di sicurezza.

La medesima procedura sarà applicata per l'impresa o consorzio operativo, aggiudicatario di un appalto pubblico di notevole rilevanza e di importo di aggiudicazione non inferiore a euro 18.075.991, sempreché l'impresa o il consorzio non rientri nella previsione di cui al punto 1.7.

1.9. Nel caso di richieste o comportamenti in contrasto con la presente disciplina, la questione è automaticamente di competenza delle Associazioni nazionali stipulanti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta delle parti, per l'esame e la definizione della controversia interpretativa.

**Art. 112**  
**(Osservatorio)**

1. L'Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni ha lo scopo di realizzare un sistema informativo e di rilevazione dei fenomeni dell'industria delle costruzioni, al fine di accrescerne la conoscenza, nonché di rappresentare un appropriato supporto per l'attuazione ai vari livelli del sistema di concertazione, secondo le modalità e per le materie disciplinate dal c.c.n.l.

2. L'Osservatorio analizza ed elabora, su scala nazionale e territoriale, i seguenti dati aggregati:

- evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e delle opere di pubblica utilità finanziate con capitale privato;

- evoluzione dell'offerta, analizzando la tipologia delle imprese, i livelli di concentrazione e specializzazione, i livelli di produttività e di costo;

- l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni e livelli occupazionali, processi di ingresso nel settore mobilità, tempi di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo.

3. L'Osservatorio metterà in atto un sistema coordinato di raccolta di informazioni che abbia come punti di riferimento, per l'acquisizione e restituzione dei dati, gli Organismi paritetici di settore operanti sul territorio nazionale. A tal fine si procederà alla raccolta ed alla elaborazione delle schede statistiche di cui all'art. 36 da allegare ai bilanci delle Casse edili e dei dati desumibili dalle Scuole edili e dai CPT. Successivamente saranno individuate informazioni più analitiche, sulla base di un programma di lavoro che progressivamente amplierà, standardizzandole, le informazioni che entreranno a far parte dell'Osservatorio nazionale e degli Organismi paritetici territoriali. Entro sei mesi dalla stipula del c.c.n.l. sarà prodotto il primo rapporto in base ai dati acquisiti e sarà predisposto il programma operativo per il primo anno.

In prima istanza i dati da acquisire entro un anno sono:

- distribuzione della occupazione per qualifiche ed età;
- ore lavorate;
- struttura delle imprese per classe di addetti;
- infortuni, malattia, Cassa integrazione;
- certificazione ex art. 18, legge n. 55/1990;
- aggiudicazioni da parte delle stazioni appaltanti.

4. L'Osservatorio, per il suo funzionamento, utilizza anche i dati elaborati da ciascuna Organizzazione e le informazioni derivanti da Organismi pubblici e privati.

5. L'Osservatorio avrà una sua struttura inserita nella Commissione nazionale paritetica per le Casse edili. La Commissione nazionale predetta predisporrà un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio e il programma operativo individuando entro tre mesi:

- gli obiettivi da raggiungere per fasi progressive;
- le risorse umane dedicate;
- i soggetti esterni per la predisposizione dei rapporti sull'industria delle costruzioni;
- periodicità e livelli dei rapporti;
- il budget di riferimento per ogni anno di attività, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli Organismi paritetici nazionali.

6. L'Osservatorio si avvale di un Comitato scientifico formato da sei membri designati pariteticamente dall'ANCE e dai Sindacati nazionali contraenti.

In particolare il Comitato scientifico, all'interno del programma operativo predisposto dalla CNCE, approverà: - la metodologia generale di raccolta, l'elaborazione e confronto delle informazioni in forma ordinaria e appropriata; - la produzione di rapporti sullo stato e le prospettive del settore.

**Art. 113**  
**(Concertazione per le grandi opere)**

Per le opere pubbliche di grandi dimensioni, così come individuate dall'art. 6, comma 2 della legge 19 luglio 1993, n. 236, di importo di aggiudicazione pari o superiore a cento milioni di euro, e che incidono su più province, nonché per le grandi opere di cui alla legge n. 443/2001 (legge obiettivo) e all'art. 253, comma 27, lett.

f) del D.Lgs. n. 163/2006 (codice dei contratti), è introdotta una procedura di concertazione preventiva a cui partecipano le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto, quelle territoriali interessate ad esse aderenti e le imprese aggiudicatrici dell'appalto.

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

#### Art. 114

*(Istituzione della borsa del lavoro dell'industria delle costruzioni)*

La borsa lavoro, unitamente alle misure adottate a seguito degli avvisi comuni: DURC, Congruità e del documento degli Stati generali del 14 maggio 2009, è uno strumento individuato dalle parti per la valorizzazione piena dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia, anche attraverso la formazione, nonché per contrastare il lavoro nero, il lavoro sommerso, il capolarato e l'intermediazione passiva della manodopera gestita dalla criminalità organizzata.

Le parti sociali, concordano di riconoscere ad EFEI un ruolo fondamentale e attivo nella gestione e implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le parti predispongono un sistema che possa effettivamente rispondere alle esigenze del mercato e del settore su tutto il territorio nazionale.

Le parti affidano ad EFEI, nel quadro del suo progetto di riconversione, la progettazione di un sistema efficace che tenga conto delle peculiarità del settore e che sia volto alla realizzazione di specifiche finalità quali:

- ottimizzare la circolazione delle informazioni tra lavoratori disoccupati o inoccupati e imprese del settore sulle opportunità lavorative e sulle offerte formative, con lo scopo di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, mediante l'istituzione della banca del lavoro informatizzata presso ciascuna scuola, collegata alla borsa lavoro, a cui affluiscono i curricula dei lavoratori e le offerte lavorative delle imprese edili;
- fornire assistenza alle imprese in relazione ai bisogni formativi e occupazionali;
- favorire l'orientamento della richiesta-offerta di lavoro dei suddetti lavoratori;
- predisporre l'attivazione degli standard minimi e le misure atte a certificare i crediti formativi;
- incentivare gli accordi ministeriali per l'ingresso dei lavoratori stranieri attraverso la formazione all'estero per l'inserimento e il collocamento nel settore.

L'EFEI in tutte le sue articolazioni dovrà inoltre prevedere un sistema che, fermo restando le autorizzazioni previste da parte della pubblica amministrazione e sulla base delle finalità sopra descritte, preveda:

- l'assunzione, da parte delle Scuole edili, di un ruolo attivo all'interno del progetto volto a favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, attraverso il sistema di autorizzazione presso la competente p.a.;
- la possibilità, per le imprese in regola con la contribuzione contrattuale alla Cassa edile, di consultare direttamente i curricula dei lavoratori in cerca di occupazione e di pubblicare al contempo le proprie offerte di lavoro presso gli sportelli costituiti nelle Scuole edili;
- la possibilità per le persone in cerca di lavoro di consultare gratuitamente le offerte di lavoro delle imprese aderenti alla Cassa edile in modo da poter prospettare le proprie candidature.

L'entrata in vigore del sistema borsa lavoro nelle costruzioni è prevista alla scadenza del primo anno di vigenza del presente contratto. A tale fine, entro 6 mesi dalla stipula del c.c.n.l., l'EFEI presenterà alle parti sociali nazionali il progetto operativo per l'approvazione dello stesso.

La sperimentazione della borsa lavoro sarà avviata dall'EFEI, in accordo con le parti sociali, entro 6 mesi dalla presentazione del progetto, nei territori ove è prevista la maggiore dinamicità degli investimenti e del mercato del lavoro.

La sperimentazione sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri e modalità, ferma restando la necessità che sia definita a livello ministeriale una norma che preveda l'invio telematico della comunicazione obbligatoria da parte dei datori di lavoro entro i 5 giorni successivi al licenziamento anche alla Cassa edile territorialmente competente:

- la Scuola edile territoriale nei casi di crisi aziendale, mancanza temporanea di commesse, fine fase lavoro, licenziamenti, riceve l'elenco dei lavoratori che saranno interessati dai provvedimenti;
- tali elenchi saranno visionati dalla Scuola edile territoriale al fine di valutare, sulla base delle professionalità esistenti, possibili percorsi di qualificazione e riqualificazione da attivare, anche in relazione agli accordi territoriali locali che prevedono ammortizzatori in deroga e le relative risorse; nonché ai programmi di formazione attivabili attraverso i fondi di formazione interprofessionali o europei;
- la Scuola edile territoriale effettuerà una ricognizione individuale delle competenze possedute dai lavoratori e dei necessari piani formativi di qualificazione/riqualificazione acquisendo la disponibilità del lavoratore alla partecipazione alla formazione;

- la Scuola edile territoriale inserirà in una apposita banca dati, condivisa con la Cassa edile territoriale ed un server nazionale, i nominativi di cui al punto precedente con relativa qualifica, mansione, anzianità di settore e dichiarazione di disponibilità dei lavoratori a frequentare i corsi di qualificazione e riqualificazione professionale;

- tale banca dati deve essere predisposta in modo da permettere il convenzionamento con il Centro dell'impiego competente al fine di dare una evidenza pubblica al profilo professionale ed alla condizione del lavoratore nel rispetto delle norme sulla privacy, ed in supporto alla sua attività di collocamento.

Alla Scuola edile è demandato il compito di monitorare i fabbisogni occupazionali delle imprese a livello locale, al fine di determinare le necessità di ordine formativo sul territorio.

Presso ciascuna Scuola edile territoriale sarà costituito uno specifico sportello con il compito di effettuare la ricognizione individuale del bilancio delle competenze, rilevare aspettative e fabbisogni al fine di sviluppare assieme al lavoratore un piano di sviluppo professionale sulla base delle linee-guida che saranno elaborate da EFEI nazionale.

Gli accordi di cui all'art. 38 del vigente c.c.n.l. potranno prevedere che alle imprese che assumano i lavoratori iscritti negli elenchi di cui al presente articolo, possano essere riconosciute agevolazioni contributive in Cassa edile.

Di ciascuna azione formativa di cui al presente articolo sarà effettuata specifica registrazione sul libretto formativo approvato dalle parti sociali su proposta da EFEI nazionale.

**Art. 115**  
*(Fondo Interprofessionale)*

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. 116**  
*(Accordi interconfederali)*

Gli accordi stipulati dalla E.S.A.R.C.O. con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nel presente contratto, si considerano parte integrante del contratto medesimo, nei limiti della rispettiva rappresentanza.

**Art. 117**  
*(Normalizzazione dei rapporti sindacali)*

Le Associazioni nazionali contraenti concordemente convengono che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva del rapporto di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concordato esclusivamente tra le medesime Associazioni nazionali, salvo quanto è stato specificatamente demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Per i rapporti a livello di unità produttiva si fa rinvio alle disposizioni del presente contratto e degli accordi nazionali che fanno espresso riferimento a tali rapporti.

**Art. 118**  
*(Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni)*

Qualora le Associazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto o le Organizzazioni territoriali ad esse aderenti dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro, industriali o artigiane, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad Organizzazioni aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale estensione si verifica dopo che le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dalle Associazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto alle Associazioni dei lavoratori firmatarie del contratto medesimo.

**Art. 119**  
*(Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Condizioni di miglior favore)*

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

La previdenza e il trattamento economico di cui agli artt. 33 e 72, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

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

**Art. 120**  
*(Disposizioni generali)*

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

*Art. 121  
(Decorrenza e durata)*

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 05 ottobre 2016 al 04 ottobre 2019.

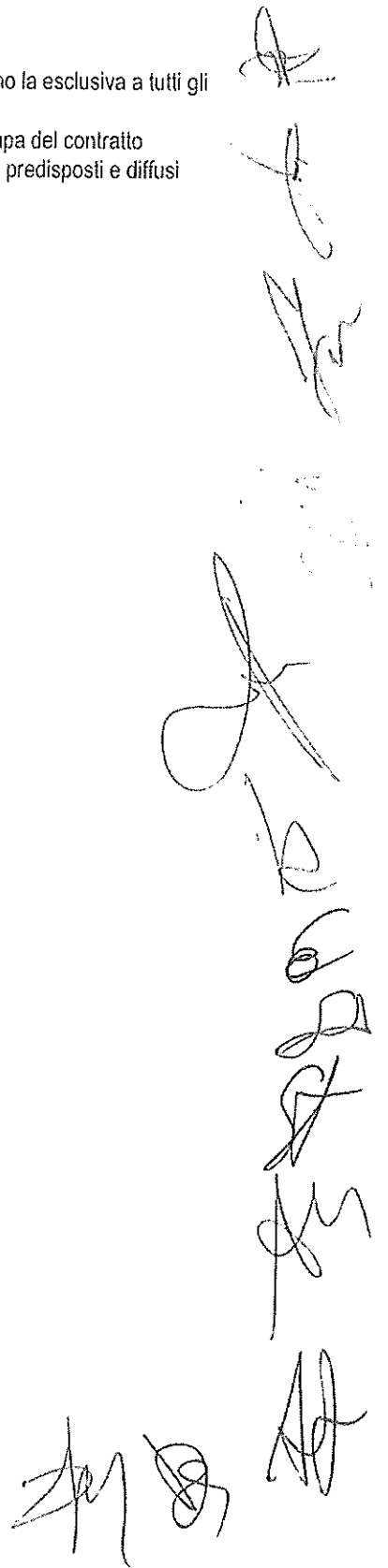
Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

*Art. 122  
(Esclusiva di stampa)*

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno la esclusiva a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Le parti impegnano le imprese ed i lavoratori a fare riferimento esclusivamente al testo a stampa del contratto collettivo nazionale di lavoro edito a cura delle parti stesse evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti e diffusi dalle parti sottoscritte.

Il presente contratto sono depositati presso il Ministero del lavoro, INAIL, INPS e CNEL.

A series of handwritten signatures and initials are written vertically along the right margin of the document. The signatures are in black ink and vary in style, some appearing as full names and others as initials or monograms. They are positioned to the right of the main text blocks.

Allegati

Allegato A

Valori mensili dei minimi di paga  
base degli operai

Per gli operai con qualifica del 1° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 80,00 di cui euro 30,00 a decorrere dal 5 ottobre 2016 ed euro 50,00 a decorrere dal 5 ottobre 2018.

| Livelli | Minimi al 05.10.2016 | Minimi al 05.10.2018 |
|---------|----------------------|----------------------|
| 7°      | 1.728,71             | 1.840,71             |
| 6°      | 1.555,83             | 1.656,63             |
| 5°      | 1.296,52             | 1.380,52             |
| 4°      | 1.210,11             | 1.228,51             |
| 3°      | 1.123,66             | 1.195,46             |
| 2°      | 1.011,30             | 1.076,82             |
| 1°      | 854,36               | 920,36               |

Allegato B

Minimi di stipendio mensile per gli impiegati

Per gli impiegati con qualifica del 1° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 80,00 di cui euro 30,00 a decorrere dal 5 ottobre 2016 ed euro 50,00 a decorrere dal 5 ottobre 2018.

| Livelli | Minimi al 05.10.2016 | Minimi al 05.10.2018 |
|---------|----------------------|----------------------|
| 7°      | 1.728,71             | 1.840,71             |
| 6°      | 1.555,83             | 1.656,63             |
| 5°      | 1.296,52             | 1.380,52             |
| 4°      | 1.210,11             | 1.228,51             |
| 3°      | 1.123,66             | 1.195,46             |
| 2°      | 1.011,30             | 1.076,82             |
| 1°      | 854,36               | 920,36               |



*Allegato C*

**Regolamento dell'anzianità professionale edile**

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

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 prestate, nonché le ore di assenza dal lavoro previste al par. 6.

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

L'erogazione è effettuata dalla Cassa edile 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 per il secondo anno del biennio di cui al 2° comma del par. 2:

| Numero<br>delle<br>eroga<br>zioni<br>perce<br>pite<br>dal singolo<br>operaio | Importo orario     |                          |                        |                       |
|--|--------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|
|  | Operaio<br>4° liv. | Operaio<br>specializzato | Operaio<br>qualificato | Operai<br>o<br>comune |
| Maggio<br>2012   | 0,1604             | 0,1490                   | 0,1341                 | 0,1146                |
| 1ª e 2ª<br>erogazione  | 0,1604             | 0,1490                   | 0,1341                 | 0,1146                |
| 3ª e 4ª<br>erogazione  | 0,3369             | 0,3131                   | 0,2817                 | 0,2408                |
| 5ª<br>erogazione   | 0,5054             | 0,4693                   | 0,4225                 | 0,3611                |
| 6ª<br>erogazione   | 0,5294             | 0,4919                   | 0,4425                 | 0,3783                |
| 7ª e 8ª<br>erogazione  | 0,7062             | 0,6557                   | 0,5900                 | 0,5045                |
| 9ª e<br>successive<br>erogazioni   | 0,8827             | 0,8196                   | 0,7379                 | 0,6304                |

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.

Nel caso di operai per i quali per un biennio computato dal 1° ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla Cassa edile ore di cui al par. 5 e che in un successivo biennio maturino il requisito di cui al par. 2, la prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la prima erogazione. Qualora la mancata registrazione di ore alla Cassa edile dipenda da periodi di Cassa integrazione straordinaria o di disoccupazione speciale lunga, la prestazione dovuta per la maturazione del requisito nel biennio successivo è calcolata applicando l'importo previsto per la terza erogazione, purché l'operaio interessato abbia già percepito almeno due erogazioni.

La Cassa edile presso la quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse edili, ne dà comunicazione a queste ultime, affinché provvedano a liquidare per il tramite di essa Cassa edile l'importo della prestazione di loro competenza.

In caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento del 60° anno di età ovvero a seguito di invalidità permanente debitamente accertata dall'INPS o 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 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 par. 2 e per i quali nel biennio precedente l'evento siano stati effettuati presso la Cassa edile gli accantonamenti di cui all'art. 18 del c.c.n.l., è erogata dalla Cassa edile su richiesta dell'operaio o degli aventi causa una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed Elemento economico territoriale spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.

5 Al fine di far conseguire agli operai dipendenti i benefici di cui al presente regolamento, i datori di lavoro sono tenuti:

- a) a dichiarare alla locale Cassa edile le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio, nonché le eventuali ore previste al par. 6;
- b) a versare alla Cassa edile un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del presente contratto, per tutte le ore di

lavoro ordinario dichiarate a norma della lett. a), nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17.

La misura del contributo è stabilita, in relazione alle esigenze della gestione, con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo affluisce ad un autonomo Fondo denominato "Fondo per l'anzianità professionale edile".

6. Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal par. 2, la Cassa edile registra a favore di ciascun operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate per le quali è stato versato il contributo previsto dal par. 5.

Agli effetti di cui sopra la Cassa edile registra anche le ore relative a:

- assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS;
- assenza dal lavoro per infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL;
- periodi di astensione obbligatoria prima e dopo il parto;
- periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001. La Cassa edile 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) 88 ore per 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.

Agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1 e 2 nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la Cassa edile non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla Cassa edile entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra circoscrizione territoriale, la Cassa edile di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile.

L'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Cassa edile della circoscrizione nella quale si è trasferito. Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

7. Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

In caso di mancato accordo fra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni nazionali che decidono in via definitiva.

Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali inerente all'amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive.

8. Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti del presente istituto, ferme restando le determinazioni locali per la misura dei contributi e la gestione dei fondi.

Le Associazioni nazionali si riservano altresì di studiare le modalità affinché, nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività presso più Casse edili nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sia effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte della Cassa edile presso la quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito.

9. Le Casse edili sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti.

Gli Organi di amministrazione delle Casse edili sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative o integrative del regolamento medesimo.

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.

Per gli operai discontinui di cui alle lett. b) e c) dell'art. 6 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 ai minimi di paga ad essi spettanti a norma della normativa contrattuale vigente.

#### *Allegato D*

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

A norma del 3° comma dell'art. 18 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

##### *1) Calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi*

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'art. 18 del c.c.n.l. Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente:

- giornate di carenza INPS e INAIL: 18,5%;
- dal 4° giorno di malattia in poi: 18,5%;
- dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 7,4%; - dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi: 4,6%.

##### *2) Accantonamento netto presso la Cassa edile*

L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa edile è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 18. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti: - giornate di carenza INPS e INAIL: 14,2%;

- dal 4° giorno di malattia in poi: 14,2%;
- dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 5,7%; - dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi: 3,6%.

##### *3) Retribuzione diretta netta*

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al 1° comma del punto 1, detratti i contributi e le ritenute fiscali complessivi nonché l'accantonamento nell'importo di cui al punto 2.

##### *4) Esclusione del criterio convenzionale*

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

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

Inoltre la Cassa edile accrediterà sul conto del singolo lavoratore le percentuali di cui al punto 1) al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione di cui all'11° comma dell'art. 18 del c.c.n.l.

*Allegato E*

Protocollo sul trattamento di malattia ed infortunio

1. Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi degli artt. 26 e 27 del c.c.n.l. è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla Cassa edile secondo i criteri di cui ai commi seguenti.

Se nel trimestre solare scaduto prima dell'evento risultino denunciate per l'operaio interessato almeno 450 ore, computate con i criteri di cui al comma successivo, la deduzione spetta per il trattamento calcolato applicando le quote orarie di seguito indicate, proporzionalmente ridotte in caso di lavoro a tempo parziale.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come specificata al 5° comma dell'art. 26 e al 6° comma dell'art. 27 i coefficienti seguenti:

Malattia:

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,500;
- b) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,000;
- c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,330;
- d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,107;
- e) dal 181° al 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,500.

Infortunio e malattia professionale:

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

Agli effetti del 2° comma si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati i relativi contributi alla Cassa edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa integrazione guadagni.

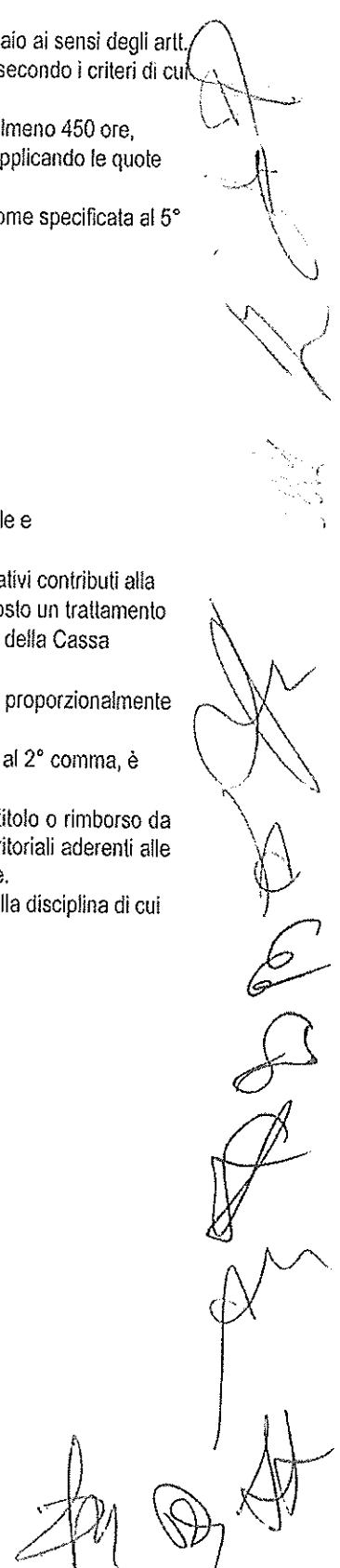
Nel caso in cui le ore come sopra computate risultino inferiori al numero indicato, la deduzione è proporzionalmente ridotta.

Per gli operai assunti da meno di tre mesi o in aspettativa il trattamento, calcolato come indicato al 2° comma, è restituito o conguagliato all'impresa per intero.

La deduzione avviene mediante conguaglio con le somme dovute alla Cassa edile a qualsiasi titolo o rimborso da parte della Cassa stessa in tempi brevi, secondo le determinazioni assunte dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, fatte salve le modalità eventualmente stabilite dalle parti sottoscritte.

Le parti riservano di verificare entro un anno dalla stipula del presente Protocollo le risultanze della disciplina di cui sopra e di adottare le decisioni conseguenti.

2. La normativa contenuta nell'Allegato N al c.c.n.l. 5 luglio 1995 cessa di avere efficacia alla data del 30 settembre 2000. Letto, confermato e sottoscritto.



*Allegato F*

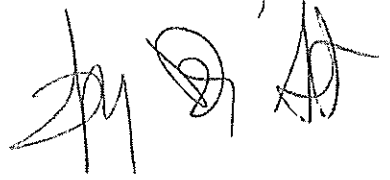
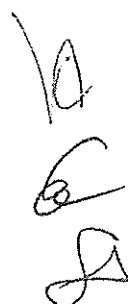

Accordo ai sensi dell'art. 25, comma 2, legge n. 223/1991

Considerato quando disposto nell'art. 25, comma 2, della legge n. 223/1991, il quale demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1 del medesimo articolo; concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della legge n. 223/1991;

Si conviene che:

- ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25, comma 1, della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti dal livello 4° in poi per gli impiegati e dal livello 3° in poi per gli operai.

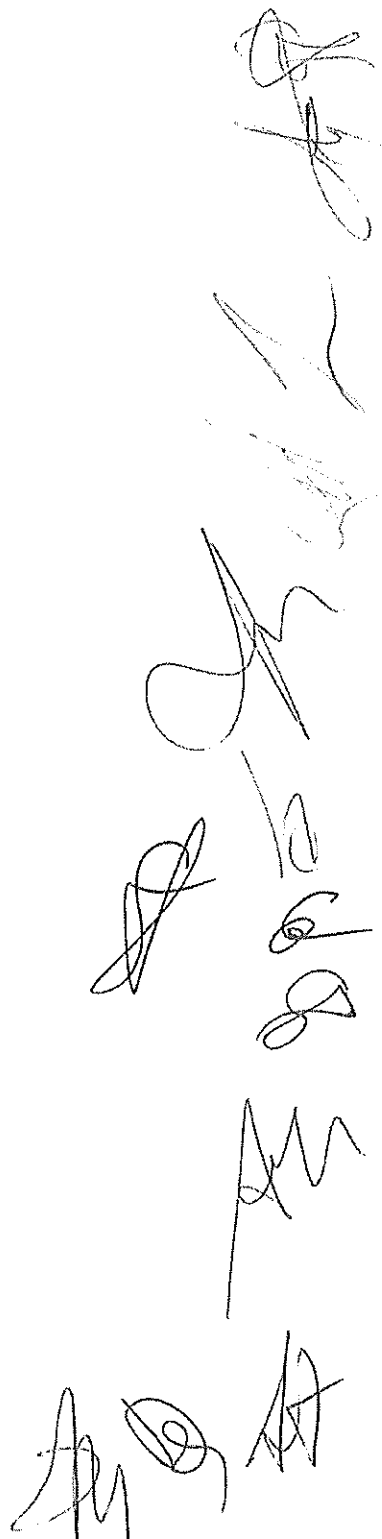
Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.



*Allegato G*

Accordo attuativo sulla previdenza complementare

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

A vertical column of handwritten signatures in black ink, located on the right side of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, typical of formal documents.

*Allegato H*

Si conviene quanto segue:

**Lavoro temporaneo**

**1. Contributo per la formazione professionale**

a) Le parti confermano che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 95 del vigente c.c.n.l. 29 gennaio 2000 per i dipendenti delle imprese industriali edili ed affini e dal successivo accordo 29 gennaio 2002 e dall'art. 94 del vigente c.c.n.l. 15 giugno 2000 per i dipendenti delle imprese edili artigiane e dal successivo accordo 24 aprile 2002, il contributo di legge del 4% per la formazione professionale, obbligatorio per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo, deve essere versato alle Casse edili di competenza.

Il contributo del 4% è accantonato al netto del 3,32% di tale misura, che le imprese di lavoro temporaneo sono tenute a versare direttamente al Fondo FORMATEMP a titolo di costi di gestione.

Pertanto il contributo versato alle Casse edili, pari al 3,868% delle retribuzioni imponibili, sarà da queste versato alle Scuole edili.

b) Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo saranno tenute, prima della missione di propri operai presso le imprese edili, a far svolgere ai propri lavoratori un corso di formazione di 8 ore in materia di sicurezza e salute, presso l'Organismo paritetico territoriale di settore (Scuola edile e/o Comitato territoriale per la prevenzione infortuni) competente per territorio.

c) La Scuola edile del luogo ove si svolge la missione fornisce alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo tutte le informazioni sui predetti corsi.

d) Le parti si danno atto che in tal modo le imprese di fornitura di lavoro temporaneo ottemperano all'obbligo formativo di cui alla legge n. 196/1997 e s.m., nonché a quanto previsto dall'art. 88 del citato c.c.n.l. 29 gennaio 2000 e dall'art. 83 del citato c.c.n.l. 15 giugno 2000.

e) Le parti concordano che il versamento del contributo di che trattasi assorbe il contributo stabilito localmente ai sensi di quanto disposto dall'art. 92 del citato c.c.n.l. 29 gennaio 2000 e dall'art. 41 del citato c.c.n.l. 15 giugno 2000.

**2. Contributo per le sospensioni di lavoro**

Le parti concordano le seguenti modalità operative per il riconoscimento ai lavoratori temporanei della prestazione a copertura delle sospensioni infrasettimanali di lavoro per eventi meteorologici di cui ai citati accordi 29 gennaio 2002 e 24 aprile 2002.

a) Le parti confermano il versamento, ai sensi del predetto accordo, di un contributo dello 0,30%, a carico delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, all'apposito Fondo autonomo costituito presso le Casse edili.

b) Gli eventi coperti da detta prestazione sono esclusivamente le interruzioni infrasettimanali per cause meteorologiche che determinino una parziale riduzione dell'orario settimanale e per le quali sia stata approvata l'istanza di Cassa integrazione guadagni ordinaria inoltrata dall'impresa utilizzatrice edile.

c) La prestazione sarà anticipata dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo ai propri lavoratori e sarà successivamente rimborsata a dette imprese dalla locale Cassa edile solo a seguito dell'avvenuta approvazione dell'istanza di Cassa integrazione guadagni ordinaria.

d) A tal fine, le imprese di fornitura di lavoro temporaneo presenteranno apposita domanda alle Casse edili e le imprese edili utilizzatrici comunicheranno tempestivamente alla Cassa stessa l'avvenuta autorizzazione dell'INPS.

e) La prestazione sarà rimborsata alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo nella stessa misura e con gli stessi criteri previsti dalle disposizioni di legge in materia di C.i.g. della retribuzione spettante ai lavoratori temporanei nel periodo di sospensione.

f) Le parti concordano che, in caso di esaurimento del Fondo relativo a detta gestione o di sua insufficienza per le prestazioni pendenti, la Cassa edile provvederà al rimborso solo a seguito della ricostituzione delle risorse con le somme derivanti dai successivi contributi dello 0,30%, sulla base del criterio cronologico di presentazione delle domande da parte delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

g) Le parti concordano che il riconoscimento del rimborso di che trattasi decorre dalla data del presente accordo.

h) La presente disciplina ha carattere sperimentale e le parti procederanno a verifiche annuali.

## Previdenza complementare

Fermo restando il principio di volontarietà di adesione da parte del lavoratore al Fondo di previdenza complementare 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.

### *Allegato I*

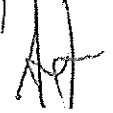
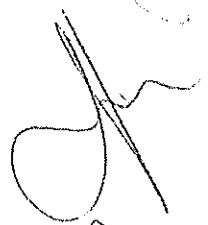
#### Finanziamento degli Organismi paritetici nazionali di settore

Il finanziamento degli Organismi paritetici nazionali - CNCE, EFEI e OPT - posto a carico dei rispettivi Organismi paritetici territoriali è fissato nelle seguenti misure:

- CNCE 0,02% calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del c.c.n.l.;
- EFEI 0,02% calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del c.c.n.l.;
- OPT 0,01% calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del c.c.n.l.

Il contributo è versato, a partire dalla scadenza del 31 marzo 2005, direttamente dalla Cassa edile a ciascun Organismo paritetico nazionale, mediante prelievo dalle competenze del rispettivo Organismo paritetico territoriale, calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.

I bilanci degli Organismi nazionali, una volta approvati, devono essere inviati, a cura degli Organismi medesimi agli Organismi territoriali di competenza.





*Allegato L*

Tra LE PARTI

Per la disciplina dell'istituto a gestione paritetica di seguito denominato Edile Cassa Autonoma ;

Premesso che intendono:

- a) riaffermare comunemente la salvaguardia delle rispettive autonomie contrattuali;
- b) assicurare il finanziamento delle Casse edili prevedendo a carico delle imprese l'uniformità delle aliquote contributive, anche allo scopo di perseguire la parità dei costi tra le imprese;
- c) garantire alle imprese ed ai lavoratori appartenenti al settore dell'edilizia l'uniformità dei trattamenti contrattualmente definiti, erogati per il tramite del sistema delle Casse edili;
- d) realizzare l'amministrazione unitaria della gestione finanziaria delle Casse edili;
  - considerato che il sistema delle Casse edili industriali ed artigiane è espressione dell'autonomia collettiva e che, pertanto, la regolamentazione dell'organizzazione, delle funzioni, delle prestazioni ai lavoratori e dei contributi di finanziamento è riservata alla contrattazione collettiva;
  - ritenuto che l'autonomia contrattuale delle parti sottoscritte sia compatibile con l'applicazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori della disciplina delle contribuzioni e delle prestazioni di cui alle precedenti lett. a), b), c) e d);
  - riaffermato che le parti sottoscritte perseguono una politica di regolarità contrattuale e contributiva e di lotta contro il lavoro sommerso;
  - considerata l'opportunità e la volontà di pervenire ad un sistema unitario di Casse edili;

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1

Le Organizzazioni nazionali firmatarie confermano le rispettive autonomie organizzative, sindacali e contrattuali.

Art. 2

La Cassa edile è lo strumento per l'attuazione in ciascuna circoscrizione territoriale e per le materie indicate nello Statuto, dei contratti ed accordi collettivi stipulati tra le aprisottoscritte e dei relativi accordi territoriali nonché dei contratti ed accordi stipulati dalle Associazioni artigiane e dalle Federazioni dei lavoratori sottoscritte e dei relativi accordi territoriali, ferma restando l'unitarietà delle prestazioni della Cassa edile e degli adempimenti contributivi.

Qualora tali contratti ed accordi nazionali riguardino istituti a gestione mutualistica non previsti dalla regolamentazione stipulata tra le aprisottoscritte, l'attuazione da parte della Cassa edile avverrà previa intesa tra le Organizzazioni sottoscritte. In caso di aspetti specifici relativi ad istituti a gestione mutualistica derivanti da accordi territoriali, l'attuazione stessa avverrà previa intesa tra le Organizzazioni sottoscritte unitamente a quelle ad esse aderenti.

Le contribuzioni alla singola Cassa edile sono versate da tutte le imprese sulla base di aliquote uguali. Le parti sottoscritte si impegnano a definire una uguale base retributiva imponibile convenzionale, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori le cui basi imponibili sono definite dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 3

In considerazione della situazione esistente, nelle realtà in cui non è operante una Cassa edile artigiana, alle Associazioni artigiane sarà assicurata, mediante nomina diretta, la rappresentanza nel Comitato di gestione e nel Consiglio generale delle Casse edili, nei termini di cui all'allegato.

Analogo criterio varrà per il Consiglio di amministrazione degli Enti scuola e dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni.

Medesima rappresentanza diretta sarà assicurata alle Associazioni artigiane sottoscritte, negli enti e nelle Commissioni nazionali costituiti tra le parti.

Le modalità ed i termini di attuazione delle rappresentanze di cui sopra sono indicati nell'Allegato 1 che costituisce parte integrante del presente Protocollo.

Art. 4

Le parti e le Organizzazioni territoriali ad esse aderenti si impegnano a concordare ed attuare entro il 31 maggio 1999 le modifiche degli Statuti e dei regolamenti degli enti e delle Commissioni nazionali e territoriali di cui sopra, necessarie per l'attuazione degli artt. 2 e 3 del presente Protocollo.

#### Art. 5

Le Associazioni artigiane e le Federazioni dei lavoratori sottoscritte assumono l'impegno, anche a nome delle rispettive Organizzazioni territoriali, a non costituire nuovi Enti bilaterali (Casse edili artigiane, Enti scuola e CPT), a non estendere l'area di operatività territoriale di quelli esistenti e a non partecipare ad Enti bilaterali aventi funzioni analoghe per il settore. Le Associazioni artigiane sottoscritte e le Associazioni territoriali ad esse aderenti impegnano le imprese artigiane associate ad iscriversi alle Casse edili, salvo quanto previsto dal punto 2 dell'Allegato 1.

#### Art. 6

Nelle realtà territoriali dove è operante una Cassa edile artigiana costituita secondo le previsioni del c.c.n.l. di riferimento, le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti sottoscritte si incontreranno per definire modalità e termini per ricondurre ad unitarietà il sistema delle Casse edili, nell'ambito di quanto stabilito al punto 2 dell'Allegato 1.

Nelle more di attuazione di quanto convenuto nel 1° comma, al fine di dare attuazione anche a quanto previsto dall'art. 37 della legge n. 109/1994 le parti sottoscritte concordano di definire il riconoscimento della reciprocità nei termini e con le modalità di cui all'Allegato 2, che costituisce parte integrante del presente Protocollo.

#### Art. 7

Tra le Associazioni sottoscritte sarà costituita una Commissione di nove componenti di cui tre dell'ANCE, tre delle Organizzazioni artigiane sottoscritte e tre delle Federazioni dei lavoratori sottoscritte che esaminerà i problemi derivanti dall'attuazione del presente Protocollo.

All'esame della Commissione saranno preventivamente portate le modifiche statutarie di cui all'art. 4.

Entro il 31 maggio 1999, la Commissione effettuerà inoltre la verifica dello stato di attuazione di quanto convenuto al 1° comma dell'art. 6.

#### Art. 8

La materia dell'attribuzione delle quote di adesione contrattuale è regolata con separato accordo tra le parti.

#### Art. 9

Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale unitario di previdenza complementare per i lavoratori del settore.

#### Art. 10

Gli impegni reciprocamente assunti dalle parti sottoscritte con il presente Protocollo sono correlati ed inscindibili fra loro.

#### Art. 11

Gli allegati formano parte integrante del presente Protocollo che entrerà in vigore dalla data di stipula.

Esso si intende tacitamente rinnovato per ulteriori periodi di un quadriennio, salvo disdetta di una delle parti sottoscritte unitariamente intesa comunicata almeno sei mesi prima della scadenza di ciascun quadriennio.

Il Protocollo ha le caratteristiche dell'ultrattività e potrà essere sostituito solo con nuovo accordo. Letto, confermato e sottoscritto.

#### Allegato 1

##### Modalità di attuazione del sistema unitario e della rappresentanza

##### 1) Aree ad unicità di sistema

La rappresentanza complessiva, nelle singole Casse edili, negli Enti scuola e nei OPT delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali artigiane sottoscritte, è attuata con intesa locale, da definirsi entro e non oltre sessanta giorni dalla stipula del presente accordo nelle realtà territoriali ove non è esistente una Cassa edile artigiana.

Eventuali divergenze saranno portate alla Commissione di cui all'art. 7 del presente accordo che deciderà entro i trenta giorni successivi.

Per l'accesso a quanto previsto dall'art. 3, commi 1 e 2 è richiesta una soglia minima dell'imponibile contributivo delle imprese complessivamente aderenti alle Organizzazioni artigiane di cui al comma precedente, rapportata all'imponibile contributivo complessivo della Cassa edile, pari all'8%.

Accertata la condizione di cui al comma precedente, alle Organizzazioni territoriali artigiane aderenti alle Organizzazioni nazionali sottoscritte, sarà attribuito un posto nel Comitato di gestione della Cassa edile, qualora la

rappresentanza paritetica del Comitato medesimo sia stabilita in 6 componenti e fino a 3 posti qualora la rappresentanza sia stabilita in 9 componenti.

Le deliberazioni del Comitato di gestione della Cassa edile sono assunte con il voto favorevole di 9 componenti nella prima ipotesi e di 14 componenti nella seconda ipotesi.

Analoga rappresentanza sarà attribuita nel Consiglio di amministrazione degli Enti scuola e dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni.

La rappresentanza spettante alle Associazioni artigiane sottoscritte negli Organi di gestione degli enti e delle Commissioni nazionali è stabilita in un terzo dei componenti di parte datoriale per ciascun Organo.

Sono fatti salvi gli accordi locali che restano in vigore fino alla scadenza per essi stabilita dalle parti, salvo proroga di comune accordo tra le parti medesime.

#### *Dichiarazione comune*

Con riferimento al comma 4 del presente punto 1 le parti sottoscritte convengono di privilegiare la soluzione della composizione della rappresentanza in 9 componenti di parte datoriale e 9 componenti di parte sindacale.

#### *2) Aree con pluralità di Casse edili*

Nei territori in cui è operante una Cassa edile artigiana, costituita secondo le previsioni del c.c.n.l. di riferimento, l'attuazione del sistema unitario con le condizioni ed i criteri di cui al presente allegato, sarà realizzata sulla base della seguente procedura:

- a) le Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni nazionali sottoscritte, si incontreranno entro trenta giorni dalla stipula del presente accordo per effettuare una verifica della situazione finanziaria, delle strutture operative, del regime delle prestazioni e delle posizioni individuali dei lavoratori e delle imprese iscritti ai suddetti enti;
- b) tale verifica dovrà essere effettuata con l'assistenza di una società di certificazione scelta di comune accordo a livello territoriale;
- c) fermo restando quanto previsto nel par. 1 in relazione alle modalità di attuazione del sistema unitario e della rappresentanza, le parti territoriali potranno pervenire ad intese diverse in relazione alla rilevanza delle imprese artigiane;
- d) la procedura suddetta dovrà essere esaurita entro 180 giorni dalla stipula del presente accordo e le risultanze portate a conoscenza della Commissione.

e)

#### *Allegato 2*

#### *Regolamento attuativo della disciplina della reciprocità*

1) Anche in attuazione dell'art. 37 della legge n. 109/1994, si conviene la seguente disciplina di riconoscimento della reciprocità tra le Casse edili industriali derivanti dal c.c.n.l. 5 luglio 1995 (di seguito denominate Casse edili) e le Casse edili artigiane derivanti dal c.c.n.l. 27 ottobre 1995 (di seguito denominate Casse edili artigiane).

La disciplina della reciprocità contenuta nel presente accordo si applica con riferimento agli Organismi paritetici riconosciuti dalle parti nazionali sottoscritte.

2) La reciprocità si applica alle prestazioni per anzianità professionale edile ordinaria (di seguito denominata APE) di maggio 1999 e successive ed alle prestazioni per anzianità professionale edile straordinaria (di seguito denominata APES) liquidate per gli eventi successivi al 30 settembre 1998.

La reciprocità è riconosciuta nel caso di uniformità delle regolamentazioni relative al diritto ed ai criteri di calcolo delle prestazioni APE o APES.

3) Ai fini della maturazione del requisito per l'APE ordinaria a partire dal biennio 1° ottobre 1996-30 settembre 1998 si cumulano le ore registrate presso Casse edili e Casse edili artigiane.

Agli effetti dell'applicazione degli importi orari previsti dal c.c.n.l. di riferimento, in relazione al numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio, la Cassa edile o la Cassa edile artigiana, presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito, tiene rispettivamente conto delle erogazioni stesse, percepite in una Cassa edile o in una Cassa edile artigiana, nella misura del cento per cento.

La prestazione è a carico della Cassa edile o della Cassa edile artigiana cui l'operaio risulta iscritto al momento dell'accertamento del requisito salvo quanto previsto dal comma seguente.

Qualora nel secondo anno del biennio di riferimento per l'accertamento del requisito, l'operaio abbia ore di lavoro presso una Cassa edile od una Cassa edile artigiana, la prestazione è ripartita tra la Cassa edile e la Cassa edile artigiana, che provvedono ad erogare direttamente all'operaio l'importo di loro competenza in proporzione alle ore di lavoro ordinario prestate e coperte da contribuzione presso il singolo ente nel suddetto secondo anno.

4) L'operaio ha diritto alla prestazione APES sulla base delle erogazioni per APE ordinaria percepite o maturate, negli otto o dieci anni precedenti l'evento, presso Casse edili o Casse edili artigiane.

La prestazione è erogata dalla Cassa edile o Cassa edile artigiana presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'evento.

Peraltro la Cassa edile o la Cassa edile artigiana deducono dall'importo della prestazione calcolato a norma del 1° comma del presente paragrafo, salvo il caso che il passaggio da una Cassa edile ad una Cassa edile artigiana o viceversa sia dovuto a recesso dell'impresa, la quota della prestazione che, secondo quanto stabilito dal comma seguente, resta a carico rispettivamente di una Cassa edile artigiana o di una Cassa edile, che provvedono a corrispondere direttamente tale quota all'operaio interessato.

La quota suddetta è pari al cento per cento dell'importo della prestazione APES che deriva dalle erogazioni APE ordinaria percepite negli otto o dieci anni precedenti l'evento presso la Cassa edile o la Cassa edile artigiana, a seconda, rispettivamente, che al momento dell'evento l'operaio sia iscritto presso una Cassa edile artigiana o presso una Cassa edile.

I passaggi da una Cassa edile a una Cassa edile artigiana o viceversa dovuti a recesso dell'impresa antecedente la stipula della presente ipotesi di Protocollo saranno regolati con gli accordi locali di cui all'Allegato 1.

5) Le modalità per l'applicazione della presente normativa, con particolare riguardo al rapporto tra Casse edili e Casse edili artigiane e relative documentazioni, sono stabilite dalla Commissione nazionale tra le parti prevista dall'art. 7 del Protocollo.

6) Le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti nazionali sottoscritte potranno demandare, anche in forma disgiunta, alle parti nazionali medesime l'esame di situazioni locali nelle quali l'applicazione della presente normativa faccia registrare eventuali squilibri di ordine finanziario.



*Allegato M*

Statuto della Commissione nazionale paritetica per le Casse edili

LE PARTI convengono quanto segue:

Art. 1

*(Costituzione e sede)*

Ai sensi degli artt. 36 e seguenti del codice civile tra LE PARTI sarà costituita la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili.

Partecipano a pieno titolo alla Commissione nazionale paritetica per le Casse edili i rappresentanti delle Organizzazioni artigiane secondo le disposizioni del presente Statuto.

La Commissione nazionale paritetica per le Casse edili, di seguito definita CNCE, è l'Organismo paritetico nazionale per l'indirizzo, il controllo ed il coordinamento delle Casse edili.

La CNCE non ha scopi di lucro ed ha sede in Roma.

E' vietato alla CNCE di distribuire anche in modo diretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita dell'ente.

Art. 2

*(Scopi statutarî)*

La CNCE svolge i compiti e le funzioni ad essa demandati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini e dagli accordi tra le Associazioni nazionali di cui all'art. 1, nonché i compiti e le funzioni derivanti dall'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini e dagli accordi e dagli accordi nazionali aventi per oggetto normative inerenti il rapporto di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali.

In particolare tali compiti riguardano:

- a) il funzionamento dell'Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni di cui all'art. 3;
- b) la valutazione anche mediante verifiche dirette delle condizioni di equilibrio delle varie gestioni delle Casse edili industriali e delle Casse edili artigiane (successivamente dette CC.EE.) sulla base dei bilanci che, redatti in conformità allo schema approvato dalle Associazioni nazionali dovranno essere trasmessi dalle singole Casse entro il 30 giugno di ogni anno;
- c) l'attuazione dello schema unico di regolamento dell'attività delle Casse edili;
- d) l'esame dei criteri e delle modalità in materia di certificazione di regolarità contributiva;
- e) la proposizione alle Associazioni nazionali di uno schema di convenzione con Organismi ed istituti che interagiscono con le Casse edili;
- f) la realizzazione di strumenti di formazione ed informazione dei Direttori e del personale delle CC.EE.;
- g) la relazione semestrale alle parti in occasione delle sessioni di concertazione, sullo stato del sistema nazionale paritetico delle CC.EE.;
- h) la verifica della rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attuazioni poste in essere dalle CC.EE. Tale verifica può avvenire anche su richiesta di una delle parti rappresentate nel Comitato di gestione delle CC.EE.;
- i) la determinazione dei criteri per rendere omogenee e sistematiche le rilevazioni statistiche sull'attività delle Casse edili;
- j) la verifica della situazione delle prestazioni collaterali effettuate dalle CC.EE. per fornire indicazioni dirette a:
  - realizzare una maggiore qualificazione dell'attività delle CC.EE.;
  - concentrare la spesa sugli interventi più validi;
  - determinare l'armonizzazione e la maggiore omogeneità dei trattamenti sul territorio;
  - l'omogeneizzazione delle modalità relative agli adempimenti delle imprese verso le CC.EE., anche sul piano della modulistica, nonché dei criteri di acquisizione dei dati da parte delle Casse stesse; predisposizione delle indicazioni sull'impiego dei mezzi informatici, anche allo scopo di un miglior coordinamento dell'attività delle CC.EE.;
  - l'esame di questioni interpretative e delle esigenze prospettate da singole Casse edili in ordine alle materie ad esse demandate;
- k) verifica di conformità degli Statuti e dei regolamenti di tutte le CC.EE.

Art. 3

*(Osservatorio)*

La CNCE sovrintende al funzionamento dell'Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni, in conformità alla disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro ed alle relative regolamentazioni attuative siglati dalle Organizzazioni di cui all'art. 1.

Art. 4  
(Consiglio di amministrazione)

La CNCE è amministrata da un Consiglio di amministrazione cui compete di compiere tutti gli atti necessari alla realizzazione degli scopi statuari.

Il Consiglio è composto da 12 componenti di cui 4 nominati dall'ANCE, 2 dalle Associazioni nazionali delle imprese artigiane e 6 dalle Federazioni nazionali dei lavoratori di cui all'art. 1.

Uno fra i membri nominati dall'ANCE assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'ANCE sentito il parere delle altre Organizzazioni imprenditoriali socie della CNCE.

Uno fra i membri nominato dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vicepresidente.

I membri del Consiglio di amministrazione restano in carica per un triennio, salvo revoca da parte dell'Organizzazione designante anche prima dello scadere del triennio.

Le cariche sono gratuite.

Spetta in particolare al Consiglio di amministrazione di:

- assumere indirizzi sull'impiego dei mezzi finanziari e delle entrate della CNCE;
- definire il programma annuo di lavoro;
- decidere sull'operatività dei progetti specifici, avvalendosi di eventuali gruppi di lavoro e consulenze esterne;- valutare e deliberare sui capitoli di spesa;
- deliberare sulle comunicazioni di interesse generale per le CC.EE.;
- decidere indirizzi e criteri per l'attuazione della lett. f) dell'art. 2;
- provvedere al funzionamento dell'Osservatorio;
- definire, su proposta del Comitato di Presidenza, il regolamento per il personale nonché instaurare e risolvere i rapporti di lavoro o di consulenza;- approvare i bilanci della CNCE;
- segnalare alle Associazioni nazionali le eventuali clausole, contenute negli Statuti di Casse edili, non conformi allo Statuto-tipo;
- curare ogni altro adempimento posto a carico dell'Ente dai contratti ed accordi collettivi nazionali sottoscritti dalle Associazioni di cui all'art. 1.

Il Consiglio di amministrazione, con deliberazione assunta di volta in volta, può costituire al proprio interno gruppi di lavoro per temi specifici.

Il Consiglio di amministrazione si riunisce di norma ogni due mesi. Il Consiglio si riunisce su convocazione del Presidente di concerto con il Vicepresidente o su richiesta di almeno un terzo dei componenti del Consiglio stesso.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti il Consiglio.

Le decisioni sono prese a maggioranza di tre quarti dei presenti.

Art. 5  
(Presidente)

Il Presidente dura in carica un triennio, salvo quanto disposto dall'art. 4.

Spetta al Presidente di:

- a) rappresentare legalmente l'Ente di fronte ai terzi e stare in giudizio. Il Presidente ha la firma sociale;
- b) sovraintendere all'applicazione del presente Statuto, promuovere la convocazione ordinaria e straordinaria del Consiglio di amministrazione;c) presiedere il Consiglio di amministrazione.

Il Presidente può delegare per iscritto le funzioni, in parte o integralmente, in caso d'impedimento, ad altro membro del Consiglio di amministrazione fra quelli designati dall'Associazione dei costruttori edili.

Art. 6 (Vicepresidente)

Il Vicepresidente dura in carica un triennio, salvo quanto disposto dall'art. 4.

Spetta al Vicepresidente di coadiuvare il Presidente nell'esercizio delle sue funzioni.

Il Vicepresidente può delegare per iscritto le sue funzioni, in parte o integralmente, in caso d'impedimento, ad altro membro del Consiglio di amministrazione fra quelli designati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

Art. 7  
(Comitato di Presidenza)

Il Comitato di Presidenza è composto dal Presidente e dal Vicepresidente. Alle riunioni partecipa in veste di invitato un rappresentante delle Organizzazioni socie diverse da quelle che hanno espresso il Presidente e il Vicepresidente.

Spetta al Comitato di Presidenza di dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e di svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto.

Al Comitato di Presidenza compete inoltre di:

- coordinare l'attività di tutti i livelli operativi della CNCE;
- amministrare le risorse disponibili, sulla base degli indirizzi del Consiglio di amministrazione;

- decidere l'invio delle comunicazioni alle singole CC.EE. e la definizione di quelle di interesse generale da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della CNCE deve essere effettuato con firma abbinata del Presidente e del Vicepresidente.

Art. 8  
(Segreteria tecnica)

Per lo svolgimento della propria attività la CNCE si avvale di una segreteria tecnica professionalmente qualificata.

La segreteria partecipa alle riunioni del Consiglio di amministrazione.

Gli uffici della Commissione possono essere retti da un Direttore nominato, esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità, dal Consiglio di amministrazione che ne fissa le attribuzioni e il trattamento economico.

In tal caso il Direttore, sotto il controllo della Presidenza e del Consiglio di amministrazione - ai quali risponde direttamente per i compiti a lui affidati:

- dà attuazione alle deliberazioni dei predetti Organi statutari;
- è responsabile degli uffici della Commissione da lui diretti ed organizzati sulla base delle direttive ricevute dagli Organi gestionali; - partecipa alle riunioni del Consiglio di amministrazione, curandone la redazione dei verbali.

Art. 9  
(Personale)

L'assunzione del personale della Commissione è decisa dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza sulla base di una selezione informata esclusivamente ai criteri di professionalità, sentito il Direttore qualora nominato.

Al personale è applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese industriali ed affini. Il trattamento economico e normativo del personale dipendente della Commissione è stabilito dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato di Presidenza, sentito il Direttore qualora nominato.

La risoluzione del rapporto di lavoro del personale della Commissione è decisa dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza, sentito il Direttore qualora nominato.

Art. 10  
(Entrate)

Le entrate della CNCE sono costituite da:

- a) contributi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui all'art. 1; b) interessi attivi sui predetti contributi;
- c) somme riscosse per lasciti, donazioni, elargizioni ed in genere per atti di liberalità o per qualsiasi altro titolo ordinario o straordinario riguardante la gestione dell'Ente.

Art. 11  
(Bilancio)

Entro il 31 marzo di ogni anno il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza, alla quale è unita la relazione della Società di revisione, approva il bilancio consuntivo del periodo ottobre-settembre scaduto l'anno precedente e il piano previsionale delle entrate e delle uscite che sono trasmessi alle Associazioni di cui all'art. 1, nonché alle Associazioni delle imprese artigiane, le quali formulano le proprie valutazioni in merito.

Art. 12  
(Liquidazione)

La messa in liquidazione della CNCE è disposta con accordo tra le Associazioni nazionali socie.

In tale ipotesi, le anzidette Associazioni provvederanno alla nomina di uno o più liquidatori.

Trascorsi sei mesi dalla messa in liquidazione provvederà, in difetto, il Presidente del Tribunale di Roma.

Le Associazioni predette determinano, all'atto della messa in liquidazione della CNCE, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto ad altra Organizzazione con finalità analoghe o a fini di pubblica utilità, sentito l'Organo di controllo di cui all'art. 3, comma 190 della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

Art. 13  
(Modifiche dello Statuto)

Le modifiche dello Statuto sono approvate dalle Associazioni nazionali, sentito il Consiglio di amministrazione

Allegato N

Protocollo sugli Organismi bilaterali

1. Al fine di perseguire l'obiettivo della razionalizzazione e omogeneizzazione degli Enti paritetici (Casse edili, Scuole edili e Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro), le parti convengono di introdurre regole cogenti per gli Organismi bilaterali, tali da rendere automatica l'adozione di direttive che pervengono dal livello nazionale anche con riguardo alle procedure, ai tempi e ai requisiti per il riconoscimento delle prestazioni stabilite a livello nazionale.

2. Le parti sottoscritte sono impegnate a definire entro il 31 dicembre 2004 un Protocollo contenente l'elenco delle prestazioni nazionali da riconoscere agli operai tramite le Casse edili in modo da renderne uniforme l'applicazione su tutto il territorio, in una logica di unitarietà del sistema.

Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali suddette sono portate a conoscenza delle Casse edili i cui Consigli di gestione sono responsabili della loro integrale e automatica applicazione.

Ogni altra prestazione, diversa da quelle disciplinate a livello nazionale, rientra nelle prestazioni collaterali disciplinate a livello territoriale e finanziate nell'ambito del contributo istituzionale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 29 gennaio 2000.

Le prestazioni collaterali, che in ogni caso devono essere rivolte esclusivamente all'assistenza diretta degli operai iscritti e/o dei loro familiari o conviventi, potranno essere stabilite con prevalente riferimento alla tutela sanitaria e della sicurezza individuale.

Alla CNCE è affidata la funzione di vigilare, anche attraverso l'attività di controllo e l'ausilio di società di revisione, sulla corretta applicazione di quanto sopra e di segnalare alle parti nazionali eventuali anomalie.

a) La garanzia della massima efficienza e di un corretto rapporto tra costi e benefici sono perseguiti attraverso:

- aliquote contributive in equilibrio rispetto alle uscite per prestazioni e alla gestione dell'Ente;
- riserve patrimoniali proporzionali alle uscite per prestazioni e per quelle di gestione individuate sulla base delle seguenti regole:

a) il patrimonio netto disponibile di ciascuna Cassa edile, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare la misura massima percentuale dell'imponibile salariale annuo utile ai fini del versamento del contributo istituzionale alla Cassa stessa che le parti si riservano di individuare entro 30 giorni dalla stipula del verbale di accordo di rinnovo del c.c.n.l. 29 gennaio 2000;

b) i fondi relativi alle gestioni autonome (APE ordinaria, oneri mutualizzati, ecc.) possono determinare una riserva massima percentuale della spesa annua relativa a ciascuna gestione che le parti si riservano di individuare entro 30 giorni dalla stipula del verbale di accordo di rinnovo del c.c.n.l. 29 gennaio 2000;

c) le parti territoriali sono impegnate a modificare le percentuali contributive in vigore così da riportare l'ammontare del patrimonio netto di cui alle precedenti lett. a) e b) entro le misure massime definite;

d) le parti territoriali debbono fissare, entro i 180 giorni successivi alla stipula del verbale di rinnovo del c.c.n.l., la nuova misura percentuale delle aliquote contributive per tutte le gestioni della Cassa edile e degli altri Enti paritetici, con decorrenza dal 1° gennaio 2005.

Le nuove aliquote e relative decorrenze devono essere individuate in modo che le riserve degli Enti bilaterali siano ricondotte alle misure individuate nelle lett. a) e b) entro il 31 dicembre 2005 o entro il maggior termine necessario in ragione della specifica situazione in atto nella provincia.

Nel caso di non ottemperanza entro i predetti 180 giorni a quanto sopra, le parti nazionali si surrogheranno, entro i successivi 30 giorni, in tutti gli adempimenti predetti, fornendo istruzioni in tal senso agli Organismi bilaterali, che sono tenuti a darne immediata attuazione e comunicazione alle imprese iscritte.

In relazione a quanto definito nei punti a) e b), alla CNCE sono demandati i compiti di:

- segnalare alle parti nazionali le situazioni anomale riscontrate attraverso l'analisi dei bilanci delle Casse edili;
- verificare che le singole Casse edili interessate predispongano per tempo un piano finanziario per il superamento di tali anomalie, intervenendo all'occorrenza;
- presentare alle parti nazionali un rapporto semestrale relativo all'evoluzione di quanto previsto ai punti precedenti;
- presentare alle parti nazionali un rapporto annuale sulla relazione ottimale tra imponibile salariale e costi di gestione;
- fermo restando che le decisioni sono di competenza delle parti sociali, affidare apposito incarico di consulenza ad una qualificata società di consulenza affinché, entro 60 giorni dall'accordo di rinnovo del c.c.n.l., proponga per ogni provincia le nuove aliquote contributive e le relative decorrenze per riportare le riserve nell'ambito individuato dalle lett. a) e b).

4 La Cassa edile deve annualmente e contestualmente all'approvazione del bilancio consuntivo inviare alla CNCE una dichiarazione che documenti l'adeguamento ai criteri soprarichiamati. Tale dichiarazione deve essere sottoscritta dalla Presidenza e controfirmata dal Collegio sindacale.



La Cassa edile è altresì tenuta ad inviare semestralmente alla CNCE la situazione dell'andamento economico e finanziario della gestione con evidenziazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto preventivato.

5 Le parti nazionali confermano l'obiettivo di realizzare un sistema a rete nazionale degli Enti bilaterali, a partire dall'uniformità degli Statuti, dei bilanci e della loro certificazione.

A tal fine convengono quanto segue:

a) gli Enti paritetici sono tenuti ad inviare le informazioni richieste al fine di alimentare le banche dati nazionali di settore. In particolare si concorda sulla necessità

che le Casse edili inviino mensilmente alla banca dati nazionale delle Casse edili - BNCE, i dati richiesti attraverso il tracciato record predisposto dalla CNCE sulla base del modulo unico di denuncia approvato dalle parti nazionali con l'accordo del 3 ottobre 2001;

b) a far data dal mese di ottobre 2005 le denunce mensili alle Casse edili dovranno essere trasmesse esclusivamente per via telematica.

Le Casse edili sono tenute a predisporre tempestivamente gli adempimenti necessari a tal fine, ferme restando le eventuali autonome decisioni di ciascuna Cassa in ordine ad una anticipazione della decorrenza del suddetto obbligo.

6 Le parti convengono inoltre che la gestione da parte delle Casse edili del DURC (Documento unico di regolarità contributiva), debba essere informata ad unitarietà ed omogeneità.

Le parti convengono inoltre di dare attuazione alla convenzione sottoscritta tra parti sociali, INPS e INAIL in data 15 aprile 2004.

Le parti convengono altresì di promuovere la sottoscrizione di un Protocollo che impegni tutte le Casse edili di cui al Protocollo d'intesa 18 dicembre 1998 ed al verbale di intesa ministeriale del 9 settembre 1999 a segnalare mensilmente alla CNCE le ragioni sociali delle imprese non in regola, secondo la procedura informatica che sarà stabilita dalle parti sociali.

Il DURC sarà rilasciato dalla Cassa edile competente dopo che la stessa avrà acquisito per via informatica dalla CNCE il documento che attesti che l'impresa in questione è regolare.

La Cassa edile è tenuta ad archiviare copia del DURC, con allegato il documento della CNCE, e a tenerlo a disposizione per ogni eventuale controllo.

7. I criteri e le regole individuati per l'individuazione delle contribuzioni di equilibrio e delle riserve di cui ai precedenti punti 3 e 4 sono adottati anche con riferimento a tutti gli Enti paritetici di settore.

Le parti convengono che la relativa vigilanza sia affidata ai rispettivi Organismi paritetici nazionali (Formedil e CNCPT).

Le parti confermano quanto sottoscritto in ordine alle politiche di coordinamento ed accorpamento delle Scuole edili e dei Comitati tecnici paritetici.

Allegato O

Protocollo di intesa sul sistema degli Organismi paritetici di settore

Le parti confermano la validità del sistema degli Organismi paritetici (Casse edili, Enti scuola, OPT) il quale riveste funzione strategica nelle politiche del lavoro del settore al fine del perseguimento dei seguenti principali obiettivi:

- allargamento dell'ambito di applicazione della contrattazione e controllo della regolarità degli adempimenti;
- sistema premiale a favore di chi è iscritto e versa agli Organismi paritetici;
- attuazione di soluzioni contrattuali appropriate per le caratteristiche del settore, rimanendo valido il criterio della mutualità in un comparto caratterizzato da una presenza rilevante di piccole imprese e dalla mobilità degli insediamenti produttivi e dei lavoratori.

Le parti si impegnano altresì a favorire una più stretta collaborazione tra la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili, EFEI e Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro per potenziare l'efficacia dei servizi resi al settore.

Le parti riconoscono, peraltro, la necessità di attuare interventi di razionalizzazione sul piano dei costi, del funzionamento del sistema, del rispetto delle regole contrattuali.

Pertanto a questi fini:

- gli Enti paritetici ed in particolare le Casse edili debbono costituire un sistema dotato di regole uniformi;
- gli Enti medesimi debbono perseguire l'obiettivo di ridurre gli oneri per le imprese in modo da non aggravare il carico tuttora abnorme degli oneri sociali dell'industria delle costruzioni;
- deve essere riequilibrato il rapporto fra retribuzione erogata direttamente dal datore di lavoro e trattamento retributivo complessivo sostenuto dall'impresa. Le parti medesime si danno atto che:
- gli Enti paritetici rappresentano per loro natura lo strumento di attuazione delle politiche contrattuali e pertanto gli Organi di amministrazione ed il Collegio sindacale sono vincolati a dare ad esse applicazione;
- gli obiettivi appena enunciati vanno realizzati anche mediante il potenziamento del ruolo degli Organismi nazionali di coordinamento;
- i contributi agli Enti debbono essere contenuti nelle misure strettamente necessarie per assicurare le prestazioni istituzionali e pertanto devono essere commisurati alle effettive esigenze della gestione, in modo da ridimensionare le eventuali riserve eccedenti, anche sulla base dei risultati dello studio demandato alla Commissione nazionale paritetica per le Casse edili.

Per la valorizzazione e il pieno sviluppo dell'attività degli Organismi paritetici territoriali di settore, le parti concordano sul ruolo fondamentale che a tali fini compete agli Organismi paritetici a carattere nazionale.

Il sistema degli Organismi paritetici nazionali è articolato su:

- Commissione nazionale paritetica per le Casse edili;
- EFEI nazionale e relative articolazioni;
- Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Nel ruolo assegnato agli Organismi paritetici nazionali assumono rilievo primario i seguenti aspetti:

- a) estensione su tutto il territorio nazionale della operatività degli Organismi paritetici territoriali, mediante il superamento delle eventuali difficoltà che possano emergere al livello locale;
  - b) coordinamento e verifica dell'attività degli Organismi territoriali, le cui scelte operative debbono essere improntate a criteri di efficienza, di produttività della spesa e di puntuale attuazione delle pattuizioni nazionali;
  - c) armonizzazione e maggiore omogeneità dei trattamenti sul territorio, anche mediante la verifica della situazione delle prestazioni collaterali effettuate dalle Casse edili;
  - d) uniformità degli adempimenti delle imprese verso gli Organismi paritetici territoriali, anche sul piano della modulistica compresa la certificazione di regolarità contributiva, e indicazioni sull'impiego dei mezzi informatici, anche agli effetti di un appropriato scambio di informazioni tra gli Organismi medesimi;
  - e) integrale ed uniforme applicazione degli schemi unitari di bilancio previsti per le Casse edili e gli Enti scuola, allo scopo di consentire le opportune verifiche agli Organismi nazionali competenti;
  - f) effettiva operatività del principio che le soluzioni interpretative degli Organismi paritetici nazionali sono vincolanti per gli Organismi territoriali.
- In particolare alla Commissione nazionale paritetica per le Casse edili è demandato di provvedere:
- alla predisposizione di un progetto avente carattere promozionale con il fine di ampliare l'ambito di diffusione delle Casse edili;

- alla predisposizione entro il 30 settembre 2000 di uno studio sulle Casse edili avente l'obiettivo del contenimento dei costi amministrativi, dell'accrescimento delle professionalità del personale per un miglior servizio alle imprese ed agli operai iscritti, del contenimento delle eventuali riserve eccedenti;

- alla predisposizione di uno studio per l'informatizzazione delle Casse edili;

- alla predisposizione di uno studio volto all'armonizzazione delle prestazioni disposte al livello locale.

L'assunzione di tutto il personale degli Organismi paritetici nazionali e territoriali è effettuata esclusivamente sulla base dei criteri informati al principio della professionalità, secondo procedure che potranno essere stabilite dalle parti nazionali. (Omissis ... Parte sostituita dall'Allegato L).

Entro il 31 marzo di ogni anno le parti si incontrano per esprimere le loro valutazioni in ordine ai bilanci preventivo e consuntivo, ed ai programmi di attività degli Organismi paritetici nazionali, con lo scopo di assumere le relative determinazioni anche per quanto concerne i contributi di finanziamento.

Al fine di cui sopra le parti redigono e sottoscrivono verbale che verrà trasmesso agli Organismi nazionali ed a quelli territoriali, per la materia di rispettiva competenza.

Costituisce impegno prioritario delle parti nazionali sottoscritte:

- pervenire entro il 30 giugno 2000 attraverso gli Organismi nazionali di coordinamento ad un sistema di informatizzazione delle Casse edili e di messa in rete degli altri Enti paritetici territoriali;

- approvare entro il 31 maggio 2000 i modelli unici di denuncia mensile ed il modello di versamento delle contribuzioni e accantonamenti che verranno predisposti dalla Commissione nazionale paritetica per le Casse edili;

- individuare entro il 30 giugno 2000 criteri uniformi per il rilascio dei certificati di regolarità contributiva;

- realizzare l'uniformità degli Statuti delle Casse edili attraverso l'adozione dello Statuto-tipo che dovrà essere concordato dalle parti nazionali;

- consentire alle Organizzazioni territoriali la costituzione di Casse edili interprovinciali o regionali;

- pervenire all'armonizzazione delle prestazioni territoriali, individuando quelle sulle quali orientare le scelte territoriali secondo un ordine di priorità ed i criteri di anzianità di iscrizione degli operai ai fini di omogeneizzare i requisiti per il diritto alle prestazioni medesime; - concordare lo Statuto della CNOPT.

Le parti confermano che riveste carattere prioritario per il settore la materia della sicurezza sul lavoro, in considerazione anche delle implicazioni sociali e produttive alla stessa connesse.

Per il raggiungimento dell'obiettivo del miglioramento della sicurezza e dell'igiene del lavoro nei cantieri e delle condizioni ambientali, le parti ritengono determinante una politica attiva della sicurezza, realizzata mediante l'apprestamento di una pluralità di interventi che presuppongono il pieno sviluppo ed il potenziamento delle attività e delle iniziative finora assunte.

Le parti confermano l'esigenza strategica del rafforzamento sull'intero territorio dei Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché della Commissione nazionale di coordinamento degli stessi.

Il sistema nazionale di governo della materia della sicurezza è pertanto costituito dai Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni e dalla Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Le parti ribadiscono inoltre che la suddetta Commissione paritetica nazionale debba svolgere funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo dei OPT, nonché di interrelazione con gli altri Organismi nazionali competenti in materia di sicurezza e prevenzione.

Le parti ritengono necessario un sempre maggior coordinamento tra le attività della CNCE, del EFEI e della CNOPT.

La Commissione nazionale paritetica di coordinamento dei CPT è impegnata a svolgere la propria attività sulla base dei principi sopra enunciati ed in conformità a quelli globalmente individuati nel presente Protocollo.

Le parti concordano di rimettere alla valutazione locale, qualora si ravvisi in tal modo un miglior funzionamento dei tre Organismi paritetici di settore, l'opportunità della definizione e della istituzione di forme integrate di operatività degli Enti stessi.

\*\*\*

Le parti si danno atto che ai fini dell'individuazione delle strategie in materia di formazione occorre tener conto:

- della delega alle regioni dei compiti di programmazione e progettazione dell'offerta formativa rispetto al territorio;

- della riforma del sistema di formazione professionale che introduce i crediti formativi e l'accREDITAMENTO degli enti di formazione;

- dell'obbligo formativo fino a 18 anni e dell'elevazione dell'obbligo scolastico;

- della riforma della scuola superiore concepita nell'ottica di un sistema integrato e flessibile tra scuola e formazione;

- dell'attribuzione di un ruolo di rilievo alle parti sociali in sede di programmazione regionale e nazionale;

- della disponibilità per il settore delle risorse derivanti dal Fondo per la formazione continua;

- della regolamentazione degli stages e dei tirocini formativi e di orientamento;

- delle indagini sui fabbisogni formativi svolte dalle parti sociali;

- della valorizzazione dell'apprendistato e del ruolo dello stesso nell'ambito dell'obbligo formativo fino al diciottesimo anno di età.

Al tal fine nell'intento pertanto di proseguire ad attivare il processo di modernizzazione del sistema formativo e di una maggiore efficienza e razionalizzazione dei compiti delle Scuole edili, le parti riconoscono che occorre:

- qualificare il sistema creando una rete competitiva sul territorio in termini di offerta formativa e di risorse con un'immagine esterna che sia omogenea e peculiare;
- potenziare l'assetto regionale del EFEI per un supporto alla programmazione a tale livello, per attingere alle risorse delle regioni in termini di finanziamenti per la formazione continua, l'apprendistato e per la concertazione di cui alla regolamentazione comunitaria per l'accesso al Fondo sociale europeo;
- che la formazione sia sempre più ancorata ai reali fabbisogni delle imprese e concentrata sulla qualità, sulla sicurezza, sulla formazione esterna per gli apprendisti;
- realizzare un progetto nazionale, articolato territorialmente, di collaborazione tra servizi pubblici all'impiego e Scuole edili per meglio contribuire all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- favorire la certificazione degli enti in coerenza con le normative di legge;
- dare un maggiore impulso all'istituto dell'apprendistato per i giovani anche diplomati:
  - a) garantendo la validità della sperimentazione ai fini degli sgravi contributivi per le imprese;
  - b) riconoscendo i crediti formativi acquisiti dall'apprendista nel passaggio da una impresa all'altra;
  - c) potenziando il ruolo delle parti sociali territoriali nei tavoli di concertazione regionale per la pianificazione delle attività e l'assegnazione delle relative risorse;
- perseguire infine l'obiettivo di ottenere riconoscimenti, anche sotto forma di sgravi contributivi, per i nuovi assunti che hanno seguito corsi di formazione presso le Scuole edili o ricevuto presso le stesse la formazione teorica per l'apprendistato;
- in relazione alle risorse pubbliche per la formazione continua, promuovere criteri per acquisire il consenso delle imprese a far partecipare i propri lavoratori a tali attività formative attraverso:
- l'istituzione di una riserva pari al 100% delle risorse attribuite al settore edile derivanti dalla contribuzione aziendale dello 0,30% di cui alle vigenti disposizioni di legge, utilizzabile a sportello e senza termini di decadenza da parte del sistema formativo edile attraverso la programmazione e l'attuazione di iniziative formative rivolte alle imprese ed agli operatori della formazione;
- riconoscere nel quadro della riforma dell'obbligo scolastico che il Ministero della pubblica istruzione le strutture paritetiche idonee ai fini dell'assolvimento dell'ultimo anno dell'obbligo scolastico;
- prevedere a livello nazionale il rilascio del libretto dei crediti formativi a conclusione dei corsi di primo ingresso, aggiornamento e riqualificazione realizzati dalle strutture paritetiche;
- elaborare a livello nazionale modalità e percorsi didattici per la formazione dei docenti pratici.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged vertically on the right margin of the document. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or abbreviated. There are approximately 10-12 distinct marks.

*Allegato P*

Regolamento della Commissione  
nazionale per la prevenzione infortuni,  
l'igiene e l'ambiente di lavoro

1 Il sistema nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è costituito dalla Commissione nazionale paritetica per la prevenzione infortuni e dai Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Alla Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro sono affidate funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento dei Comitati paritetici territoriali.

Le deliberazioni adottate dalla suddetta Commissione in attuazione di norme obbligatorie di legge e di contratto sono vincolanti per i Comitati paritetici territoriali.

Le parti si riservano di decidere in ordine alla struttura operativa, in relazione ai progetti che verranno presentati dalla Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

2 La Commissione promuove e coordina l'attività dei Comitati paritetici territoriali mediante:

- assistenza tecnica ai Comitati esistenti e supporto a quelli di nuova istituzione;
- diffusione delle normative tecniche;
- informazioni sulla legislazione e giurisprudenza.

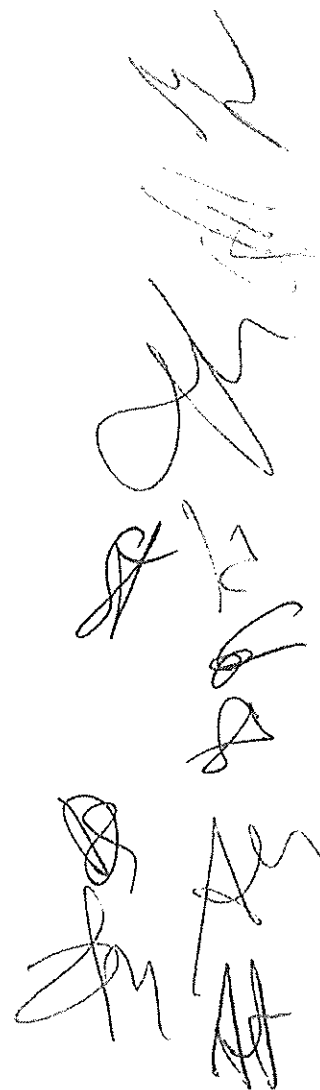
3. La Commissione è costituita da 12 componenti, di cui 6 designati dalle Parti Sociali Datoriali e 6 dalle Federazioni nazionali dei lavoratori dipendenti delle costruzioni sottoscritte.

Uno fra i membri nominati dalle Parti Sociali datoriali assumerà la funzione di Presidente.

Uno fra i membri nominati dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni sottoscritte assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vicepresidente.

I membri della Commissione restano in carica per un triennio, salvo revoca da parte dell'Organizzazione designante.

4. La segreteria è assicurata congiuntamente dalle Parti Sociali datoriali e dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni sottoscritte.



## Allegato Q

### Protocollo sul costo del lavoro

I temi trattati e gli obiettivi perseguiti dalle parti sociali del settore edile hanno consentito di raggiungere alcuni importanti risultati sul fronte della lotta al lavoro sommerso. In tale ambito, è anche emersa l'esigenza di agire, all'interno delle politiche di contrasto al lavoro irregolare, per una progressiva riduzione del costo del lavoro e in particolare degli elevati oneri sociali che gravano in edilizia.

Il percorso intrapreso, sia sotto il profilo contrattuale che legislativo, deve proseguire, attraverso opportuni interventi che adeguino, entro i parametri europei, il sistema nazionale del costo del lavoro.

Le riduzioni dei livelli contributivi possono consentire alle imprese del settore di limitare i casi di evasione contributiva, nonché di operare correttamente in un mercato, altrimenti, limitato dalla concorrenza sleale, conseguente al fenomeno del lavoro irregolare.

Accanto agli interventi di carattere agevolativo, finalizzati alla creazione di nuovi posti di lavoro, è necessario continuare a predisporre alcuni interventi di carattere strutturale che comportino un'ulteriore riduzione del carico contributivo.

La riduzione del cuneo fiscale e contributivo costituisce, insieme all'aumento della produttività, uno degli elementi su cui si può agire per la riduzione del costo del lavoro, al fine di aumentare la capacità competitiva delle imprese del settore delle costruzioni.

La risoluzione delle questioni rimaste insolute, come da seguito rappresentate, costituisce ora un obiettivo strategico su cui converge l'interesse delle parti sociali.

#### 1) Cassa integrazione guadagni ordinaria

E' necessario ridurre il contributo, a parità di prestazioni, dovute dalle imprese edili per gli operai dall'attuale 5,20% alle misure in atto per gli altri settori dell'industria (1,90% - 2,20%). La riduzione non comporterebbe oneri per l'Erario in quanto il relativo fondo risulta da tempo largamente attivo essendo l'avanzo patrimoniale complessivo, sulla base dei dati forniti dall'INPS, di circa 2.000 milioni di euro.

Tale riduzione potrà consentire alle parti sociali di destinare agli ammortizzatori sociali contrattuali di settore, in regime di mutualizzazione, parte del risparmio così ottenuto dalle imprese. In particolare, potrebbero essere integrati attraverso le Casse edili dei trattamenti percepiti dai lavoratori derivanti dagli ammortizzatori sociali.

#### 2) Decontribuzione degli straordinari e dei trattamenti aggiuntivi alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi

E' fondamentale decontribuire gli straordinari e i trattamenti erogati in aggiunta alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi, da una parte riducendo il costo del lavoro e dall'altra recando effetti benefici sul versante fiscale e sulla previdenza complementare.

La disposizione legislativa infatti dovrà prevedere che:

- la decontribuzione attiene i trattamenti erogati dopo l'entrata in vigore della disposizione stessa;
- i trattamenti di che trattasi concorrono a formare l'imponibile fiscale;
- è destinato alla previdenza di settore un importo pari al 10% dell'importo annuo decontribuito;
- il meccanismo di decontribuzione si attua nei confronti delle imprese iscritte e in regola con la Cassa edile.

#### 3) Riduzione premi INAIL

Occorre conseguire la parificazione del premio INAIL per il settore delle costruzioni a prescindere dalla qualificazione giuridica dell'impresa, con l'intento di pervenire all'unicità della misura del costo del lavoro.

Occorre introdurre una apposita normativa premiale di legge che vada a sostituire quella attualmente prevista nel caso di versamento dei contributi previdenziali sulle 40 ore settimanali di lavoro e che si trovi in linea con il monitoraggio del fenomeno infortunistico delle singole imprese, tale da comportare il riconoscimento in favore degli imprenditori di agevolazioni premiali all'uopo stanziate dagli Organismi paritetici.

#### 4) Regime contributivo e fiscale delle prestazioni di mensa e trasferta

Occorre rivalutare, in misura percentuale pari alla variazione degli indici ISTAT, ai sensi dell'art. 51, comma 9, del D.Lgs. n. 314/1997, gli importi e i relativi tetti delle voci retributive che godono di un particolare regime di esenzione dalla base imponibile previdenziale e cioè:

- l'indennità di trasferta che, dal 1° gennaio 1998, non concorre a formare reddito nel limite di franchigia di € 46,48 e € 77,47 rispettivamente per le trasferte in Italia e all'estero, ex art. 51, comma 5, del D.Lgs. n. 314/1997;

- l'indennità sostitutiva di mensa che, a decorrere dal 1° gennaio 1998, ex art. 7 del D.Lgs. n. 56/1998 non concorre a formare reddito fino all'importo complessivo di lire 10.240, attuali € 5,29, ex art. 51, comma 5, lett. c) del T.U.I.R..

