

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti delle imprese edili artigiane e  
delle piccole e medie imprese industriali edili e  
affini

10 luglio 2008

Valido dal 1° giugno 2008 al 31 dicembre 2011



## Indice

<b>Sfera di applicazione</b>	<b>13</b>
<b>Parte I Regolamentazione per gli operai</b>	<b>20</b>
<i>art. 1 Assunzione.</i>	20
<i>art. 2 Documenti.</i>	20
<i>art. 3 Periodo di prova.</i>	21
<i>art. 4 Mutamento di mansioni.</i>	23
<i>art. 5 Mansioni promiscue.</i>	23
<i>art. 6 Orario di lavoro.</i>	24
<i>art. 7 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa.</i>	27
<i>art. 8 Flessibilità di orario e lavoro a turni.</i>	28
<i>art. 9 Riposo settimanale.</i>	28
<i>art. 10 Soste di lavoro.</i>	30
<i>art. 11 Sospensione e riduzione di orario.</i>	30
<i>art. 12 Recuperi.</i>	31
<i>art. 13 Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza.</i>	32
<i>art. 14 Elemento Economico Territoriale.</i>	32
<i>art. 15 Lavoro a cottimo.</i>	33
<i>art. 16 Divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro.</i>	35
<i>art. 17 Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e nei subappalti.</i>	35
<i>art. 18 Ferie.</i>	37
<i>art. 19 Gratifica natalizia.</i>	38
<i>art. 20 Festività.</i>	38
<i>art. 21 Accantonamento presso la Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (C.E.N.A.I.).</i>	39
<i>art. 22 Lavoro straordinario notturno e festivo.</i>	42
<i>art. 23 Indennità per lavori speciali disagiati.</i>	44

Gruppo a) - lavori vari	44
Gruppo b) - lavori in galleria	48
Gruppo c) - lavori in cassoni ad aria compressa	49
Gruppo d) - lavori marittimi	49
<i>art. 24 Indennità per lavori in alta montagna.</i>	50
<i>art. 25 Trasferta</i>	51
<i>art. 26 Trasferimento</i>	53
<i>art. 27 Elementi della retribuzione.</i>	55
<i>art. 28 Modalità di pagamento.</i>	56
<i>art. 29 Trattamento in caso di malattia.</i>	56
<i>art. 30 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.</i>	59
<i>art. 31 Congedo matrimoniale.</i>	62
<i>art. 32 Anzianità professionale edile.</i>	62
<i>art. 33 Conservazione degli utensili.</i>	63
<i>art. 34 Obblighi e responsabilità degli autisti</i>	63
<i>art. 35 Preavviso.</i>	64
<i>art. 36 Indennità in caso di morte.</i>	64
<i>art. 37 Controversie.</i>	65
<i>art. 38 Reclami.</i>	65
<i>art. 39 Comitati tecnici paritetici per le controversie.</i>	66
<i>art. 40 Trattamento di fine rapporto (TFR).</i>	66
<i>art. 41 Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.</i>	68
<i>art. 42 Formazione professionale.</i>	69
<i>art. 43 Quote sindacali.</i>	70
<i>art. 44 Contrattazione di 2° livello.</i>	71
<i>art. 45 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (C.E.N.A.I.).</i>	74
Commissione paritetica tecnica per la certificazione di cui al D.Lgs. n. 276/03.	78
Prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale	78
Riduzioni contributive	78

Reciprocità nei confronti delle casse edili	79
Congruità contributiva delle imprese nei confronti della c.e.n.a.i.	79
Lavori usuranti – lavori pesanti	82
<i>art. 46 Aspettativa.</i>	82
<b>Parte II Regolamentazione per gli impiegati</b>	<b>86</b>
<i>art. 47 Assunzione.</i>	86
<i>art. 48 Documenti.</i>	86
<i>art. 49 Periodo di prova.</i>	87
<i>art. 50 Orario di lavoro.</i>	89
<i>art. 51 Elementi del trattamento economico globale.</i>	90
<i>art. 52 Stipendio minimo mensile.</i>	91
<i>art. 53 Premio di produzione.</i>	91
<i>art. 54 Elemento Economico Territoriale</i>	91
<i>art. 55 Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario.</i>	92
<i>art. 56 Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato.</i>	92
<i>art. 57 Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria.</i>	93
<i>art. 58 Indennità di cassa e maneggio denaro.</i>	93
<i>art. 59 Mense aziendali.</i>	93
<i>art. 60 Aumenti periodici di anzianità.</i>	93
<i>art. 61 Lavoro straordinario, notturno e festivo.</i>	94
<i>art. 62 Lavoro fuori zona</i>	96
<i>art. 63 Trasferta.</i>	96
<i>art. 64 Trasferimento</i>	97
<i>art. 65 Alloggio</i>	99
<i>art. 66 Mutamento mansioni.</i>	99
<i>art. 67 Pagamento della retribuzione.</i>	100

<i>art. 68 Giorni festivi e riposo settimanale.</i>	100
<i>art. 69 Ferie.</i>	101
<i>art. 70 Tredicesima mensilità.</i>	103
<i>art. 71 Premio annuo.</i>	103
<i>art. 72 Premio di fedeltà.</i>	104
<i>art. 73 Trattamento in caso di malattia.</i>	104
<i>art. 74 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.</i>	106
<i>art. 75 Congedo matrimoniale.</i>	107
<i>art. 76 Aspettativa.</i>	107
<i>art. 77 Trattamento di fine rapporto (TFR).</i>	108
<i>art. 78 Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale.</i>	109
<i>art. 79 Preavviso di licenziamento e di dimissioni.</i>	110
<i>art. 80 Indennità in caso di morte.</i>	112
<i>art. 81 Certificato di lavoro.</i>	112
<i>art. 82 Controversie.</i>	112
<i>art. 83 Quote sindacali.</i>	113
<b>Parte III regolamentazione comune agli operai e agli impiegati</b>	<b>116</b>
<i>art. 84 Classificazione dei lavoratori.</i>	116
7° livello	116
6° livello	117
5° livello	118
4° livello	120
3° livello	125
2° livello	132
1° livello	137
Regolamentazione speciale per i quadri.	142
Patentino per operatori di macchine complesse	143
Laureati e diplomati.	143
Caposquadra.	144
<i>art. 85 Lavoro a Tempo Parziale</i>	144
<i>art. 86 Tutela della dignità personale dei lavoratori.</i>	148

<i>art. 87 Lavoro delle donne e dei fanciulli.</i>	148
<i>art. 88 Richiamo alle armi.</i>	148
<i>art. 89 Diritti.</i>	148
Pari opportunità	148
Tutela della maternità.	149
Mainstreaming di genere nel mercato del lavoro	150
Conciliazione vita – lavoro	150
Videoterminali.	151
Permessi per il padre lavoratore.	151
Lavoratori invalidi.	152
Portatori di handicap.	152
Tossicodipendenti.	152
Ex – carcerati	153
Lavoratori migranti	153
<i>art. 90 Sicurezza del lavoro.</i>	154
A) igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni.	154
B) prevenzione e sicurezza del lavoro.	156
Formazione professionale per la sicurezza.	156
Organizzazione della prevenzione - piani di sicurezza.	157
Cartellino di riconoscimento	158
Sistema di qualificazione alla sicurezza dei nuovi imprenditori edili	158
<i>art. 91 Rappresentante per la sicurezza.</i>	158
<i>art. 92 Alloggiamenti e cucine</i>	162
<i>art. 93 Permessi.</i>	163
<i>art. 94 Diritto allo studio.</i>	163
<i>art. 95 Assenze.</i>	165
<i>art. 96 Provvedimenti disciplinari.</i>	166
<i>art. 97 Licenziamenti</i>	167
<i>art. 98 Passaggio da operaio ad impiegato.</i>	169
<i>art. 99 Cessione, trapasso e trasformazione di azienda.</i>	169
<i>art. 100 Diritti sindacali.</i>	169
Diritto di assemblea.	169
Rappresentanze sindacali.	170
Tutela dei licenziamenti individuali.	170
<i>art. 101 Previdenza complementare.</i>	172

<i>art. 102 Disciplina dell'apprendistato.</i>	172
<i>art. 103 Somministrazione di lavoro.</i>	177
<i>art. 104 Contratto a termine.</i>	180
<i>art. 105 Distacco.</i>	182
<i>art. 106 Contratti di inserimento.</i>	182
<i>art. 107 Assemblee</i>	185
<i>art. 108 Cariche sindacali e pubbliche</i>	187
<i>art. 109 Affissioni</i>	187
<i>art. 110 Disposizioni generali.</i>	188
<i>art. 111 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali condizioni di miglior favore.</i>	189
<i>art. 112 Decorrenza e durata.</i>	189
<b>Allegato A Retribuzione operai</b>	<b>193</b>
Valori mensili dei minimi di paga base degli operai	193
Tabella dei minimi di paga base oraria degli operai	193
Minimi di paga base oraria apprendisti operai	194
Minimi di paga base oraria apprendisti operai ai sensi della legge n. 25/1955	194
<b>Allegato B Retribuzione impiegati</b>	<b>195</b>
Valori mensili dei minimi di paga base degli impiegati	195
Minimi di paga base oraria apprendisti impiegati	195
Minimi di paga base oraria apprendisti impiegati ai sensi della legge n.25/1955	197
<b>Allegato C Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (C.E.N.A.I.)</b>	<b>198</b>
<b>Allegato D Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annui al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore.</b>	<b>199</b>
1) calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi	199
2) accantonamento netto presso la C.E.N.A.I.	199
3) retribuzione diretta netta	200
4) esclusione del criterio convenzionale	200



<b>Allegato E Protocollo sul trattamento di malattia ed infortunio</b>	<b>201</b>
<b>Allegato F Regolamento dell'Anzianità Professionale Edile</b>	<b>203</b>
<b>Allegato G Accordo quadro per iniziative a sostegno del mezzogiorno</b>	<b>207</b>
<b>Allegato H Accantonamenti presso la C.E.N.A.I.</b>	<b>209</b>
Dichiarazione congiunta.	209
<b>Allegato I Accordo previdenza complementare</b>	<b>210</b>
<b>Allegato L Accordo per il rinnovo della parte economica del C.C.N.L. per i dipendenti da imprese edili ed affini</b>	<b>214</b>
<b>Allegato M Accordo per la regolamentazione e gestione delle deleghe di adesione sindacale, delle disdette e della loro custodia</b>	<b>219</b>
<b>Allegato N Accordo quadro per gli enti paritetici per la formazione e la sicurezza</b>	<b>224</b>
<b>Allegato O Sistema di concertazione e di informazione</b>	<b>235</b>



## Verbale di accordo

Roma, addì 10 luglio 2008

Tra

- L'Associazione FEDERTERZIARIO, Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa industriale, Commerciale e Artigiana, rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco; dalla delegazione dei Presidenti Provinciali e Consiglieri Confederali: Domenico Ferraro, Raffaele Fontana, Domenico Chirico, Giovanni Mastrofrancesco, Giovanni Sona.
- L'Associazione FEDERTERZIARIO Sud, Federazione dell'Italia Meridionale del Terziario, dei Servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa industriale, Commerciale e Artigiana, rappresentata dal Segretario Generale Tiziana Franco; dalla delegazione dei Presidenti Provinciali e Consiglieri Confederali: Maurilio Nicolaci, Antonio Modeo, Vincenzo Santagata, Gerardo di Trolio, Dina Cimadomo.

e

- La Federazione Nazionale delle Costruzioni della UGL, UGL Costruzioni, rappresentata dal Segretario Nazionale, Egidio Sangue; dai componenti la Giunta Nazionale: Pietro Capuano, Salvatore Impiciato, Cosimo Ingrosso, Gaetano Malfitano, Fabio Mangione, Umberto Pileggi, Walter Polese, Gerardo Santoli, Antonio Volpe.

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili ed affini.



## SFERA DI APPLICAZIONE

### COSTRUZIONI EDILI

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

Costruzione, manutenzione e restauro di:

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

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

1. intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
2. decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico, ecc.; applicazione di tappezzerie;
3. pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
4. preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
5. posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari;
6. lavori murari per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
7. verniciatura di impianti industriali;

8. spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero della neve dai tetti;
9. demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura;
10. disfacimento di opere edili in legno o metalliche;
11. demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
12. demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
13. progettazione lavori di opere edili;
14. manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:
  - a. fabbricati ad uso abitazioni;
  - b. fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
  - c. opere monumentali.

#### COSTRUZIONI IDRAULICHE

Costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

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

MOVIMENTO DI TERRA - CAVE DI PRESTITO - COSTRUZIONI STRADALI E FERROVIARIE - PONTI E VIADOTTI

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

COSTRUZIONI SOTTERRANEE

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

COSTRUZIONI DI LINEE E CONDOTTE

1. Messa in opera di pali, tralicci e simili; preparazione di scavi, trincee e opere murarie, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione di

linee (aeree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche.

2. Installazione di tralici per antenne radiotelevisive.
3. Lavori di scavo e murari, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale per la posa in opera delle tubazioni per gas, acqua e poste pneumatiche.

PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI CALCESTRUZZO PRECONFEZIONATO

PRODUZIONE E FORNITURA CON POSA IN OPERA DI STRUTTURE IN FERRO PER CEMENTO ARMATO

OPERE MARITTIME, FLUVIALI, LACUALI E LAGUNARI

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

ATTIVITÀ DI CONSULENZA IN MATERIA DI SICUREZZA PER I CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI

TUTTE LE ALTRE ATTIVITÀ

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

*Dichiarazione a verbale*

Nel confermare l'inquadramento nella contrattualistica collettiva dell'edilizia, nazionale e territoriale, dell'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato le parti si danno atto che la regolamentazione collettiva dell'edilizia è l'unica applicabile alla predetta attività, la quale pertanto non è né sarà ricompresa in alcun altro contratto collettivo di lavoro stipulato dalle parti medesime.

Le parti si danno atto che le attività di "costruzioni di linee e condotte" debbono continuare ad essere disciplinate esclusivamente dalla regolamentazione collettiva dell'edilizia, nazionale e territoriale.

SETTORI DI SPECIALIZZAZIONE

Le parti concordano di costituire una Commissione paritetica con il compito di esaminare le problematiche relative alla



sfera di applicazione del presente contratto, anche con riguardo a quelle concernenti i settori di specializzazione.

# PARTE I

## REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

---



## **PARTE I**

### **REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI**

#### **art. 1**

#### **Assunzione.**

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

#### **art. 2**

#### **Documenti.**

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 il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
3. la durata dell'eventuale periodo di prova;
4. la predeterminazione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
5. il trattamento economico iniziale;
6. il contratto di lavoro applicato;
7. il contratto integrativo di lavoro applicato;
8. la sede di lavoro.

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

1. la carta d'identità o altro documento equipollente;
2. i documenti atti a dimostrare il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
3. i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
4. il tesserino del codice fiscale;
5. il libretto di lavoro o la scheda professionale.

L'operaio è tenuto a conservare copia della comunicazione preventiva di assunzione o della dichiarazione di assunzione, con indicazione degli estremi di registrazione sul libro matricola o prospetto paga, e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla normativa vigente.

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

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.

Terminato 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.

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

### **art. 3**

#### **Periodo di prova.**

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

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

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto alla 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 previste dalla qualifica del precedente rapporto di lavoro, purché 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. 4**

**Mutamento di mansioni.**

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

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

Decorsi 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 mansioni superiori 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 libretto di lavoro o sulla scheda professionale con l'indicazione della decorrenza.

**art. 5**

**Mansioni promiscue.**

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

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 libretto di lavoro o sulla scheda professionale con l'indicazione della decorrenza.

**art. 6**  
**Orario di lavoro.**

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

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 Decreto Legislativo n. 66/2003. Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, fatte salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 44 del C.C.N.L. 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. 22 del C.C.N.L..

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. 27 del C.C.N.L.. Resta salvo quanto previsto dall'art. 12 del C.C.N.L. 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. 39 del C.C.N.L., 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. 22 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. 22 del C.C.N.L..

- 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 lettere a), b) e c) dell'Allegato A del C.C.N.L., 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 quelle 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. 27 del C.C.N.L. è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'art. 6 e all'art. 7 del C.C.N.L. effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3) dell'art. 20 del C.C.N.L.. Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario; sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno,

- la diaria e le indennità di cui all'art. 25 del C.C.N.L.;
- 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. 20 del C.C.N.L..

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, primo 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 quinto comma.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al quarto comma del punto B) del presente articolo.

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

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

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

## art. 7

### **Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa.**

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6.12.23 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. 6 del C.C.N.L..

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) dell'Allegato A del presente contratto ad eccezione di:

- custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e 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. 27 del C.C.N.L., per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22:00 e le 6:00, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 23 del C.C.N.L..

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 6 del C.C.N.L..

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 euro 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 colui 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.

*Chiarimento a verbale.*

Le Parti si danno atto che le attività previste dalla normativa vigente sull'orario di lavoro, possono riguardare ancora lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

#### **art. 8**

#### **Flessibilità di orario e lavoro a turni.**

Qualora lo richiedano esigenze connesse ad opere di pubblica utilità, fluttuazioni di mercato e/o all'opportunità di favorire un migliore utilizzo degli impianti e una più rapida esecuzione dei lavori, tra l'impresa e i lavoratori dipendenti potranno essere concordate forme flessibili di organizzazione degli orari di lavoro, anche a turni.

Il lavoro a turno potrà essere organizzato, in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate, anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri.

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

L'impresa informerà la propria organizzazione territoriale degli accordi intervenuti in materia la quale, a sua volta, informerà le Organizzazioni sindacali territoriali.

#### **art. 9**

#### **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. 27 del C.C.N.L., purché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui al punto 5 dell'art. 22 del C.C.N.L..

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 e successive modificazioni, 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. 10**  
**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 dall'art. 11 del C.C.N.L..

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. 11**  
**Sospensione e riduzione di orario.**

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 non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS.

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

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

In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al primo comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per 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.

## **art. 12 Recuperi.**

È 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 prolungamenti di orario imputabili alle fattispecie di cui sopra, non possono eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e debbono effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione.

In caso di orario settimanale ripartito su cinque giorni, 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. 13**  
**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 del C.C.N.L., che forma parte integrante del presente articolo.

In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui all'art. 6 ed all'art. 7 del C.C.N.L. 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 a 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 lettera 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. 14**  
**Elemento Economico Territoriale.**

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore all'1.1.2010 e per le circoscrizioni di propria competenza, l'elemento economico territoriale (EET) fino alla misura massima che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti entro il 30.6.2009, secondo criteri e modalità di cui all'art. 44 del C.C.N.L..

Sino a tali date l'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.



**art. 15**  
**Lavoro a cottimo.**

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

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire al complesso dei lavoratori a cottimo, in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggiore retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base.

Le tariffe di cottimo devono essere comunicate per iscritto al lavoratore o, in caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra, prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo ed affisse all'Albo del cantiere ove possibile.

Ad essi dovrà essere altresì comunicato:

- 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 e disposizione della squadra;
- d) unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per le liquidazioni del cottimo;
- e) tariffa di cottimo per unità di misura.

Le tariffe di cottimo così determinate fra le parti direttamente interessate, non divengono definite se non dopo superato un periodo di assestamento. Per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi. Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe di cottimo divenute definitive saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra.

Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori o 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 cottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal secondo 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 dalla impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione e al numero complessivo delle ore lavorate nella esecuzione del cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al comma 2 e 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 di rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoranti a cottimo sono quelle previste dall'art. 35 e dall'art. 40 del C.C.N.L..

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

Ai concottimisti, intesi per tali gli operai specificatamente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione, la percentuale minima di cottimo del 5% di cui sopra.

#### **art. 16**

### **Divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro.**

E' vietata l'interposizione nel lavoro a cottimo e sono altresì vietate tutte le forme di mera intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro. E' altresì vietato il ricorso a prestazioni di lavoratori, per l'esecuzione nel cantiere di lavorazioni edili e affini, qualora i lavoratori medesimi siano organizzati in gruppi costituiti al fine di eludere le norme sul lavoro subordinato oppure sul divieto di interposizione nel lavoro a cottimo ovvero di intermediazione nelle prestazioni di lavoro.

#### **art. 17**

### **Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e nei subappalti.**

Per l'appalto ed il subappalto di opere pubbliche si applicano le vigenti norme di legge.

- a) L'impresa artigiana appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine ed attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto e del subappalto. All'impresa 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 C.C.N.L., affidi o assuma in appalto o subappalto le relative lavorazioni edili e affini, è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nella lavorazione medesima il trattamento economico e normativo previsto dal presente C.C.N.L. e negli accordi locali di cui all'art. 44 dello stesso. L'impresa artigiana è tenuta a comunicare alla C.E.N.A.I. 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 e agli accordi locali di cui ai commi precedenti, redatta secondo il facsimile concordato fra le Associazioni nazionali contraenti. Analoga comunicazione sarà data agli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza e alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. L'impresa appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare per il tramite della propria Associazione al sindacato territoriale la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero dei lavoratori che verranno occupati nonché a trasmettere al Sindacato territoriale la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al Contratto nazionale ed agli accordi locali di cui all'art. 44 del C.C.N.L., redatta secondo facsimile concordato tra le Associazioni nazionali contraenti. La comunicazione ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale - per il tramite della Organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle Associazioni nazionali contraenti - deve essere effettuata entro 15 giorni e comunque prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto.
- 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 esegue i lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili e 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 comma 1, 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), devono, a pena di scadenza, essere proposti entro 6 mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 39 del C.C.N.L., il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante e 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 e organizzazione della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento di appalto, ad imprese edili e affini della fase esecutiva delle opere.
- f) E' compito del rappresentante sindacale, d'intervenire nei confronti dell'impresa per il pieno rispetto della disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.

*Chiarimento a verbale.*

La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle imprese per le quali vigono C.C.N.L. diversi da quelli riguardanti le imprese edili e affini.

### **art. 18 Ferie.**

La durata annua delle ferie è stabilita in 4 settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3), dell'art. 20 del C.C.N.L..

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. 44 del

C.C.N.L. sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito dei quali, di norma, le ferie devono essere godute.

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

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

Le suddette norme contenute nell'art. 21 del C.C.N.L. sono compatibili con l'art. 10, DL n. 66/03, in quanto non contengono 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 3 giorni - malattia la cui prognosi sia superiore a 10 giorni di calendario L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

#### **art. 19 Gratifica natalizia.**

Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità consecutiva presso l'impresa a un compenso la cui misura è di 173 ore di retribuzione di fatto.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi prestati presso l'impresa.

Per il pagamento della gratifica natalizia valgono le norme dell'art. 21 del C.C.N.L..

#### **art. 20 Festività.**

Sono considerati giorni festivi:

1. tutte le domeniche;
2. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
3. le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;

4. le seguenti festività infrasettimanali:

- 1° gennaio - Capodanno;
- 6 gennaio - Epifania;
- lunedì successivo alla Pasqua;
- 15 agosto - Assunzione;
- 1° novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Santo Natale;
- 26 dicembre - Santo Stefano;
- ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere 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.

Per le festività di cui ai punti 3. e 4., 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. 27 del C.C.N.L.. 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 ai punti 3. e 4. è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

Il trattamento economico per le festività di cui ai punti 3. e 4. 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. 27 del C.C.N.L.. Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9,6 ore di retribuzione.

#### art. 21

### **Accantonamento presso la Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (C.E.N.A.I.).**

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 18 del C.C.N.L.) e per la gratifica natalizia (art. 19 del C.C.N.L.) 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. 27 del C.C.N.L., per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'art. 6 e all'art. 7 del C.C.N.L. effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui ai punti 3 e 4 dell'art. 20 del C.C.N.L..

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati da parte delle imprese presso la Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria 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 caropane non conglobata 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. 25 del C.C.N.L.;
- i premi ed emolumenti similari.

La percentuale di cui al presente articolo non va inoltre computata sulle 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.

La percentuale complessiva va imputata per l'8,50% al trattamento economico per ferie e per il 10% al trattamento economico per 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. 29 del C.C.N.L., penultimo comma, ad accantonare presso la C.E.N.A.I. la percentuale nella misura del 18,5% lordo (allegato D).

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

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

In sede nazionale saranno stabilite 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 C.E.N.A.I. agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite in sede nazionale.

La C.E.N.A.I. è tenuta ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie soltanto a seguito del versamento, da parte dell'impresa, alla C.E.N.A.I. 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 C.E.N.A.I. 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 all'art. 18 e all'art. 19 del C.C.N.L.,

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 per le Casse Edili 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. 103/91 sub 1 convertito nella Legge 166/91; 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 C.E.N.A.I. 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 quindicesimo comma del presente articolo e dell'ultimo comma della lettera B dell'art. 45 del C.C.N.L..

### **art. 22**

#### **Lavoro straordinario notturno e festivo.**

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di seguito elencate, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 6 del C.C.N.L.. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli art. 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 o occasionali.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive disponga l'effettuazione di 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 trascorso bimestre.

Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22:00 alle ore 06:00.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 20 del C.C.N.L., escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

Tipologia	%
Lavoro straordinario diurno	35%
Lavoro festivo	45%
Lavoro festivo straordinario	55%
Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	28%
Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%
Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	12%
Lavoro notturno del guardiano	8%
Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	16%
Lavoro notturno straordinario	40%
Lavoro festivo notturno	50%
Lavoro festivo notturno straordinario	70%
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. 27 del C.C.N.L.; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

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

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale Direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 66/03, dovranno essere effettuate nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

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

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

#### art. 23

### Indennità per lavori speciali disagiati.

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio di seguito elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le relative indennità percentuali da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 27 del C.C.N.L. e, per gli operai lavoratori a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo:

#### GRUPPO A) - LAVORI VARI

Lavori	Tabella Unica Nazionale	Situazioni Extra
Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuano oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4	5
Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5	5
Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5	12

Lavori	Tabella Unica Nazionale	Situazioni Extra
Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8	15
Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume	8	15
Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
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 addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
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

Lavori	Tabella Unica Nazionale	Situazioni Extra
Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
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
Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	22
Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	23
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 nell'acqua o nella melma di altezza superiore a cm. 12)	16	28
Lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopra mano, 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
Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m	19	35
Lavori per fognature nuove in galleria	19	35
Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3	20	35
Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
Costruzione di pozzi a profondità superiore ai 10 m	22	40
Lavori in pozzi neri preesistenti	27	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. 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 agli operai zoccoli o 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:

Attività	%
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 primo 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 CONTRESSA**

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:

<b>Profondità</b>	<b>%</b>
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 tagliante) 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. 27 del C.C.N.L. 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 la maggiore assorbe la minore. Le percentuali 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. 27 del C.C.N.L.. 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. 24**

#### **Indennità per lavori in alta montagna.**

Per le indennità dovute agli operai che eseguono lavori in alta montagna e per quanto si riferisce al vitto e l'alloggio, tenuto conto delle specifiche esigenze poste a tutela della salute degli stessi, si fa riferimento alle situazione in atto, localmente concordate dalle competenti Organizzazioni territoriali. Le

stesse Organizzazioni hanno facoltà di rivedere la misure delle indennità di cui sopra.

## **art. 25 Trasferta**

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 cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 44 del C.C.N.L., ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'art. 27 del C.C.N.L., 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 km. 10 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. 27 del C.C.N.L., 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 e il vitto o, al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria.

In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al secondo comma.

Ferma restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione territoriale di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della provincia di provenienza (2° livello di contrattazione), non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dalla 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 e, come l'indennità territoriale di settore, va soggetta alle stesse trattenute contributive e fiscali e costituisce base di riferimento per gli accantonamenti e le contribuzioni dovuti alla C.E.N.A.I.

#### *Dichiarazione a verbale.*

Le parti confermano che, stante la natura Nazionale della C.E.N.A.I., le aziende verseranno il contributo paritetico stabilito nella Provincia in cui hanno la sede.

#### 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. 27 del C.C.N.L. 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 e 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 a 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 forfetaria.

## **art. 26** **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 comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari l'impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

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

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

## art. 27

### 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 dell'art. 84, dell'art. 7, dell'art. 9, dell'art. 22, dell'art. 23, dell'art. 25, dell'art. 32, dell'art. 45 del C.C.N.L. devono 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
    - indennità territoriale di settore
  - b. per gli operai che lavorano a cottimo:
    - paga base di fatto;
    - ex indennità di contingenza;
    - indennità territoriale di settore;
    - utile minimo contrattuale di cottimo (8% di cui all'art. 15 del C.C.N.L.);
    - utile medio ed effettivo di cottimo nei casi di cui all'art. 21, all'art. 22, all'art. 35 e all'art. 40 del C.C.N.L..
4. Ai fini dell'applicazione dell'art. 20 e dell'art. 21 del C.C.N.L. oltre gli elementi retributivi di cui al punto 3) del presente articolo deve essere assunta a base di calcolo, per i capisquadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.
5. Agli effetti dell'applicazione dell'art. 3, dell'art. 4, dell'art. 5, dell'art. 10, dell'art. 15, dell'art. 28, dell'art. 35, dell'art. 93, dell'art. 95 e dell'art. 108 del C.C.N.L. oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) del presente articolo, deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

## **art. 28**

### **Modalità di pagamento.**

La paga deve essere effettuata con cadenza settimanale, quattordicinale, quindicinale, mensile, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, possono essere corrisposti acconti settimanali, non inferiori al 90% circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati.

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

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

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

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

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

## **art. 29**

### **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. 40 del C.C.N.L.. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che si ammali in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 40 del C.C.N.L., 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 sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale, 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 della 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 seguenti coefficienti:

Periodo	Quota oraria
per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni:	0,5495
per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni:	1,0495

dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS:	0,3795
dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS:	0,1565
dal 181° 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 provincie 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 individuati nel 6° comma.

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

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

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al 6° comma per il numero delle ore di lavoro 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. 95 del C.C.N.L. - 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 nel caso di orario settimanale di 60 ore, per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa entro i limiti della conservazione del posto di cui al 1° e 3° comma, è tenuta ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 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. 6 del C.C.N.L., 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. 30**

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

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 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. 40 del C.C.N.L..

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. 40 del C.C.N.L..

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 di seguito indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'Elemento economico territoriale, 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:

<b>Periodo</b>	<b>Quota oraria</b>
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
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. 96 del C.C.N.L. - nel

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

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 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 purché, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

### **art. 31**

#### **Congedo matrimoniale.**

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. 27 del C.C.N.L. per 104 ore.

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

### **art. 32**

#### **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 "F" 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 definite dalle Associazioni nazionali contraenti, con accordi tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 27 del C.C.N.L. per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 20 del C.C.N.L..

A decorrere dall'erogazione di maggio 2009, con l'obiettivo di migliorare la prestazione dell'APE ordinaria ed al fine di incentivare la permanenza dei lavoratori nel settore, è stabilito che le prestazioni dell'APE in vigore sono incrementate del 5% dalla terza erogazione e del 10% dalla sesta erogazione.

E' istituita una Commissione paritetica nazionale incaricata della verifica dei requisiti per l'accesso alla prestazione

medesima, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal Regolamento dell'anzianità professionale edile (Allegato F).

### **art. 33**

#### **Conservazione degli utensili.**

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

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

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

### **art. 34**

#### **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 stradale.

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'utilizzo l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo superiore diretto eventuali deficienze riscontrate.

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

### **art. 35** **Preavviso.**

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

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

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

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

### **art. 36** **Indennità in caso di morte.**

In caso di morte dell'operaio, il trattamento economico di cui all'art. 40 del C.C.N.L. e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte a norma dell'art. 2122 CC, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

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



### **art. 37** **Controversie.**

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

Quando la controversia individuale o plurima riguarda l'attribuzione della categoria e l'applicazione delle norme sulla disciplina del cottimo di cui all'art. 16 ciascuna delle Associazioni suddette, su mandato della parte interessata, può richiedere l'intervento del Comitato tecnico paritetico previsto all'art. 39 del C.C.N.L. per l'accertamento degli elementi di fatto.

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

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

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

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

### **art. 38** **Reclami.**

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

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 CC, come modificato dalla legge 11.8.73 n. 533.

#### **art. 39**

#### **Comitati tecnici paritetici per le controversie.**

In ciascuna delle circoscrizioni territoriali per le quali è prevista la stipulazione degli accordi integrativi del presente contratto nazionale a norma dell'art. 44 del C.C.N.L. è istituito un Comitato tecnico paritetico a carattere permanente per l'applicazione dei compiti di cui al comma 2, art. 37 del C.C.N.L. I componenti del Comitato sono nominati in numero uguale rispettivamente dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'art. 44 del C.C.N.L. in ragione queste ultime di un rappresentante per ciascuna di esse.

Il Comitato conclude i suoi accertamenti entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di intervento.

#### **art. 40**

#### **Trattamento di fine rapporto (TFR).**

Il TFR è regolato dalla legge 20.5.82 n. 297. Per la rivalutazione del TFR valgono le norme di cui ai commi 4 e 5, art. 2120 CC - sub art. 1, legge n. 297/82.

A) Per l'anzianità maturata dall'1.6.82 al 30.6.83, la retribuzione valevole agli effetti del TFR è computata secondo il criterio indicato nel comma 2 del citato art. 2120 CC. Dall'1.7.83, con riferimento al sopraccitato comma dell'art 2120 CC, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

1. minimo di paga base;
2. indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/82;
3. elemento economico territoriale;
4. indennità territoriale di settore;
5. superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
6. trattamento economico di cui all'art. 21 del C.C.N.L.;
7. percentuale per i riposi di cui all'art. 6 del C.C.N.L.
8. utile di cottimo e concottimo;
9. indennità sostitutiva di mensa;

10. indennità di trasporto;
11. indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 23 del C.C.N.L., lett. b) e c);
12. indennità per lavori in alta montagna;
13. indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 25 del C.C.N.L..

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR deve essere compresa ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, commi 2 e 3 della legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'1.2.77 al 31.5.82.

Fino al 31.12.85 il TFR, in base all'art. 5, comma 4 della citata legge n. 297, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3% e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92% e al 50,77%, rispettivamente per gli operai di cui alle lett. a) e b), art. 8, della retribuzione di ciascun anno computata ai sensi dei commi precedenti, divisa per 13,5.

Con decorrenza 1.1.87 il TFR è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del comma 2 della presente lett. A), divisa per 13,5.

- B)** Per l'anzianità maturata fino al 31.5.82, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, un'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 dall'1.2.79.

L'indennità nella misura stabilita al comma 1 della presente lett. B) deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dall'1.1.81.

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 in atto presso le aziende alla data del 30 giugno 1968.

#### **art. 41**

### **Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.**

È data facoltà alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di istituire, nell'ambito del sistema nazionale FormaSicuro, un Ente Paritetico territoriale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile le cui competenze comprendono quelle già attribuite ai Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Gli Enti FormaSicuro territoriali promuovono e sviluppano azioni di informazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, organizzano lo svolgimento dei corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica, attuano interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute in favore dei lavoratori e delle aziende.

Gli Enti svolgono le funzioni di cui all'art. 51 del D.Lgs. 9.04.2008 n. 81.

Gli Enti assumeranno inoltre la funzione prevista dall'art. 20 del D.Lgs. 19.11.1994, n. 626, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza.

Spetta agli Enti FormaSicuro territoriali esaminare i problemi segnalati dalla Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme

di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Associazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, si impegnano a promuovere il funzionamento degli Enti di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni indirizzi per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento degli Enti si potrà provvedere mediante il contributo di cui all'art. 42 del C.C.N.L. o, in caso di diversa valutazione delle Organizzazioni territoriali, altro contributo previsto dal presente C.C.N.L..

La costituzione e il funzionamento degli Enti FormaSicuro sono disciplinati dal protocollo allegato al presente contratto.

Le parti, nel riconoscere la validità degli Enti Paritetici per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, previsti nel presente articolo, concordano sull'esigenza della loro diffusione in tutto il territorio nazionale.

#### *Nota a verbale*

Le parti si impegnano, sentite le Organizzazioni territoriali competenti, ad effettuare la trasformazione dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro esistenti in Enti Paritetici territoriali per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile, adeguandone statuti e funzioni.

#### **art. 42**

#### **Formazione professionale.**

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

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti nelle zone di rispettiva competenza decidono l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo alla costituzione, nell'ambito del sistema nazionale FormaSicuro, un Ente Paritetico territoriale per la formazione professionale e

la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile.

Detti Enti realizzeranno i loro scopi mediante l'istituzione di scuole professionali edili o laddove queste non possano organizzare corsi in proprio, questi potranno essere affidati ad istituti professionali esistenti nel rispettivo ambito territoriale.

Al relativo finanziamento, relativamente all'area formazione, si provvederà 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. 27 del C.C.N.L. e da versarsi con modalità stabilite dalle Associazioni contraenti.

I corsi di formazione dovranno essere riservati in via di massima agli operai edili.

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

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

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

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

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

#### **art. 43 Quote sindacali.**

Gli operai hanno facoltà di cedere alle Associazioni sindacali contraenti dei lavoratori, mediante deleghe, secondo le

modalità di cui all'Accordo nazionale del 10 febbraio 2007, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso la C.E.N.A.I..

Le Associazioni dei datori di lavoro contraenti possono, mediante apposita convenzione con la C.E.N.A.I., riscuotere per il tramite della Cassa medesima i contributi associativi dovuti dalle imprese aderenti.

#### **art. 44**

#### **Contrattazione di 2° livello.**

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

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

Alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2010 e con validità quadriennale:

- a) alla ripartizione dell'orario normale di lavoro, che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, deve essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
- b) alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna a norma dell'art. 23 del C.C.N.L.;
- c) alla determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 23 del C.C.N.L.;
- 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° gennaio 2010, dell'elemento economico territoriale,

secondo i criteri indicati nei commi quarto, quinto, sesto, settimo ed ottavo del presente articolo;

- g) all'attuazione di quanto previsto all'art. 21 del C.C.N.L.;
- h) alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali e' applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 25 del C.C.N.L.;
- 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 di quanto stabilito all'art. 86 del C.C.N.L..

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

- numero imprese e lavoratori della Provincia di competenza iscritti alla C.E.N.A.I. e monte salari relativo; numero ed importo complessivo dei bandi di gara e degli appalti aggiudicati;
- numero ed importo complessivo delle concessioni edilizie e delle dichiarazioni di avvio dei lavori;
- numero dei lavoratori edili iscritti nelle liste di mobilità ed in cassa integrazione straordinaria o ordinaria per mancanza di lavoro;
- attivazioni dei finanziamenti compresi quelli derivanti da fondi strutturali; prodotto interno lordo del settore delle costruzioni a livello territoriale.

Ulteriori indicatori potranno essere concordati in sede territoriale.

L'elemento economico di cui alla lettera f, sulla base dei criteri di cui al comma precedente, sarà rinegoziato in sede locale entro la misura massima che le Associazioni nazionali contraenti stabiliranno entro il 31 dicembre 2009.

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

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



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

Alle Organizzazioni territoriali predette, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale, è inoltre eventualmente demandato quanto segue:

1. concorrere, con le Associazioni Nazionali contraenti, alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L.;
2. concorrere, con le Associazioni Nazionali contraenti, alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alla C.E.N.A.I. a norma dell'art. 45 del C.C.N.L. ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
3. attuare quanto previsto dalla disciplina relativa alle prestazioni erogate dalla C.E.N.A.I. per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
4. concorrere, con le Associazioni Nazionali contraenti, alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi 3 giorni oggetto di carenza;
5. istituire e gestire, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, gli Organismi paritetici territoriali per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a norma dell'art. 41 del C.C.N.L.;
6. attuare quanto previsto dalla disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 42 del C.C.N.L.;

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

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

#### *Dichiarazione a verbale*

L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Le Associazioni nazionali contraenti si danno atto che eventuali modifiche che dovessero intervenire in merito agli

assetto contrattuale definiti dal Protocollo 23 luglio 1993 e recepiti nel contratto collettivo nazionale di lavoro, comporteranno il riesame della materia.

**art. 45**

**Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria  
(C.E.N.A.I.).**

- a. È istituita la Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria che rappresenta lo strumento per l'attuazione, per le materie di seguito descritte, dei contratti e accordi collettivi stipulati fra Federterziario, Federterziario Sud e la UGL – Federazione Nazionale delle Costruzioni, nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

I riferimenti alla Cassa Edile contenuti nel presente contratto riguardano esclusivamente la Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria costituita a norma del comma precedente.

Eventuali pattuizioni assunte da una o più delle Organizzazioni predette, al di fuori della contrattazione collettiva di cui al primo comma, non determinano effetti nei confronti della Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria.

L'organizzazione, le funzioni, le contribuzioni e i versamenti alla Cassa Edile sono definiti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui al primo 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 alla Cassa Edile 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 mancato o parziale adempimento.

Le Organizzazioni territoriali concorrono, con le Associazioni nazionali contraenti, a determinare la misura del contributo, stabilita sulla base alle esigenze finanziarie della Cassa Edile definite dalle Associazioni nazionali contraenti, entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 27 del C.C.N.L..

Il contributo può essere stabilito in misura superiore al 3% nel caso di specifiche esigenze finanziarie accertate dal C.d.A. della Cassa Edile.

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 C.E.N.A.I..

La C.E.N.A.I. è amministrata da un Comitato di gestione o, in assenza di questi da un Consiglio di Amministrazione, nominati in misura paritetica dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da un lato, e dalle Organizzazioni dei lavoratori dall'altro.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della C.E.N.A.I. deve essere effettuato con firma abbinata nel rispetto della pariteticità della rappresentanza sindacale. Il presidente del Collegio sindacale deve essere iscritto nel ruolo dei revisori ufficiali dei conti.

Le prestazioni della C.E.N.A.I. sono stabilite dagli Accordi nazionali stipulati dalle Associazioni nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli Accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle predette Associazioni nazionali.

Le prestazioni demandate agli accordi locali sono concordate dalle Organizzazioni territoriali di cui al comma precedente nei limiti delle disponibilità dell'esercizio accertate dal Consiglio di amministrazione.

Le prestazioni della C.E.N.A.I. per i casi di malattia anche professionale ed infortunio sul lavoro sono disciplinate dall'allegato che forma parte integrante del presente articolo.

Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali e territoriali, sono portate a conoscenza della C.E.N.A.I. per l'automatica ed integrale applicazione. Gli organi della C.E.N.A.I. sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli Accordi nazionali e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie dagli Accordi nazionali medesimi.

I bilanci consuntivi, situazione patrimoniale, conto economico, accompagnati dalla relazione del presidente della C.E.N.A.I. e dalla relazione del Collegio sindacale e corredati in ogni caso dei dati analitici che le Associazioni nazionali contraenti si riservano di specificare di comune accordo, debbono essere trasmessi entro 30 giorni dalla loro approvazione alle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori alle quali compete la nomina dei componenti il Consiglio di amministrazione della C.E.N.A.I..

Entro i successivi 30 giorni, le Organizzazioni si incontreranno per esprimere le loro valutazioni, redigendo e sottoscrivendo apposito verbale.

Il verbale deve essere trasmesso, entro i 10 giorni dalla scadenza del termine di cui al comma precedente, al presidente della C.E.N.A.I. il quale ne darà lettura al Consiglio di amministrazione in occasione della prima riunione dello stesso.

- b. Con l'iscrizione alla C.E.N.A.I. i datori di lavoro e gli operai sono vincolati al rispetto del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo, nonché dello Statuto e del Regolamento della C.E.N.A.I. stessa, con l'impegno di osservare integralmente, anche in applicazione di quanto previsto dall'art. 111 del C.C.N.L., gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.

La C.E.N.A.I. raccoglierà, nelle occasioni e con modalità stabilite dalle Associazioni nazionali di cui al primo comma della lettera a, una dichiarazione scritta ricognitiva dei predetti obblighi,

Con l'iscrizione alla C.E.N.A.I. i lavoratori conferiscono alla Cassa stessa il mandato ad agire per il recupero delle somme a titolo di versamenti dovuti dall'impresa e non versati dando atto e convenendo che la C.E.N.A.I. non è tenuta, per esplicita volontà delle parti, ad effettuare il pagamento per i suddetti titoli in mancanza del relativo versamento da parte dell'azienda,

- c. Con l'iscrizione alla C.E.N.A.I. i lavoratori e le imprese sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

Dal 1° ottobre 2000 a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota unica di adesione contrattuale in misura pari allo 1% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 27 del C.C.N.L. a

carico dei datori di lavoro ed in misura pari allo 0,5% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 27 del C.C.N.L. a carico degli operai.

L'importo della quota nazionale a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a proprio carico, alla C.E.N.A.I. con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento del contributo di cui al sesto comma della lettera a del presente articolo.

Il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei datori di lavoro sarà attribuito alle Associazioni nazionali dei datori di lavoro, il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei lavoratori sarà attribuito alle Federazioni nazionali dei lavoratori.

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali, sulla base di specifiche esigenze, possono concorrere alla determinazione di una maggiorazione della quota unica.

La C.E.N.A.I. provvederà a rimettere direttamente alle Associazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza.

### **COMMISSIONE PARITETICA TECNICA PER LA CERTIFICAZIONE DI CUI AL D.Lgs. n. 276/03.**

Le parti nazionali provvedono, entro il 31.12.2004, a costituire una Commissione paritetica tecnica finalizzata allo studio e approfondimento di requisiti, regole, modalità operative degli enti bilaterali di settore ai fini dell'affidamento dei compiti di certificazione dell'appalto genuino, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 276 del 10.09.2003.

### **PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

E' costituita una Commissione paritetica nazionale a cui viene affidato il compito di esaminare e approfondire la materia dell'assistenza sanitaria integrativa a quella del SSN.

I lavori della predetta Commissione sono finalizzati alla predisposizione di una convenzione nazionale per la copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie.

Alla Commissione medesima è affidata la definizione di una prestazione sanitaria integrativa nazionale di settore.

La C.E.N.A.I. farà fronte alla spesa per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi, con le risorse derivanti dal contributo previsto dal comma 3, dell'art. 45 del C.C.N.L..

### **RIDUZIONI CONTRIBUTIVE**

A decorrere dal 1° gennaio 2008, dando applicazione ai principi ispiranti l'art. 29 della legge n. 341/1995, le imprese che denuncino alla C.E.N.A.I., nei due semestri di riferimento, un numero di ore settimanali, comprensive delle festività residue, non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dal C.C.N.L. e dalla contrattazione di 2° livello di competenza, potranno avere accesso, per gli stessi semestri, al regime di riduzione contributiva (c.d. "decontribuzione") la cui misura sarà determinata in sede di contrattazione decentrata.

Il diritto alla riduzione contributiva è acquisito a condizione che ricorrano le seguenti condizioni:

1. che per i due semestri di riferimento, i versamenti delle somme calcolate in base alle percentuali dovute alla C.E.N.A.I. nelle misure stabilite dal presente C.C.N.L. e dalla

contrattazione di 2° livello di competenza siano stati regolarmente effettuati entro il mese successivo a quello di paga cui si riferivano i versamenti stessi;

2. che gli obblighi in materia di formazione e sicurezza siano stati assolti e documentati all'atto della presentazione della domanda.

Ai fini del soddisfacimento delle condizioni di cui al punto 1 è da ritenersi regolare l'azienda che abbia effettuato i versamenti mensili con un ritardo di massimo 60 giorni. È ammessa una differenza tra le somme versate e quelle dovute non superiore al 5% del dovuto, con un tetto massimo di Euro 100,00 (euro cento virgola 00), fermo restando l'obbligo di conguagliare dette differenze.

Le imprese, per poter usufruire della suddetta decontribuzione, dovranno inoltrare formale domanda alla C.E.N.A.I. entro il 31 dicembre successivo ai semestri di riferimento (prima richiesta entro il 31.12.09). Il diritto all'erogazione della prestazione è acquisito nel momento della presentazione della domanda, qualora ricorrano le condizioni di cui ai precedenti commi.

Le parti si incontreranno, con cadenza biennale, per armonizzare la percentuale della decontribuzione e le relative modalità di applicazione con le disponibilità della C.E.N.A.I..

#### **RECIPROCIÀ NEI CONFRONTI DELLE CASSE EDILI**

La C.E.N.A.I. applica il principio di Reciprocità con le altre Casse Edili così come previsto dalle Leggi 109/94 e 415/98. La C.E.N.A.I. riconosce, pertanto, ai dipendenti in precedenza iscritti ad altre Casse Edili le ore lavorate, nonché l'anzianità maturata, risultanti da idonee certificazioni rilasciate dalle Casse Edili di provenienza.

La C.E.N.A.I. rilascia, per ciascun dipendente iscritto, su richiesta dello stesso, un documento attestante la sua iscrizione, un estratto conto di posizione sia per le ore di effettivo lavoro sia per le ore valide ai fini A.P.E..

#### **CONGRUITÀ CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE NEI CONFRONTI DELLA C.E.N.A.I.**

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e di favorire la sicurezza sul lavoro, visti l'articolo 1, commi 1173 e 1174, della legge n. 296/2006, e gli articoli 39, comma 3, e 196, commi 3 e 7, del Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo n. 163/2006 recante il

Codice dei contratti pubblici, le Casse Edili sono tenute a verificare, per i lavori pubblici e privati, la congruità dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

Con riferimento alle categorie di opere individuate nell'allegato al D.P.R. n. 34/2000 (OG), la congruità deve essere misurata sulla base delle seguenti percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi INPS, INAIL e Casse Edili, ragguagliate all'opera complessiva:

CATEGORIE		Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
1	OG1 - nuova edilizia civile compresi Impianti e forniture	14,28%
2	OG1 - nuova edilizia industriale esclusi Impianti	5,36 %
3	ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4	ristrutturazione di edifici industriali esclusi Impianti	6,69%
5	OG2 - restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6	OG3 - opere stradali, ponti, etc.,	13,77%
7	OG4 - opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8	OG5 - dighe	16,07%
9	OG6 - acquedotti e fognature	14,63%
10	OG6 - gasdotti	13,66%
11	OG6 - oleodotti	13,66%
12	OG6 - opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13	OG7 - opere marittime	12,16%
14	OG8 - opere fluviali	13,31 %
15	OG9 - impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16	OG10 - impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17	OG12 - OG13 - bonifica e protezione ambientale.	16,47%



Poiché alla realizzazione dell'opera possono concorrere più soggetti, anche estranei all'organizzazione dell'impresa, l'impresa principale deve denunciare alla Cassa Edile competente il valore dell'opera complessiva, nonché le eventuali imprese subappaltatrici e sub affidatarie.

Nell'ipotesi in cui la complessiva manodopera denunciata alla C.E.N.A.I. non raggiunga la percentuale minima di massa salariale individuata convenzionalmente quale necessaria per la specifica tipologia di lavori, l'impresa principale, previo richiamo della C.E.N.A.I., potrà integrare la denuncia con idonea documentazione comprovante il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati dalla C.E.N.A.I. quali, ad esempio, quelli afferenti personale non iscritto alla C.E.N.A.I., 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 C.E.N.A.I. 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 D.U.R.C. per il saldo finale.

Per i lavori privati l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata al completamento dell'opera'

Il non raggiungimento della congruità comporterà l'emanazione del "documento unico di congruità" irregolare sino alla regolarizzazione con apposito versamento, equivalente alla differenza di costo del lavoro necessario per raggiungere la percentuale indicata.

La materia è riservata alla competenza delle parti nazionali al fine di garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

Le parti sociali si riservano di incontrarsi al fine di apportare eventuali modifiche alla tabella di cui sopra e di definire ulteriori indici per altre lavorazioni, oltre al criterio per la determinazione del valore delle opere private eseguite in conto proprio dalle imprese.

La disciplina del presente paragrafo entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2010.

### **LAVORI USURANTI – LAVORI PESANTI**

Al fine di effettuare un'analisi più approfondita dei requisiti necessari per accedere alle prestazioni previdenziali obbligatorie in favore dei lavoratori del comparto edile, le parti concordano di istituire una commissione paritetica che stabilisca le possibili modalità di copertura degli oneri, determinandone l'entità ed i criteri di ripartizione tra sistema obbligatorio e quello mutualistico, presso l'Istituto pubblico ovvero presso la C.E.N.A.I..

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

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

I costi contrattuali sono pari allo 0,10% della retribuzione fissata al punto 3 dell'art. 27 del presente contratto.

### **art. 46 Aspettativa.**

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

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

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

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

L'impresa deve portare per iscritto a conoscenza della C.E.N.A.I. il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

## **PARTE II**

# **REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI**

---



## **PARTE II**

### **REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI**

#### **art. 47**

##### **Assunzione.**

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

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

#### **art. 48**

##### **Documenti.**

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

1. carta d'identità o altro documento equipollente;
2. 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. tesserino del codice fiscale o documento equipollente;
5. certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni;
6. libretto di lavoro o scheda professionale.

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

E' facoltà dell'impresa richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

#### **art. 49**

#### **Periodo di prova.**

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

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

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

Salvo quanto espressamente disposto dal presente Contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

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

L'impiegato, che in epoca precedente di non oltre 1 anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

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



**art. 50**  
**Orario di lavoro.**

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 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. 61 del C.C.N.L..

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. 51 del C.C.N.L..

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'art. 6 del C.C.N.L. e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'art. 22 del C.C.N.L..

- 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 1 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. 51 del C.C.N.L..

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività soppresse dall'art. 1, legge 5.3.77 n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28.12.85 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.

*Chiarimento a verbale.*

Le parti si danno atto che le attività previste dal R.D. 6.12.23 n. 2657 possono riguardare anche lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

#### **art. 51**

##### **Elementi del trattamento economico globale.**

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

1. stipendio mensile: si intende lo stipendio riportato nella tabella allegata al contratto;
2. superminimi collettivi o "ad personam";
3. ex indennità di contingenza;
4. premio di produzione territoriale;
5. elemento economico territoriale;
6. indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (art. 55);
7. aumenti periodici di anzianità (art. 60);
8. compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
9. provvigioni, interesse e partecipazione agli utili;
10. indennità sostitutiva di mensa (art. 59);
11. indennità di cassa e di maneggio di denaro (art. 58);

12. indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria (art. 57);
13. ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se in misura forfettaria;
14. rateo della 13a mensilità (art. 70);
15. rateo del premio annuo (art. 71);
16. rateo del premio di fedeltà (art. 72).

Per determinare la quota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 173.

#### **art. 52**

#### **Stipendio minimo mensile.**

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

#### **art. 53**

#### **Premio di produzione.**

Agli impiegati è corrisposto un premio di produzione territoriale mensile in cifra fissa nelle misure in atto alla stipula del presente contratto.

Il premio di produzione per gli impiegati di 7° livello (categoria super) è uguale a quello localmente in atto per gli impiegati di 6° livello (1a categoria).

Gli importi del premio di produzione previsti per ciascuna circoscrizione territoriale saranno incrementati secondo i criteri di cui al comma 4, art. 14 del C.C.N.L..

#### **art. 54**

#### **Elemento Economico Territoriale**

Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2010 e per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento economico territoriale fino alla misura massima che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali

contraenti entro il 31 dicembre 2009, secondo criteri e modalità di cui all'art. 44 del C.C.N.L..

#### **art. 55**

### **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, RDL 15.3.23 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 o amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2, R.D. 10.9.23 n. 1955).

Il personale di cui sopra ha diritto a una indennità speciale nella misura del 25% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'elemento economico territoriale di cui all'art. 54.

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

#### **art. 56**

### **Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato.**

All'impiegato, che a richiesta dell'impresa, usi in via consecutiva mezzi di trasporto di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli (personale addetto al recapito, alla sorveglianza di più cantieri, etc.) 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. 57**

**Indennità per lavori in alta montagna,  
in cassoni ad aria compressa e 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 C.C.N.L. 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 punti 1, 2, 3, 4, 5 e 7, dell'art. 51 del C.C.N.L.;

b) per lavori in galleria: una indennità di euro 25,82 mensili.

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

**art. 58**

**Indennità di cassa e maneggio denaro.**

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una maggiorazione dell'8% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria. Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

**art. 59**

**Mense aziendali.**

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

**art. 60**

**Aumenti periodici di anzianità.**

L'impiegato, per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa impresa, ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad 1 scatto biennale, per un massimo di 5

scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria:

Categoria	Valore mensile
impiegato 1a super (7° livello):	13,94
impiegato 1a (6° livello):	12,85
impiegato 2a A (5° livello):	10,46
impiegato 2a B (4° livello):	9,62
impiegato 3a (3° livello):	8,99
impiegato 4a (2° livello):	8,22

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

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

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

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

#### **art. 61**

#### **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. 51 del C.C.N.L. del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8, R.D. 10.9.23 n. 1955 e dal R.D. 10.9.23 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 articoli 2934 e ss. cc. in materia di prescrizione.

Le percentuali di aumento del lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

Lavoro	% di maggiorazione
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 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. 51 del C.C.N.L..

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. 51 del C.C.N.L..

Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente e 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 2 ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne e a 3 ore se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 66/03, dovranno essere effettuate nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

#### **art. 62** **Lavoro fuori zona**

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

All'impiegato in servizio, inviato a svolgere la sua attività nei limiti di detta zona, è dovuto il rimborso delle eventuali spese di viaggio ed un adeguato indennizzo da convenirsi in azienda in relazione al disagio ed al tempo impiegato per andare e tornare dal confine comunale ed il luogo di lavoro, sempreché l'impresa non provveda con mezzi propri al trasporto del personale.

#### **art. 63** **Trasferta.**

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

Inoltre all'impiegato deve essere corrisposto:

- a. nel caso di pernottamento fuori sede, un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio);
- b. nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto;
- c. nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo



dell'indennità del 15% di cui sopra, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

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

#### **art. 64** **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. 77 del C.C.N.L., salvo per gli impiegati di prima e seconda 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 comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

Nel caso si debba procedere al licenziamento l'impiegato ha diritto al preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 77 del C.C.N.L..

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<sup>a</sup> classe per gli impiegati di prima super,

prima e seconda categoria e gli impiegati di quarto livello, 2<sup>a</sup> classe per gli impiegati di terza, quarta e quarta 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 punti. 1, 2, 3, e 4 dell'art. 51 del C.C.N.L.;
- se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai punti. 1, 2, 3, e 4 dell'art. 51 del C.C.N.L..

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.

#### *Chiarimento a verbale*

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. 65** **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. 66** **Mutamento mansioni.**

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

Trascorso un periodo di 3 mesi nell'espletamento di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

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

Agli effetti del comma precedente per retribuzione s'intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4, dell'art. 51 del C.C.N.L..

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, l'espletamento delle mansioni nella categoria

superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuamente.

In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore, deve raggiungere, rispettivamente 7 mesi nell'espletamento di mansioni di 1a categoria super e 1a categoria e 4 mesi nell'espletamento di mansioni di altra categoria.

#### **art. 67**

### **Pagamento della retribuzione.**

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese.

All'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

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

In caso di contestazioni sugli elementi sostitutivi 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 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **art. 68**

### **Giorni festivi e riposo settimanale.**

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

1. le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;

2. le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
3. le seguenti festività infrasettimanali:
  - 1° gennaio (Capodanno)
  - 6 gennaio (Epifania)
  - lunedì successivo alla Pasqua
  - 15 agosto (Assunzione)
  - 1° novembre (Ognissanti)
  - 8 dicembre (Immacolata Concezione)
  - 25 dicembre (S. Natale)
  - 26 dicembre (S. Stefano)
  - S. Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

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

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. b) e c) agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto. Detto importo sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per 25.

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. 69** **Ferie.**

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo feriale pari a 4 settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lett. b) e c) dell'art. 68 del C.C.N.L.. In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a 1 settimana, se l'orario normale è distribuito su 5 giorni; ove la distribuzione sia effettuata su 6

giorni, 6 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a 1 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 punti dall'1 al 12 dell'art. 51 del C.C.N.L..

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti 12simi 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 della 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 e sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Ove per cause dovute a imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, e in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato tutto o parte del periodo di ferie, l'impresa è tenuta a versargli una indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto del periodo di ferie. Tale indennità va corrisposta entro i 6 mesi successivi alla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal comma 2 dell'art. 67 del C.C.N.L., con decorrenza dal 1° giorno successivo allo scadere dei 6 mesi.

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

L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non va computato come ferie.

Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio

prenotato per il periodo di ferie, purché esibisca la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.

La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni
- malattia la cui prognosi sia superiore a 10 giorni di calendario.

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

*Norma transitoria.*

All'impiegato che maturerà un'anzianità di servizio di 14 anni, presso la stessa impresa, entro il periodo di scadenza del presente contratto, a decorrere dalla data di maturazione della predetta anzianità, è riconosciuta "ad personam" il diritto a una 5a settimana di ferie.

#### **art. 70**

#### **Tredicesima mensilità.**

L'impresa deve corrispondere una 13a mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'art. 51 del C.C.N.L..

Il pagamento di tale mensilità va normalmente effettuato non oltre il 20 dicembre.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

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

#### **art. 71**

#### **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 1 mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'art. 51 del C.C.N.L..

Il premio annuo è erogato il 30 giugno di ogni anno.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti 12simi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

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

#### **art. 72**

#### **Premio di fedeltà.**

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di 20 anni, va corrisposto annualmente un premio di fedeltà pari di 1 mensilità degli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'art. 51 del C.C.N.L..

Non si computano nei 20 anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

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

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

#### **art. 73**

#### **Trattamento in caso di malattia.**

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore salvo i casi di giustificato impedimento, inoltre l'impiegato deve trasmettere entro 3 giorni il relativo certificato medico.

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

Nel caso d'interruzione di servizio dovuto a malattia, all'impiegato non in prova, spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati il seguente trattamento economico, da calcolare sugli elementi di cui ai punti dall'1 al 9 dell'art. 51 del C.C.N.L.:



1. per anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per 6 mesi;
2. per anzianità di servizio da oltre 2 anni e fino a 6 anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi e del 50% per i restanti mesi;
3. per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi, del 75% per i successivi 3 mesi e del 50% per i restanti mesi.

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

- a) mesi 9 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1;
- b) mesi 12 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2;
- c) mesi 15 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3.

Per i 3 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 1° mese e del 50% per i mesi restanti.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'impresa, se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di cui all'art. 77 del C.C.N.L..

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto al solo trattamento di cui all'art. 77 del C.C.N.L..

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 e al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso.

All'impiegato in prova colpito da malattia non compete il trattamento del presente articolo. La malattia durante il periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua

durata ma comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

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

#### **art. 74**

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

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art. 73 del C.C.N.L., salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte di competenti istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In considerazione della particolare natura dell'attività dell'edilizia nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 73 del C.C.N.L. l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

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

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

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

*Dichiarazione a verbale.*

Le Organizzazioni dichiarano che per il trattamento integrativo di infortunio sul lavoro e malattia professionale, limitatamente ai soli impiegati le aziende hanno facoltà di ricorrere a forme assicurative.

**art. 75**

**Congedo matrimoniale.**

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai punti dall'1 all'8 dell'art. 51 del C.C.N.L. percepiti nel normale periodo di lavoro.

**art. 76**

**Aspettativa.**

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

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

## art. 77

### Trattamento di fine rapporto (TFR).

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 20 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 del codice civile sub art. 1 della legge n. 297.

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 del codice civile.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopra citato 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di stipendio;
- ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- elemento economico territoriale;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- 13<sup>a</sup> mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità speciale di cui all'art. 55 del C.C.N.L.;
- 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. 297/82, 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 punti. dall'1 al 18 dell'art. 51 del C.C.N.L. 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. 78**

#### **Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale.**

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartito 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) purché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali.

L'impresa avrà cura di mettere il personale impiegato 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. 79**

#### **Preavviso di licenziamento e di dimissioni.**

Salva l'ipotesi di cui al punto 3 dell'art. 97 del C.C.N.L., 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 prima categoria super e di prima categoria;
  - mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
  - mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria 1° impiego;
- b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
  - mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
  - mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello; - mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria;
- c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

- mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi tre per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
- mesi due per gli impiegati di terza e quarta categoria.

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

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

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte 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 interrompere il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto.

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

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

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

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

**art. 80**

**Indennità in caso di morte.**

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate all'art. 77 ed all'art. 79 del C.C.N.L. devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivono a carico dell'impiegato, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado; fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 CC è nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

In caso di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente oppure in caso di morte prima che l'impiegato abbia raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni stabilite dalla normativa vigente in materia.

**art. 81**

**Certificato di lavoro.**

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa dell'impiegato, l'impresa ha 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 10.1.35 n. 112, relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di lavoro.

**art. 82**

**Controversie.**

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni degli artigiani e dei lavoratori per sperimentare il tentativo di conciliazione delle Parti.



Il tentativo di conciliazione dovrà essere sperimentato entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta avanzata dall'Associazione sindacale proponente.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione di cui sopra, resta salva la facoltà di sperimentare per le controversie individuali il tentativo di conciliazione tra le Parti interessate.

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

#### **art. 83**

#### **Quote sindacali.**

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

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

**PARTE III**  
**REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E**  
**AGLI IMPIEGATI**

---



### **PARTE III**

## **REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI**

#### **art. 84**

### **Classificazione dei lavoratori.**

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

<b>Livelli</b>	<b>Categorie</b>	<b>Parametri</b>
Settimo	quadri e impiegati di 1 <sup>a</sup> super	200
Sesto	impiegati di 1 <sup>a</sup>	180
Quinto	impiegati di 2 <sup>a</sup>	150
Quarto	impiegati e operai di quarto livello	140
Terzo	impiegati di 3 <sup>a</sup> e operai specializzati	130
Secondo	impiegati di 4 <sup>a</sup> e operai qualificati	117
Primo	impiegati di 4 <sup>a</sup> 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 1<sup>a</sup> 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 1<sup>a</sup> CATEGORIA

Appartengono alla prima 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 1<sup>a</sup> categoria super.

- Coordinatore di impianti: impiegato di concetto, con le funzioni ed i requisiti stabiliti per gli impiegati di sesto livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.
- 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 seconda 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 che ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere. Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.
- Restauratore di beni culturali: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. È 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 2<sup>a</sup> 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 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 3<sup>a</sup> CATEGORIA)

- È colui che, pur svolgendo, in linea di massima, compiti analoghi a quelli dell'assistente di 2<sup>a</sup> 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 elabora progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (CAD) curandone i dettagli grafici ed esecutivi.

#### OPERAI DI QUARTO LIVELLO

Appartengono a tale categoria esclusivamente gli operai sottoindicati:

- lavoratore con conoscenza ed esperienze pluriennali sulla tecnica di muratura e di carpenteria, con capacità di interpretare il disegno e di ottimizzare le fasi di muratura e di carpenteria, che esegue con continuità ed ampia autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria;
- operatore di centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento delle centrali 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 sottoterraneo;

- 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 tracciati-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura;
- 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 derrik 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 casseforme 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 3<sup>a</sup> CATEGORIA

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

#### IMPIEGATI TECNICI DI 3<sup>a</sup> CATEGORIA

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

#### IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 3<sup>a</sup> CATEGORIA

- 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 console 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:

- Carpenterie: operaio che esegue in legno o in ferro, su disegno, capriate o centine composte o casseforme, 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 ornataista 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 lavoratori con qualifica inferiore. È

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

- 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 presentino 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. 27 del C.C.N.L. 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 canello 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 secondo livello, provvede anche al



- coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.
- Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scraper, finitrici, motogreder, ruspa e simili; addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a 10 q.li: 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 autobetonpompe, la 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.

- Guardiafili: colui che con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale.
- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici, e segnalamenti in genere.
- 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 tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.
- Decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri comando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri ecc.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

- Operaio specializzato area recupero: operaio che esegue lavori specializzati nel recupero architettonico sulla base delle direttive dei suoi superiori, in possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze conseguite anche nel sistema di formazione professionale.
- Operaio specializzato in cantiere archeologico: lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.
- Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza i lavori di sua specialità in autonomia a partire da direttive specifiche ed è responsabile della loro buona esecuzione. Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 2° livello e le ulteriori seguenti:
  - disgaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;
  - ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;
  - redige documenti interni di cantiere, legge elementari disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
  - rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;
  - disbosco su pendii e pareti rocciose;
  - effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

## 2° LIVELLO

### 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:

- Carpentiere: 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 sabbiatura, 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:
  - 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;
  - 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.

È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, 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 ricalzatura 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.
- Carropontista: 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 e alla manutenzione ordinaria dello stesso.
- Palista: operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, che provvede anche alla manutenzione del mezzo ed alla pulizia dell'area di servizio della centrale.
- Pompista: addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, che provvede alla ordinaria manutenzione della 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.
- Gardiafili: 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.
- Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali. Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:
  - 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 portatili 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:

- Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (purché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali:
  - la correzione di malte al piano di lavoro, il reimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta;
  - il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta, dei mattoni idonei per 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 già predisposte;
- al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, con l'impiego di attrezzature di sostegno;
- alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferri e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (foglie di tesserie, piastrelle in cottogrès, 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, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali, la sbadacchiatura (e non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura.
- Calcinaio o calcinaiole.

- 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 è 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 sabbiatura 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 vibrator per strutture cementizie.
- Addetto all'uso di martelli pneumatici.
- Addetto all'uso di vibrator, sifoni, pipe e lance di acqua, nei lavori in cassoni ad aria compressa.

- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:
  - colui che esegue la ricalzatura 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 (purchè non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri di questi ultimi, lavorazioni complementari.
- Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, blocchiere, 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, barcaiolo, battellante.
- Marinaio.
- Cuciniere o aiutante di cucina.
- Aiuto giuntista, guardiafilo, 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.

In caso di contestazione sull'attribuzione delle qualifiche, resta salva la facoltà di sperimentare il tentativo di conciliazione tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale unitaria.

#### **REGOLAMENTAZIONE SPECIALE PER I QUADRI.**

##### **ASSICURAZIONE**

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

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

##### **INDENNITÀ DI FUNZIONE**

A decorrere dal 1° giugno 2008 l'indennità di funzione è stabilita in un importo pari a 140 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini dell'art. 18, dell'art. 57, dell'art. 63, dell'art. 70, dell'art. 71, dell'art. 72, dell'art. 73, dell'art. 74, dell'art. 75, dell'art. 77, dell'art. 79 e dell'art. 96 del C.C.N.L..

#### 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 la 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.

#### PATENTINO PER OPERATORI DI MACCHINE COMPLESSE

Dal 1° luglio 2009 i lavoratori che operano utilizzando macchine complesse nel settore delle fondazioni e dei consolidamenti e nel settore delle indagini e perforazioni nel sottosuolo devono essere in possesso di un patentino rilasciato dalle Scuole edili - Enti FormaSicuro conforme alle normative vigenti negli Stati della UE.

#### LAUREATI E DIPLOMATI.

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

Terminato il periodo di prova:

- agli impiegati laureati, se mantenuti in 2a categoria, è dovuta una maggiorazione del 5% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 51 del C.C.N.L.;
- agli impiegati diplomati, se mantenuti in 3a categoria, è dovuta una maggiorazione dell'8% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 51 del C.C.N.L..

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 sciolta, caporale, etc.) che, a qualunque categoria e qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare e a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di 5 o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del 10% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3, dell'art. 27 del C.C.N.L. (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. 27 del C.C.N.L. (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

### **art. 85**

#### **Lavoro a Tempo Parziale**

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

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

- a. volontarietà di entrambi 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 c/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 di attuazione 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, nonché 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 fate 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 elencate all'art. 45 del C.C.N.L..

Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte della C.E.N.A.I. 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 Organizzazioni sindacali 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 primo grado per malattia o condizioni di inabilità 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. 27 del C.C.N.L., 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, 6 e 7 dell'art. 51 del C.C.N.L. ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul TFR.

Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui all'art. 22 e all'art. 61 del C.C.N.L..

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. 27 del C.C.N.L. e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6 e 7 dell'art. 51 del C.C.N.L.. 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.

#### *Dichiarazione a verbale*

E' istituita una Commissione nazionale che individui gli elementi dissuasivi da porre in essere, a livello territoriale, dei comportamenti elusivi della normativa sul tempo parziale.

**art. 86**

**Tutela della dignità personale dei lavoratori.**

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

**art. 87**

**Lavoro delle donne e dei fanciulli.**

L'ammissione a lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.

**art. 88**

**Richiamo alle armi.**

In caso di interruzioni del servizio per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

**art. 89**

**Diritti.**

**PARI OPPORTUNITÀ**

Coerentemente con la strategia di Lisbona con cui l'Unione Europea nel marzo del 2000 si è prefissata l'obiettivo di "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale", le parti si

impegnano a promuovere le pari opportunità per tutti d accedere al mercato del lavoro.

Ricordando che il lavoro, se "dignitoso" ovvero svolto in condizioni di libertà, sicurezza, dignità ed uguaglianza a cui vengano corrisposte adeguate retribuzione e protezione sociale, così come è stato definito nel 1999 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, rappresenta uno strumento di inclusione sociale, le parti devono utilizzare gli strumenti già esistenti e trovarne di nuovi per facilitare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro alle categorie di popolazione più vulnerabili.

Le Parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alle leggi 9.12.77 n. 903 e 10.4.91 n. 125, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e regionale previsti dal Sistema di informazione, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli Enti di cui all'art. 42 del C.C.N.L..

Le Parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.77 n. 903 e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, concordano di costituire a livello regionale commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di:

- verificare l'andamento occupazionale femminile;
- individuare iniziative di formazione professionali atte a favorire l'accesso al lavoro delle donne attraverso corsi di formazione professionale promossi dalle Scuole edili - Enti FormaSicuro o da altri Enti od Organismi idonei.

#### **TUTELA DELLA MATERNITÀ.**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri nonché per la tutela del lavoratore padre si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

La maternità è una questione sociale e come tale va affrontata. Le parti si impegnano a facilitare il rientro delle donne dalla maternità attraverso corsi di aggiornamento o affiancamento sul lavoro e a promuovere i congedi parentali da parte dei padri; si impegnano inoltre a non discriminare le donne madri nell'accesso e nella permanenza nel posto di lavoro, anche attraverso l'impiego a tempo parziale temporaneo e reversibile.

La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, comma 1, D.Lgs. 26.3.01 n. 151, è pari al 100% della retribuzione.

I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/01, valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato C del presente C.C.N.L..

### **MAINSTREAMING DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO**

L'organizzazione del lavoro è basata ancora troppo spesso su un modello di lavoratore a tempo pieno e di sesso maschile senza responsabilità di cura, il Mainstreaming di Genere ha l'obiettivo di riorganizzare, migliorare, sviluppare e valutare i processi decisionali e organizzativi della società in modo tale che la parità di genere sia parte integrante dell'organizzazione sociale, in modo che le donne e gli uomini possano godere degli stessi benefici. Le parti si impegnano quindi ad adottare strumenti di rilevazione dei dati, di valutazione della performance lavorativa, di sensibilizzazione, informazione e comunicazione che introducano la prospettiva di genere ovvero consentano di favorire la parità di genere.

### **CONCILIAZIONE VITA – LAVORO**

La conciliazione vita-lavoro è uno strumento chiave per la gestione delle risorse umane in una società che vede l'aumento della domanda di maggiore equilibrio tra tempi lavorativi e tempi di vita da parte delle donne sempre più qualificate che entrano nel mondo del lavoro, degli uomini che partecipano sempre di più alla cura dei figli, dei single che vogliono del tempo per la propria vita privata, della cosiddetta "Sandwich Generation" quella delle persone che si trovano allo stesso tempo a dover curare i propri figli e i propri genitori.

Le parti si impegnano a favorire la riorganizzazione del lavoro adottando politiche di flessibilità del lavoro, di flessibilità degli orari di lavoro, e favorendo i congedi parentali, così come indicato dalla legge 53 del 2000, dal D.Lgs. 151 del 2001, dalla "Carta Europea per l'Uguaglianza le Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale" che è stata elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, il 12 maggio 2006.

### **VIDEOTERMINALI.**

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

### **PERMESSI PER IL PADRE LAVORATORE.**

Le Parti concordano che le disposizioni della legge 31.12.71 n. 1204, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre lavoratore ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7 della citata legge.

### **LAVORATORI INVALIDI.**

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

### **PORTATORI DI HANDICAP.**

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

Per le finalità di cui al comma precedente, le singole imprese ricercheranno:

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

Le parti si impegnano a favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla Legge n. 1204/1971 ed i permessi, si fa riferimento all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni intervenute con il D.lgs. n. 151/2001 e la Legge n. 350/2003 art. 3, comma 6.

### **TOSSICODIPENDENTI.**

Le parti, ritenendo prioritario il percorso terapeutico-riabilitativo per il quale risulta fondamentale l'interazione con le Comunità di recupero volte all'orientamento professionale ed al reinserimento nel mondo del lavoro, si impegnano, in attuazione delle norme di merito ad intensificare i controlli sulle imprese di categoria e, definendo un sistema coordinato ed



integrato di interventi volti ad incentivare e promuovere iniziative orientate alla prevenzione della tossicodipendenza, al recupero del valore della persona nella sua interezza, al suo reinserimento a pieno titolo nella società e nel mondo del lavoro, anche promuovendo campagne informative contro la stigmatizzazione del tossicodipendente.

Ai lavoratori di cui è stato accertato dalle competenti strutture sanitarie pubbliche lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio - assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita.

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 162 del 26.6.90.

I lavoratori in aspettativa dovranno, inoltre, presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

#### **EX – CARCERATI**

Le parti si impegnano a organizzare campagne informative e di sensibilizzazione sull'inserimento degli ex-carcerati nel mondo del lavoro. Concordano sulla necessità di prevedere dei progetti di accompagnamento e formazione al lavoro degli ex-carcerati che valorizzino il contributo lavorativo da essi apportato all'organizzazione.

#### **LAVORATORI MIGRANTI**

In considerazione del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese, si ritiene necessario dover

affrontare tale tematica soprattutto alla luce di una previsione che contempra un ruolo attivo in tal senso da parte del FormaSicuro.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante la ripercussione nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare al FormaSicuro, anche mediante la costituzione di una apposita Commissione paritetica un ruolo attivo volto a:

- razionalizzare e incrementare la formazione preventiva nei paesi d'origine dei lavoratori migranti;
- attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata presso enti pubblici o presso gli Enti FormaSicuro;
- attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere.

La Commissione, mediante un costante monitoraggio del fenomeno, dovrà favorire tutte le iniziative in tali ambiti che permettano la soluzione dei problemi di integrazione sociale dei lavoratori migranti, a partire dai problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, casa, servizi.

Il FormaSicuro dovrà determinare, entro il 31 dicembre 2008, un piano di azioni che realizzi:

- la possibilità di fornire corsi di alfabetizzazione con mutualizzazione dei costi;
- la razionalizzazione e le sinergie delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori emigranti;
- l'attuazione dei programmi di formazione interculturale.

## **art. 90 Sicurezza del lavoro.**

### **A) IGIENE, AMBIENTE DI LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI.**

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, le imprese, ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni in relazione alla localizzazione ed alla durata dei cantieri, parteciperanno all'attuazione dei servizi comuni a più imprese, ove svolgano la propria attività

nell'ambito di un unico cantiere, e proporzionalmente al numero dei rispettivi addetti.

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

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

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

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

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del comma 2, art. 5, legge n. 300/70;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattie e infortuni.

Il libretto sarà fornito a cura della C.E.N.A.I., sulla base di un facsimile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito ai lavoratori.

Le modalità per le registrazioni su 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 facsimile stabilito a livello nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatici la cui adozione è demandata alle Associazioni territoriali.

Le disposizioni contrattuali di cui al presente articolo saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinino in tutto o in parte le stesse materie.

#### **B) PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO.**

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

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

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

#### **FORMAZIONE PROFESSIONALE PER LA SICUREZZA.**

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza nel quale va esercitato il massimo impegno e sinergia per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza.

La formazione professionale svolta dagli Enti FormaSicuro o dagli Enti di formazione e prevenzione di emanazione contrattuale, deve essere sviluppata ed estesa a tutto il territorio nazionale negli aspetti della formazione specifica per la sicurezza e in quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

A tal fine assume un ruolo determinante il FormaSicuro Nazionale al fine di fornire gli opportuni indirizzi ai FormaSicuro regionali e provinciali o dagli Enti di formazione e prevenzione di emanazione contrattuale.

Le Parti individuano, quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza, quelli rivolti a:

- lavoratori che accedono per la prima volta al settore;
- lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato;
- tecnici, capisquadra, capicantiere e preposti;
- lavoratori occupati.

Le Parti, in collaborazione con il FormaSicuro Nazionale, elaboreranno moduli di corsi formativi per la sicurezza, di 8 ore retribuite, ai quali parteciperanno lavoratori che accedono per la prima volta al settore. I costi potranno essere mutualizzati attraverso un accordo tra le parti a livello regionale o territoriale.

#### **ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE - 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.

Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli articoli 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. 222/03 corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse.

### **CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO**

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

Resta ferma la facoltà, a livello territoriale, di fornire direttamente le imprese iscritte il predetto tesserino.

### **SISTEMA DI QUALIFICAZIONE ALLA SICUREZZA DEI NUOVI IMPRENDITORI**

#### **EDILI**

Le parti sociali concordano nel creare un sistema che possa contribuire a qualificare i nuovi imprenditori sui temi della sicurezza sul lavoro, formazione e aggiornamento.

A tal proposito, oltre al sistema di formazione rivolto principalmente ai lavoratori, le parti sociali convengono di prevedere appositi corsi di formazione preventivi in materia di sicurezza, comprensivi anche di un esame finale, rivolti ai nuovi imprenditori che accedono al settore edile.

Le parti inoltre propongono l'istituzione di un sistema di corsi di formazione/aggiornamento periodici cui potranno partecipare gli imprenditori edili stessi e al termine dei quali sarà rilasciata un apposito attestato di qualificazione.

Finalità di finanziamento, modalità di svolgimento e di partecipazione ai corsi e relative eventuali misure premiali alle imprese saranno oggetto di studio e di approfondimento di una apposita commissione.

#### **art. 91**

#### **Rappresentante per la sicurezza.**

Nell'azienda, 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.

Nei casi in cui siano ancora operanti le RSA di cui all'art. 19 della legge n. 300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle RSA. In assenza delle suddette rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva.

Il rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani 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 del D.Lgs. 81/2008.

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale; gli accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle associazioni nazionali aderenti ne stabiliranno criteri e modalità.

Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31/12/08 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008; 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 nell'azienda ovvero nell'unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dei servizi di vigilanza;

- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08;
- h) promuove l'elaborazione, 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;
- j) partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
- k) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile dell'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 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) dell'art. 25 del D.Lgs. 81/2008.

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 del D.Lgs. 81/2008.

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

I rappresentanti territoriali o di un comparto dei lavoratori esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento alle unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza individuate dalle norme di legge.

Nel caso di rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 44 del C.C.N.L..

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

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto di essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 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. 81/2008, 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 di cui all'art. 41 del C.C.N.L. 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 81/2008.

#### *Dichiarazione congiunta*

Le parti sociali ritengono necessario avviare al livello nazionale un tavolo congiunto di confronto del settore per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo Unico della sicurezza di recente attuazione alla delega di cui alla Legge n. 123/2007. La presenza contemporanea, infatti, nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

In particolare andranno definite regole che pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste dal Testo Unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo.

Il confronto dovrà concludersi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

#### **art. 92**

#### **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. 93 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. 94 Diritto allo studio.**

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, pareggiate 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 primo e secondo 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 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.

È 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 primo, 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 degli Enti FormaSicuro.

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 dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma sesto.

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. 95** **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.

Analogia disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

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

Ferme restando le procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e richiamate nell'art. art. 96, 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 C.E.N.A.I. 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. 96** **Provvedimenti disciplinari.**

Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20/05/70 n. 300, le infrazioni possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento ai sensi del punto 3 dell'art. 97 del C.C.N.L. (Licenziamento per mancanze).

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

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

L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore.,

- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli articoli 6 e 7 dei D.Lgs. 231/01 purché 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 D.Lgs. n. 196/03;
- 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.

È fatto salvo quanto previsto dall'art. 97 del C.C.N.L. per il licenziamento senza preavviso. Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati alla C.E.N.A.I..

#### **art. 97**

#### **Licenziamenti**

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

1. per riduzione di personale;
2. per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole

inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;

3. per giusta causa senza preavviso, nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito.
4. insubordinazione o offese verso i superiori;
5. 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;
6. qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisoriale, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
7. trafugamento di schizzi, utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;
8. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
9. rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
10. assenza ingiustificata di cui all'art. 89;
11. recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.
12. grave o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure e delle procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/0, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente 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. 98**

**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 del comma 2, lett. b) dell'art. 77 del C.C.N.L..

**art. 99**

**Cessione, trapasso e trasformazione di azienda.**

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti, nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto all'indennità di anzianità e a quant'altro gli compete in base il presente contratto.

**art. 100**

**Diritti sindacali.**

**DIRITTO DI ASSEMBLEA.**

Vengono riconosciute, a titolo di diritto di assemblea, 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente, da usufruirsi collettivamente.

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

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

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

### **RAPPRESENTANZE SINDACALI.**

Per quanto concerne le rappresentanze sindacali si fa riferimento alle norme e agli accordi vigenti all'atto della stipula del presente contratto.

### **TUTELA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI.**

PREMESSA.

Le Parti, nel concorde intento di tutelare il diritto al lavoro e allo scopo di assicurare ai lavoratori dell'impresa artigiana l'esercizio delle libertà sindacali, affermano che è contrario allo spirito del presente Accordo ogni atto effettuato in contrasto a quanto sopra espresso e in particolare i licenziamenti determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico, di appartenenza a un sindacato.

Le Organizzazioni firmatarie del presente C.C.N.L., nell'ambito di un corretto rapporto tra parti sociali, si danno le seguenti procedure allo scopo di svolgere un ruolo costruttivo nella discussione di eventuali controversie che dovessero sorgere con riferimento a licenziamenti individuali.

1. I licenziamenti dei lavoratori non in prova e non ai sensi delle norme previste dall'art. 97 del C.C.N.L. (licenziamenti per mancanze) potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con i periodi di preavviso previsti dal presente C.C.N.L..
2. La decorrenza del licenziamento, effettuato ai sensi dell'art. 2118 CC sarà comunicata per iscritto al lavoratore a mezzo raccomandata a/r o raccomandata a mano. La data della comunicazione deve risultare dall'avviso di ricevimento o, in caso di raccomandata a mano, da ricevuta datata, direttamente sottoscritta dal lavoratore.
3. Ferme restando la decorrenza del licenziamento e l'efficacia del provvedimento, l'Organizzazione sindacale firmataria del C.C.N.L. su istanza del lavoratore licenziato potrà richiedere, entro e non oltre 6 giorni lavorativi dalla data di ricevuta comunicazione del provvedimento stesso di cui al punto 2) un incontro a livello di Organizzazioni sindacali provinciali per le Organizzazioni imprenditoriali, o comunque nel rispetto delle proprie autonomie organizzative, e territoriali per le Organizzazioni dei lavoratori, per un tentativo di conciliazione che dovrà

essere espletato entro 15 giorni dalla data di ricevuta comunicazione.

4. In caso di mancato accordo, entro 6 giorni lavorativi dall'avvenuto espletamento del tentativo di conciliazione di cui al punto 3, su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni di cui sopra potranno procedere ad un nuovo tentativo di conciliazione che sarà effettuato con l'assistenza tecnica del Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro o di un suo delegato.

Dette procedure dovranno esaurirsi entro 40 giorni dalla data di licenziamento.

5. Nel corso dei tentativi di conciliazione potrà essere proposta una indennità complementare al TFR non inferiore a 70 ore e non superiore a 180 ore di retribuzione contrattuale.

Il risultato dei tentativi sarà comunicato alle Parti interessate dalle rispettive Organizzazioni sindacali, qualora queste abbiano individuato di comune accordo una soluzione da proporre per l'eventuale adesione delle parti stesse.

In caso di accordo delle parti (datore di lavoro e lavoratore) sarà redatto processo verbale ai sensi dell'art. 411 CPC.

La procedura conciliativa è esaurita con il secondo tentativo di conciliazione.

L'impegno delle Organizzazioni sindacali si considera come sopra esaurito.

6. La presente normativa si applica nelle imprese che abbiano almeno otto dipendenti (nel computo vengono inclusi anche gli apprendisti). Le Parti convengono che le procedure sopra concordate non si applicano nei confronti dei lavoratori licenziati per motivi già previsti dal C.C.N.L. che comportano il licenziamento senza preavviso di cui all'art. 97 del C.C.N.L. (Licenziamenti per mancanze), nonché ai lavoratori assunti con contratto a termine a norma di legge anche in sostituzione di altri lavoratori ammalati o temporaneamente assenti.

Convengono, inoltre, che le procedure sopra richiamate si applicano esclusivamente al lavoratore non in prova con almeno 3 mesi di anzianità e agli apprendisti con 1 anno compiuto di anzianità nell'azienda.

Su richiesta delle Parti stipulanti si procederà, a livello nazionale, ad una verifica annuale degli eventuali problemi derivanti dall'applicazione delle procedure sopra elencate, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali interessate.

#### **art. 101**

### **Previdenza complementare.**

A seguito della emanazione del D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005, le parti firmatarie del presente C.C.N.L., intendono accordarsi per l'utilizzo di un Fondo pensione al fine di permettere ai dipendenti delle aziende associate, di usufruire di tutti i vantaggi in termini di partecipazione alle forme di previdenza complementare (versamento del T.F.R. maturando, versamento del contributo del datore di lavoro e versamento del contributo del lavoratore).

Per quanto sopra, le parti firmatarie del presente verbale di accordo individuano, con l'accordo sindacale di cui all'Allegato L, nel Fondo pensione aperto a contribuzione definita "PREVIRAS" istituito dalla Riunione Adriatica di Sicurtà S.p.A. ed autorizzato a norma di legge (n. 4 dell'albo tenuto dalla Covip), la forma di previdenza complementare per i dipendenti delle aziende associate.

#### **art. 102**

### **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 dall'Ente di formazione edile accreditato 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 l'Ente di formazione edile, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.

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 gli Enti FormaSicuro in conformità ai profili professionali e agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Agli Enti FormaSicuro 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 C.E.N.A.I.;
- 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 della 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 1 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 alla 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 dall'Ente di formazione 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 all'art. 3 e all'art. 49 del 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), D.Lgs. n. 276 del 10.9.03, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dall'Ente di formazione edile, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 90 del C.C.N.L..

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 e dall'art. 50 del C.C.N.L..

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta nell'art. 6 e nell'art. 50, lett. B) del C.C.N.L..

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio all'art. 29, all'art. 30, all'art. 73 e all'art. 74 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 all'art. 35 e all'art. 79 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.

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 all'Allegato A e all'Allegato 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 (CIGO). Tale prestazione sarà erogata dalla C.E.N.A.I. 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 C.E.N.A.I.;
- 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 C.E.N.A.I..

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla C.E.N.A.I. entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'Ines, 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 C.E.N.A.I. entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti concordano di demandare al FormaSicuro nazionale l'elaborazione, entro il 31 dicembre 2008, dei profili per l'apprendistato professionalizzante.

Nelle more, si conferma che l'istituto dell'apprendistato professionalizzante può essere adottato anche per profili di carattere generale, benché non espressamente previsti nel documento ISFOL relativo all'edilizia quali, a titolo esemplificativo, le figure professionali di tipo amministrativo.

### **art. 103 Somministrazione di lavoro.**

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 276/03 che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in

materia di lavoro temporaneo e di quanto stabilito dall'art. 1, comma 46, della legge 24.12.2007, n. 247, il ricorso al lavoro temporaneo a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

- a) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
- b) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- c) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- d) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- e) 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;
- f) 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 al lavoro temporaneo 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 articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008;

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. costruzioni di pozzi a profondità superiori a m. 10;
7. lavori subacquei con respiratori;
8. lavori in cassoni ad aria compressa;
9. lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nelle ipotesi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano specificatamente 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. 104 del C.C.N.L., il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. 368/2001, 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 lavoro temporaneo e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato della 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 concordano che agli operai occupati con lo strumento del lavoro temporaneo nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione e accantonamento nei confronti della C.E.N.A.I. e degli altri Organismi paritetici di settore. A carico delle agenzie di somministrazione e dei lavoratori è posta una quota unica nazionale la cui misura sarà definita dalle Associazioni nazionali stipulanti.

**art. 104**  
**Contratto a termine.**

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 6.9.01 n. 368, 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 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24, legge 23.7.91 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, legge 23.7.91 n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del citato D.Lgs. n. 368, 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, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di 1/3 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.

La stessa informazione alle R.S.U. e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori sarà fornita dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dal sistema di concertazione e informazione del vigente C.C.N.L..

Vista l'avviso comune del 10/04/08 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4 bis, del citato D.Lgs. 368/01 e s.m., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga ai limiti dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente a Federterziario 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.

**art. 105**  
**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 a un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla C.E.N.A.I. la posizione di lavoratori distaccati.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, comma 3, legge n. 236/93.

**art. 106**  
**Contratti di inserimento.**

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

La durata del contratto d'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 36 mesi.

Possono essere assunti con contratto d'inserimento i lavoratori di cui al comma 1 del D.Lgs. n. 276/03.

Il contratto d'inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale d'inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- durata;
- periodo di prova, così come previsto per il livello d'inquadramento attribuito;
- 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 d'inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti d'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 1 livello inferiore.

Anche per i contratti d'inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di 2 livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

Nel caso di contratti d'inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di 1 livello inferiore.

Il progetto individuale d'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 e 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 l'Ente paritetico di formazione di cui all'art. 42 del C.C.N.L..

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 dall'Ente paritetico di formazione di cui all'art. 42 del C.C.N.L..

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 all'art. 3 e all'art. 49 del C.C.N.L..

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 6 e dall'art. 50 del C.C.N.L..

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto a un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il C.C.N.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. 107**

#### **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. 27 del C.C.N.L., dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'art. 6 del C.C.N.L. e dalla maggiorazione di cui all'art. 21 del C.C.N.L..

#### **art. 108**

### **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. 27 del C.C.N.L., dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'art. 6 del C.C.N.L. e dalla maggiorazione di cui all'art. 21 del C.C.N.L..
- 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 articoli 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### **art. 109**

### **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. 110**

**Disposizioni generali.**

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

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

**art. 111**

**Inscindibilità delle disposizioni contrattuali condizioni di miglior favore.**

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando la inscindibilità di cui ai commi precedenti, restano immutate le condizioni più favorevoli sia singole che collettive, derivanti da accordi, usi e consuetudini eventualmente praticate dai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

**art. 112**

**Decorrenza e durata.**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1°giugno 2008 al 31 dicembre 2011 ai rapporti di lavoro in corso alla data 01/06/08 o instaurati successivamente; per la parte economica avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata a/r, almeno 3 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.



## **ALLEGATI**

---





## ALLEGATO A RETRIBUZIONE OPERAI

### VALORI MENSILI DEI MINIMI DI PAGA BASE DEGLI OPERAI

<b>Operai di produzione</b>	<b>01/06/08</b>	<b>01/01/09</b>
Operaio di IV livello	960,80	993,11
Operaio specializzato	892,16	922,16
Operaio qualificato	802,95	829,95
Operaio comune	686,28	709,36

La retribuzione degli operai è contabilmente determinata in misura mensile.

La retribuzione mensile degli operai di produzione anche ai fini dei vari Istituti contrattuali si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore di lavoro a norma di legge e di contratto.

### TABELLA DEI MINIMI DI PAGA BASE ORARIA DEGLI OPERAI

<b>Categorie</b>	<b>01/06/08</b>	<b>01/01/09</b>
a) Operai di produzione		
Operaio di IV livello	5,55	5,74
Operaio specializzato	5,16	5,33
Operaio qualificato	4,64	4,80
Operaio comune	3,97	4,10
b) custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti	3,57	3,70
c) custodi, portinai, guardiani (con alloggio)	3,17	3,30

### MINIMI DI PAGA BASE ORARIA APPRENDISTI OPERAI

Livello finale	01/06/08	01/01/09
4° livello	5,16	5,33
4° livello primo inserimento		
(prima metà periodo di apprendistato)	4,64	4,80
(seconda metà periodo di apprendistato)	5,16	5,33
3° livello	4,64	4,80
3° livello primo inserimento		
(prima metà periodo di apprendistato)	3,97	4,10
(seconda metà periodo di apprendistato)	4,64	4,80
2° livello	3,97	4,10
2° livello primo inserimento	3,97	4,10

### MINIMI DI PAGA BASE ORARIA APPRENDISTI OPERAI AI SENSI DELLA LEGGE N. 25/1955

Semestre	01/06/08	01/01/09
Primo semestre	2,78	2,88
Secondo semestre	3,02	3,12
Terzo semestre	3,25	3,36
Quarto semestre	3,48	3,60
Quinto semestre	3,71	3,84
Sesto semestre	3,95	3,84

## ALLEGATO B RETRIBUZIONE IMPIEGATI

### VALORI MENSILI DEI MINIMI DI PAGA BASE DEGLI IMPIEGATI

Livelli	Categorie	01/06/08	01/01/09
Settimo	Quadri e impiegati di 1 <sup>a</sup> super	1.372,56	1.418,71
Sesto	Impiegati di 1 <sup>a</sup> categoria	1.235,29	1.276,83
Quinto	Impiegati di 2 <sup>a</sup> categoria	1.029,40	1.064,02
Quarto	Assistenti tecnici (già di 3 <sup>a</sup> categoria)	960,80	993,11
Terzo	Impiegati di 3 <sup>a</sup> categoria	892,16	922,16
Secondo	Impiegati di 4 <sup>a</sup> categoria	802,95	829,95
Primo	Impiegati di 4 <sup>a</sup> categoria 1° impiego	686,28	709,36

### MINIMI DI PAGA BASE ORARIA APPRENDISTI IMPIEGATI

Livello finale	01/06/08	01/01/09
5° livello	960,80	993,11
5° livello primo inserimento		
(prima metà periodo di apprendistato)	892,16	922,16
(seconda metà periodo di apprendistato)	960,80	993,11
4° livello	892,16	922,16
4° livello primo inserimento		
(prima metà periodo di apprendistato)	802,95	829,95
(seconda metà periodo di apprendistato)	892,16	922,16
3° livello	802,95	829,95
3° livello primo inserimento		

(prima metà periodo di apprendistato)	686,28	709,36
(seconda metà periodo di apprendistato)	802,95	829,95
2° livello	686,28	709,36
2° livello primo inserimento	686,28	709,36

**MINIMI DI PAGA BASE ORARIA APPRENDISTI IMPIEGATI AI SENSI DELLA  
LEGGE N.25/1955**

<b>Semestre</b>	<b>01/06/08</b>	<b>01/01/09</b>
Primo semestre	535,30	553,30
Secondo semestre	579,90	599,40
Terzo semestre	624,51	645,51
Quarto semestre	669,12	691,62
Quinto semestre	713,73	737,73
Sesto semestre	758,34	783,84

**ALLEGATO C**  
**CASSA EDILE NAZIONALE ARTIGIANATO E INDUSTRIA**  
**(C.E.N.A.I.)**

La Cassa edile Bilaterale (C.E.N.A.I.) è regolata dall'art. 45 del presente C.C.N.L. e dalle norme di legge.

In ciascuna circoscrizione territoriale, con definizione preferibilmente regionale, può essere istituito uno sportello della C.E.N.A.I..

I firmatari del presente C.C.N.L. si impegnano a procedere alla costituzione della C.E.N.A.I. entro e non oltre 60 giorni dalla data in cui lo stesso sarà depositato.

## **ALLEGATO D**

### **ACCANTONAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E RIPOSI ANNUI AL NETTO DELLE IMPOSTE E DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE.**

A norma del 3° comma dell'art. 21 del C.C.N.L., il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

#### **1) CALCOLO DELLE RITENUTE FISCALI E DEI CONTRIBUTI**

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi 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. 21 del C.C.N.L. Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente:

Periodo	Maggiorazione
giornate di carenza INPS e INAIL:	18,50%
dal 4° giorno di malattia in poi:	18,50%
dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale:	7,40%
dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi:	4,60%

#### **2) ACCANTONAMENTO NETTO PRESSO LA C.E.N.A.I.**

L'importo che deve essere accantonato presso la C.E.N.A.I. è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 21 del C.C.N.L. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

Periodo	Maggiorazione
giornate di carenza INPS e INAIL:	14,20%

dal 4° giorno di malattia in poi:	14,20%
dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale:	5,70%
dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi:	3,60%

---

### **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. 21 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 dell'art. 29 e dell'art. 30 del C.C.N.L. è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla C.E.N.A.I. 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 6° comma dell'art. 29 e al 8° comma dell'art. 30 del C.C.N.L. i coefficienti seguenti:

#### MALATTIA:

	Periodo	Quota
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:

	Periodo	Quota
a)	dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90°	0,234;

giorno di assenza:

**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 C.E.N.A.I., 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 in proporzione alle ore lavorate.

La deduzione avviene mediante conguaglio con le somme dovute alla C.E.N.A.I. 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.

Letto, confermato e sottoscritto

## **ALLEGATO F**

### **REGOLAMENTO DELL'ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE**

1. All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, la C.E.N.A.I. corrisponde 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 per malattia indennizzate dall'INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL. Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione.  
L'erogazione è effettuata dalla C.E.N.A.I. 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 C.E.N.A.I. per il secondo anno del biennio di cui al comma 2), paragrafo 2):

MAGGIO 2008

<b>numero erogazioni percepite dal singolo operaio:</b>	<b>Operaio 4° livello</b>	<b>Operaio specializ. z.</b>	<b>Operaio qualificato</b>	<b>Operaio comune</b>
1 <sup>a</sup> e 2 <sup>a</sup> erogazione	0,1486	0,1381	0,1242	0,1062
3 <sup>a</sup> e 4 <sup>a</sup> erogazione	0,2973	0,2762	0,2486	0,2124
5 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup> erogazione	0,4459	0,4142	0,3728	0,3186
7 <sup>a</sup> e 8 <sup>a</sup> erogazione	0,5948	0,5523	0,4969	0,4249
9 <sup>a</sup> e successive erogazioni	0,7435	0,6903	0,6214	0,5310

La cassa edile calcolerà le prestazioni applicando i coefficienti suddetti ed erogherà 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.

*Nota*

Le parti si danno atto che le cifre sopraindicate corrispondono rispettivamente al 5%, al 10%, al 15%, al 20%, al 25% del minimo di paga base di ciascuna categoria.

Nel caso di operai per i quali per un biennio computato dall'1 ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla C.E.N.A.I. ore di cui al paragrafo 5) e che in un successivo biennio maturino il requisito di cui al paragrafo 2), prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la prima erogazione.

La C.E.N.A.I. al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio abbia prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse Edili, su richiesta dello stesso, produce un attestato delle ore maturate presso queste ultime, affinché queste provvedano a liquidare l'importo della prestazione di lavoro di loro competenza. Sempre ai fini dell'accertamento del requisito, la C.E.N.A.I. riconosce le ore maturate presso altre Casse Edili comprovate da idonea certificazione prodotta dalle stesse.

In caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento del 60° anno di età ovvero a seguito d'invalidità permanente debitamente accertata dall'INPS o di infortunio o di malattia professionale, i cui esiti non permettono la permanenza nel settore stesso, all'operaio che ne abbia maturato il requisito la prestazione è erogata dalla C.E.N.A.I. anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.

1. In caso di morte o d'invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al paragrafo 2) e per i quali nel biennio precedente l'evento siano stati effettuati presso la C.E.N.A.I. gli accantonamenti di cui all'art. 21 del C.C.N.L., è erogata dalla C.E.N.A.I. su richiesta dell'operaio o degli aventi causa una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale del settore spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.

2. 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 C.E.N.A.I. le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio;
  - b. a versare alla C.E.N.A.I. un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), art. 27 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. 20 del C.C.N.L..

La misura del contributo è stabilita, in relazione alle esigenze della gestione e sentite le Associazioni nazionali contraenti, con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo affluisce a un autonomo Fondo denominato "Fondo per l'anzianità professionale edile".

A decorrere dall'erogazione di maggio 2009 e con l'obiettivo di migliorare la prestazione dell'ape ordinaria al fine di incentivare la permanenza nel settore, è stabilito che le prestazioni di che trattasi sono incrementate del 5% dalla terza erogazione e del 10% a partire dalla sesta erogazione rispetto a ciascuna prestazione in vigore.

3. Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal paragrafo 2), la C.E.N.A.I. 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 paragrafo 5). Agli effetti di cui sopra la C.E.N.A.I. registra anche le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL.

La C.E.N.A.I. registra altresì:

- a. 88 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione della impresa ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;
- b. 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva su richiesta dell'operaio munita della certificazione

necessaria e della 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 C.E.N.A.I. non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla stessa entro 3 mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca ad altra Cassa Edile, la C.E.N.A.I., 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.

4. Qualsiasi controversia inerente alla interpretazione e alla 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 che decidono in via definitiva. Ogni controversia fra le Organizzazioni Territoriali inerente alla amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale Edili" è parimenti rimessa alle associazioni nazionali per le decisioni.
5. La disciplina dell'istituto sarà riesaminata dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordi che interferissero nella materia.

Per gli operai discontinui di cui alle lett. b) e c), art. 7 del C.C.N.L., l'importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% e 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 G**

### **ACCORDO QUADRO PER INIZIATIVE A SOSTEGNO DEL MEZZOGIORNO**

Al fine di rendere omogenei le condizioni salariali e i costi delle diverse realtà provinciali le parti concordano un accordo quadro che sia di riferimento ai contratti provinciali e ai verbali aziendali da stipularsi nelle province del Mezzogiorno.

1. Le parti concordano che, salvaguardando le condizioni aziendali e individuali di miglior favore e l'applicazione delle normative previste dai C.C.N.L., la percentuale minima da cui avviare il riallineamento salariale sia al 65% del C.C.N.L. del settore di riferimento.
2. Le articolazioni degli aumenti salariali saranno definite nell'Accordo provinciale fra le parti. Nell'ambito dell'Accordo provinciale saranno definite le modalità dell'assorbimento dei vecchi contratti di gradualità salariale precedentemente concordati.
3. Le parti concordano che gli Accordi provinciali e aziendali abbiano validità e producano effetti così come previsto dall'art. 5, legge n. 608 e così come modificato dall'art. 23, legge n. 1970/97 e da eventuali norme successive.
4. Le parti dichiarano formalmente che i predetti accordi provinciali e aziendali di recepimento, in quanto negoziati, su delega dei soggetti firmatari dei C.C.N.L., hanno la stessa rilevanza e validità giuridica dei predetti contratti nazionali rispetto alle norme legislative nazionali e comunitarie e alle disposizioni amministrative che facciano riferimento alla contrattazione nazionale.
5. Per i periodi precedenti all'1.7.98 le imprese che intendono avvalersi della retrodatazione e/o della sanatoria previste dall'art. 23, legge n. 196 del 24.6.97, prenderanno quale riferimento per i contributi previdenziali e assistenziali, le paghe effettivamente erogate (che, pertanto, vengono così legittimate ed incorporate nel presente accordo) ma, comunque, non inferiori al 30% delle paghe previste dal C.C.N.L. stipulati dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative, per gli anni a cui si riferisce la retrodatazione e in sintonia a quanto disposto dall'art. 23, comma 4, legge n. 196 del 24.6.97; di conseguenza tali

paghe, se inferiori, vanno integrate nella misura minima sopra indicata.

Naturalmente ciò avrà valore solo se non vi saranno disposizioni di legge più favorevoli.



## **ALLEGATO H**

### **ACCANTONAMENTI PRESSO LA C.E.N.A.I.**

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA.**

Chiarimento a verbale relativamente agli articoli che riguardano gli accantonamenti presso la C.E.N.A.I..

Nel primo regolamento di attuazione della C.E.N.A.I., nella totalità delle somme percentuali da accantonare, sarà stabilito, per tipo di prestazione e per modalità delle stesse, il corrispondente regime da applicare.

Lasciando ampia facoltà di scelta, ivi inclusa la possibilità che parte delle quote siano versate dal datore di lavoro direttamente e/o tramite assicurazione privata ai dipendenti.

## **ALLEGATO I**

### **ACCORDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Il giorno 3 ottobre 2007, in Roma

Tra

- l'Associazione FEDERTERZIARIO, Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa industriale, commerciale e artigiana;
- l'Associazione FEDERTERZIARIO Sud, Federazione dell' Italia Meridionale del Terziario, dei Servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa industriale, commerciale e artigiana;

e

- la Federazione Nazionale UGL Costruzioni;

Viene concordato quanto segue:

#### **1. Istituzione e modalità di attuazione della forma pensionistica**

Con decorrenza dalla data di stipula del presente accordo, il regime previdenziale complementare per tutti i dipendenti delle aziende aderenti alle Associazioni innanzi costituite, ai quali si applica il C.C.N.L. delle Imprese Edili Artigiane e delle Piccole e Medie Imprese Industriali Edili ed Affini troverà applicazione ai sensi del D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005 e successive modifiche e integrazioni (d'ora in poi solo decreto) - mediante l'adesione ed il versamento dei contributi specificati al successivo punto 2 al:

Fondo pensione aperto a contribuzione definita "PREVIRAS" (il cui regolamento è allegato al presente accordo), istituito dalla Riunione Adriatica di Sicurtà S.p.A. ed autorizzato a norma di legge (n. 4 dell'albo tenuto dalla Covip), d'ora in poi denominato "Fondo".

L'adesione del dipendente è volontaria e si realizza mediante la sottoscrizione e la consegna all'azienda dell'apposito modulo d'iscrizione.

In caso di adesione esplicita al dipendente è concessa la possibilità di specificare una o più linee d'investimento sulle quali versare le contribuzioni, ferma restando la possibilità di variazione della scelta ad altra linea dopo un biennio dall'adesione o dal precedente cambio di linea.

L'azienda provvederà ad inviare al Fondo, tramite la C.E.N.A.I. quale soggetto collocatore, copia del modulo d'adesione e degli eventuali trasferimenti di linea.

L'azienda provvederà, tramite la C.E.N.A.I., alle operazioni di versamento dei contributi, alle informazioni necessarie per la gestione delle posizioni individuali e per l'espletamento degli obblighi fiscali da parte del Fondo.

## **2. Finanziamento**

Il finanziamento del regime pensionistico è così stabilito:

- a carico dipendente l'1% (in percentuale sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r.).

E' facoltà dei lavoratori di contribuire con un'aliquota maggiore, purché il relativo importo, sommato a quello della contribuzione a carico del datore di lavoro, non superi i limiti di deducibilità fiscale stabiliti dall'art. 10, comma 1, lettera e-bis, TUIR;

- a carico azienda l'1% (in percentuale sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r.).
- il 100% del t.f.r. maturando.

All'atto di adesione al Fondo è dovuta una quota Tantum, non utile ai fini pensionistici, pari ad euro 51,64 per ogni lavoratore aderente, di cui euro 25,82 a carico del lavoratore ed euro 25,82 a carico del Datore di Lavoro. Le trattenute in busta paga ed il versamento dei contributi al Fondo saranno effettuati dall'azienda con cadenza mensile.

## **3. Trasparenza**

L'adesione al Fondo deve essere in ogni caso preceduta dalla consegna all'interessato del regolamento del Fondo, nonché dalla documentazione informativa prevista dalla normativa vigente. Il Fondo darà conferma scritta dell'avvenuta iscrizione.

L'ammontare totale delle spese deve essere comunicato preventivamente al lavoratore interessato. In caso di introduzione di modifiche peggiorative delle condizioni economiche, l'iscritto può in ogni caso trasferire la propria posizione, senza periodi minimi di permanenza, ad altro

Fondo pensione, comunicando la propria volontà al Fondo nei termini previsti dallo stesso regolamento.  
L'aderente al Fondo potrà avere notizie della posizione tramite il soggetto che ha curato l'adesione.

**4. Perdita dei requisiti di partecipazione**

In caso di perdita dei requisiti di partecipazione, sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva, è prevista la possibilità di riscattare al 100% la posizione maturata.

**5. Norma finale**

Resta inteso che quanto sottoscritto deve essere in ogni caso rispondente alle previsioni della normativa in materia. In presenza di fatti che possono incidere su quanto sopra, le parti s'impegnano ad incontrarsi per valutare le conseguenze sull'applicazione del presente accordo.

**6. Privacy**

I dati personali che saranno conferiti dal dipendente con l'adesione saranno trattati in conformità a quanto previsto nell'informativa consegnata con la documentazione di cui al punto 3.

## **ALLEGATO L**

### **ACCORDO PER IL RINNOVO DELLA PARTE ECONOMICA DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DA IMPRESE EDILI ED AFFINI**

Addì 29 aprile 2006, in Roma

tra

- FEDERTERZIARIO – Federazione Italiana Terziario, Servizi, Lavoro Autonomo e Piccola Impresa,
- FEDERTERZIARIO SUD – Federazione Italiana Terziario, Servizi, Lavoro Autonomo e Piccola Impresa

e

- la Federazione Nazionale delle Costruzioni – UGL Costruzioni

si conviene quanto segue

#### I           POLITICHE DEL LAVORO

In considerazione del grande rilievo che l'edilizia riveste per l'economia e lo sviluppo infrastrutturale ed abitativo Nazionale, le parti concordano sul comune obiettivo di promuovere azioni atte a sostenere e tutelare le imprese e le maestranze del settore edile, tali azioni saranno dirette a favorire l'occupazione regolare e a contrastare ogni forma di lavoro sommerso. A tal fine le parti si impegnano ad intervenire con azioni congiunte nei confronti degli organi di governo.

#### II           AUMENTI RETRIBUTIVI

Considerato che il divario tra le imprese artigiane e le imprese industriali è andato crescendo nel corso degli anni le parti stabiliscono due distinte tabelle salariali per i dipendenti delle imprese industriali e delle imprese artigiane. Naturalmente sono sempre fatte salve le condizioni di miglior favore applicate nei confronti dei lavoratori dipendenti.

A decorrere dal 1° marzo 2006 e dal 1° gennaio 2007 i minimi di paga base per gli operai e i minimi di stipendio per gli impiegati sono aumentati nelle misure stabilite nella tabella allegata.

Le somme maturate prima dell'approvazione del presente contratto saranno pagate anche in più rate mensili.

Tali incrementi sono comprensivi del recupero del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale per gli anni 2004 - 2005.

Eventuali aumenti della retribuzione corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente accordo, saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente contratto.

### III ACCORDI LOCALI

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali sottoscritte rinegozieranno, per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento economico territoriale di cui all'art. 42 del C.C.N.L. 8 luglio 2004, entro la misura massima del 3% dei minimi di paga base e di stipendio in vigore al 1° marzo 2006 con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2006 ed entro l'ulteriore misura massima del 4% dei minimi di paga e stipendio in vigore al 1° marzo 2006 con decorrenza non anteriore al 1° settembre 2007.

Le parti concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale sono conglobati nell'Indennità territoriale di settore e nel Premio di produzione.

Fino a tale nuova rinegoziazione, valgono le pattuizioni sottoscritte in precedenza.

L'elemento economico territoriale di cui al comma precedente, sarà concordato in sede territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, utilizzando a tal fine gli indicatori di cui al C.C.N.L..

Durante la vigenza dell'elemento economico territoriale, ai fini della relativa conferma, la verifica dei suddetti indicatori sarà effettuata dalle Organizzazioni territoriali citate, con la periodicità stabilita dalle Organizzazioni medesime.

Le parti si danno atto che la struttura dell'erogazione di cui sopra è stata definita in coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, dall'art. 38 del C.C.N.L. 20 maggio 2004 e dall'art. 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito nella legge 23 maggio 1997, n. 135.

Resta confermato che il rinnovo dei contratti integrativi territoriali avverrà nell'ambito delle materie specificatamente

stabilite dall'art. 42 del contratto collettivo nazionale e che le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

#### IV TRASFERTA

Le parti confermano che, stante la natura nazionale della C.E.N.A.I., le aziende verseranno il contributo paritetico della provincia in cui hanno la sede.

Ferma restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico dovuto all'operaio in trasferta non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione del minimo di paga base, dell'indennità di contingenza, dell'indennità territoriale di settore, dell'elemento economico territoriale, in vigore nella provincia dove si svolgono i lavori.

L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea, e, come l'indennità territoriale di settore, va soggetta alle stesse trattenute contributive e fiscali e costituisce base di riferimento per gli accantonamenti e le contribuzioni dovuti alla C.E.N.A.I.

All'operaio spettano anche, se dovute, le indennità di cui al C.C.N.L.

#### V PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE DEL SERVIZIO SANITARIO LOCALE

Le parti si riservano di definire entro il 31 dicembre 2006 con accordo nazionale l'elenco delle prestazioni sanitarie integrative di quelle del Servizio Sanitario Nazionale la cui attuazione è demandata alla C.E.N.A.I.

Alle spese per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno portare oneri aggiuntivi, la C.E.N.A.I. in ogni caso farà fronte con le risorse derivanti dal contributo previsto dall'art. 43 del C.C.N.L. 8 luglio 2004 e potrà anche servirsi di forme assicurative e/o di convenzionamento con strutture medico-sanitarie che tengano conto, nelle forme da convenirsi, di situazioni già in essere.

#### VI FINANZIAMENTO ED EROGAZIONE DI INDENNITÀ DI MALATTIA E DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA A FAVORE DEGLI APPRENDISTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Le parti stabiliscono di costituire un fondo per le assistenze dei lavoratori apprendisti artigiani e delle P.M.I. per le erogazioni di cui innanzi .



Il fondo erogherà le prestazioni sulla base dell'approvando regolamento a partire dal 01/07/2006.

L'azienda che provvederà ad erogare al lavoratore apprendista il trattamento di cassa integrazione guadagni (CIGO) richiederà a C.E.N.A.I. il rimborso di quanto erogato all'apprendista, presentando la documentazione che sarà stabilita dal C.d.A. C.E.N.A.I..

Nel caso che l'azienda abbia solo lavoratori apprendisti il rimborso avverrà previo accertamento del requisito comprovante l'effettiva impossibilità a svolgere l'attività.

Al lavoratore apprendista l'azienda erogherà un'integrazione, in caso di malattia, per le giornate non indennizzate dall'I.N.P.S., calcolata applicando alla retribuzione oraria prevista dall'art. 28 comma 5 del C.C.N.L. il coefficiente 0,5.

L'azienda richiederà a C.E.N.A.I. il rimborso di quanto erogato presentando la documentazione prevista dal C.d.A. .

Il C.E.N.A.I. viene istituito il fondo per la corresponsione delle indennità di malattia e per ricorso alla CIGO per i lavoratori apprendisti.

Detto fondo sarà alimentato attraverso un contributo delle imprese che applicano il presente C.C.N.L. e che hanno alle proprie dipendenze lavoratori apprendisti. Detto contributo è stabilito per ogni lavoratore apprendista nella misura del 04% da calcolarsi sugli elementi retributivi previsti al punto 03 dell'art. 26 del C.C.N.L. 08 LUGLIO 2004 .

La gestione del fondo è affidata al C.d.A. di C.E.N.A.I. o, a giudizio del predetto C.d.A. al Comitato di Gestione C.E.N.A.I..

#### VII APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Tra le parti sottoscrittrici si conviene, per la piena operatività dell'apprendistato professionalizzante, di regolamentare l'istituto di cui all'art.49 del D.Lgs. 276/03, al fine di consentire alle imprese aderenti l'assunzione dei lavoratori con tale tipo di contratto fino a 27 anni non compiuti nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi e nel rispetto del regime transitorio disposto dalla legge 80/05.

Pertanto ai contratti di apprendistato instaurati nelle regioni che non hanno ancora provveduto a deliberare in materia di profili formativi continua ad applicarsi la disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D. Lgs.276/03.

#### VIII LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Le parti si impegnano ad attuare azioni positive volte a favorire e migliorare l'integrazione dei lavoratori extracomunitari e delle proprie famiglie nel tessuto sociale e produttivo nazionale. Per garantire l'applicazione concreta del principio di parità di trattamento che è essenziale per l'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro e nella società le parti si impegnano ad organizzare corsi di apprendimento della lingua, di formazione e di qualificazione professionale gestiti dalla C.E.N.A.I. o/e direttamente dalle Associazioni firmatarie del presente accordo

## **ALLEGATO M**

### **ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELLE DELEGHE DI ADESIONE SINDACALE, DELLE DISDETTE E DELLA LORO CUSTODIA**

Il giorno 10 febbraio 2007, in Roma

Tra

- L'Associazione Federterziario, Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa industriale, Commerciale ed Artigiana.
- L'Associazione Federterziario Sud, Federazione dell'Italia Meridionale del Terziario, dei Servizi, del Lavoro autonomo, della Piccola Impresa industriale, Commerciale ed Artigiana.

e

- La Federazione Nazionale UGL Costruzioni.

con riferimento alla disciplina contrattuale in materia di quote sindacali ed al fine di dare concreta attuazione di quanto previsto all'art. 41 del CCNL 8 luglio 2008 in materia di quote sindacali "Gli operai hanno facoltà di cedere alle Organizzazioni sindacali contraenti dei lavoratori, mediante deleghe, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso la Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria." le parti convengono quanto segue:

Premesso che

- a) Ai lavoratori deve essere garantita l'assoluta trasparenza e libertà nelle scelte di adesione, di modifica dell'adesione o di disdetta al Sindacato, anche realizzando, nelle forme e nei tempi opportuni, il deposito presso la C.E.N.A.I. della firma autografa del lavoratore stesso, al fine di rendere non praticabile o facilmente denunciabile ogni forma di manipolazione delle sue scelte.
- b) La UGL è titolare delle deleghe dei lavoratori ed è responsabile della gestione dei rapporti con i lavoratori

che esprimono le proprie libere scelte per la propria tutela e, pertanto, deve ritenersi, in base alla presente regolamentazione, soggetto certificatore della trasparenza e del libero esercizio della volontà e del consenso di ogni singolo lavoratore che liberamente aderisce o rinuncia al Sindacato. Per questo motivo la UGL è responsabile di tutti gli atti inerenti e riguardanti le deleghe e le disdette, ed ha l'obbligo di risolvere le eventuali controversie con i lavoratori;

- c) La C.E.N.A.I. la quale, in virtù della convenzione da stipulare, è chiamata ad essere depositaria delle deleghe sindacali, svolgendo il compito di mera esecutrice dell'accordo è mallevata delle responsabilità inerenti l'accordo medesimo, se non per i compiti esecutivi ad essa delegati.
- d) In attuazione della disposizione contenuta nell'art. 41 del C.C.N.L. 8 luglio 2004 e successive modificazioni, è in facoltà degli operai edili di cedere alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, stipulanti il suddetto contratto, un contributo da prelevarsi sulle spettanze versate in loro favore presso la C.E.N.A.I. Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria, mediante delega sottoscritta dagli stessi operai, convalidata dalla UGL Costruzioni e presentata alla C.E.N.A.I. Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria la quale, dopo aver effettuato la trattenuta sulle somme accantonate a favore dei lavoratori cedenti, provvederà ai relativi versamenti a favore della Unione Generale del Lavoro.

Adottano la seguente regolamentazione

#### PRESENTAZIONE DELLE DELEGHE SINDACALI

- a) La UGL consegnerà alla C.E.N.A.I., unitamente alle deleghe, compilate in ogni parte, anche un elenco cartaceo dei nominativi dei lavoratori che hanno sottoscritto la delega, controfirmato dal Segretario Nazionale, nonché lo stesso elenco sistemato su supporto magnetico;
- b) La delega sindacale avviene per mezzo del modello tipo, predisposto dalla Federazione Nazionale;
- c) Il modello di delega sarà convalidato dalla vidimazione, da parte della C.E.N.A.I., e avrà un numero progressivo di protocollo creato appositamente;

- d) I modelli utili sia per le deleghe che per le disdette, così come quanto predisposto dall'articolato del Dl. n° 196/2003, sono predisposte dalla UGL e depositate presso la C.E.N.A.I., che ne assume il modello per le conformità del caso;
- e) Tali modelli diventano parte integrante del presente accordo;
- f) La stampa delle deleghe avverrà a cura della UGL;

#### ACCETTAZIONE NUOVE DELEGHE E CONFORMITÀ DELLE DISDETTE

La C.E.N.A.I. ha il compito di verificare le deleghe presentate:

- in merito alla accertata iscrizione del lavoratore alla C.E.N.A.I.;
- in merito ad errori di trascrizione dei dati sensibili o di ogni altro dato identificativo del lavoratore;
- in merito ad altre possibili anomalie riscontrate.

Di tali evenienze la C.E.N.A.I. ne darà immediata comunicazione alla UGL Costruzioni.

La C.E.N.A.I., inoltre, provvederà ad inviare alla UGL Costruzioni l'elenco delle disdette ricevute, riscontrandone eventualmente le eccezioni, esposte in modo formale oppure registrandone il silenzio assenso.

#### DISDETTE

Il lavoratore che intende disdire la propria adesione, può agire nei seguenti modi:

- a) indirizzando direttamente alla UGL Costruzioni l'apposito modello da compilare e sottoscrivere. In tal caso, la UGL Costruzioni deve presentare tale disdetta entro quindici giorni alla C.E.N.A.I. assumendosi la responsabilità della mancata presentazione;
- b) indirizzando contestualmente raccomandata R.R., sia alla UGL Costruzioni che alla C.E.N.A.I..

L'acquisizione della disdetta è automatica, a far data dalla sua presentazione, e quindi la trattenuta sindacale dovrà essere effettuata sino a tale data.

Non occorrono validazioni da parte delle UGL Costruzioni.

La C.E.N.A.I. deve solo provvedere al riconoscimento del lavoratore, a fornirgli copia dell'atto da lui sottoscritto e segnalarlo alla UGL Costruzioni, che ne prende atto.

La C.E.N.A.I., pertanto, non potrà comunque operare l'attivazione della disdetta se non prima della comunicazione scritta alla UGL Costruzioni.

#### TITOLARITÀ DELLE DELEGHE SOTTOSCRITTE E PRESENTATE ALLA C.E.N.A.I.

Le deleghe sottoscritte dai lavoratori a favore della UGL debitamente compilate e presentate alla C.E.N.A.I., sono in deposito presso la C.E.N.A.I., sotto la diretta responsabilità della medesima, per la loro conservazione.

La titolarità rimane invece alla UGL così come indicato nella premessa al punto b) del presente accordo.

La titolarità dà diritto alla UGL, per opportune verifiche interne, di poter richiedere copia delle deleghe originali da essa presentate.

#### RISCOSSIONE DELLE QUOTE SINDACALI

I versamenti in favore della Unione Generale del Lavoro delle somme trattenute a titolo di contributo sindacale sulle somme accantonate in favore dei lavoratori cedenti saranno effettuati al termine di ogni semestre di accantonamento.

Il versamento delle somme dovrà essere effettuato tramite bonifico bancario sul CCB intestato a UGL Segreteria Generale – Via Margutta 19 00187 Roma con la seguente causale "Contributi sindacali tesseramento nazionale UGL Costruzioni periodo mm/aaaa – mm/aaaa". Il versamento dei contributi dovrà essere corredato da un elenco riportante le somme versate suddivise per provincia. Tale elenco sarà trasmesso alla UGL Segreteria Generale ed alla UGL Costruzioni.

La misura del contributo in parola è dello 0,50% sulla retribuzione imponibile dichiarata in C.E.N.A.I. corrispondente, in via convenzionale, al 3,53% sulla somma accantonata presso la stessa C.E.N.A.I..

Eventuali variazioni della percentuale di accantonamento presso la C.E.N.A.I., ferma restando la percentuale da applicare sulla retribuzione imponibile, comporteranno l'automatico adeguamento, da parte della C.E.N.A.I., della misura convenzionale sopra indicata.

Ogni variazione alla misura della trattenuta da calcolare sulla retribuzione imponibile è di competenza della UGL Costruzioni, che la determinerà e ne darà tempestiva comunicazione alla C.E.N.A.I..

Nel caso in cui il lavoratore è iscritto alla C.E.N.A.I., ma l'impresa da cui dipende non ha cominciato ancora a versare gli accantonamenti, l'efficacia della delega del lavoratore sarà sospesa e sarà resa attiva non appena saranno versati i relativi accantonamenti.

La C.E.N.A.I. Nazionale Artigianato e Industria è mallevata da qualsiasi danno o molestia le potesse derivare, sia pure in via indiretta, a causa dell'esplicazione del servizio di gestione delle quote sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto.

## **ALLEGATO N**

### **ACCORDO QUADRO PER GLI ENTI PARITETICI PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA**

Verbale di accordo del 10/07/08

Le parti condividono la necessità di rendere maggiormente strutturali le attività formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale assunto o da assumere. Le parti condividono altresì la necessità di potenziare e rendere più efficace l'azione di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rendendo sinergiche le attività e le risorse dedicate alla formazione professionale e quelle dedicate alla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Concordano pertanto di :

- intraprendere un percorso che permetta di rendere il Sistema degli Enti Paritetici per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile, denominato sistema FormaSicuro, coerente e funzionale ai seguenti obiettivi e priorità:
  - fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
  - strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente alle esigenze degli utilizzatori (imprese e lavoratori);
  - perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
  - favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro;
- avviare a tal fine una riorganizzazione sia del sistema di formazione professionale sia del sistema di prevenzione infortuni e tutela dell'igiene e dell'ambiente di lavoro. Tale attività dovrà indicare condizioni, strumenti e procedure finalizzati all'attuazione in tempi certi degli obiettivi e priorità di cui sopra. Il compito è affidato al Consiglio di Amministrazione dell' Ente Paritetico Nazionale per la



formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile - FormaSicuro. Tale progetto, approvato dal CdA di FormaSicuro entro nove mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., dovrà essere trasmesso alle parti sociali sottoscrittrici dello stesso per la definitiva approvazione.

#### FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria.

Il sistema nazionale è strutturato in organismi territoriali, denominati FormaSicuro provinciali, in organismi regionali, denominati FormaSicuro regionali e, nell'organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo denominato FormaSicuro nazionale.

È affidato al FormaSicuro nazionale, così come previsto dal relativo Statuto, il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di gestire i flussi finanziari, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione.

Le competenze e le finalità di FormaSicuro sono espressione delle linee politiche nazionali di pianificazione e programmazione espresse dalle parti stipulanti il C.C.N.L. in sede di contrattazione o in sede di accordi specifici in materia.

Sono attività di FormaSicuro:

- 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.

Al finanziamento del sistema FormaSicuro 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. 26 del C.C.N.L.. I contributi di cui sopra saranno gestiti dal FormaSicuro nazionale e versati agli Enti FormaSicuro con modalità e quote stabilite dalle Associazioni Nazionali.

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Il suddetto contributo deve essere versato al FormaSicuro nazionale entro il 31 marzo di ogni anno ed è calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.

#### ARTICOLAZIONI TERRITORIALI

##### FormaSicuro regionali

I FormaSicuro regionali, costituiti come articolazioni del FormaSicuro nazionale in base allo statuto tipo elaborato in sede nazionale, associano gli Enti paritetici territoriali o FormaSicuro territoriali di una singola regione e hanno il compito, secondo le linee guida formulate in materia dal FormaSicuro nazionale, di raccordarsi con le parti sociali a livello regionale, l'Ente Regione e il FormaSicuro nazionale.

I FormaSicuro 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 degli Enti FormaSicuro, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni il FormaSicuro regionale potrà avvalersi del personale e delle strutture degli Enti paritetici territoriali. Le attività del FormaSicuro regionale sono finanziate con contributo del FormaSicuro nazionale, stabilito in sede nazionale dalle parti sociali, sulla base delle esigenze individuate e degli obiettivi condivisi.

#### FormaSicuro territoriali

Gli Enti paritetici FormaSicuro territoriali sono le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale FormaSicuro.

Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal FormaSicuro nazionale.

Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

In particolare, ciascun FormaSicuro territoriale, coordinandosi attraverso il FormaSicuro Regionale con gli altri enti della propria regione, costruisce una offerta formativa che tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e del settore rilevate dalle parti in sede locale.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal vigente 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 Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 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;
- periodicamente, sulla base delle politiche di formazione ed informazione continua in tema di sicurezza e salute stabilite in sede nazionale.

In applicazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'Ente FormaSicuro territoriale competente 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 Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

#### *Dichiarazione congiunta*

Le parti sociali ritengono necessario avviare al livello nazionale un tavolo congiunto di confronto per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo Unico della sicurezza di recente attuazione alla delega di cui alla Legge n. 123/2007. La presenza contemporanea, infatti, nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

In particolare andranno definite regole che pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste dal Testo Unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo.

Il confronto dovrà concludersi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Gli Enti FormaSicuro, redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della C.E.N.A.I..

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normativa vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze

dell'ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando con contabilità a gestione separata le attività formative.

I bilanci, in ogni caso, dovranno essere corredati di una scheda di riclassificazione predisposta dal FormaSicuro nazionale, con l'obiettivo di favorire la leggibilità dei dati contenuti e la trasferibilità dei singoli bilanci nelle attività di verifica e monitoraggio nazionale.

Gli Enti FormaSicuro, sono tenuti a trasmettere annualmente al FormaSicuro nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione.

Gli Enti FormaSicuro sono amministrati da un Consiglio di amministrazione paritetico nominato dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Un membro nominato dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Associazione territoriale medesima, uno membro nominato dalla Organizzazione territoriale dei lavoratori assumerà, su designazione di questa, la funzione di Vice Presidente.

Il Direttore, al di fuori del Consiglio stesso, è nominato esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità.

Tali criteri saranno altresì seguiti per l'assunzione di tutto il personale tecnico ed amministrativo degli Enti territoriali e delle loro eventuali strutture esecutive della formazione professionale.

Con riferimento agli orientamenti nazionali e territoriali del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione localmente rilevati, il Consiglio di amministrazione provvederà annualmente ad approvare un Piano generale delle attività della scuola edile che individua e programma le attività formative da svolgere, le specifica per singoli progetti e ne indica i costi.

Il piano formativo degli Enti FormaSicuro 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 FormaSicuro nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Il CdA FormaSicuro é tenuto ad elaborare un Piano biennale delle attività all'interno del quale siano indicate le attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il Piano, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del C.C.N.L., verrà trasmesso formalmente agli Enti Territoriali.

I Piani delle Attività annuali redatti dagli Enti FormaSicuro territoriali dovranno indicare al proprio interno i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al Piano Biennale delle Attività elaborato da FormaSicuro nazionale e dovranno essere trasmessi annualmente al FormaSicuro stesso.

Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al FormaSicuro nazionale ed al FormaSicuro regionale.

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 CIG.

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 della C.E.N.A.I..

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 inerenti alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di primo livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.

La qualifica è attribuita, dopo il superamento dell'esame finale, direttamente dagli Enti FormaSicuro qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso l'Ente FormaSicuro ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione dell'Ente ed approvati dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 44 del C.C.N.L., in conformità agli indirizzi adottati dal FormaSicuro nazionale.

Il Libretto Personale, predisposto e gestito in sede locale dall'Ente FormaSicuro territoriale sulla base di un modello nazionale creato da FormaSicuro nazionale, registra la storia formativa del singolo lavoratore.

Il Libretto certifica pertanto i corsi frequentati e i relativi apprendimenti finali (o competenze formative) verificati in un quadro di necessaria e progressiva omogeneizzazione dell'offerta formativa del Sistema FormaSicuro. FormaSicuro predisporrà il Repertorio Nazionale delle Competenze cui i singoli Enti FormaSicuro faranno riferimento per quanto riguarda le acquisizioni formative da prevedere al termine di ciascun corso e da certificare nel Libretto Personale.

Ogni Ente FormaSicuro riverserà i dati di ciascun Libretto Personale in un'anagrafica nazionale istituita presso FormaSicuro nazionale.

Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, i singoli Enti FormaSicuro territoriali sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato dal FormaSicuro nazionale.

Le Associazioni nazionali contraenti, su proposta del FormaSicuro nazionale, approvano uno schema unico di statuto per gli Enti FormaSicuro territoriali, che preveda la possibilità di dotarsi di un regolamento operativo capace di recepire le specificità di ogni singolo ente, rilevate dalle parti sociali in sede locale. Le clausole difformi degli statuti esistenti debbono essere adeguate a tale schema nazionale che, una volta approvato dalle parti sociali nazionali, costituirà allegato al C.C.N.L..

Nei territori dove le parti sociali hanno provveduto o stanno provvedendo alla unificazione operativa di ente scuola edile e CPT per migliorare l'assolvimento delle rispettive funzioni previste contrattualmente, l'ente unico derivante dalla fusione è impegnato ad adottare lo statuto unificato tipo approvato dalle parti sociali.

Il sistema nazionale FormaSicuro fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, FormaSicuro collabora con la C.E.N.A.I. al fine di raccordare le banche dati in possesso dei due Enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni della C.E.N.A.I., anche attraverso la registrazione delle competenze acquisite dai lavoratori sulla base della frequenza di corsi di formazione all'interno del sistema di anagrafe predisposti dalla C.E.N.A.I..

Nel campo della sicurezza l'Ente:

- a. suggerisce l'adozione di iniziative dirette:
  - allo svolgimento dei corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica;



- all'introduzione e sviluppo dell'insegnamento delle discipline prevenzionali nell'ambito della formazione professionale per i mestieri dell'edilizia;
  - all'attuazione di interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute;
- b. promuove iniziative per la diffusione anche nei luoghi di lavoro di materiale di propaganda sui temi della sicurezza e della salute;
- c. si avvale delle segnalazioni riguardanti i problemi della prevenzione, dell'igiene e delle condizioni ambientali dei cantieri, che potranno essere effettuate da ciascuna delle Organizzazioni rappresentate nell'Ente, dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dai datori di lavoro e dai lavoratori;
- d. esercita ogni opportuno intervento nei luoghi di lavoro per favorire l'attuazione delle norme di legge sugli apprestamenti, le misure prevenzionali e sull'igiene del lavoro, nonché sulle condizioni ambientali in genere, avvalendosi allo scopo di tecnici professionalmente preparati. Il tecnico incaricato della visita del cantiere, ha il compito di fornire chiarimenti e consigli al rappresentante dell'impresa ed ai lavoratori, nonché di impartire immediatamente le istruzioni ritenute più opportune ed urgenti, ed i tempi di attuazione, nonché di riferire immediatamente all'ente. Ove possibile allo scadere dei termini, è effettuata una seconda visita allo scopo di accertare l'attuazione delle misure comunicate in precedenza. Sulla relazione dei tecnici, il comitato di Presidenza, al quale compete valutare le comunicazioni da fornire al riguardo al Consiglio di Amministrazione è informato tramite il personale addetto. Ove risulti che le istruzioni fornite e gli interventi non abbiano sortito esito, il Consiglio di Amministrazione ne dispone la segnalazione alle Organizzazioni di cui all'art. 1 per le iniziative del caso;
- e. Svolge i compiti di conciliazione delle controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. 9-4-2008 n. 81;
- f. Svolge funzioni di orientamento e di promozione di iniziative normative nei confronti dei lavoratori;
- g. Provvede alla istituzione e conservazione di un "elenco" dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

h. Certifica, in funzione di norme di legge vigenti, la formazione dei coordinatori per la sicurezza.

Le procedure di cui sopra non esonerano le imprese da eventuali loro responsabilità penali, né le esimono dal dare applicazioni alle disposizioni impartite dagli organi ispettivi previsti dalla legge.

## **ALLEGATO O**

### **SISTEMA DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE**

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.
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.
3. Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le parti convengono sulla costituzione di un Osservatorio, quale strumento di rilevazione dei fenomeni del settore, le cui funzioni sono disciplinate da un apposito Regolamento.  
Per la sua attività l'Osservatorio si avvale della struttura del FormaSicuro nazionale e può ricorrere a soggetti esterni per la predisposizione di rapporti sull'industria delle costruzioni.
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.

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.

Le Organizzazioni territoriali datoriali forniranno anche informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavori temporaneo, a termine ed il distacco dei lavoratori, nonché del lavoro straordinario.

6. Con periodicità semestrale su richiesta delle strutture regionali dei aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti si incontreranno 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.

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'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro di cui all'art. 44 del C.C.N.L. 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 60 lavoratori, forniranno alle RSU 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. 17 del C.C.N.L.;
- attuazioni in materia di sicurezza.

8. 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.