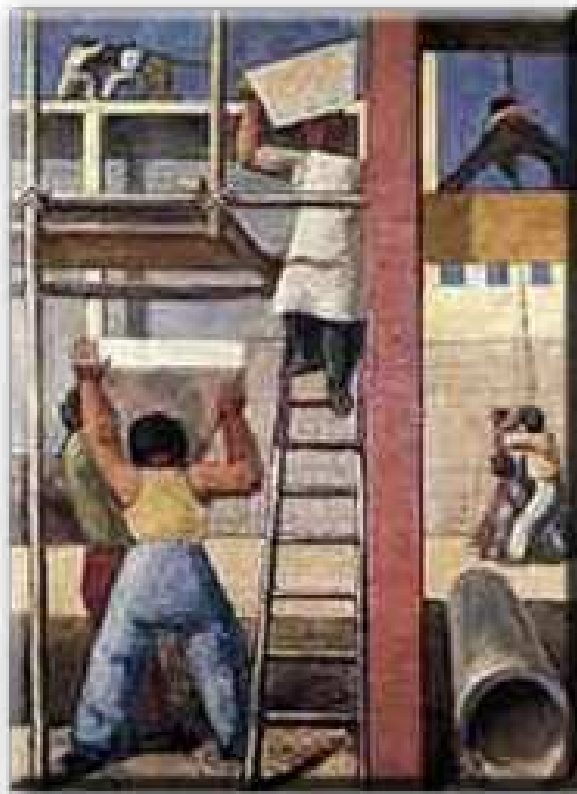


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ARTIGIANE E DELLE
PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI EDILI E AFFINI**

Federterziario – Federterziario Sud – UGL Costruzioni



I MAGGIO 2004 – 31 DICEMBRE 2007

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI EDILI ED AFFINI

Addì 8 luglio 2004.

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

È stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili ed affini.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle imprese artigiane, considerate tali in base alla L. 8 agosto 1985, 443, delle piccole imprese industriali e dei consorzi artigiani costituiti anche in forma cooperativista, che operano nel settore delle costruzioni edili ed attività affini e, in particolare, nelle seguenti attività:

- costruzioni edili e cioè costruzioni di fabbricati ad uso pubblico e privato nonché le opere necessarie al completamento ed alle rifiniture delle costruzioni stesse compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno ed in ferro, l'impianto e il carico, lo scarico di cantieri e di opere provvisorie in genere e lo sgombero dei materiali;
- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- decorazione e rivestimenti in legno, metallo, gesso, stucco, pietre naturali, artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico ed altri rivestimenti, applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc. con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di attrezzature varie di servizio;
- lavori murali per installazione e rimozione di impianti, macchinari ed attrezzature degli edifici;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, monumenti e facciate di edifici, sgombero della neve dai tetti;
- costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, impianti di depurazione ecc.;
- pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autoaffondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- costruzione, manutenzione ed irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- costruzione od installazione di cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, ecc.) compresa la demolizione, per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
- costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, compreso lo sgombero della neve ed altri materiali;
- costruzione, manutenzione e demolizione di strade ferrate e tranvie;
- messa in opera di pali, tralicci e simili;
- costruzione di linee elettriche e telefoniche;
- scavi e rinterri e opere murarie per stesura di cavi e tubazioni di acqua, gas, telefonia, ecc.;

- realizzazione di opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili;
- costruzione di opere marittime, lacuali e lagunari in genere;
- movimenti di terra e cioè scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili);
- esecuzione di segnaletica stradale orizzontale; posa in opera di segnaletica.
- demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- progettazione lavori di opere edili;
- manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:
 - fabbricati ad uso abitazioni;
 - fabbricati ad uso agricolo, industriale, e commerciale;
 - opere monumentali;
- attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili.

Nota a verbale

Fatta eccezione per i lavoratori dipendenti direttamente dall'impresa o consorzio artigiano che esegue i lavori sopra elencati, non si intendono sottoposte alle norme del presente contratto le attività connesse per complementarietà e/o sussidiarietà all'edilizia, compresi gli installatori di impianti, o quando le stesse attività siano regolamentate da contratti artigiani di altre categorie.

Il presente contratto non si applica al personale avviato obbligatoriamente tramite le capitanerie di porto.

PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEGLI INVESTIMENTI, SULLA POLITICA INDUSTRIALE E SULLE POLITICHE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

SISTEMI DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE

Le Parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, concordano l'istituzione di un sistema di concertazione e di un sistema di informazione sulle materie e secondo le modalità e i criteri stabiliti dalla seguente disciplina.

Il sistema di concertazione si inserisce nell'ambito delle relazioni sindacali articolate nel presente CCNL.

Il sistema di informazione si inserisce nell'ambito delle relazioni sindacali a carattere non negoziale.

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

A. SISTEMA DI CONCERTAZIONE

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

- sviluppare il confronto tra le Parti sugli indirizzi generali del settore in materia delle politiche della domanda, politiche industriali, politiche di mercato e della formazione professionale;
- definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli enti paritetici nazionali e territoriali, nell'ambito delle funzioni stabilite per questi enti dalla contrattazione collettiva nazionale.

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

La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali, che si svolgono di norma entro il mese di marzo e di settembre di ciascun anno o su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente CCNL.

LIVELLO NAZIONALE

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

- politica degli investimenti pubblici, politiche di incentivazione degli investimenti privati e di finanziamento privato delle opere di pubblica utilità, politiche legislative di settore;
- politica industriale, individuando gli interventi finalizzati ai processi di concentrazione e specializzazione, di qualificazione ed innovazione organizzativa e tecnologica, a sostegno della ricerca e della sperimentazione nonché delle forme di agevolazione sul credito;

- politica del lavoro con riguardo a: sistema degli strumenti di sostegno al reddito e alla ricollocazione dei lavoratori; regole del mercato del lavoro anche in funzione della mobilità/flessibilità dell'occupazione;
- struttura del costo del lavoro e lotta al lavoro irregolare e all'evasione contributiva; sicurezza e prevenzione degli infortuni;
- formazioni professionale, azioni da perseguire attraverso gli enti paritetici nazionali e territoriali, in particolare in materia professionale, evasione contributiva e prevenzione.

LIVELLO REGIONALE

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

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

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

LIVELLO TERRITORIALE

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

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

mercato del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, all'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità; attività degli enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni. della formazione professionale, della lotta all'evasione contributiva, realizzando i necessari intrecci con gli enti pubblici preposti.

B. SISTEMA DI INFORMAZIONE

Ferma restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori, di norma una volta l'anno, in appositi incontri convocati dalle Associazioni territoriali artigiane su richiesta delle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, i consorzi artigiani con un fatturato annuo di oltre 30 miliardi di lire, aggiudicatari di opere di significativa rilevanza a livello territoriale, al

fine di una valutazione congiunta, alle rappresentanze sindacali territoriali, forniranno informazioni su:

- situazione e previsioni produttive ed occupazionali dei Consorzi;
- struttura ed andamento dell'occupazione;
- mutamenti organizzativi e tecnologici e conseguenze nelle condizioni di lavoro;
- programmi formativi in relazione alle necessità e qualificazione delle risorse umane;
- programmi di azioni di sicurezza e prevenzione degli infortuni.

Nel caso di richiesta o comportamenti in contrasto con la presente disciplina, la questione è automaticamente di competenza delle Associazioni Nazionali stipulanti, le quali si incontreranno, entro 30 giorni dalla richiesta delle Parti, per l'esame e la definizione della controversia interpretativa.

Le Parti si impegnano ad intensificare la loro azione perché da parte degli enti competenti si impedisca l'uso del lavoro nero e l'evasione contributiva, fenomeni che, oltre ai gravi danni sociali, producono concorrenza sleale e aggiungono difficoltà alle imprese rispettose delle norme.

C. SISTEMA CONTRATTUALE

I. LIVELLO NAZIONALE

Al livello contrattuale nazionale spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definirne il contratto collettivo.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale tratta in particolare i seguenti argomenti:

- le relazioni sindacali di settore;
- le materie da rinviare o rimettere al livello regionale;
- il sistema di classificazione;
- la retribuzione;
- l'orario di lavoro;
- le normative sulle condizioni di lavoro, sicurezza ed igiene;
- le azioni positive per le pari opportunità;
- gli Enti paritetici;
- la costituzione di eventuali fondi di categoria;
- altre materie tipiche del CCNL.

2. LIVELLO REGIONALE

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato spetta alle organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare il CCNL alle realtà regionali del settore e definire l'elemento economico di 2° livello che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevato attraverso alcuni indicatori convenuti tra le Parti.

In presenza di aree provinciali caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore e da consolidata tradizione contrattuale, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato dalle Organizzazioni regionali alle corrispondenti strutture territoriali, fermo restando la collocazione delle intese raggiunte all'interno degli accordi regionali, il tutto entro le previsioni di cui all'art.24/196/97

Le Parti concordano che, in caso di contrasto in ordine all'applicazione della normativa su indicata, le relative questioni, ad iniziativa anche di una sola delle Parti territoriali, siano demandate al livello nazionale il quale, entro 15 giorni dalla richiesta, assumerà le conseguenti determinazioni tenendo conto della realtà contrattuale consolidata.

PROCEDURE E TEMPI DI SVOLGIMENTO DEI NEGOZIATI

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, in tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le Parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale rispetto alla scadenza del precedente contratto.

I. LIVELLO NAZIONALE

Ciascuna delle Parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista.

La piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista.

Entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

A partire dalla data di apertura del negoziato le Parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente.

Trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le Parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali.

Trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le Parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro. Ciascuna delle Parti è abilitata ad avanzare tale richiesta.

Trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le Parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le Parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1°-31 agosto.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento

salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo) nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevedrà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

2. LIVELLO REGIONALE

La definizione dei CCRIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure.

La piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza.

Entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

A partire dalla data di apertura del negoziato le Parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo.

Trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le Parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali.

Trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le Parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore Regionale al Lavoro. Ciascuna delle Parti è abilitata ad avanzare tale richiesta.

Trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le Parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le Parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1°-31 agosto.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevedrà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevedrà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del CCRIL, nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai CCNL a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

A livello regionale, le Parti, inoltre, valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore delle costruzioni nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

PROTOCOLLO SUL SISTEMA DELLE CASSE EDILI

Il sistema della Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (C.E.N.A.I.) è l'unico strumento di riferimento per la piena attuazione dell'autonomia contrattuale dei settori e delle imprese di cui alla sfera di applicazione - Disciplina Generale del presente CCNL.

Le Parti, in conformità a quanto previsto dall'art. 37 della legge n. 109 dell'11 febbraio 1994, sull'obbligo che i diversi organismi paritetici istituiti attraverso la contrattazione collettiva devono intendersi reciprocamente riconosciuti tutti i diritti, i versamenti, le indennità e le prestazioni che i lavoratori hanno maturato presso gli Enti nei quali sono stati iscritti, concordano di darne piena ed immediata attuazione.

A tal fine le Parti confermano la necessità di giungere alla definizione di un Protocollo d'intesa tra i soggetti costituenti i diversi sistemi di Casse Edili per avviare la razionalizzazione delle procedure al fine di favorire l'effettivo reciproco riconoscimento tra i sistemi stessi.

In proposito, le Parti concordano che i principi ed il dettato dell'art. 37 della legge n. 109 del 1994, hanno valore interpretativo e non innovativo ed in tal senso vanno applicati e contrattualmente attuati.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Fermo restando quanto stabilito dalla legislazione vigente, il rapporto di lavoro a tempo parziale, cioè ad orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto dal CCNL o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, è consentito conformemente ai principi di seguito elencati:

- volontarietà di entrambe le parti del rapporto;
- 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;

- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate la mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione temporale. Ulteriori modalità attuative del contratto a tempo parziale, conformi alle disposizioni generali sopra previste, potranno essere definite in sede di contrattazione nazionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

A fronte di interventi legislativi in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale ed a tempo determinato, le Parti si impegnano ad integrare la presente normativa al fine di assicurarne la coerenza con la nuova legislazione, ampliare le opportunità occupazionali e rendere accessibili i benefici contributivi e/o gli altri incentivi che dovessero essere previsti dalla legge.

STRUMENTI DI DIFESA DELL'OCCUPAZIONE IN CASO DI DIFFICOLTA AZIENDALI E DI CRISI DEL MERCATO

Fermo restando l'utilizzo, in rapporto alle specifiche esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti, in via sperimentale, per la vigenza del presente contratto nazionale, le Parti convengono che a fronte di casi di:

- temporanea difficoltà di mercato;
- crisi;
- ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale

che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro in modo particolare nelle regioni del Mezzogiorno.

A tal fine, nell'ambito di accordi da stipularsi in sede di Ufficio Regionale del Lavoro e Massima Occupazione, le Parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche ed organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare:

- i permessi individuali, le ore di riduzione di orari ed i periodi di aspettativa;
- i residui individuali delle giornate di ferie;
- la fruizione delle festività cadenti di sabato o domenica;
- la fruizione delle festività del 2 giugno e del 4 novembre per le quali, nelle occasioni previste dal presente articolo, verranno corrisposte 2 giornate di riposo retribuito in sostituzione del trattamento economico previsto;
- contratti a tempo parziale.

PARTE PRIMA REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

ART. 1 ASSUNZIONE

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

ART. 2 DOCUMENTI

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

- a. la carta d'identità o altro documento equipollente;
- b. il libretto di lavoro;
- c. i documenti atti a comprovare il diritto all'assegno per il nucleo familiare;
- d. il codice fiscale;
- e. la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie ed il libretto personale;
- f. i documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;
- g. i documenti eventuali relativi ai versamenti effettuati a favore dell'operaio per ferie, gratifica natalizia, riposi annui.

Nel caso in cui l'operaio ne sia sprovvisto l'impresa provvederà a far munire l'operaio dei documenti di cui trattasi.

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

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

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

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

ART. 3 PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio si intende effettuata con un periodo di prova pari a 25 giorni di effettivo lavoro per operai di 4° livello, 20 giorni di effettivo lavoro per operai specializzati, 15 giorni di effettivo lavoro per operai qualificati e 5 giorni di lavoro per tutti gli altri operai. Durante tale periodo è ammesso, da ambo

le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità.

L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere e di autobetonpompe, se effettuata per la categoria degli operai specializzati, può avvenire con un periodo di prova non superiore a 20 giorni di lavoro, durante il quale è parimenti ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità. La fissazione del periodo di prova per tali operai, indipendentemente dalla categoria di inquadramento, deve essere fatta per iscritto all'atto dell'assunzione.

Sono esenti dal periodo di prova di cui sopra gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempre che quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 5 anni.

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

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare detto periodo qualora la malattia non abbia durata superiore a quella del periodo di prova.

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.

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

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libretto di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

ART. 5 MANSIONI PROMISCUE

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

ART. 6 ORARIO DI LAVORO

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

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

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

Il prolungamento 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. 20 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato e' dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25.

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

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

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

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

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

Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'art. 20 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. 20 del presente contratto.

- b. A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore.

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

Per gli operai discontinui di cui alle lettere a) e b) dell'allegato A, i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 26 ore.

Per gli operai discontinui di cui alla lettera c) dell'allegato A i permessi individuali predetti maturano in misura di un'ora ogni 31 ore.

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

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 25 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3) dell'art. 18.

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'articolo 22;
- 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 e all'art. 18.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, 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 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 sesto comma.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al quinto comma 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 RIPOSI COMPENSATIVI

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 (Operaio di quarto livello, operaio specializzato, operaio qualificato, operaio comune, custodi, guardiani, portinai, fattorini, usciери e inservienti) i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 26 ore.

Per gli operai discontinui (Custodi, portinai, guardiani con alloggio - art. 8) i permessi individuali predetti maturano in misura di un'ora ogni 31 ore.

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

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 26 e' corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 6 e 8 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 4) dell'art. 21.

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'articolo 25;

- i premi ed emolumenti similari.

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

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto, come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile, dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 24.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, 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 in cui le ore di cui al 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 sesto comma.

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

La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per le festività del 2 giugno e 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.

NORMA TRANSITORIA

Sino alla data del 30 settembre 2000 rimangono immutate le disposizioni contenute negli artt. 6 e 22 del c.c.n.l. 5 novembre 1998.

ART. 8

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA

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

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

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

- custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lettera 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 lettera 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. 26, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 20.

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 6.

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

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

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

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

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. 9 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 ed una più rapida esecuzione dei lavori, tra l'impresa ed 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 OO.SS. territoriali.

ART. 10 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. 26, purché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 23 punto 12).

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

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

In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 66/03, 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. 11 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; qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

ART. 12 SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI ORARIO

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

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

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

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

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

ART. 13 RECUPERI

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

I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e debbono effettuarsi entro i 10 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione.

In caso di ripartizione su 5 giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha la facoltà di recuperare a regime normale nel 6° giorno le ore di lavoro normale non 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. 14 MINIMI DI PAGA BASE ORARIA E INDENNITÀ DI CONTINGENZA

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

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

A) per gli operai di produzione:	a 1/173 della contingenza mensile;
B) per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia:	a 1/216,66 della contingenza mensile.
C) Per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base di cui alla lettera a) della tabella allegata A del presente Contratto, il valore orario dell'indennità di contingenza a decorrere dal 1° agosto 1976, è ragguagliato:	a 1/173 della contingenza mensile;
D) 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 1/260 della contingenza mensile.

ART. 15 INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2006 e per le circoscrizioni di propria competenza, l'elemento economico territoriale fino alla misura massima che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti entro il 30 giugno 2005, secondo criteri e modalità di cui all'art. 39.

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

ART. 16 LAVORO A COTTIMO

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

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire al complesso dei lavoratori a cottimo, in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore all'8 per cento dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggiore retribuzione non inferiore al 5 per cento 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 la liquidazione 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 dall'impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione e al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90 per cento 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 dagli artt. 33 e 38 del presente Contratto di lavoro.

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

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

ART. 17 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 ed interposizione nelle prestazioni di lavoro. E' altresì vietato il ricorso a prestazioni di lavoratori, per l'esecuzione nel cantiere di lavorazioni edili ed 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. 18 DISCIPLINA DELL'IMPIEGO DI MANODOPERA NEGLI APPALTI E NEI SUBAPPALTI

- 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.
- b. All'impresa artigiana appaltatrice o subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio gru, ponteggi, impianti di betonaggio).
- c. L'impresa artigiana che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente Contratto di lavoro, affidi o assuma in appalto o subappalto le relative lavorazioni edili ed affini, è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nella lavorazione medesima il trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto nazionale e negli accordi locali di cui all'art. 42 dello stesso. L'impresa artigiana è tenuta a comunicare alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al Contratto nazionale ed agli accordi locali di cui ai commi precedenti, redatta secondo il fac-simile concordato fra le Associazioni nazionali contraenti. Analoga comunicazione sarà data agli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza e alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. L'impresa artigiana appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare per il tramite della propria Associazione al sindacato territoriale la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero dei lavoratori che verranno occupati nonché a trasmettere al Sindacato territoriale la

dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al Contratto nazionale ed agli accordi locali di cui all'art. 42, redatta secondo fac-simile concordato tra le Associazioni nazionali contraenti. La comunicazione ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale - per il tramite dell'organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle Associazioni nazionali contraenti - deve essere effettuata entro 15 giorni e comunque prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto.

- d. Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lettera b), l'impresa artigiana appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa artigiana appaltatrice o subappaltatrice - la quale esegue i lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro - ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al primo comma della lettera b).
- e. Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti dell'impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lettere b) e c), debbono, a pena di scadenza, essere proposti entro 6 mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 35 del presente Contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante e subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.
- f. La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento di appalto, ad imprese edili ed affini della fase esecutiva delle opere.
- g. E' compito del rappresentante sindacale, di cui all'art. 89, lettera b) 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 Contratti collettivi di lavoro diversi da quelli riguardanti le imprese edili ed affini.

ART. 18/BIS COMMISSIONE PARITETICA TECNICA PER LA CERTIFICAZIONE DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/03

Le parti nazionali provvedono, entro la data del 31 dicembre 2004, a costituire una Commissione paritetica tecnica finalizzata allo studio e approfondimento di requisiti, regole, modalità operative degli enti bilaterali di settore ai fini dell'affidamento dei compiti di certificazione dell'appalto genuino, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

ART. 19 FERIE

La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art 18.

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. 42 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito dei quali, di norma, le ferie debbono essere godute.

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

Per il pagamento delle ferie nei casi consentiti dall'attuale legislazione valgono le norme dell'art. 19.

Le suddette norme contenute nell'art. 19 sono compatibili con l'art. 10 del D.L. 66/03 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

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

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

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

ART. 20 GRATIFICA NATALIZIA

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

Nel caso di 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. 22.

ART. 21 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 e del 1° maggio;
4. le seguenti 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.

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

Per le festività di cui al punto 3) e 4), il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio a norma di legge nella misura di 8 ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 4 dell'art. 26.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 o 60 ore in attuazione dell'art. 8, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci e dodici ore.

A norma della legge il trattamento economico per le festività di cui al punto 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 le festività soppresse del 2 giugno e del 4 novembre agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4) dell'art. 26.

ART. 22
ACCANTONAMENTI PRESSO LA CASSA EDILE NAZIONALE ARTIGIANATO
E INDUSTRIA (C.E.N.A.I.)

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 19) e per la gratifica natalizia (art. 20) 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. 26, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 6 e 8 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 4) dell'art. 21.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo vanno 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 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'articolo 25;
- 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 e all'art. 21.

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

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 28, penultimo comma, ad accantonare presso la Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e

Industria 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria di un apposito contributo stabilito dagli accordi stessi e che potrà essere variato annualmente sulla base delle risultanze della relativa gestione.

Gli accordi locali potranno stabilire diverse modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di cui ai commi precedenti.

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

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

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

Con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 19 e 20, per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

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

ART. 22 Bis PROTOCOLLO SULLA TRASFERTA

Le parti convengono di effettuare una sperimentare a livello regionale della disciplina della trasferta di cui al presente Protocollo, che sarà avviata a decorrere dal 1° luglio 2000.

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

Fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale e del 50% del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed elemento economico territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

L'impresa è tenuta a comunicare, anche con riferimento all'art. 18 della Legge 19 marzo 1990, n. 55, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria, l'elenco nominativo degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere essi operano. Tale comunicazione è aggiornata con periodicità mensile.

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

ART. 23 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 5 e 6 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

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

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

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

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

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

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 18, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

Voce	%
1) Lavoro straordinario diurno	35%
2) Lavoro festivo	45%
3) Lavoro festivo straordinario	55%
4) Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	25%
5) Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati	9%
6) Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	11%
7) Lavoro notturno del guardiano	8%
8) Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte	16%
9) Lavoro notturno straordinario	40%
10) Lavoro festivo notturno	50%
11) Lavoro festivo notturno straordinario	70%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti	8%

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

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

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

La media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

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

ART. 24
INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità personali sotto indicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 e per gli operai lavoratori a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

GRUPPO A
LAVORI VARI

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

Voci	Tabella unica nazionale	situazione extra
8) lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tali da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10	10
9) lavori eseguiti in stabilimenti che producono o impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura o in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo o di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetta a tale titolo uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11	17
10) lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12	20
11) lavori di scavi a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai mt. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	13	20
12) costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre	13	22
13) lavori di demolizione di strutture pericolanti	16	23
14) lavori in acqua (per i lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12	16	28
15) lavori su scale aeree tipo Porta	17	35
16) costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopra mano, a partire dall'altezza di mt. 6 dal piano terra, se isolato e dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato stesso	17	35

Voci	Tabella unica nazionale	situazione extra
17) costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a mt. 10	19	35
18) lavori per fognature nuove in galleria	19	35
19) spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a mt. 3	20	35
20) lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21	40
21) costruzione di pozzi a profondità oltre mt. 10	22	40
21) 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, Savona.

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

GRUPPO B LAVORI IN GALLERIA

Al personale addetto ai lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, una indennità la cui misura è determinata dalle Associazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro il valore massimo sotto indicato:

per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie: 18 per cento.

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

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

Nel caso di gallerie che si estendono in più circoscrizioni territoriali con differenti percentuali delle indennità di cui al primo comma, le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali

competenti, di misure percentuali unificate sulla base di criteri ponderati ritenuti dalle Associazioni medesime appropriati al caso di specie.

GRUPPO C COSTRUZIONE DI LINEE ELETTRICHE E TELEFONICHE

Agli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche, aeree o sotterranee, compresa la posa in opera dei conduttori non in tensione è dovuta una indennità nella misura del 15 per cento da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3) dell'art. 26 per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

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

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

ART. 25 TRASFERITA NORME GENERALI

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

L'operaio in servizio comandato a prestare la propria opera in cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 42, ha diritto a percepire una diaria del 10 per cento da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26, 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 dieci chilometri dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10 per cento da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26, per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o, al rimborso delle spese relative,

ove queste non siano state preventivamente concordate in misura 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 circoscrizione di provenienza (2° livello di contrattazione), non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori.

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

Le parti definiranno in dettaglio entro il 30 giugno 2005 eventuali modifiche alla disciplina della trasferta, sulla base del principio che la C.E.N.A.I. è una cassa edile nazionale.

Dichiarazione a verbale

La nuova disciplina della trasferta contenuta nel presente accordo entrerà in vigore dal 1° gennaio 1996, a seguito dell'accertamento in sede di Ministero del Lavoro di conformità alla norma di cui all'art. 18 della L. 19 marzo 1990, n. 55 e della applicabilità dello speciale regime contributivo previsto per le indennità di trasferta dall'art. 12 della L. 30 aprile 1969, n° 153.

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 per cento da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

ART. 26 ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

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

1. Minimi di paga base oraria.
Si intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.
2. Paga base oraria di fatto.
Si intende la paga attribuita all'operaio ad personam (minimo contrattuale più eventuale superminimo).
3. Ai fini dell'applicazione degli artt. 78 (classificazione dei lavoratori), 8, 10, 23, 24, 25, 31, 43 debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:
 - a) per gli operai che lavorano ad economia:
 - paga base di fatto;
 - indennità di contingenza;
 - indennità territoriale di settore;
 - b) per gli operai che lavorano a cottimo:
 - paga base di fatto;
 - indennità di contingenza;
 - indennità territoriale di settore;
 - utile minimo contrattuale di cottimo;
 - utile medio ed effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 22, 23, 33 e 38 del presente Contratto.
4. Ai fini dell'applicazione degli artt. 21 e 22 oltre gli elementi retributivi di cui al punto 3) del presente articolo deve essere assunta a base di calcolo, per i capo squadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.
5. Agli effetti dell'applicazione degli artt. 3, 4, 5, 11, 16, 27, 33, 83, 85 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

ART. 27 MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, possono essere corrisposti acconti settimanali, non inferiori al 90 per cento 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. 28 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

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

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 38. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 38, 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 non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate dalla retribuzione costituita dal minimo di paga base, dalla indennità territoriale di settore e dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

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

a)	per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 7 giorni	0,500
b)	per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi i 14 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° giorno al compimento del dodicesimo mese, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS:	0,5495

Per gli apprendisti, il coefficiente per le giornate non indennizzate dall'Inps è pari a 0,500.

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 lettere b) e c) della tabella allegato A) al presente contratto, le quote orarie di cui al quinto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria gli stessi coefficienti individuati nel sesto 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 sesto comma per il numero delle ore di lavoro giornaliere risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio, soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 86 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 nono comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/216,66 nel caso di orario settimanale di 50 ore e di 1/260 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 primo e terzo comma, è tenuta ad accantonare presso la Cassa Edile Nazionale Artigiana e Industria la percentuale di cui all'art. 20 nella misura del 23,45 per cento lordo, salvo l'ipotesi di cui al nono comma dello stesso articolo.

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

ART. 29 TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi.

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

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

L'operaio che si 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 o 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 di fine rapporto spettante a norma dell'art. 38.

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

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate

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

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

a)	dal 4° al 90° giorno di assenza:	0,234;
b)	dal 91° giorno in poi:	0,045.

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 lettere b) e c) della tabella allegato A) al presente contratto, le quote orarie di cui al sesto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel settimo 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 settimo 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. 86, 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'ottavo comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/216,66, nel caso di orario settimanale di 50 ore e di 1/260 nel caso di orario settimanale di 60 ore, 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. 22, nella misura e con le modalità ivi stabilite, salva l'ipotesi di cui al nono comma dello stesso articolo.

Ove, invece, l'infortunio sul lavoro si verifichi o la malattia professionale insorga durante il periodo di prova, l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora sia in grado di riprendere il lavoro entro 30 giorni. Durante la sospensione del periodo di prova è dovuto il trattamento di cui al precedente comma sempre che, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

ART. 29 Bis
TRATTAMENTO ECONOMICO PER IL PERIODO DI CARENZA INAIL

A decorrere dal 1° ottobre 2004, è introdotta una prestazione collaterale della C.E.N.A.I., integrativa di quanto dovuto per legge dal datore di lavoro, tale da garantire la retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 del ccnl.

Le parti si riservano di definire le modalità operative di tale disposizione entro il 30 Dicembre 2004.

ART. 30
CONGEDO MATRIMONIALE

All'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'articolo 26 per 104 ore.

All'operaio che abbia maturato presso la stessa impresa un'anzianità ininterrotta di almeno 12 mesi compiuti viene concesso invece un periodo di congedo della durata di giorni 12 consecutivi con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'art. 26 per 88 ore.

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

ART. 31
ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

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

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

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

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 21.

ART. 32
CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione 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. 33 PREAVVISO

Il licenziamento o le dimissioni dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'edilizia, è stabilito in una settimana per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni e in giorni 10 di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.

Ai sensi dell'art. 2118 C.c., in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 3 dell'art. 26) che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

ART. 34 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

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

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

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

ART. 35 CONTROVERSIE

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

Quando la controversia individuale o plurima riguarda l'attribuzione della categoria 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. 37 per l'accertamento degli elementi di fatto.

Il tentativo di conciliazione da parte delle Associazioni sindacali dovrà essere esperito entro 15 gg. dalla data di ricevimento da parte di una Associazione sindacale della richiesta avanzata 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. 36 RECLAMI

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

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 c.c., come modificato dalla L. 11 agosto 1973, n. 533.

ART. 37 COMITATI TECNICI PARITETICI PER LE CONTROVERSIE

In ciascuna delle circoscrizioni territoriali per le quali è prevista la stipulazione degli accordi integrativi del presente Contratto nazionale a norma dell'art. 42 è istituito un Comitato tecnico paritetico a carattere permanente per l'applicazione dei compiti di cui al secondo comma dell'art. 35.

I componenti del Comitato sono nominati in numero uguale rispettivamente dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 42, primo comma, 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. 38 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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 c.c. - 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 secondo comma del citato art. 2120 c.c. Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopraccitato comma dell'art. 2120 c.c. la retribuzione da prendere in

considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

1. minimo di paga base;
2. indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
3. indennità territoriale di settore;
4. superminimi ad personam di merito o collettivi;
5. trattamento economico di cui all'art. 22;
6. utile di cottimo e concottimo;
7. indennità sostitutiva di mensa;
8. indennità di trasporto;
9. indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 24, lettere b) e c);
10. indennità per lavori in alta montagna;
11. indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 25.

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, secondo e terzo comma della citata legge n° 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

Fino al 31 dicembre 1985, il trattamento di fine rapporto, in base all'art. 5, quarto comma, della citata legge n. 297, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3 per cento e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92 per cento e al 50,77 per cento, rispettivamente per gli operai di cui alle lettere a) e b) dell'art. 8, della retribuzione di ciascun anno computata ai sensi dei commi precedenti, divisa per 13,5.

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

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

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

ART. 39

COMITATI PARITETICI TERRITORIALI PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO

E' data facoltà alle Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di istituire un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla

prevenzione degli infortuni, all'igiene ed in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative.

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

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

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

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

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

ART. 40 ADDESTRAMENTO 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 Associazioni territoriali di categoria nelle zone di rispettiva competenza decidono l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo alla istituzione di apposito Ente Scuola.

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

Al relativo finanziamento si provvederà con il contributo a carico delle imprese da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20 per cento e l'1 per cento sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 e da versarsi con modalità stabilite dalle Associazioni contraenti.

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

Il Consiglio di amministrazione nominerà il Presidente nella persona di un rappresentante degli artigiani, il vice - Presidente nella persona di un rappresentante

dei lavoratori ed il Direttore, all'infuori del Consiglio stesso, su designazione dell'Associazione territoriale dei lavoratori.

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

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

Gli Enti Scuola in questione, in linea di massima ed in relazione alle necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

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

Agli operai che 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 ed 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 ad un trattamento economico non inferiore a quello del 1° livello e saranno loro applicabili, salvo che per la durata, le norme di cui all'art. 3. Le norme di cui sopra, escluse quelle di cui all'art. 3, valgono anche per gli operai già in servizio che presentano l'attestato anzidetto.

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

E istituito un Organismo paritetico a livello nazionale con lo scopo di attuare, promuovere e coordinare le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia.

Dichiarazione a verbale

Le parti si riservano di rivedere l'intera disciplina anche in relazione ai compiti demandati all'Organismo paritetico nazionale di cui sopra.

Le parti si riservano altresì di stabilire criteri per la realizzazione del coordinamento dell'attività svolta dagli Enti Scuola.

ART. 41 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.

ART. 42.
CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali contraenti e' demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2002 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;
- c. alla determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 24;
- d. alla determinazione, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2002, dell'elemento economico territoriale, secondo i criteri indicati nei commi quarto, quinto, sesto, settimo ed ottavo del presente articolo;
- e. alle attuazioni di cui all'art. 22;
- f. alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali e' applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 25;
- g. alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- h. alla regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive.
- i. alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 82.

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

- numero imprese e lavoratori iscritti alla CENAI 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 d), sulla base dei criteri di cui al comma precedente, sarà rinegoziato in sede locale entro la misura massima che le Associazioni nazionali contraenti stabiliranno entro il 30 giugno 2001.

Dichiarazione a verbale

Le Associazioni nazionali contraenti convengono che eventuali modifiche che dovessero intervenire in sede confederale sugli assetti contrattuali definiti dal

Protocollo 23 luglio 1993 e recepiti nel contratto collettivo nazionale di lavoro comporteranno il riesame della materia.

Ricorrendo i presupposti della trasferta, le Organizzazioni predette potranno prevedere, in presenza di zone economicamente deboli o disagiate, un'indennità forfettaria unica in sostituzione dell'indennità di alta montagna, di concorso alle spese di trasporto e dell'indennità di mensa.

L'elemento economico di 2° livello, di cui alla lettera d) sarà concordato in sede regionale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti nel territorio, utilizzando a tal fine indicatori nazionali e territoriali che le Organizzazioni nazionali contraenti si riservano di individuare in occasione della prima sessione di concertazione successiva alla stipula del presente CCNL.

Le richieste per la stipula del CCRIL devono essere avanzate secondo i tempi e le procedure previste dal sistema contrattuale. Il CCRIL avrà decorrenza dal 1° gennaio 1998 e validità quadriennale.

Alle Organizzazioni regionali è inoltre demandato di provvedere:

1. alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'art. 31;
2. all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (C.E.N.A.I.) per i casi di malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
3. all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 40;
4. alla istituzione e funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, previsti dall'art. 39.

Le questioni di interpretazione della disciplina nazionale sono immediatamente demandate alle Organizzazioni nazionali contraenti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa.

Nota a verbale

1. L'ex indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.
2. Le Parti si danno atto della funzione innovativa dell'istituto di cui alla lettera d) del presente articolo e dei vantaggi che può produrre in termini di risultati aziendali e di omogeneità dei costi tra le aziende, tali da consentire il particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che sarà emanata in attuazione del Protocollo Generale sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993.

Le Parti auspicano una rapida emanazione di tale provvedimento e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali ai fini su indicati.

ART. 43
CASSA EDILE NAZIONALE ARTIGIANATO E INDUSTRIA

- a. Essa è lo strumento per l'attuazione per le materie di cui appresso, dei Contratti e Accordi collettivi stipulati fra le Associazioni nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

L'organizzazione, le funzioni, le contribuzioni e i versamenti alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria sono definiti dai Contratti e dagli Accordi nazionali stipulati dalle associazioni di cui al primo comma e, nell'ambito di questi, dagli Accordi stipulati fra le Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai Contratti e dagli Accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammesso il parziale adempimento. Le Organizzazioni territoriali predette determinano la misura del contributo entro un massimo del 3 per cento, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26.

Il contributo può essere stabilito in maniera diversa nel caso di specifiche esigenze finanziarie degli uffici territoriali della C.E.N.A.I., accertate dall'organismo nazionale.

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

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria

La Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria è amministrata da un Comitato di gestione nominato 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria per

l'automatica ed integrale applicazione. Gli organi della Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria.

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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria il quale ne darà lettura al Consiglio di amministrazione in occasione della prima riunione dello stesso.

- b. Con l'iscrizione alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria i datori di lavoro e gli operai sono vincolati al rispetto del presente CCNL, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo nonché dello Statuto e del Regolamento della Cassa stessa, con l'impegno di osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.
- c. Con l'iscrizione alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria i lavoratori e le imprese sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

A carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,10% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 26 maggiorato del 23% per i datori di lavoro e in eguale misura 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 Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento del contributo di cui al 3° comma della lett. a) del presente articolo.

Il gettito della quota territoriale nazionale contrattuale riscosso a carico dei datori di lavoro sarà attribuito alle Organizzazioni Datoriali; il gettito della quota nazionale di adesione contrattuale riscosso a carico dei lavoratori sarà attribuito alla Federazione nazionale dei lavoratori.

La Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria provvederà a rimettere direttamente alle Associazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza.

Il regolamento di attuazione della Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria, circa la totalità delle somme percentuali da accantonare stabilirà, per ogni tipo di prestazione, le modalità di accantonamento ed il regime in base al

quale sottoporre ad accantonamento, totale o parziale, le somme necessarie alle prestazioni.

CERTIFICAZIONE DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

La C.E.N.A.I. è tenuta all'emissione della certificazione di regolarità contributiva qualora si verifichino le seguenti condizioni e pertanto la certificazione stessa non è suscettibile di alcuna discrezionalità da parte della C.E.N.A.I. stessa.

1. La C.E.N.A.I. per il tramite della Commissione di certificazione istituita ai sensi dell'art. 76 del decreto legislativo n. 276/2003 (da costituirsi nei tempi e modalità previsti dall'art. 18/bis del presente accordo) e per quanto previsto dall'art. 84 del medesimo decreto è tenuta, a richiesta, ad emettere la certificazione di genuinità dell'appalto, nei confronti delle imprese per le quali è stata emessa la certificazione di regolarità contributiva, sulla base di ulteriori criteri uniformi stabiliti dalle parti a livello nazionale.
2. La responsabilità nel rilascio delle certificazioni si attua attraverso la seguente procedura:
 - a) l'istruttoria viene affidata alla responsabilità del Direttore che la sottoscrive e la mette a disposizione dell'Ufficio di Presidenza;
 - b) il Presidente, in quanto legale rappresentante della C.E.N.A.I., firma le certificazioni relative.
3. Le parti confermano che sono competenti a rilasciare la certificazione di regolarità contributiva ai sensi del comma 76 dell'art. 9 della legge n. 415/98, esclusivamente le casse edili per le quali opera la reciprocità.

CONGRUITA' CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE NEI CONFRONTI DELLE CASSE EDILI

In via sperimentale, la C.E.N.A.I. è tenuta a verificare la congruità dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

La congruità deve essere misurata secondo parametri rapportati al complesso dei lavori edili eseguiti dall'impresa principale e dalle imprese subappaltatrici.

Entro la data del 31 dicembre 2004, con accordo nazionale, le parti sociali nazionali determinano:

- a. i parametri di incidenza del costo del lavoro, distinti per categorie di lavori;
- b. l'individuazione della quota dei lavori su cui commisurare i parametri;
- c. il regime di solidarietà tra impresa principale e le imprese subappaltatrici, qualora i versamenti per la singola opera risultino inferiori al parametro di congruità predefinito;
- d. gli ulteriori criteri e modalità per rendere operativa da parte della C.E.N.A.I. la verifica di congruità;
- e. la procedura per l'eventuale contenzioso;
- f. i termini di verifica della sperimentazione.

La disciplina sperimentale di cui al presente articolo cessa alla scadenza di un anno dalla data di stipula del presente accordo. A tale scadenza le parti decideranno sulla disciplina definitiva della congruità e sull'armonizzazione della normativa.

NORMA PREMIALE PER I VERSAMENTI IN C.E.N.A.I.

A decorrere dal 1° ottobre 2005 è esteso alle contribuzioni, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori, che l'impresa versa alla C.E.N.A.I. il meccanismo premiale previsto dall'art. 29 della legge n. 341 dell'8 agosto 1995 (di conversione del D.L. n. 244/95) e successive modifiche, integrazioni e proroghe, per i contributi previdenziali e assicurativi di legge delle aziende edili.

Le parti annualmente procederanno al monitoraggio dell'andamento tra norma premiale e perseguimento delle sue finalità.

Pertanto le predette contribuzioni sono commisurate all'orario normale ordinario di lavoro dichiarato alla C.E.N.A.I. a norma delle disposizioni di legge e del c.c.n.l., salve le esimenti di cui al citato art. 29 della legge n. 341/95 e successive integrazioni.

Per disciplinare le modalità attuative dell'adempimento di cui al comma precedente, le parti firmatarie del ccnl di settore approveranno entro il 30 giugno 2005 il Regolamento di attuazione dell'estensione del suddetto meccanismo premiale ai contributi versati alla C.E.N.A.I.

Tale regolamento dovrà esplicitare le regole, le modalità e le procedure di dettaglio, secondo i principi qui di seguito elencati:

- a. il computo delle ore settimanali va riferito alla situazione individuale di ciascun lavoratore;
- b. le imprese in possesso dei requisiti necessari potranno beneficiare della riduzione contributiva con il sistema del rimborso successivo da parte della C.E.N.A.I.;
- c. gli obblighi di formazione e di sicurezza (formazione, medico competente, ecc.), a cui sarà collegato il beneficio contributivo, dovranno essere attestati dall'Ente Scuola Edile e dei CPT di settore;
- d. i requisiti richiesti e il connesso beneficio contributivo dovranno riguardare indistintamente tutti i lavoratori oggetto della denuncia mensile alla C.E.N.A.I.;
- e. nell'ipotesi in cui la C.E.N.A.I. accerti che l'impresa beneficiaria della riduzione contributiva in oggetto abbia utilizzato lavoratori parzialmente o totalmente irregolari, l'impresa perde la riduzione contributiva per tutti i lavoratori denunciati per il periodo in cui è stata accertata l'irregolarità e per i 6 mesi successivi.

PARTE SECONDA REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

ART. 44 ASSUNZIONE

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

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

ART. 45 DOCUMENTI

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

1. la carta d'identità o altro documento equipollente;
2. il libretto di lavoro;
3. i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto all'assegno per il nucleo familiare;
4. la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie ed il libretto personale;
5. i documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;
6. i certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni;
7. numero del codice fiscale.

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

È 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 ed il domicilio e gli eventuali cambiamenti.

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

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

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

ART. 46 PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 7° livello (categoria super), a 5 mesi per gli impiegati di 6° livello (categoria prima), a 3 mesi per gli impiegati di 5° livello (seconda categoria) e per gli assistenti tecnici di 4° livello, a 2 mesi per quelli di 4°, 3°, 2° 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 un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

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

ART. 47 ORARIO DI LAVORO

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

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

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 55 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 dell'art. 49.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'art. 6 e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'art.23.

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

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

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

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

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

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 49.

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

In relazione alle festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre, soppresse dalla citata legge, agli impiegati per i mesi di giugno e 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 dicembre 1923, n. 2657 possono riguardare anche lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

ART. 48 RIPOSI COMPENSATIVI

L'impiegato ha diritto di usufruire in un anno di riposi compensativi pari ad 88 ore complessive

I riposi compensativi maturano in misura di un'ora per ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli impiegati addetti ai lavori di cantiere i riposi compensativi sono pari nell'anno a 48 ore .

I riposi compensativi maturano in misura di 1 ora ogni 36 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

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

Il riposo è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I riposi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare possono essere goduti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di mancato godimento dei riposi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 49.

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività soppresse dell'art. 1 della Legge 5 marzo 1977, n° 54, salvo quanto previsto dal comma seguente.

In relazione alle festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre, soppresse dalla citata legge, agli impiegati per i mesi di giugno e di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/25 della retribuzione stessa.

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

ART. 49 ELEMENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE

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

1. stipendio mensile: s'intende lo stipendio riportato nella tabella allegata al Contratto;
2. superminimi;
3. indennità di contingenza;
4. premio di produzione territoriale;
5. indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (v. art. 52);
6. aumenti periodici di anzianità (v. art. 57);
7. compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
8. provvigioni, interesse e partecipazione agli utili;
9. indennità sostitutiva di mensa (v. art. 56);
10. indennità di cassa e di maneggio di denaro (v. art. 55);
11. indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria (v. art. 54);
12. ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se in misura forfettaria;
13. rateo della tredicesima mensilità (v. art. 64);
14. rateo del premio annuo (v. art. 65);
15. rateo del premio di fedeltà (v. art. 66).

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. 50 STIPENDIO MINIMO MENSILE

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

ART. 51 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 quarto comma dell'art. 15.

ART. 52 INDENNITÀ SPECIALE A FAVORE DEL PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO

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

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

Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del 25 per cento dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza.

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

ART. 53
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, ecc.) deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di indennizzo per usura del mezzo, un compenso da concordare tra le Parti.

ART. 54
INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA, IN CASSONI AD ARIA
COMPRESSA ED IN GALLERIA

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

- a. per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai Contratti collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio. Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 49;
- b. per lavori in galleria: una indennità di lire 15.000 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. 55
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 per cento dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria. Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

ART. 56
MENSE AZIENDALI

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

ART. 57 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa impresa, ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria:

Impiegato 1a super (7° livello)	L. 27.000
Impiegato 1a (6° livello)	L. 24.874
Impiegato 2a A (5° livello)	L. 20.255
Impiegato 2a B (4° livello)	L. 18.620
Impiegato 3a (3° livello)	L. 17.412
Impiegato 4a (2° livello)	L. 15.919

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

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

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

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

ART. 58 LAVORO SUPPLEMENTARE, 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. 47 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

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

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

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

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

Resta salvo quanto stabilito negli artt. 29 34 e seguenti del codice civile in materia di prescrizione.

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

lavoro straordinario diurno .	35%
lavoro festivo.	45%
lavoro festivo straordinario .	55%
lavoro notturno non compreso in turni periodici	34%
lavoro notturno compreso in turni periodici.	10%
lavoro straordinario notturno	47%
lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici	50%
lavoro notturno festivo straordinario	70%

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

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 49.

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. 49.

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

ART. 59 TRASFERITA

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

Inoltre all'impiegato deve essere corrisposto:

1. nel caso di pernottamento fuori sede, un'indennità giornaliera del 15 per cento sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio);
2. nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del 15 per cento sull'ammontare delle spese di vitto;

3. nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15 per cento di cui sopra, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

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

ART. 60 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 tre mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

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

Agli effetti del comma precedente per retribuzione s'intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 dell'art. 49.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuamente.

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

ART. 61 PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

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

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

L'impiegato in dipendenza del ritardo di cui sopra ha facoltà di risolvere il Contratto col diritto alla corresponsione della 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 per cento dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 62 GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Agli effetti del presente Contratto sono considerati festivi:

- a. le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b. le festività nazionali del 25 aprile e del 1° maggio
- c. 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
 - Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

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

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

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

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

ART. 63 FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo feriale pari a quattro settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lettere b) e c) dell'art. 62. In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana, se l'orario normale è distribuito su cinque giorni; ove la distribuzione sia effettuata su sei giorni, sei giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana. Lo stesso criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai numeri dall'1 al 12 dell'art. 49.

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

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

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

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso. Dato lo scopo igienico sociale dell'istituto delle ferie non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, ed in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato 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 sei mesi successivi alla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal secondo comma dell'art. 61, con decorrenza dal primo giorno successivo allo scadere dei sei mesi.

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

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

Norma transitoria

L'anzianità di servizio utile agli effetti della durata delle ferie previste dal presente articolo decorre dal 1° luglio 1976.

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

ART. 64
TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 12 dell'art. 49.

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

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

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

ART. 65
PREMIO ANNUO

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 12 dell'art. 49.

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

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

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

ART. 66
PREMIO DI FEDELTA'

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di venti anni, va corrisposto annualmente un premio di fedeltà pari di una mensilità degli elementi di cui ai nn. dall'1 al 12 dell'art. 49.

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

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

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

ART. 67 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

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

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

Nel caso di interruzione di servizio dovuto a malattia, all'impiegato non in prova, spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati il seguente trattamento economico, da calcolare sugli elementi di cui ai nn. dall'1 all'8 dell'art. 49:

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

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

- a. mesi nove in un periodo di dodici mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- b. mesi dodici in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
- c. mesi 15 in un periodo di ventiquattro mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Per i tre mesi aggiuntivi di cui alle lettere a), b) e c) del comma precedente, l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il primo mese e del 50 per cento 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. 71.

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. 71 del presente Contratto.

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

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

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

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

ART. 68 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. 67, 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. 67 l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50 per cento del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni artigiane 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. 69 CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. dall'1 all'8 dell'art. 49 percepiti nel normale periodo di lavoro.

ART. 70 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. 71 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- a. Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla L. 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 C.C. sub. art. 1 della legge n. 297. 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, secondo e terzo comma, della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.
- b. Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/1982, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'impiegato non in prova spetterà un'indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

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

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

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui al nn. dall'1 al 15 dell'art. 49 computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 in poi.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media

degli emolumenti degli ultimi 3 anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

E' in facoltà dell'impresa, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di cui al presente articolo quanto l'impiegato percepisce in conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (Casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'impresa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento previsto dall'art. 74 del presente Contratto.

Chiarimento a verbale

La disposizione di cui al secondo comma della lettera b) si applica agli impiegati per i quali il passaggio dalla categoria operaia è avvenuto dopo il 31 maggio 1973 e, ai sensi dell'art. 88 del presente Contratto, non ha comportato la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 72 DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE

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

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

Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa. Risolto il Contratto di impiego, essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

ART. 73 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Salva l'ipotesi di cui alla lett. f) dell'art. 86, il Contratto di impiego a tempo determinato 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:
 1. mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
 2. mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di quarto livello;
 3. mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quinta categoria primo impiego;

- b. per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:
 - 1. mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
 - 2. mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di quarto livello;
 - 3. mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria;
- c. per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
 - 1. mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
 - 2. mesi tre per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di quarto livello;
 - 3. 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 l'effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese. In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte ad una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del C.C.

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

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

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

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 consuetudini o Contratto individuale vigente a tale data.

ART. 74 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 71 e 73 devono corrisponderci al coniuge, ai figli e, se vivono a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado; fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 del C.C. 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 decimo anno di servizio, si applicano le disposizioni stabilite dalla normativa vigente in materia.

ART. 75 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 L. 10 gennaio 1935, n.112, relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di lavoro.

ART. 76 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. 77 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.

PARTE TERZA
REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI
IMPIEGATI

ART. 78
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

LIVELLI	CATEGORIA	PARAMETRI
Settimo	Impiegati (di 1* super)	200
Sesto	Impiegati di 1*	180
Quinto	Impiegati di 2*	150
Quarto	Assistenti tecnici già inquadrati in 3a e operai di 4° livello	140
Terzo	Impiegati di 3a e operai specializzati	130
Secondo	Impiegati di 4a e operai qualificati	117
Primo	Impiegati di 4a primo impiego e operai comuni	100

La predetta classificazione determina comuni livelli esclusivamente per i minimi di retribuzione contrattuale e pertanto non intende modificare, tra l'altro, l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che sono previsti, rispettivamente per gli impiegati e per gli operai dalle disposizioni di legge, di contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali. I parametri del primo comma trovano applicazione dal 1° novembre 1991.

Pertanto, fermi restando i minimi di paga base e di stipendio di cui alla tabella dell'allegato A, l'assegnazione delle categorie e l'incasellamento 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.

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 non grave 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 dalla data di riconoscimento per iscritto della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a 70 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 54, 58, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 72, 73 e 87.

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, essendo i quadri equiparati agli impiegati di settimo livello.

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

IMPIEGATI DI I 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 I 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 potere e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di I categoria super.

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

Responsabile di restauro e di recupero archeologico: appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto e tecnici che nei lavori di restauro hanno la

responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiedono inoltre competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive, amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, curano il coordinamento dell'intervento delle diverse professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, impostano e coordinano i lavori e le professionalità del cantiere.

5° LIVELLO – IMPIEGATI DI 2 CATEGORIA

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

IMPIEGATI TECNICI DI 2 CATEGORIA

- Assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione del lavoro in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo e subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.
- Tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi.
- Disegnatore di concetto con responsabilità di interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni. Impiegati amministrativi di seconda categoria.
- 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.
- 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 IV livello.
- Operatore archeologico: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche richieste dal lavoro in un contesto archeologico con le capacità necessarie per una attività di valutazione e di coordinamento esecutivo del lavoro di più individui.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 2 CATEGORIA

- Impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.
- Impiegato che cura l'applicazione e l'integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso

istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.

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

4° LIVELLO ASSISTENTE TECNICO (GIA' DI 3 CATEGORIA)

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

Sono inquadrati in tale livello i sottoindicati lavoratori:

- Programmatore EDP, impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni ed istruzioni in linguaggio di codifica, predispone e controlla le compilazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.
- Operai di quarto livello sono coloro che essendo altamente specializzati, dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione del tecnico di cantiere o direttore tecnico e partecipano anche alla esecuzione del lavoro con competenza e maestria.
- Lavoratori altamente specializzati che prestano la propria opera con autonomia esecutiva e con precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate nelle lavorazioni e direzioni cui sono addetti. Esempio: operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione ed in grado di curare la messa a punto di detti macchinari.
- Lavoratori che eseguono a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione.
- 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 a lavori di rigenerazione in sito dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento.
- Riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario.
- Lavoratore che, possedendo elevata professionalità ed adeguata esperienza operativo - organizzativa, conduce gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio.
- Addetto al coordinamento ed alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera 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 sapere espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce ed applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.
- Operatore Derrik o Blondin.
- Tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, la assiematura, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti.
- Giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e CO₂ di qualità di 1a e 2a passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio.
- Lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati.
- Addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio.
- Addetto, con carattere di continuità, al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della «terra armata» (cioè con la 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.
- Lavoratore che, nell'ambito di lavori di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di alta specializzazione comportanti la conoscenza delle speciali tecniche di scavo, di restauro conservativo di reperti murari e strutturali, di misurazione e tracciamento del disegno archeologico.
- Lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette greder, motolivellatore e vibrofinitrici, che è in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste e, in autonomia, esegue compiti affidatigli dai superiori per responsabilità.
- Lavoratore che, autonomamente, nell'ambito dei lavori di scavo di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse storico urbanistico, opera con comprovata specifica esperienza ed anche in possesso di crediti formativi acquisiti in Enti di formazione del settore esegue lavori specializzati comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, di restauro conservativo, e di affreschi, di recupero e bonifica di reperti murari e strutturali con aggiunta di lavori di recupero di costruzioni ed edifici sottoposti a tutela delle varie sovrintendenze.

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

3° LIVELLO

Appartengono al 3° livello quei lavoratori aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

Profili:

- Operatore EDP: impiegato che provvede alla preparazione ed all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a console i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica.
- Lavoratori che in via continuativa e con funzioni esecutive nei limiti delle istruzioni ricevute e senza diretta responsabilità curano calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, ovvero la compilazione delle paghe e il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali. Esempio: addetto a calcoli, impiegato alle paghe e ai contributi, addetto alla contabilità fiscale o di cantiere. Cura contratti e preventivi sempreché sotto direzione.
- Disegnatore esecutivista, colui che predispone, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore.
- Impiegato d'ordine che svolge all'interno dell'impresa operazioni esecutive di tipo amministrativo (esempio: fatturazione, compilazione documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota, compilazione registro delle presenze e/o segnatura).

OPERAI SPECIALIZZATI

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

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati:

- Carpenterie in legno o in ferro capace di eseguire su disegno, capriate o centine composte o casseforme per armature speciali in opere di cemento e di natanti.
- Muratore capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica; montaggio e rivestimento di scale in pietra, marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti.
- Camionista ed operaio muratore per la costruzione di forni industriali.
- Pontatore capace di ordire qualsiasi tipo di ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro.
- Ferraiolo capace di eseguire e porre in opera su disegno, qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato.

- Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione al montaggio e smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti.
- Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, ed altre opere di edilizia speciale.
- Addetto alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiatura e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato e precompresso.
- Addetto alla guida dei mezzi di trasporto dell'azienda, destinato all'approvvigionamento, smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvede anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio.
- Imboscatore o armatore, capace di eseguire, su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera.
- Minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e predispone e sorveglia l'armamento.
- Fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provveda alla posa della mina ed al suo brillamento.
- Falegname: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine.
- Cementista forzatore: capace di eseguire rilievi ornamentali o di qualsiasi tipo, forme di gesso ed in cemento, su modello o disegno.
- Operaio ornataista e modellista: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguate ai lavori di stuccatore.
- Stuccatore e riquadratore: capace di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavori in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto.
- Decoratore, verniciatore: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura e chiaroscuro, macchiature ad imitazione legni e marmi, dorature in fogli, scritte di insegne e filettature a mano libera.
- Tappezziere di parati speciali (industria, tekko, salubra, in plastica o similari).
- Vetrocementista: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.
- Pavimentatore: capace di eseguire tipi di pavimentazione in grés, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione.
- Posatore di rivestimenti: capace di eseguire i tipi di rivestimento in grés, vetro, ceramica, marmo, che presentino particolari capacità di esecuzione.
- Parquettista: che sa posare in opera ogni tipo di parquet. - Linoleista: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno.
- Mosaicista: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, klinker e ceramica mosaico.

-
- Scalpellino: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra.
 - Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali, di qualsiasi difficoltà:
 - manti impermeabili in asfalto colato o malta sfaltica per coperture;
 - manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice e 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 isolati;
 - 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. E' pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, alla applicazione di vernici (riflettanti e colorate) su manti impermeabili, alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.
- Caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Date le particolari mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso specifico dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10 per cento sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 26 spettante all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo). Quando le mansioni di caposquadra si esercitano su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14% (quattordici per cento).
 - Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori. Colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori.
 - Motorista o meccanico o elettricista: capace di eseguire nel cantiere, anche per i lavori per l'armamento ferroviario, o in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.
 - Autista o motoscafista meccanico: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
 - Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo buldozer, scarper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a dieci quintali, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle.
-

- Macchinista di locomotiva a vapore per decauville e macchinista di rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.
- Guardiafilii: colui che con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati, e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale .
- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici elettrici e segnalamento in genere.
- Montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie.
- Tesatore: linee AT-MT.
- Amarragista: linee AT-MT.
- Addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci.
- Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico.
- Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari, in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato o padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati.
- Nostromo di prima.
- Palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee.
- Cuoco: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno cinque addetti alla cucina.
- 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 quadricomando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri ect.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista ; che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clincker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

- Lavoratore che nell'ambito dei lavori di ripristino consolidamento e conservazione e restauro di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse artistico storico urbanistico operi con provata 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, restauro conservativo, recupero e bonifica di reperti murari e strutturali.

2° LIVELLO

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

Profili:

Lavoratori amministrativi in grado di eseguire operazioni esecutive.

Esempi:

- Centralinisti telefonici, addetti alla perforazione e verifica di schede meccanografiche, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo di documenti contabili con il movimento del materiale.
- Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con normale tirocinio.

Operai qualificati.

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

A titolo di esempio, sono considerati operai qualificati:

- Carpentiere in legno o ferro che sappia eseguire lavori propri e specifici della categoria.
- Intonacatore che sappia eseguire intonaci civili, a calce, a scagliola, ecc. perfettamente a livello in angoli e rigature.
- Pontatore: capace di eseguire tipi di ponteggi in legno che non richiedano la capacità dell'operaio specializzato o impalcatore di servizio con elementi obbligati e predisposti, sia in ferro che in legno.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento in grado di provvedere a dosatura, miscelamento a caldo di asfalti colati e malte asfaltiche; eseguire manti impermeabili, mettere in opera strati termoisolanti in piano e verticali.
- Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc.
- Addetto al montaggio in opera in cantiere di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale, ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno.
- Addetto alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, ecc.
- Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di struttura in cemento armato precompresso.

- Imboscatore o armatore: capace di eseguire lavori in armamento di galleria, di pozzi, di scavi, di fognature;
- Minatore: capace di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino.
- Cementista per getti in cemento armato: che sappia curare i piani di lavoro.
- Cementista per pietra artificiale.
- Scalpellino e martellista per pietra artificiale.
- Scalpellino: capace di eseguire qualsiasi lavoro di riquadratura in pietra o marmo.
- Lucidatore in pietra artificiale.
- Squadratore di tufo.
- Falegname: capace di eseguire lavori di riquadratura, di riparazione e lavori normali di cantiere.
- Stuccatore comune di soffitti e pareti.
- Stuccatore da banco comune.
- Decoratore, imbiancatore e colorista: capace di eseguire lavori di tinteggiatura e coloritura con qualsiasi prodotto e su qualsiasi superficie; e comunque lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati).
- Verniciatore: capace di eseguire verniciature e filettature.
- Tappezziere: capace di eseguire lavori propri della categoria con materiali diversi da quelli indicati per gli specializzati.
- Vetrocementista : capace di eseguire lavori di tipo comune in vetrocemento.
- Pavimentatore:capace di eseguire lavori con i materiali indicati per gli specializzati della categoria, non a disegno e che non presentino particolari difficoltà.
- Parquettista: capace di eseguire pavimenti in legno di tipo comune.
- Linoleista: che non abbia la capacità specifica dell'operaio specializzato.
- Mosaicista: capace di eseguire pavimenti e rivestimenti a mosaico, non a disegno.
- Asfaltista stradale: capace di eseguire getti di conglomerato per pavimentazione.
- Calderaio: addetto alla dosatura ed alla cottura degli asfalti anche negli impianti fissi.
- Selciatore: capace di eseguire selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.
- Lastricatore: capace di eseguire lastricati con pietre squadrate, curando le opportune pendenze.
- Scalpellino stradale.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:

- colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori.
- colui che esegue la rinalzata delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici.
- colui che esegue la rinalzata delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione).
- colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico.
- colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici.
- colui che con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatori.
- colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e capace di provvedere alla manutenzione ordinaria dell'impianto.
- Saldatore: capace di eseguire lavori normali con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.
- Motorista o meccanico elettricista di seconda: addetto al funzionamento ed alla manutenzione dei motori, macchine ed impianti; anche per i lavori dell'armamento ferroviario.
- Guardiafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e/o inseriti in cicli di lavorazione, esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.
- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici elettrici e segnalamenti in genere.
- Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- Addetto, nel settore di linee elettriche (installazione), alla manutenzione di officina.
- Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.
- Aiuto tesatore linee AT-MT.
- Aiuto amarragista linee AT-MT.
- Installatore: addetto alla installazione di impianti speciali telefonici, elettrici, di segnalamento in genere.
- Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- Autista o motoscafista: addetto alla conduzione della macchina capace di provvedere alla ordinaria manutenzione della stessa.
- Conduttore di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa.

- Meccanico ed elettricista comune.
- Fuochista e conduttore di generatori a vapore, motorista di seconda su natanti per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare; anche conduttore di locomobili a vapore con patente di 4° grado.
- Conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari.
- Fabbro di cantiere.
- Lattoniere e tubista comune.
- Nostromo di seconda.
- Guida palombaro.
- Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alle manovre nella camera di equilibrio.
- Cuoco di seconda: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere.
- Addetto alla potatura di piante di giardini e parchi e con conoscenza dei sistemi di innesto e simili.
- 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.

I° LIVELLO.

Appartengono alla categoria gli impiegati qui di seguito specificati:

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

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

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

Operai continui

-
- Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni o come aiuto agli operai di livelli superiori;
 - Lavoratori capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti a lavori e servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni;
 - Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: la correzione di malte al piano di lavoro, il reimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta, il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta, dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificatamente 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).
 - 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 ed ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (fogli di tesserine, piastrelle di cottogres, klinker, 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 apparecchiatura apposita 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 armato precompresso;
 - al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nelle costruzioni di fabbricati industriali, ponti, viadotti ed altre opere di edilizia speciale;
 - alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni ecc.
-

- Addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, esportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.
- Terrazziere: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali di sbadacchiatura (non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchiettatura.
- Calcinato o calcinatolo.
- Piegaferro o posature di armature di ferro in stampi preformati.
- Massicciatore stradale.
- Spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici.
- Addetto alla pulizia ed innaffiamento dei giardini.
- Battitore o aiutante posatore stradale.
- Spezzatore o spaccapietre o pietriscante.
- Aiuto decoratore: aiuto verniciatore che esegue come aiutante o sottoguida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.
- 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.
- Aiutante posatore di pavimenti o rivestimenti o posature degli stessi in stampi preformati.
- Molatore o arrotatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti.
- Aiutante posature di coperture impermeabili.
- Bitumatore o catramista stradale.
- Canneggiatore.
- 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 argani di attacco del binario o deviatoi;
 - colui che colloca in sede le rotaie e gli argani di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario o dei deviatoi, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatoi esegue le operazioni inverse;
 - colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami;
 - colui che nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere;
 - colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie;

- Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, biocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers, ecc.).
- Frenatore: addetto a cave di sabbia od a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura.
- Aiuto pontatore.
- Aiutante fuochista.
- Addetto a trasporti con decauville.
- Addetto a lavori di copertura e scopertura e a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.
- Magazziniere: l'operaio che ha in consegna i materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario o ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione.
- Carrettiere, barcaio, battellante.
- Marinaio.
- Cuciniere o aiutante di cucina.

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

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 ed alla terza per i diplomati, sempreché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

- agli impiegati laureati, se mantenuti in seconda categoria, è dovuta una maggiorazione del cinque per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 50;
- agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 50.

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, ecc.) che, a qualunque categoria e qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare ed a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di cinque o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso

direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del dieci per cento da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 26 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

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

Entro 6 mesi dalla data di stipula del presente Contratto, le Organizzazioni nazionali contraenti costituiranno una Commissione tecnica paritetica con il compito di analizzare l'evoluzione della professionalità del settore e rilevare le relative esigenze di aggiornamento dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori.

La Commissione sarà composta da 6 rappresentanti delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

La Commissione esaurirà il proprio compito e porterà le proposte elaborate alle Organizzazioni nazionali entro 18 mesi dalla data di stipula del presente Contratto.

Entro i termini di cui al comma 1, le Parti nazionali costituiranno un gruppo tecnico paritetico, di supporto alla Commissione paritetica di cui al primo comma, con il compito di analizzare le nuove professionalità ed il relativo inquadramento di impiegati, tecnici e quadri.

ART. 78 BIS TUTELA DELLA DIGNITA' 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 RSU o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

ART. 78 TER CLASSIFICAZIONE

E' istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori anche alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato del lavoro e formazione, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2004.

In particolare, la Commissione dovrà effettuare:

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

- la revisione dei periodi di preavviso.

Nel vigente sistema di classificazione è comunque inserita la seguente figura professionale:

Operaio di 4° livello

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

La Commissione paritetica provvederà prioritariamente entro il 31 dicembre 2004 a definire le declaratorie relative alle seguenti figure :

- Responsabile recupero archeologico e del restauro 6° livello
- Operatore archeologico 5° livello
- Operatore del restauro 5° livello
- Operaio in cantiere archeologico 4° livello
- Operatore del restauro 4° livello
- Operaio specializzato archeologico 3° livello
- Operatore del restauro 3° livello

LAVORATORI NEL SETTORE CALCESTRUZZO

- Coordinatore di impianti 6° livello
- Capo impianto venditore 5° livello
- Operatore di centrale 5° livello
- Operatore di centrale di 4° livello
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore –pesatore 3° livello
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore –pesatore 2° livello

Entro la medesima data la Commissione definirà livelli e relative declaratorie della figura del Rocciatore.

ART. 79 LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

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

ART. 80 CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il lavoratore non in prova, chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, purché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

ART. 81 DIRITTI

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

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

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

OCCUPAZIONE FEMMINILE E TUTELA DELLA MATERNITÀ

La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è pari al 100% della retribuzione.

I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato C) del presente CCNL.

TUTELA ED ACCESSO AL LAVORO DELLE DONNE

Le Parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla L. 9 dicembre 1977, 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 o da altri Enti od Organismi idonei.

VIDEOTERMINALI

In relazione alle problematiche relative all'uso dei videoterminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza ed allattamento, le Parti concordano sull'attivazione di progetti pilota da parte del Comitato Tecnico di cui all'art. 39 del CCNL, 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 dicembre 1971 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 ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge su richiamata.

LAVORATORI INVALIDI

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

PORTATORI DI HANDICAP

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

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

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

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

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

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

TOSSICODIPENDENTI

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

Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 162 del 26 giugno 1990.

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

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente

per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

ART. 82 SICUREZZA DEL LAVORO

A) IGIENE, AMBIENTE DI LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI

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

In caso di cantieri autonomi, ferme restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni territoriali dovranno stabilire il numero minimo dei dipendenti oltre il quale l'impresa artigiana provvederà a mettere a disposizione degli operai occupati idonee attrezzature da adibire ad uso spogliatoio, munito di 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 ed 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 secondo comma dell'art. 5 della legge n. 399 del 1970;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattie e infortuni.

Il libretto sarà fornito a cura della Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria, 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 fac-simile 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 Comunità Economica Europea, attuali e future, riguardanti gli aspetti generali e specifici del settore delle costruzioni, costituiscono il punto di riferimento per l'attività di ricerca, sperimentazione ed elaborazione che si andrà ad individuare. Tali direttive dovranno essere prese a riferimento per una nuova regolamentazione legislativa e normativa che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro e nell'assetto tecnologico del settore delle costruzioni con particolare riguardo alle piccole imprese ed all'artigianato.

SEDI E STRUMENTI DI CONFRONTO

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

In particolare le Parti concordano la costituzione di un Comitato Paritetico Nazionale (CPN), il cui Statuto, regolamento e finanziamento saranno determinati dalle Parti, avente le finalità previste dall'art. 39 del CCNL, predisponendo analoga normativa statutaria e regolamentare per i Comitati paritetici regionali.

Alla determinazione del finanziamento dei Comitati Paritetici Regionali, provvedono le competenti Associazioni artigiane e sindacali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente CCNL.

I Comitati e gli Organismi di cui sopra assumeranno la funzione prevista dall'art. 20 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione materia di sicurezza.

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 Scuola, in collaborazione e coordinamento con i Comitati Tecnici di prevenzione territoriali, 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 la costituenda Commissione Nazionale Scuole Edili in stretto raccordo e coordinamento con il Comitato Paritetico Nazionale al fine di fornire gli opportuni indirizzi alle Scuole Edili ed ai Comitati paritetici regionali.

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 Comitato Paritetico Nazionale, elaboreranno moduli di corsi formativi per la sicurezza, di otto 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.

Le Parti si riservano di approvare, sulla base di un accordo successivo, uno schema tipo dello Statuto delle Scuole Edili di cui all'art. 40 del CCNL.

ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE - PIANI DI SICUREZZA

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

Le Parti convengono che il piano di sicurezza sia tenuto a disposizione della rappresentanza sindacale di cui all'art. 89, lett. B), del CCNL.

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

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

ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

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

NORMATIVA TECNICA

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

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

1. In ciascuna circoscrizione vengono istituiti rappresentanti territoriali per la sicurezza, riconosciuti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti.
2. In presenza dei rappresentanti territoriali per la sicurezza, gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante della sicurezza, vengono assolti presso la sede del Comitato paritetico di cui all'art. 39 del CCNL, per il tramite dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato.
3. L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lettera a), comma I dell'art. 19 del D.Lgs. li. 626/1994, avviene con l'assistenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato.
4. Le modalità e le procedure di quanto previsto ai punti precedenti sono concordate dalle Organizzazioni territoriali e/o regionali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti.
5. Nei cantieri ove insistono imprese appartenenti ai settori dell'industria e/o della cooperazione, il rappresentante alla sicurezza assolve ai propri compiti in collaborazione con i rappresentanti per la sicurezza delle imprese dei suddetti settori con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate.
6. Il rappresentante territoriale per la sicurezza ha il diritto di ricevere i chiarimenti sui contenuti dei piani succitati e di formulare proprie proposte a riguardo con l'assistenza dell'Associazione cui l'impresa artigiana è iscritta o alla quale conferisce mandato, anche avvalendosi in tale attività del Comitato paritetico di cui all'art. 39 del vigente CCNL. Il rappresentante per la sicurezza è informato ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del D. Lgs. 626 / 1994.
7. Il rappresentante territoriale per la sicurezza verrà messo in condizioni di espletare il proprio mandato, utilizzando quanto accantonato nel Fondo di categoria di cui al punto 9.
8. Le Organizzazioni territoriali sindacali dei lavoratori sono impegnate affinché i rappresentanti territoriali siano in grado di espletare il loro mandato sulla base di caratteristiche e capacità individuali tali da garantire la massima professionalità.
9. In relazione ai punti precedenti le imprese artigiane accantoneranno presso la Cassa Edile Artigianato e Industria delle qualità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento. Convenzionalmente ed ai soli

- fini contabili dette quantità saranno ragguagliate a L. 10.000 annue per dipendente, di cui L. 8.000 per l'attività di rappresentanza di cui al punto 7.
10. A livello regionale le Parti all'interno di programmi decisi, congiuntamente, determinano, fermo restando i costi di agibilità del rappresentante territoriale della sicurezza, la ripartizione della rimanente quota tra formazione, informazione del rappresentante stesso, la formazione dei lavoratori e programmi dedicati a strutture e rendere funzionali i rapporti tra rappresentante alla sicurezza ed il Comitato paritetico di cui all'art. 39 del CCNL.
 11. La gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse sopra indicate è definita con accordo delle Organizzazioni territoriali e/o regionali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Tale accordo dovrà, inoltre stabilire la programmazione della formazione del rappresentante per la sicurezza e dei lavoratori, previsti dall'art. 22 del D.Lgs. n – 626 / 1994 in materia di sicurezza e salute con particolare riferimento alle mansioni svolte.
 12. Ai rappresentanti territoriali per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione ed il Comitato paritetico di cui all'art. 39 del CCNL terrà un'anagrafe in merito.
 13. Ferme restando le disposizioni di cui ai punti 5 e 6, dalla data di elezione del rappresentante per la sicurezza aziendale cessa l'obbligo degli accantonamenti di cui al punto 9.
 14. Il rappresentante per la sicurezza eletto ai sensi del punto 13, ha diritto, per l'esercizio della propria attività, a permessi retribuiti pari a:
 - 8 ore annue nelle imprese o unità produttive fino a 15 dipendenti;
 - 20 ore annue nelle imprese o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
 - 32 ore annue nelle imprese o unità produttive con oltre 50 dipendenti.
 15. Alla formazione di cui all'art. 22 del D.Lgs n. 626/94 dei rappresentante per la sicurezza, eletto secondo quanto previsto al precedente punto 13, e dei lavoratori che l'hanno eletto provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 20 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori.
 16. La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 626/1994. Le Parti si riservano di regolamentare gli ulteriori aspetti demandati dal suddetto Decreto alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.
 17. A tal fine, entro il 30 giugno 1999 le Parti procederanno ad una verifica circa l'attuazione di quanto convenuto con il presente articolo.
 18. In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/94 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
-

ART. 83 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. 84 DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi ed 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 avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

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

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

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

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

ART. 85 ASSENZE E PERMESSI

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

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

L'importo della multa non potrà mai superare 3 ore della retribuzione base. Prolungandosi l'assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività ovvero ripetendosi per cinque volte nel periodo di un anno, il lavoratore può essere licenziato ai sensi della lettera f) dell'art. 86 (licenziamento per giusta causa).

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

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

ART. 86 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

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

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentino risarcimento di danno dovranno essere versati alla Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria.

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 ed alla sicurezza del lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidiva, verrà inflitta la sospensione.

- f. L'azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:
 - insubordinazione non lieve verso i superiori;
 - reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - rissa nell'interno dell'impresa, furto, frode e danneggiamenti, volontari o con colpa, di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
 - trafugamento di disegni, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
 - lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
 - lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa senza autorizzazione di oggetti per proprio uso o per conto terzi;
 - assenza ingiustificata per tre giorni di seguito o per tre volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;

- recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
- assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave o di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

ART. 87 PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

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

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 71, a norma del secondo comma della lettera b) dello stesso articolo.

ART. 88 CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

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

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

ART. 89 DIRITTI SINDACALI

DIRITTO DI ASSEMBLEA

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

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa; in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previ accordi 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 ed 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 ed in particolare i licenziamenti determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico, di appartenenza ad un sindacato.

Le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL, 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.

Punto 1

I licenziamenti dei lavoratori non in prova e non ai sensi delle norme previste dal CCNL (licenziamenti per mancanze) potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con i periodi di preavviso previsti dal presente CCNL.

Punto 2

La decorrenza del licenziamento, effettuato ai sensi dell'art. 2118 del C.C. sarà comunicata per iscritto al lavoratore a mezzo raccomandata AR 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.

Punto 3

Ferme restando la decorrenza del licenziamento e l'efficacia del provvedimento, l'Organizzazione sindacale firmataria del CCNL su istanza del lavoratore licenziato potrà richiedere, entro e non oltre sei 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 artigiane, 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.

Punto 4

In caso di mancato accordo, entro sei 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.

Punto 5

Nel corso dei tentativi di conciliazione potrà essere proposta un'indennità complementare al TFR non inferiore a settanta ore e non superiore a centottanta 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 del Codice di Procedura Civile.

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

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

Punto 6

La presente normativa si applica nelle imprese artigiane 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 CCNL che comportano il licenziamento senza preavviso di cui all'art. 86 (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 ed agli apprendisti con un 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. 90 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti concordano di procedere alla istituzione di un sistema di previdenza complementare per il settore.

A tal fine le Parti decidono di istituire, a livello nazionale, entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, una Commissione Tecnica composta anche da esperti designati in numero paritetico, con il compito di prospettare alle Parti medesime un progetto complessivo di previdenza complementare per impiegati ed operai edili.

L'ipotesi progettuale indicherà modi e forme di applicazione della previdenza medesima in relazione alle caratteristiche del settore nonché i criteri per l'armonizzazione dell'istituto dell'APE straordinaria con il sistema di previdenza complementare.

Ciò al fine di individuare, le necessarie modifiche di ordine transitorio relative al graduale esaurimento dell'istituto dell'APE straordinaria, in relazione allo sviluppo del sistema di previdenza complementare.

La Commissione Tecnica individuerà inoltre quelle prestazioni extracontrattuali da abolire e/o modificare finalizzando l'utilizzo dei relativi importi a sistemi di assistenza integrativa per quegli eventi sanitari che si verificano con maggior frequenza tra i lavoratori del settore.

ART. 91 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 Scuola 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 secondo livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni;
 - qualifiche finali del terzo livello di inquadramento massimo 4 anni;
 - qualifiche finali dal quarto 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 Scuola Edile, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

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

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 l'Ente Scuola Edile in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.

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

All'Ente Scuola Edile sono affidati i compiti di:

- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della 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 dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.

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

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

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

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Al termine del periodo di apprendistato, le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli articoli 2 e 43 del vigente c.c.n.l., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato 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 lettera 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, lettera a) del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla Ente Scuola 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. 82 del vigente c.c.n.l..

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 del vigente c.c.n.l..

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta negli artt. 6 e 47, lettere B).

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 28, 29, 60, e 67 del c.c.n.l..

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli art. 33 e 73 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.

ART. 92 LAVORO TEMPORANEO

In relazione a quanto previsto dall'articolo 1 comma 3 della legge n. 196/97 e dall'art. 64 comma 1, lettera a) della legge n. 488/99 il ricorso al lavoro temporaneo, in aggiunta alle ipotesi contenute nelle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2, della legge n. 196/97, è consentito nelle seguenti ipotesi :

- a. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'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.

Il ricorso al lavoro temporaneo è vietato nelle ipotesi individuate dall'art. 1, comma 4, della legge n. 196/97, come modificato dall'art. 64, comma 1, lettera b), della legge n. 488/99, nelle ipotesi di cui al D.M. 31 maggio 1999 e con riguardo agli addetti a:

- lavori che espongono a sostanze chimiche o biologiche che comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria;
- 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;
- costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- lavori subacquei con respiratori;
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Il ricorso al lavoro temporaneo nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 ed al contratto a termine di cui all'art. 93 del presente contratto non può superare, mediamente nell'anno, complessivamente il 20% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

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

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 ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore.

Dichiarazione a verbale

In base alle citate disposizioni contenute nelle leggi n. 196/97 e n. 488/99, le parti convengono che la disciplina del lavoro temporaneo, ai sensi dell'art. 1 comma 3 della legge n. 196/97, per la categoria degli operai ha carattere sperimentale.

Tale sperimentazione ha luogo a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto in tutte le aree geografiche del territorio nazionale. Entro la data del 31 dicembre 2001 verrà effettuata a livello nazionale la verifica dell'attuazione della presente normativa.

Le parti convengono che il lavoro temporaneo rappresenta un importante strumento nella ricerca e nell'impiego regolare di lavoratori per periodi ed esigenze

temporanee e pertanto convengono sulla necessità di realizzare con il Ministero del Lavoro un accordo quadro che stabilisca:

- le procedure e le forme di convenzionamento tra le imprese di lavoro temporaneo e il sistema nazionale paritetico di formazione professionale di settore ai fini degli interventi formativi di cui all'art. 5 legge n. 196/97 e successive modificazioni;
- le modalità e le forme di attribuzione allo stesso sistema paritetico di settore dei compiti di formazione e orientamento delle figure professionali che entrano nel settore attraverso la forma contrattuale di cui al presente articolo.

Le parti ritengono, ai fini dell'operatività della disciplina convenuta, l'applicazione della contrattazione collettiva dell'edilizia elemento vincolante della disciplina medesima.

Pertanto confermano il comune impegno per una sua integrale applicazione.

ART. 93 CONTRATTO A TERMINE

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, 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 sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del citato decreto legislativo 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 sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

La stessa informazione alle RSU 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 ccnl.

ART. 94 DISTACCO TEMPORANEO

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

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

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

L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla Cassa Edile la posizione di lavoratori distaccati.

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

ART. 95 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/03, che mantengono in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi intervenuti le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi :

1. punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori ;
2. esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
3. impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
4. impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
5. sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o

temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;

6. per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso alla somministrazione è vietato:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni;
5. per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
6. per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
7. per lavori subacquei con respiratori;
8. per lavori in cassoni ad aria compressa;
9. per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della C.E.N.A.I. e degli altri Organismi paritetici di settore.

ART. 96 CONTRATTI DI INSERIMENTO

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

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

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

Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1, del Dlgs n. 276/2003.

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

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

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello;

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

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

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

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

Nel progetto verranno indicati :

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

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

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

La formazione teorica sarà effettuata presso l'Ente Scuola Edile.

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 Scuola Edile.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 2 e 43 del vigente c.c.n.l.

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

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

Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il c.c.n.l. e il c.c.p.l..

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

ART. 97
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. 98
INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente Contratto sono correlative ed 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. 99
ALLEGATI

I sottoindicati allegati fanno parte integrante del presente Contratto:

- allegato A: Aumenti retributivi;
- allegato B: Regolamentazione nazionale per la disciplina dell'apprendistato nelle aziende artigiane del settore delle costruzioni edili;
- allegato C: Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (C.E.N.A.I.);
- allegato D: Accantonamento presso la Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria Protocollo d'intesa;
- allegato E: Regolamentazione anzianità professionale edile;
- allegato F: Accordo quadro per iniziative a sostegno del Mezzogiorno;
- allegato G: Dichiarazione congiunta.

ART. 100
DECORRENZA E DURATA

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° maggio 2004 al 31 dicembre 2007 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 30 giugno 2004 o instaurati successivamente; per la parte economica avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2005.

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.

ALLEGATO A AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono modificate come segue:

LIVELLI	AUMENTI			NUOVI MINIMI		PARAMETRI
	Complessivi	01/05/2004	01/03/2005	01/05/2004	01/03/2005	
7	138,46	76,92	61,54	1.074,09	1.135,63	200
6	124,61	69,23	55,38	966,69	1.022,07	180
5	103,84	57,69	46,15	805,57	851,72	150
4	96,93	53,85	43,08	751,87	794,95	140
3	90,00	50,00	40,00	698,16	738,16	130
2	81,00	45,00	36,00	628,35	664,35	117
1	69,23	38,46	30,77	537,05	567,82	100

ALLEGATO B REGOLAMENTAZIONE NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL' APPRENDISTATO NELLE IMPRESE DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI EDILI

ART. 1 NORME GENERALI

La disciplina dell'apprendistato nel settore edile ed affini è regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni della presente normativa.

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta particolare regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del presente contratto.

ART. 2 PERIODO DI PROVA

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

ART. 3 TIROCINIO PRESSO DIVERSE IMPRESE

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

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre imprese, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le qualificazioni per la cui acquisizione sono stati effettuati.

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

ART. 4 DURATA DEL TIROCINIO

La durata del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di lavorazioni e di qualifiche come di seguito indicati:

1° gruppo - Lavorazioni artistiche ed a alto contenuto tecnico e professionale, quali ad esempio: ferraiolo, cementista-formatore, scalpellino-ornatore, decoratore-pittore (stuccatore, ornatista, tappezziere, mosaicista, colorista e modellista).

Durata 4 anni e 6 mesi.

2° gruppo - Lavorazioni di carattere tradizionale ed a medio contenuto professionale, quali ad esempio: muratore, verniciatore, imbianchino, pavimentatore, palchettista, piastrellista, linoleista, moquettista, selciatore, lastricatore.

Durata 3 anni e 6 mesi.

3° gruppo - Lavorazioni di carattere tradizionale ed a basso contenuto professionale, quali ad esempio: asphaltista, stuccatore (scaliolista), montatore di prefabbricati.

Durata 1 anno e 6 mesi.

Per gli impiegati, l'apprendistato ha la stessa durata del 3° Gruppo.

ART. 5 RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sottoindicate sul minimo di paga, indennità di contingenza ed indennità territoriale di settore spettante al lavoratore inquadrato al 2° livello.

Le Parti concordano che, in nessun caso, la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale minima spettante al lavoratore con qualifica di 2° livello.

	1° SEM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	5° SEM.	6° SEM.	7° SEM.	8° SEM.	9° SEM.
L.56/87*	60	65	70	75	80	85	85	90	90
1° GR.	60	64	66	70	72	75	80	85	90
2° GR.	60	65	70	75	80	85	90		
3° GR.	60	75	85						

NORMA TRANSITORIA

Agli apprendisti in forza alla data 1/01/1998 si applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL.

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale si fa rinvio agli articoli 27, 28 e 66, 67.

ART. 6 ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 56/1987

Le Parti inoltre, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, in attuazione dell'art. 21, 5° comma, della L. 28 febbraio 1987, n. 56, concordano di sperimentare l'applicazione del disposto sopra richiamato, convenendo sui seguenti criteri applicativi:

1. elevazione fino al compimento del 26° anno di età per l'assunzione, nelle zone del Mezzogiorno, degli apprendisti per le qualifiche riferito al 1° Gruppo della presente normativa;
2. ferma restando la durata del periodo di apprendistato stabilita per il 1° Gruppo, il trattamento economico per gli apprendisti assunti in attuazione della legge n. 56 cioè oltre i 20 anni di età viene determinato mediante l'applicazione delle percentuali indicate dall'art. 6 sul minimo di paga, indennità di contingenza ed indennità territoriale di settore spettante al lavoratore del 3° livello;
3. agli apprendisti assunti in attuazione della legge n. 56, al termine dell'intero periodo di tirocinio suindicato, verrà attribuita la qualifica professionale del lavoratore di 3° livello.

ART. 7 INSEGNAMENTO COMPLEMENTARE

Le ore destinate all'insegnamento complementare di cui all'art. 10 della legge n. 25, saranno stabilite in numero di 4 ore settimanali da effettuarsi di norma presso le associazioni o enti bilaterali possono essere effettuate in ore diverse da quelle destinate alla normale attività, come previsto dall'art. 38 del regolamento della legge sull'apprendistato; in tal caso l'apprendista non dovrà ugualmente superare gli orari contrattuali e di legge.

ART. 8 ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA

Ultimato il periodo di tirocinio di cui all'art. 4 della presente normativa, previa prova di idoneità, all'apprendista dovrà essere attribuita la categoria professionale del lavoratore del 2° livello.

ART. 9 DECORRENZA E DURATA

La presente normativa è parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

Nota a verbale

In considerazione della particolare legislazione vigente nella provincia di Bolzano, le Parti concordano di demandare alle rispettive organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Le parti concordano che la formazione esterna all'azienda degli apprendisti, non appena diventerà operativo quanto previsto dal 2° comma dell'art. 16 L. 196/97 e

dal D.M. 804 1998 n. 110, sarà effettuata dalle parti stesse firmatarie del presente contratto ed accordo o da enti con i quali sarà stipulata apposita convenzione. La durata della formazione esterna all'azienda sarà quella prevista dalla legge.

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. 43 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalle norme di legge.

In ciascuna circoscrizione territoriale, con definizione preferibilmente regionale, può essere istituita una sede della C.E.N.A.I..

I firmatari del presente C.C.N.L. si impegnano a procedere alla costituzione della Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria (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 terzo comma dell'art. 22 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie, gratificata natalizia e riposi annui 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. 22 del CCNL.

Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente:

Giornate di carenza INPS e INAIL	18,5%
Dal quarto giorno di malattia in poi	18,5%
Dal quarto al 90mo giorno di infortunio o malattia professionale	5,6%
Dal 91mo giorno di infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

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 14,20 %, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione lorda di cui all'art. 22.

Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

Giornate di carenza INPS e INAIL	14,2%
Dal quarto giorno di malattia in poi	14,2%
Dal quarto al 90mo giorno malattia professionale	5,7%
Dal 91mo giorno di infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

3) RETRIBUZIONE DIRETTA NETTA

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al primo 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 degli accantonamenti stessi.

Inoltre la C.E.N.A.I. 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 al nono comma dell'art. 22 del CCNL.

ALLEGATO E

REGOLAMENTO DELL'ANZIANITA 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 aiuto del biennio di cui al secondo comma del paragr. 2:

Numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio	IV livello	operaio specializzato	Operaio qualificato	operaio comune
Maggio 1996				
I e II erogazione	238,28	221,27	199,13	170,20
III e IV “	476,57	442,52	398,28	340,41
V e VI “	714,85	663,79	597,41	510,60
VII e VIII “	953,14	885,06	796,54	680,81
IX e succ. “	1.191,42	1.106,31	995,69	851,01

Numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio	IV livello	operaio specializzato	Operaio qualificato	operaio comune
Maggio 1997				
I e II erogazione	244,93	227,44	204,69	174,95
III e IV “	489,87	454,87	409,39	349,91
V e VI “	734,80	682,32	614,08	524,85
VII e VIII “	979,74	909,76	818,77	699,81
IX e succ. “	1.224,67	1.137,19	1.023,47	874,76

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.

L'ufficio territoriale C.E.N.A.I. presso il quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altri uffici territoriali, ne dà comunicazione a queste ultime, affinché provvedano a liquidare per il tramite di essa l'importo della prestazione di lavoro di competenza.

In caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento del 60.mo anno di età ovvero a seguito di 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 di invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al 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. 22 del CCNL, 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 Cassa edile 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) dell'articolo 26 del presente contratto, per tutte le ore di lavoro ordinario dichiarate a norma della lettera a), nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 21.

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

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

- 3) Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal par. 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 dell'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 dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

Agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1) e 2) nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la C.E.N.A.I. non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla Cassa edile entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra circoscrizione territoriale, l'ufficio territoriale C.E.N.A.I. di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile. L'operaio provvede a far pervenire tale attestato all'ufficio territoriale C.E.N.A.I. della circoscrizione nella quale si è trasferito. Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

- 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) Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti del presente istituito, ferme restando le determinazioni locali per la misura dei contributi e la gestione dei fondi. La C.E.N.A.I. si riserva altresì di studiare le modalità affinché, nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività in località di competenza di più uffici territoriali C.E.N.A.I. nell’ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sia effettuata in un’unica e contestuale erogazione da parte dell’ufficio territoriale presso il quale l’operaio è iscritto al momento dell’accertamento del requisito.
- 6) 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 lettere b) e c) dell’art. 8 l’importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% ed all’80% di quello dell’operaio comune. Per gli apprendisti si fa riferimento ai minimi di paga ad essi spettanti a norma della normativa contrattuale vigente.

ALLEGATO F ACCORDO QUADRO PER INIZIATIVE A SOSTEGNO DEL MEZZOGIORNO

Al fine di rendere omogenei le condizioni salariali ed 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 ed individuali di miglior favore e l'applicazione delle normative previste dai CCNL, la percentuale minima da cui avviare il riallineamento salariale sia al 65% del CCNL 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 della L. 608 e così come modificato dall'art. 23 L. 1970/97 e da eventuali norme successive.
4. Le parti dichiarano formalmente che i predetti accordi provinciali ed aziendali di recepimento, in quanto negoziati, su delega dei soggetti firmatari dei contratti collettivi nazionali di lavoro, hanno la stessa rilevanza e validità giuridica dei predetti contratti nazionali rispetto alle norme legislative nazionali e comunitarie ed alle disposizioni amministrative che facciano riferimento alla contrattazione nazionale.
5. Per i periodi precedenti all'1/07/98 le imprese che intendono avvalersi della retrodatazione e/o della sanatoria previste dall'art. 23 L. 196 del 24/06/1997, prenderanno quale riferimento per i contributi previdenziali ed 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 CCNL stipulati dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative, per gli anni a cui si riferisce la retrodatazione e in sintonia a quanto disposto dall'art. 23 4° comma L. 196 del 24/06/1997; 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. I trattamenti economici di raffronto ad ogni singolo periodo sono quelli stabiliti dai Contratti Collettivi nazionali di Lavoro per il settore Edilizia, Industria ed Artigianato sottoscritti dalle parti, e/o dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative.

ALLEGATO G DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

Nel primo regolamento di attuazione della Cassa Edile Nazionale Artigianato e Industria, 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 H PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

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

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 terzo comma dell'art. 43 del ccnl.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE INDUSTRIALI EDILI ED AFFINI	1
SFERA DI APPLICAZIONE	2
PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEGLI INVESTIMENTI, SULLA POLITICA INDUSTRIALE E SULLE POLITICHE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI	4
SISTEMI DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE.....	4
A. SISTEMA DI CONCERTAZIONE.....	4
LIVELLO NAZIONALE.....	4
LIVELLO REGIONALE.....	5
LIVELLO TERRITORIALE	5
B. SISTEMA DI INFORMAZIONE	5
C. SISTEMA CONTRATTUALE.....	6
1. LIVELLO NAZIONALE.....	6
2. LIVELLO REGIONALE.....	6
PROCEDURE E TEMPI DI SVOLGIMENTO DEI NEGOZIATI	7
1. LIVELLO NAZIONALE.....	7
INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE.....	8
2. LIVELLO REGIONALE.....	8
PROTOCOLLO SUL SISTEMA DELLE CASSE EDILI	9
LAVORO A TEMPO PARZIALE	9
DICHIARAZIONE CONGIUNTA.....	10
STRUMENTI DI DIFESA DELL'OCCUPAZIONE IN CASO DI DIFFICOLTA AZIENDALI E DI CRISI DEL MERCATO	10
PARTE PRIMA REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI	11
ART. 1 ASSUNZIONE	11
ART. 2 DOCUMENTI	11
ART. 3 PERIODO DI PROVA.....	11
ART. 4 MUTAMENTO DI MANSIONI	12
ART. 5 MANSIONI PROMISCUE.....	12
ART. 6 ORARIO DI LAVORO	13
ART. 7 RIPOSI COMPENSATIVI.....	15
NORMA TRANSITORIA.....	16
ART. 8 ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA	16
ART. 9 FLESSIBILITÀ DI ORARIO E LAVORO A TURNI	17
ART. 10 RIPOSO SETTIMANALE	18
ART. 11 SOSTE DI LAVORO.....	18
ART. 12 SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI ORARIO	18
ART. 13 RECUPERI	19
ART. 14 MINIMI DI PAGA BASE ORARIA E INDENNITÀ DI CONTINGENZA.....	20
ART. 15 INDENNITÀ TERRITORIALE DI SETTORE.....	20
ART. 16 LAVORO A COTTIMO	20

ART. 17 DIVIETO DI COTTIMISMO E DI INTERPOSIZIONE NELLE PRESTAZIONI DI LAVORO.....	22
ART. 18 DISCIPLINA DELL'IMPIEGO DI MANODOPERA NEGLI APPALTI E NEI SUBAPPALTI.....	22
ART. 18/BIS COMMISSIONE PARITETICA TECNICA PER LA CERTIFICAZIONE DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/03.....	23
ART. 19 FERIE.....	24
ART. 20 GRATIFICA NATALIZIA.....	24
ART. 21 FESTIVITÀ.....	25
ART. 22 ACCANTONAMENTI PRESSO LA CASSA EDILE NAZIONALE ARTIGIANATO E INDUSTRIA (C.E.N.A.I.).....	26
ART. 22 Bis PROTOCOLLO SULLA TRASFERTA.....	28
ART. 23 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO.....	28
ART. 24 INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI.....	30
GRUPPO A LAVORI VARI.....	30
GRUPPO B LAVORI IN GALLERIA.....	32
GRUPPO C COSTRUZIONE DI LINEE ELETTRICHE E TELEFONICHE.....	33
ART. 25 TRASFERTA NORME GENERALI.....	33
<i>Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario</i>	34
ART. 26 ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE.....	35
ART. 27 MODALITÀ DI PAGAMENTO.....	36
ART. 28 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA.....	36
ART. 29 TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE.....	38
ART. 29 Bis TRATTAMENTO ECONOMICO PER IL PERIODO DI CARENZA INAIL.....	40
ART. 30 CONGEDO MATRIMONIALE.....	40
ART. 31 ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE.....	40
ART. 32 CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI.....	40
ART. 33 PREAVVISO.....	41
ART. 34 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE.....	41
ART. 35 CONTROVERSIE.....	41
ART. 36 RECLAMI.....	42
ART. 37 COMITATI TECNICI PARITETICI PER LE CONTROVERSIE.....	42
ART. 38 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....	42
ART. 39 COMITATI PARITETICI TERRITORIALI PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO.....	43
ART. 40 ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE.....	44
ART. 41 QUOTE SINDACALI.....	45
ART. 42. CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO.....	46
ART. 43 CASSA EDILE NAZIONALE ARTIGIANATO E INDUSTRIA.....	48
CERTIFICAZIONE DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA.....	50
CONGRUITA' CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE NEI CONFRONTI DELLE CASSE EDILI.....	50
NORMA PREMIALE PER I VERSAMENTI IN C.E.N.A.I.....	51
PARTE SECONDA REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI.....	52
ART. 44 ASSUNZIONE.....	52
ART. 45 DOCUMENTI.....	52
ART. 46 PERIODO DI PROVA.....	53

ART. 47 ORARIO DI LAVORO.....	53
ART. 48 RIPOSI COMPENSATIVI	54
ART. 49 ELEMENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE.....	55
ART. 50 STIPENDIO MINIMO MENSILE.....	56
ART. 51 PREMIO DI PRODUZIONE.....	56
ART. 52 INDENNITÀ SPECIALE A FAVORE DEL PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO	56
ART. 53 INDENNITÀ PER USO DI MEZZI DI TRASPORTO DI PROPRIETÀ DELL'IMPIEGATO.....	57
ART. 54 INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA, IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA ED IN GALLERIA.....	57
ART. 55 INDENNITÀ DI CASSA E MANEGGIO DENARO	57
ART. 56 MENSE AZIENDALI	57
ART. 57 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ.....	58
ART. 58 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO	58
ART. 59 TRASFERTA	59
ART. 60 MUTAMENTO MANSIONI.....	60
ART. 61 PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE	60
ART. 62 GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE.....	61
ART. 63 FERIE.....	62
ART. 64 TREDICESIMA MENSILITÀ	63
ART. 65 PREMIO ANNUO.....	63
ART. 66 PREMIO DI FEDELTA'.....	63
ART. 67 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA	64
ART. 68 TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O DI MALATTIA PROFESSIONALE.....	65
ART. 69 CONGEDO MATRIMONIALE	66
ART. 70 ASPETTATIVA.....	66
ART. 71 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	66
ART. 72 DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE.....	67
ART. 73 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI	67
ART. 74 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE.....	68
ART. 75 CERTIFICATO DI LAVORO	69
ART. 76 CONTROVERSIE.....	69
ART. 77 QUOTE SINDACALI.....	69

PARTE TERZA REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI..... 70

ART. 78 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI.....	70
7° LIVELLO - QUADRI.....	70
IMPIEGATI DI 1 CATEGORIA SUPER.....	71
6° LIVELLO – IMPIEGATI DI 1 CATEGORIA.....	71
5° LIVELLO – IMPIEGATI DI 2 CATEGORIA.....	72
4° LIVELLO ASSISTENTE TECNICO (GIA' DI 3 CATEGORIA).....	73
3° livello.....	75
Operai specializzati.....	75
2° livello.....	79

1° livello.....	82
Laureati e diplomati.....	85
Caposquadra.....	85
ART. 78 BIS TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI.....	86
ART. 78 TER CLASSIFICAZIONE.....	86
ART. 79 LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI.....	87
ART. 80 CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI.....	87
ART. 81 DIRITTI.....	88
Tutela della maternità.....	88
Occupazione femminile e tutela della maternità.....	88
Tutela ed accesso al lavoro delle donne.....	88
Videoterminali.....	88
Permessi per il padre lavoratore.....	88
Lavoratori invalidi.....	89
Portatori di handicap.....	89
Lavoratori extracomunitari.....	89
Tossicodipendenti.....	89
ART. 82 SICUREZZA DEL LAVORO.....	90
A) Igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni.....	90
B) Prevenzione e sicurezza del lavoro.....	91
Sedi e strumenti di confronto.....	91
Formazione professionale per la sicurezza.....	91
Organizzazione della prevenzione - Piani di sicurezza.....	92
Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.....	92
Normativa tecnica.....	93
Rappresentante per la sicurezza.....	93
ART. 83 PERMESSI.....	95
ART. 84 DIRITTO ALLO STUDIO.....	95
ART. 85 ASSENZE E PERMESSI.....	95
ART. 86 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	96
ART. 87 PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO.....	97
ART. 88 CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA.....	97
ART. 89 DIRITTI SINDACALI.....	97
Diritto di assemblea.....	97
Rappresentanze sindacali.....	97
Tutela dei licenziamenti individuali.....	98
ART. 90 PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	99
ART. 91 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO.....	99
ART. 92 LAVORO TEMPORANEO.....	102
ART. 93 CONTRATTO A TERMINE.....	104
ART. 94 DISTACCO TEMPORANEO.....	105
ART. 95 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.....	105
DICHIARAZIONE A VERBALE.....	107
ART. 96 CONTRATTI DI INSERIMENTO.....	107
ART. 97 DISPOSIZIONI GENERALI.....	109
ART. 98 INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.....	109
ART. 99 ALLEGATI.....	109
ART. 100 DECORRENZA E DURATA.....	110

ALLEGATO A AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO.....	111
ALLEGATO B REGOLAMENTAZIONE NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL' APPRENDISTATO NELLE IMPRESE DEL SETTORE DELLE COSTRUZIONI EDILI.....	112
ART. 1 NORME GENERALI	112
ART. 2 PERIODO DI PROVA.....	112
ART. 3 TIROCINIO PRESSO DIVERSE IMPRESE	112
ART. 4 DURATA DEL TIROCINIO	112
ART. 5 RETRIBUZIONE.....	113
<i>Norma transitoria.....</i>	<i>113</i>
ART. 6 ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 56/1987	114
ART. 7 INSEGNAMENTO COMPLEMENTARE	114
ART. 8 ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA	114
ART. 9 DECORRENZA E DURATA.....	114
ALLEGATO C CASSA EDILE NAZIONALE ARTIGIANATO E INDUSTRIA (C.E.N.A.I.)	116
ALLEGATO D ACCANTONAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER FERIE GRATIFICA NATALIZIA E RIPOSI ANNUI AL NETTO DELLE IMPOSTE E DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE.....	117
1) CALCOLO DELLE RITENUTE FISCALI E DEI CONTRIBUTI.	117
2) ACCANTONAMENTO NETTO PRESSO LA C.E.N.A.I.	117
3) RETRIBUZIONE DIRETTA NETTA.....	117
4) ESCLUSIONE DEL CRITERIO CONVENZIONALE	118
ALLEGATO E REGOLAMENTO DELL'ANZIANITA PROFESSIONALE EDILE.....	119
ALLEGATO F ACCORDO QUADRO PER INIZIATIVE A SOSTEGNO DEL MEZZOGIORNO	123
ALLEGATO G DICHIARAZIONE CONGIUNTA	124
ALLEGATO H PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	124