

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER I LAVORATORI DELLE  
COOPERATIVE DI PRODUZIONE  
E LAVORO DELL'EDILIZIA  
E ATTIVITA' AFFINI**

**ANCPL-LEGACOOP  
FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE  
AGCI-PRODUZIONE E SERVIZI DI LAVORO  
FENEAL-UIL  
FILCA-CISL  
FILLEA-CGIL**

**24 giugno 2008**

Roma, 24 giugno 2008

tra

l'AGCI - PRODUZIONE E SERVIZI DI LAVORO (AGCI/PSL) rappresentata dal Presidente Olga Eugenia Pegoraro, dal responsabile del settore Nicola Ascalone, con l'assistenza di Filippo Turi responsabile delle relazioni industriali dell'Associazione Generale delle Cooperative Italiane (AGCI) e dai signori Zoli Erio, Mariani Francesco e Tomidei Silvano;

La ASSOCIAZIONE NAZIONALE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO (ANCPL-Legacoop ) rappresentata da: Carlo Zini – Presidente, Rossano Rimelli – Direttore, Renato Verri – Responsabile delle Relazioni Industriali e dalla delegazione trattante: Francesco Aldrelli, Silvano Baldacci, Laura Bertoni, Fiorenzo Bombardini, Silvano Cavazzoni, Giuseppe Corso, Andrea De Nicolo', Gianni De Ruvo, Stefano Elisetti, Ugo Galli, Olmo Gazzarri, Lorenzo Giberti, Giuliano Giordani, Aldo Iori, Manlio Malatesta, Marco Manicardi, Sergio Mazzotti, Fabio Monaldi, Franco Morbiolo, Pietro Ravagli, Isotta Ravaioli, Luciano Sangiorgi, Emer Silingardi, Oriano Valentini, Nicola Vannoni, Andrea Zonari:

La FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO - FERDERALVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE, rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Direttore Mario Troisi, dal dott. Marco Mingrone, dal dott. Michele Pellicori e dal dott. Alessandro Monzani, con l'assistenza del Responsabile del Servizio Sindacale della Confederazione Cooperative Italiane Dott.ssa Sabina Valentini.

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO (FeNEAL) - aderente all'Unione Italiana del Lavoro UIL - rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Moretti; dai componenti la Segreteria Nazionale: Bernardo Ciddio Donato Sebastiano, Angelo Catalano, Antonio Correale, Armando Dagna, Fabrizio Pascucci, Massimo Trinci, con l'assistenza del funzionario Pierpaolo Frisenna; dai componenti la Direzione Nazionale: Franco Balato, Salvatore Bevilacqua, Luigi Ciancio, Emilio Correale, Ernesto D'Anna, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Paolo Ferrari, Luciano Fioretti, Marco Foddai, Mauro Franzolini, Leonardo Frascarelli, Riccardo Galasso, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Ladislao Linari, Ferdinando Lioi, Duilio Magno, Francesco Marabottini, Bruno Marte, Raffaele Merigo, Pompeo Naldi, Anna Pallotta, Domenico Palma, Giovanni Panza, Vito Panzarella, Saverio Ranieri, Franco Righetti, Raffaele Rizzacasa, Learco Sacchetti, Francesco Sannino, Patrizia Spinelli, Enrico Staffieri;

La FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (FILCA) - aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. - rappresentata dal Segretario Generale Domenico Pesenti, dal Segretario Generale Aggiunto Giuseppe Virgilio e dai Segretari Nazionali: Paolo Acciai, Antonio Ceres, Giuseppe Moscuzza, Franco Turri, e gli operatori nazionali Marco Proietti e Lanfranco Vari, e dai componenti l'Esecutivo Nazionale: Gianni Abis, Silvio Baita, Santino Barbera, Francesco Bianchi, Paolo Bizzotto, Antonino Botta, Stefano Brunetta, Michele Buonerba, Rina Capponi, Michele Cappucci, Antonio Castaldo, Osvaldo Cecconi, Gerardo Ceres, Antonio Cerqua, Contaldo Tommaso, Renzo Corveddu, Viviano Cosolo, Paolo Ivano Cuccello, Giovanni D'Ambrosio, Fabrizio De Gattis, Tommaso Contaldo, Ciro Donnarumma, Piero Donnola, Salvatore Federico, Crescenzo Gallo, Riccardo Gentile, Massimo Giacchetti, Lucio Girinelli, Latorre Michele, Antonio Lazzaroni, Giovanni Letizia, Nicola Longo, Stefano Macale, Cesare Pannozzi, Enzo Pelle, Stefano Pisetta, Giuliano Pizzo, Giuseppe Romeo, Salvatore Scelfo, Santino Spinella, Battista Villa, Renzo Zavattari.

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE (FILLEA- Costruzioni e Legno) - aderente alla Confederazione Generale Italiana del

Lavoro C.G.I.L. - rappresentata dal Segretario Generale Franco Martini e dai Segretari Nazionali: Vincenzo Campo, Mulay El Akkioui, Piero Leonesio, Mauro Livi, Mauro Macchiesi, Livia Potolicchio, Andrea Righi; dai componenti l'Apparato Nazionale: Romano Baldo, Remo Carboni, Luigi Cavallini, Manola Cavallini, Mercedes Landolfi, Ada Lorandi, Antonio Panucci, Franco Piersanti, Giovanni Rossi, Miriam Scarfò; e dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale: Matteo Alberini, Francesca Alberti, Dovi Aloumon, Michele Andriulli, Vincenzo Arena, Claudio Arganese, Jeannot Awuzah Mionnin, Maurizio Azzalin, Gabriella Baldini, Giulia Bartoli, Gianluca Baruzzi, Renato Beber, Rossano Beltrami, Rachid Ben Amer, Marco Benati, Lilia Benini, Andrea Bertelli, Massimo Bertolini, Francesco Bertolucci, Simone Bicchocci, Tommaso Bisci, Francesca Boccini, Dario Boni, Giorgio Borrelli, Valter Bossoni, Settima Buccarella, Umberto Calabrone, Gabriele Calzaferri, Maurizio Cannata, Massimo Cannella, Maurizio Cardosello, Marco Carletti, Fabiola Carletto, Giuseppe Carminelli, Michele Carpinetti, Salvatore Carpintieri, Roberto Cellini, Giocondo Cerri, Antonello Chelini, Valter Cherubini, Giacomo Chiesura, Carmelo Cipolla, Francesco Cisarri, Francesco Colomba, Piermario Coltella, Enrico Cordeddu, Sebastiano Crosa, Adriana Dantas Cabral, Giuseppe Dario, Franco De Alessandri, Roberto Demarchi, Marco Di Girolamo, Salvatore Di Maria, Domenico Di Martino, Gianluca Di Sante, Michele Di Vece, Giorgio Domenichini, Leonardo Loris Dottor, Walter Fadda, Sara Fagone, Antonio Famiglietti, Carmelo Farci, Vincenzo Ferrara, Susi Ferrari, Sandra Ferrari, Gianni Fiorucci, Costanza Florimonte, Luigi Foglio, Marco Fontana, Alessandro Fusini, Antonella Gallazzi, Primo Gatta, Elisabetta Gattini, Shawky Geber, Bruno Geminian, Ilir Gerbeti, Francesco Gerin, Fabrizio Ghidini, Simona Ghiraldi, Salvo Giglio, Ignazio Giudice, Daniel Gregoriu, Sandro Grugnetti, Arben Hasani, Franco Iannella, Rita Innocenzi, Mikeal Issak, Abdelhafid Kabrit, Luigi Lamusta, Mario Lancia, Antonio Ledda, Loredana Longhin, Sergio Lorenzi, Mario Luman, Michele Lunetta, Vincenzo Maio, Giacomo Malacrida, Felice Marcias, Adolfo Martino, Daniele Mason, Giovanni Mastroeni, Gabriele Matterana, Venanzio Maurici, Luigino Mengaroni, Amedeo Mercatilli, Antonio Mesisca, Marinella Mezzanzanica, Paolo Micci, Valentino Minarelli, Serena Morello, Franco Mori, Natale Motta, El Mouloudi Moubtassin, Alberto Mulas, Giovanna Rosa Muscau, Alexander Ndoja, Boubacar Niang, Agim Nika, Inga Lill Nordli, Novello Nulli, Marcello Pagliaroli, Fabio Palli, Francesca Panico, Mina Papasidero, Anna Maria Patierno, Paola Pedrazzi, Grazia Pellizzato, Silvano Penna, Vincenzo Petruzzello, Villiam Pezzetta, Giovanni Pibiri, Monica Piccoli, Luciano Piroli, Enrico Piron, Massimiliano Presciutti, Adelchi Puozzo, Giovanni Rabbio, Massimo Randazzo, Roberto Ravera, Marcello Rinaldi, Roberto Ripamonti, Gabriele Rocchi, Raffaele Romano, Pietro Rossi, Manuela Sainato, Carlo Sala, Giovanni Sannino, Elena Schifino, Sauro Serri, Adriano Sincovich, Salvatore Siracusa, Cosimo Stasi, Daniel Taddei, Francesco Tarantino, Alberto Tassinari, Paola Tegner, Giuseppe Terranova, Nadia Tolomelli, Antonio Toniolo, Silvio Torre, Carmine Torricella, Monica Trentuno, Luca Turchetti, Giuseppe Valentino, Edmond Velaj, Irene Velotti, Valerio Vezzosi, Flavia Villani, Morena Visani, Martina Zaghi, Anna Zaroni, Abdelghani Ziani, Andrea Zonari.

## VIENE STIPULATO

Il presente contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale, per tutte le imprese cooperative di produzione e lavoro che svolgono le lavorazioni appresso elencate e per tutti i lavoratori delle stesse. Tali lavorazioni possono essere eseguite in proprio e per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati:

### **Costruzioni Edili**

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

E cioè, costruzione e manutenzione di:

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

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

- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico, ecc.; applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc.; con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari;
- lavori murari per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
- verniciatura di impianti industriali;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero neve dai tetti;
- demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura;
- demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- manutenzione (ordinaria e straordinaria) e lavorazioni tipicamente edili nell'ambito di interventi di restauro e di restauro artistico. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:
  - fabbricati ad uso abitazioni;
  - fabbricati ad uso agricolo, industriale, e commerciale;
  - opere monumentali;
  - disfacimento di opere edili in legno o metalliche.

### **Costruzioni idrauliche**

Costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

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

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

- Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o trattamento di terreni; preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, ecc.;
- Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripodi, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente della attività costruttiva che si svolge in tali cantieri.
- Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, ecc.), riparazione, demolizione di:
  - strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
  - strade ferrate e tranvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);

- impianti di trasporto terrestre ed aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, teleferiche, ecc.);
- ponti e viadotti (in muratura, in cemento, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici, ponti su chiatte e su altri galleggianti; ponti canale);
- esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica verticale e installazione di cartelli pubblicitari.

#### **Costruzioni sotterranee**

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

#### **Costruzioni di linee e condotti**

- Messa in opera di pali, tralicci e simili; preparazione di scavi, trincee e opere murarie, con successivi interri ed eventuali ripristini della pavimentazione stradale, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione di linee (aeree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche, installazione di tralicci per antenne radiotelevisive.
- Lavori di scavo e murari, con successivi interri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale per la posa in opera delle tubazioni per gas, acqua e poste pneumatiche.

#### **Produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato**

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

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

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

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

#### **SETTORI DI SPECIALIZZAZIONE**

Le parti concordano di costituire una Commissione paritetica con il compito di esaminare le problematiche relative alla sfera di applicazione del presente contratto, anche con riguardo a quelle concernenti i settori di specializzazione.

## **PROTOCOLLO SULLE POLITICHE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI**

Le Associazioni Cooperative e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, contestualmente alla stipula dell'accordo per il rinnovo del CCNL, convergono sulla esigenza che vengano poste in essere tutte le iniziative necessarie nei confronti degli organi di Governo per sviluppare l'industria delle costruzioni, nel comune convincimento del ruolo strategico che la stessa svolge per lo sviluppo economico del Paese e per l'incremento dell'occupazione su di un piano generale e settoriale.

Per la realizzazione di tali direttive, le parti concordano sulla necessità che vengano posti in essere interventi nel campo delle politiche industriali e del lavoro, al fine di realizzare la trasparenza del mercato (a cui può concorrere un maggiore controllo degli attori anche attraverso strumenti come il DURC), l'efficienza e la produttività delle imprese favorendo l'innovazione tecnologica ed organizzativa, la flessibilità del mercato del lavoro, una efficace lotta al lavoro sommerso con la salvaguardia delle posizioni concorrenziali delle imprese nei confronti di operatori che eludono le norme previdenziali e contrattuali, promuovendo un efficace ampliamento delle attività ispettive nei cantieri sia pubblici che privati.

A questo fine assume rilievo essenziale perseguire, con azioni congiunte, attraverso un'attiva opera di impulso della concertazione in atto con il Governo, anche la compiuta realizzazione degli obiettivi di cui all'Agenda per il Tavolo di Concertazione con il Ministero del Lavoro del 31 gennaio 2007 (allegato P).

## **DISCIPLINA GENERALE**

### **Sezione prima**

#### **Rapporti e diritti Sindacali**

##### **ART. 1 - RAPPORTI TRA SINDACATO E COOPERAZIONE** **- NATURA DELL'IMPRESA COOPERATIVA** **- RUOLO DEL SOCIO LAVORATORE**

Nel definire il rinnovo del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Associazioni delle Cooperative di Produzione e Lavoro aderenti alla Lega Nazionale delle Cooperative e mutue, alla Confederazione delle Cooperative italiane e all'Associazione Generale delle Cooperative Italiane e la Feneal, Filca e Fillea, si propongono come obiettivo di fondo la creazione di condizioni sociali ed economiche che consentano l'eliminazione delle condizioni di sfruttamento dei lavoratori, unitamente alla ricerca di momenti di convergenza per affermare una politica di sviluppo, di trasformazione e di rinnovo della società.

A tal fine esse si impegnano a dar vita a più avanzate relazioni industriali. Il metodo del più ampio confronto costruttivo, nel pieno rispetto delle rispettive autonomie e del riconoscimento dei compiti e del ruolo che ad ognuno compete, deve caratterizzare sempre di più le relazioni industriali tra i due movimenti, sia per la definizione di impegni comuni riguardo le scelte di sviluppo economico, sociale ed industriale del settore, sia per tutti gli altri aspetti oggetto del confronto.

Nel quadro di queste finalità, le Associazioni Cooperative di Produzione e Lavoro con il contributo anche del movimento sindacale si impegnano a promuovere e ad assumere concrete iniziative atte ad allargare la partecipazione dell'impresa cooperativa a nuove iniziative imprenditoriali particolarmente nel Mezzogiorno.

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

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

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

Fermo restando quanto sopra, le associazioni cooperative e le OO.SS. firmatarie convengono che il trattamento economico minimo del socio delle cooperative edili è quello previsto dal presente CCNL.

##### **ART. 2 - OSSERVATORIO**

1. Al fine di accrescere la conoscenza dei fenomeni dell'industria delle costruzioni, realizzando un sistema di rilevazione e di formazione che sia anche di supporto al sistema di concertazione di cui all'art. 3 le parti concordano di costituire un Osservatorio Nazionale.

Tale Osservatorio avrà anche il compito di interagire, per quanto attiene le tematiche di interesse o con implicazioni più generali, con l'Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione, recentemente avviato in applicazione di quanto previsto dal Protocollo d'intesa tra AGCI, Confcooperative,

LNCeM e CGIL, CISL, UIL del 5/4/90, nonché di rapportarsi con analoghe strutture, costituite nell'ambito dell'industria delle costruzioni, al fine di acquisire elementi di conoscenza più ampi e proficui.

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

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

3. Ai fini della progressiva realizzazione di un sistema informativo coordinato ed efficace ci si avvarrà, in prima istanza, della raccolta ed elaborazione dei dati rilevabili dalle Casse Edili, dagli Enti Scuola e dai CTP, nonché da quelli a disposizione di ciascuna delle parti o derivanti da organismi pubblici o privati.

Entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto verrà redatto un primo rapporto sulla base dei dati di cui al comma precedente relativamente ai seguenti aspetti:

- fabbisogno e livelli occupazionali;
- processi di ingresso e mobilità nel settore;
- orari e livelli retributivi;
- evoluzione della domanda pubblica.

Inoltre entro gli stessi sei mesi verrà predisposto il programma di attività per l'anno successivo con l'obiettivo di razionalizzare, anche tramite appropriate standardizzazioni, il sistema di acquisizione e di elaborazione dei dati nonché di ampliare l'insieme degli argomenti effettivamente rilevati ed analizzati, nell'ambito di quelli indicati al precedente punto 2.

4. La gestione dell'Osservatorio sarà compito di un Comitato Paritetico, composto da 6 membri effettivi e 6 supplenti (1 effettivo ed 1 supplente in rappresentanza di ognuna delle parti stipulanti il presente contratto), il quale per la realizzazione degli obiettivi di cui ai punti precedenti, dovrà:

a) entro 3 mesi dalla stipula del presente contratto, predisporre il regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio;

b) entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto:

- produrre il rapporto di cui al secondo comma del precedente punto 3 ed il piano di attività di cui al terzo comma dello stesso punto 3;
- definire un programma operativo relativo a:
  - le fasi progressive di messa a regime dell'Osservatorio;
  - le risorse umane dedicate, a partire da quelle presenti negli Organismi Paritetici o nei centri di ricerca della Cooperazione e del Sindacato, perseguendo l'ottimizzazione delle risorse investite e la minimizzazione dei costi di struttura;
  - la progettazione di specifiche ricerche finanziabili anche da soggetti pubblici o privati;
  - la periodicità dei rapporti e la possibile collaborazione, a tal fine, di soggetti esterni.

c) all'inizio di ogni anno di attività:

- il budget annuale, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli Organismi Paritetici, dopo un apposito confronto con le parti stipulanti il presente contratto.

5. Almeno 6 mesi prima della scadenza normativa del presente CCNL, le parti stipulanti procederanno ad una verifica complessiva delle attività svolte dall'Osservatorio, con particolare attenzione all'efficacia procurata nei rapporti con le Istituzioni ed alle esigenze di integrazione/interazione con analoghe strutture di rilevazione e di elaborazione dei dati.

#### **Nota a Verbale**

Le parti firmatarie il presente CCNL, al fine di pervenire ad una omogenea valutazione sull'andamento del mercato delle costruzioni e per dare unicità di indirizzi al settore, auspicano una stretta collaborazione e una eventuale integrazione metodologica, operativa e strutturale tra gli osservatori delle diverse parti firmatarie dei CCNL edili.



### **ART. 3 - SISTEMI DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE**

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

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

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

#### **A) SISTEMA DI CONCERTAZIONE**

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

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

2. Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le parti convengono sulla costituzione dell'Osservatorio, di cui all'art. 2 quale strumento di rilevazione delle dinamiche del settore, le cui funzioni sono disciplinate dall'apposito Regolamento.

Per la sua attività l'Osservatorio può avvalersi della struttura degli Enti Bilaterali e può ricorrere a soggetti esterni per la predisposizione di rapporti nell'industria delle costruzioni.

3. L'Osservatorio analizza ed elabora i seguenti dati:

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

4. La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali.

#### **Livello nazionale:**

In occasione delle sessioni nazionali di concertazione le parti si confrontano sugli indirizzi generali del settore anche al fine di individuare obiettivi comuni su:

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

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

#### **Livello territoriale:**

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

- mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere;
- mercato locale del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, l'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità;
- attività degli enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, degli adempimenti contributivi, secondo i criteri stabiliti dalle associazioni nazionali.

### **B) SISTEMA DI INFORMAZIONE**

#### **B.1) INFORMAZIONE IN SEDE TERRITORIALE**

Semestralmente su iniziativa di una delle parti, le associazioni territoriali delle imprese cooperative forniranno alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, nel corso di appositi incontri da effettuarsi a livello regionale, provinciale e/o comprensoriale, informazioni globali e specifiche, riferite alle imprese cooperative associate, anche per verificarne la corrispondenza alla programmazione degli interventi nel territorio riguardanti le scelte produttive e i programmi di investimento sia produttivi sia riferiti alle innovazioni tecnologiche; i relativi volumi, le entità dei finanziamenti e i tempi di attuazione; la realizzazione di nuove iniziative produttive; i relativi criteri di definizione; le loro caratteristiche e dislocazione; l'assunzione di lavori all'estero. Nel corso di questi incontri le associazioni territoriali delle imprese cooperative forniranno, altresì informazioni sui riflessi di tali iniziative sul mercato del lavoro, ed in particolare sull'occupazione giovanile e femminile, sulla mobilità, sull'organizzazione del lavoro, sui programmi di formazione professionale, in relazione anche alla esigenza di una riqualificazione del lavoro in edilizia, sulle condizioni ambientali ed igieniche. Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Cooperative forniranno anche informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro *di cui alla legge n. 30 del 2003* nonché del lavoro straordinario".

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

#### **B.2) INFORMAZIONE IN SEDE NAZIONALE**

Ferma restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori, di norma una volta l'anno, nel primo quadrimestre, in appositi incontri convocati dalle Associazioni nazionali cooperative su richiesta delle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori, le singole grandi imprese a carattere nazionale - intese per tali quelle la cui sfera normale di attività si proietta sull'intero territorio nazionale e sull'insieme dei comparti fondamentali dell'industria delle costruzioni e per le quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a 36 milioni di Euro l'anno - forniranno alle R.S.U., unitamente alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori, informazioni su:

- situazione e previsioni produttive ed occupazionali dell'impresa;
- struttura e andamento dell'occupazione, per età, sesso e categoria;

- posizione sui mercati interni ed internazionali;
- mutamenti organizzativi e tecnologici e conseguenze nelle condizioni di lavoro;
- programmi formativi in relazione alle necessità e qualificazione delle risorse umane;
- programmi di azione in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni.

La stessa procedura sarà applicata:

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

### B.3) INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

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

#### 1) Andamenti economici

- i bilanci consuntivi e i budgets;
- le scelte, gli andamenti e le prospettive produttive;
- la programmazione degli investimenti produttivi, la loro tipologia, la loro dislocazione e il relativo tempo di realizzazione;
- gli investimenti per l'acquisizione di impianti e/o macchine di significativa rilevanza, destinate a nuove tecniche produttive, le risorse finalizzate al miglioramento tecnologico dell'azienda e delle sue produzioni ovvero la ricerca e lo sviluppo;
- l'andamento del mercato nel settore, con riferimento al posizionamento competitivo dell'impresa;
- grandi commesse: tipologia e tempistica.

#### 2) Occupazione e formazione

- l'andamento e le prospettive occupazionali disaggregate per sesso, età ed inquadramento;
- la politica di formazione e riqualificazione del personale;
- la programmazione e l'utilizzazione dei contratti di apprendistato, tempo determinato, interinale e part-time;
- la mobilità;
- la politica della sicurezza.

#### 3) Organizzazione aziendale produttiva

- l'assetto organizzativo – e le sue eventuali modifiche – riferibile alla durata dei lavori, all'orario di lavoro e ai turni, ai servizi di cantiere e di trasporto;
- la gestione dei programmi produttivi e l'informazione sulla struttura del decentramento produttivo, con indicazione della tipologia delle attività decentrate;
- i piani e gli investimenti a tutela della sicurezza sul lavoro;
- i processi di fusione e/o di costituzione di consorzi cooperativi;
- i lavori all'estero con l'indicazione delle loro caratteristiche e modalità di attuazione;

Nelle imprese polisettoriali le informazioni riguarderanno anche i settori dei lapidei, laterizi e manufatti in cemento.

### B.4) STRUMENTI E PROCEDURE DI PARTECIPAZIONE

Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'Art.6 in materia di sede della contrattazione collettiva di secondo livello e dell'art.7 relativamente alle competenze della RSU, nelle cooperative di cui al punto B.3), a fronte di processi di innovazione organizzativa e tecnologica che comportino mutamenti significativi e permanenti all'organizzazione del lavoro e di rilevanti processi aziendali di ristrutturazione o di riconversione produttiva, azienda e RSU e/o OO.SS. Territoriali potranno concordare la costituzione di Comitati Tecnici Congiunti.

A tali Comitati, che hanno compiti istruttori e consultivi e sono quindi privi di competenze e poteri contrattuali, potranno essere affidati approfondimenti tecnici su aspetti specifici indotti dai processi richiamati nel comma precedente, quali i riflessi sul dato occupazionale, sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro o sulle esigenze di riqualificazione professionale del personale interessato dagli stessi.

La composizione dei Comitati è paritetica e per la parte rappresentante i lavoratori, i componenti saranno designati dalla RSU e/o dalle OO.SS. Territoriali tra i lavoratori della cooperativa.

Le modalità operative dell'attività dei Comitati saranno concordate dalle parti al momento della loro costituzione, nell'ambito e in coerenza con le disposizioni e gli istituti di cui al presente CCNL.

La procedura in sede di CTC dovrà comunque svilupparsi in tempi tali da consentire gli approfondimenti previsti e compatibili con l'assunzione delle opportune decisioni di merito da parte delle strutture competenti della cooperativa.

Durante la procedura in oggetto le parti si asterranno da iniziative unilaterali.

#### C) GRANDI OPERE (LEGGE N. 443/2001)

Nelle ipotesi di imprese cooperative o di consorzi di cooperative che – nel ruolo di capocommissa – siano appaltatrici dei lavori per la realizzazione di infrastrutture strategiche e di interesse nazionale (c.d. Grandi Opere) individuate dal C.I.P.E. in applicazione dell'art. 1, comma 1 della Legge n. 443/2001 (Legge Obiettivo) e inserite dal Governo nel DPEF oppure dei lavori per la realizzazione di opere rilevanti di carattere interprovinciale e/o internazionale per un monte lavori, di loro competenza, superiore a 36 milioni di Euro, si applicherà – per tali commesse - quanto segue:

- a) In previsione dell'inizio dei lavori e quindi successivamente (con periodicità annuale) troveranno applicazione, con specifico riferimento alla dimensione di commessa, le procedure di cui ai precedenti punti B.2) e B.3). Ciò con particolare attenzione ai temi delle previsioni occupazionali, della gestione dei programmi produttivi, degli orari di lavoro e del decentramento; delle iniziative e degli interventi in materia di sicurezza sul lavoro; dei servizi logistici e di cantiere.
- b) La sede nazionale è anche deputata a dirimere eventuali controversie interpretative circa l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (art. 37 CCNL), ivi comprese le necessarie determinazioni circa i contratti collettivi territoriali da applicare e gli enti bilaterali ai quali iscrivere i lavoratori nel caso di opere che ricadono nel territorio di diverse province;
- c) La sede nazionale, a fronte di specifici impegni aziendali e/o territoriali a sostegno dell'ampliamento dei livelli occupazionali e della relativa rete dei servizi, in relazione anche alla valenza sociale di tali programmi, potrà definire specifiche iniziative (anche nei confronti del Governo e degli Enti locali) tese a mutualizzare i relativi oneri e/o ridurre l'impatto sul sistema delle imprese.

Resta in ogni caso inteso che la procedura di cui al presente punto C) si inserisce nell'ambito del sistema di relazioni sindacali a carattere non negoziale ed in ogni caso non può determinare per le imprese costi aggiuntivi e cumulativi rispetto a quelli stabiliti, per ciascun istituto contrattuale, dal CCNL e dalla contrattazione collettiva di livello territoriale.

#### D) DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE INTERPRETATIVE

Nel caso di richieste o comportamenti in contrasto con la presente disciplina, la questione è di competenza delle Associazioni Nazionali stipulanti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta delle parti, per l'esame e la definizione della controversia interpretativa.

## **ART. 4 - MOBILITA' E DIFESA DELL'OCCUPAZIONE**

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

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa Integrazione guadagni e mobilità (legge 23.07.1991 n. 223, specificatamente artt.1, 4, 10 e 24, legge 19/07/1993 n. 236) e la legge 19/07/94 n. 451 e dei Contratti di solidarietà (legge 19/07/1993 n. 236 e *legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni*), le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

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

- i permessi individuali e le ore di riduzione di orario di cui agli artt. 46 bis e 79 del CCNL;
- i residui individuali delle giornate di ferie di cui agli artt. 55 e 85 del CCNL;
- la fruizione delle festività di cui al punto 3) dell'art. 57 del CCNL se cadenti di sabato o domenica e le festività di cui alle lettere b) e c) dell'art. 57 se cadenti di domenica;
- la fruizione della festività del 4 novembre;
- *contratti a tempo parziale* con aumento della percentuale in rapporto *ai contratti a tempo pieno*.

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

A tal fine si conviene che:

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

## **ART. 5 - DISCIPLINA DELL'IMPIEGO DI MANO D'OPERA NEGLI APPALTI E SUBAPPALTI**

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

A) L'azienda darà comunicazione preventiva, almeno 15 gg prima del ricorso al subappalto, alla R.S.U. e al sindacato territoriale delle fasi produttive che si intendono appaltare o subappaltare, specificando i tempi di esecuzione, la qualità e quantità della manodopera che vi sarà impegnata, nonché la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e la dichiarazione della stessa di adesione al CCNL e agli accordi locali di propria competenza.

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

Analoghe comunicazioni verranno fornite alle Casse Edili competenti, agli istituti previdenziali e assistenziali ed agli organismi pubblici preposti alla gestione del collocamento della manodopera.

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

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

D) L'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto o del subappalto. Alla impresa appaltatrice o subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio gru, impianti di betonaggio).

E) La cooperativa, che eventualmente affidi in appalto o subappalto lavorazioni tipicamente edili, è tenuta a fare obbligo alla impresa appaltatrice o subappaltatrice per tutti gli appalti aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del CCNL, ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato alla precedente lettera A). E' compito dei delegati sindacali o della R.S.U. di intervenire nei confronti della direzione aziendale per il pieno rispetto di quanto sopra.

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

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

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

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

Le parti concordano che il ricorso all'appalto e al subappalto, quando riguarda le fasi costruttive che comportano lavorazioni tipicamente edili, non deve avere carattere generalizzato e non è consentito quando comprometta l'occupazione dei lavoratori dell'impresa idonei alle lavorazioni medesime.

### **Dichiarazione a Verbale**

Le parti si danno reciprocamente atto che la disciplina di cui sopra non trova applicazione nei confronti delle imprese concessionarie dell'esecuzione e della successiva gestione di opere pubbliche, qualora le imprese medesime siano vincolate all'inserimento nei contratti di appalto di clausole sociali idonee ad assicurare la osservazione integrale della contrattazione collettiva di settore.

#### **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. 6 SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

### **A) Sede e competenze del contratto collettivo di secondo livello**

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

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

In conseguenza di quanto sopra previsto, alla contrattazione integrativa territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate, con decorrenza non anteriore al **1° luglio 2010** e con valenza quadriennale:

- a) determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- b) determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 60;
- c) determinazione, con decorrenza non anteriore al **1° gennaio 2010** dell'Elemento economico territoriale secondo i requisiti indicati nei successivi commi 5, 6 e 7 del presente punto A);
- d) attuazione di cui all'art. 58 per gli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e festività;
- e) determinazione dell'indennità per gli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche, secondo i criteri fissati nell'art. 60;
- f) aspetti applicativi della disciplina della trasferta, nell'ambito della regolamentazione di cui agli artt. 61 e 91 del c.c.n.l.;
- g) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie di cui all'art. 55;
- h) modalità di attuazione dell'appalto e del subappalto di cui alla lett. a) dell'art. 5;

- i) ripartizione dell'orario normale di lavoro, che salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, può essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
- j) regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto o di indennità sostitutive in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- k) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione territoriale dal c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio;
- l) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 29, lett. D).
- m) regolamentazione, in funzione delle specifiche condizioni operative esistenti territorialmente, di una indennità giornaliera per i lavoratori comandati alla guida dei pulmini aziendali adibiti al trasporto delle maestranze da e per i cantieri, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini delle nozioni di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
- n) definizione del trattamento economico di reperibilità per i lavoratori ai quali il datore di lavoro richieda, per iscritto, di essere reperibili secondo quanto previsto dall'art. 47-bis (Reperibilità) del presente CCNL;

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

1. adempimenti connessi all'attuazione della disciplina dell'istituto dell'anzianità professionale edile;
2. costituzione e funzionamento dell'Organismo territoriale paritetico per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente del lavoro, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale;
3. determinazione della misura complessiva del contributo dovute alle Casse edili;
4. determinazione di cui al 3° comma dell'art. 74;
5. determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi tre giorni oggetto di carenza.

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

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

Ulteriori indicatori potranno essere concordati in sede territoriale.

Le parti si danno atto della funzione innovativa dell'istituto di cui alla precedente lett. c) e dei vantaggi che può produrre in termini di risultati aziendali e di omogeneità dei costi tra le aziende, tali da consentire gli sgravi contributivi previsti dalla legislazione emanata successivamente al Protocollo del 23 luglio 1993.

Coerentemente agli assetti contrattuali definiti nel presente articolo le parti convengono quanto segue:

- a decorrere dalla data di stipula del c.c.n.l. del 6 luglio 1995, relativamente alla contrattazione integrativa prodottasi in precedenza in sedi diverse da quella territoriale (azienda, gruppo societario, ecc.) rimangono in vigore soltanto le disposizioni che determinano effetti applicativi incidenti sul trattamento economico-normativo dei lavoratori o su istituti concernenti le modalità di espletamento dell'attività sindacale (permessi, assemblee, locali per riunioni) con esclusione di ogni possibilità di ricontrattazione delle stesse, in quanto demandate alla competenza di altri livelli contrattuali, nelle sedi suddette;

- dall'entrata in vigore del c.c.n.l. del 6 luglio 1995, l'indennità territoriale di settore e del premio di produzione previsti dagli artt. 6, lett. e), 52 ed 81 del c.c.n.l. 1° marzo 1991 rimangono congelati in cifra fissa secondo gli importi concordati a livello territoriale.

Gli istituti retributivi di cui al precedente comma, gli altri premi ed elementi retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in aziende o a livello territoriale, restano fissati definitivamente negli importi in essere alla data della stipula del presente c.c.n.l. e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Le rispettive Associazioni territoriali, all'atto dell'istituzione dell'elemento salariale di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare, né oneri per le aziende, né perdite per i lavoratori.

## **B) Tempi e procedure della contrattazione di secondo livello**

L'accordo di secondo livello territoriale, ha durata quadriennale.

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

- l'elemento economico di cui al punto A), lett. c), sulla base dei criteri di cui al comma precedente, sarà rinegoziato in sede territoriale entro la misura massima che le Associazioni nazionali contraenti stabiliranno entro il **30 Giugno 2009** tenendo conto anche delle valutazioni effettuate nella sessione di concertazione nazionale;

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

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente dalla presentazione delle richieste al termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

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

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

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

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

### **Verifica congiunta**

*In occasione del confronto per la definizione della misura massima dell'elemento economico territoriale, che dovrà comunque avvenire in contestualità temporale tra tutte le associazioni imprenditoriali firmatarie di contratti nazionali del settore edile, le parti verificheranno la possibilità di definire una medesima data a decorrere dalla quale potranno cominciare a prodursi tutti gli effetti (economici e normativi) della prossima contrattazione integrativa territoriale. Questo, dandosi reciproca garanzia di assicurare l'assoluta uniformità con le decorrenze che saranno pattuite negli altri contratti nazionali del settore edile e l'invarianza dei costi contrattuali derivanti dal CCNL.*

### **Dichiarazione a verbale**

*Qualora le materie sugli assetti contrattuali di 1° e 2° livello dovessero trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata dalle parti nazionali con un apposito accordo, da stipularsi tempestivamente e comunque non oltre tre mesi dall'avvenuta nuova regolamentazione legislativa o interconfederale.*

### **Dichiarazione congiunta**

*Le centrali cooperative e la Fe.n.e.a.I.-U.I.L., la F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L. si riservano di approfondire, all'interno di un confronto da sviluppare con tutte le parti sociali del settore e nel corso di vigenza del c.c.n.l., le iniziative ed i meccanismi di premialità da porre in essere al fine di favorire e incrementare la produttività nel settore.*

## **Art. 7 - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal protocollo di intesa del 13 settembre 1994 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.), sottoscritto da Lega Nazionale Cooperative e Mutue, Confederazione Cooperative Italiane, Associazione Generale Cooperative Italiane e CGIL, CISL e UIL, che viene interamente recepito, si conviene quanto segue:

1. Le parti si danno atto che la R.S.U. costituisce la rappresentanza sindacale aziendale unitaria dei lavoratori della cooperativa occupati nella unità produttiva. Pertanto essa sostituisce il Consiglio dei delegati di cui all'art. 7 del CCNL 1° marzo 1991 e subentra alle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 e ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.



Per il numero dei componenti la R.S.U. e per le modalità di costituzione delle stesse valgono le disposizioni dell'accordo in materia del 13.9.1994 tra Legacoop, Confcooperative e A.G.C.I. con C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L.

2. Nei cantieri di durata superiore a sei mesi, qualora l'impresa principale o aggiudicataria o, in caso di associazione temporanea o consorzio, l'impresa mandataria o capofila, occupi nell'unità produttiva meno di 16 dipendenti, si procede all'elezione di un rappresentante sindacale unitario dell'impresa medesima, allorché il numero complessivo dei lavoratori occupati nel cantiere raggiunga il numero di 25, sempreché non sia inferiore a 10 il numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa principale e rispettivamente il numero complessivo dei dipendenti delle imprese subappaltatrici per lavorazioni rientranti nella sfera di applicazione del CCNL per edilizia.

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

Il rappresentante sindacale unitario eletto a norma dei commi precedenti, decade automaticamente quando il numero complessivo dei dipendenti occupati nel cantiere, individuato secondo i criteri di cui al primo comma, scende al di sotto di 16.

A tale rappresentante spetta un permesso mensile di otto ore retribuite per l'espletamento delle proprie funzioni.

3. Per i rapporti con la Cooperativa la RSU, fermi restando i propri poteri decisionali o di indirizzo, può avvalersi di una struttura esecutiva all'uopo costituita nel suo ambito.

Nell'esercizio dei suoi compiti la predetta struttura esecutiva potrà farsi assistere da altri componenti la RSU e/o da lavoratori specificatamente interessati in relazione alle materie in discussione.

4. E' compito della RSU intervenire nei confronti della Cooperativa per la verifica del puntuale rispetto delle norme del C.C.N.L. e del contratto collettivo territoriale applicabile nell'unità produttiva e pertanto, sulle seguenti specifiche materie:

- organizzazione del lavoro nell'impresa e nel cantiere;
- prevenzione degli infortuni, igiene e ambiente di lavoro, tramite il rappresentante per la sicurezza ;
- distribuzione dell'orario di lavoro previsto dal CCNL e dall'integrativo territoriale ed istituti collegati (calendario ferie, ROL);
- inquadramento dei lavoratori nelle qualifiche e nei livelli;
- diritto allo studio e formazione professionale;
- gestione delle situazioni di difficoltà o crisi aziendale, con ricadute sull'occupazione;
- la dinamica delle qualifiche e delle retribuzioni.

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

- da 1 a 70 dipendenti: 3 permessi al mese;
- da 71 a 200 dipendenti: 6 permessi al mese;
- oltre 200 dipendenti: 9 permessi al mese

### **Dichiarazione a Verbale**

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata dalle parti nazionali con le nuove norme.

### **ART. 8 - ASSEMBLEE**

Nell'unità produttiva (cantiere, stabilimento, sede, filiale, ufficio o reparto autonomo) in cui prestano la loro opera, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dell'orario di lavoro nonché, nei limiti di dodici ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le parti convengono che le 12 ore annue retribuite per assemblee sui luoghi di lavoro potranno essere utilizzate secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale sottoscritto in data 13.9.1994.

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

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

#### **ART. 9 - AFFISSIONE**

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

#### **ART. 10 - CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE**

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino ad otto ore lavorative al mese cumulabili nell'arco dell'anno sociale, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette all'azienda da cui il lavoratore dipende.

Nel caso di cui al primo comma è dovuta la normale retribuzione costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64 e della maggiorazione di cui all'art. 58 ovvero dalla diversa percentuale di maggiorazione in atto territorialmente, e per gli impiegati e quadri dagli elementi dal n. 1 al n. 14 dell'art. 80.

Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali o provinciali si fa rinvio alle disposizioni di legge.

#### **ART. 11 - ACCORDI GENERALI**

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

#### **ART.12- NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI**

Le organizzazioni nazionali contraenti convengono che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva del rapporto di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le medesime Organizzazioni nazionali salvo quanto è stato specificatamente demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

#### **ART.13 - ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON LE ALTRE ASSOCIAZIONI**

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto o le Associazioni territoriali ad esse aderenti dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro, industriali o artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad organizzazioni aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Tale estensione si verifica dopo che le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dalle Associazioni nazionali delle cooperative stipulanti il presente contratto alle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del contratto medesimo.

## DISCIPLINA GENERALE

### SEZIONE SECONDA

#### Regolamentazione comune agli operai, agli impiegati, quadri

##### Art. 14 - Classificazione dei lavoratori

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

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

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

Livello	Parametro
8°	250
7°	210
6°	180
5°	153
4°	136.5
3°	127
2°	114
1°	100

Livello 8° (par. 250)

Declaratoria

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

Livello 7° (par. 210)

Declaratoria

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

Profili professionali

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

Responsabile di grandi commesse e/o progetti.

Responsabile di aree.

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

Responsabile di settore produttivo.

Responsabile di servizio.

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

Analista/sistemista EDP.

- Lavoratori che, svolgono funzioni specialistiche di particolare complessità e rilevanza, nonché mansioni preminenti di significativo supporto alle direzioni aziendali gestendo rapporti altamente qualificati verso l'esterno, utilizzando sulla base di una prolungata esperienza nello specifico settore sistemi e tecnologie particolarmente avanzate e dimostrando una effettiva capacità d'integrare la propria funzione con quella dei settori correlati: essi sono responsabili del conseguimento degli obiettivi affidati a loro ed al loro settore.

Tecnico specialista senior in calcoli e strutture.

Tecnico specialista senior in ricerca tecnologica.

Tecnico specialista senior in finanza e controllo.

Tecnico specialista senior in attività commerciale.

Tecnico specialista senior in personale ed organizzazione.

Livello 6° (par. 180)

Declaratoria

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

Profili professionali

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

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

Analista EDP.

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

Direttore di cantiere.

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

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

Tecnico specialista in preventivazione.

Tecnico specialista in programmazione.

Tecnico specialista in calcolo strutturale.

Tecnico specialista in attività commerciale.

Tecnico specialista in personale ed organizzazione.

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

Responsabile del cantiere di restauro

- Impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla direzione tecnica, che possiede competenze tecniche, diagnostiche esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere. Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la direzione lavori e le Soprintendenze per quanto di competenza.

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

Archeologo Responsabile

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

Livello 5° (par. 153)

Declaratoria

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

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

Profili professionali

- Riparatori meccanici che svolgono e programmano la grande e totale revisione e riparazione di tutte le macchine pesanti per lavori di armamento ferroviario o stradali o industriali, in grado di garantirne le caratteristiche funzionali prescritte.

- Lavoratori responsabili del montaggio e smontaggio delle gru in dotazione all'azienda, con capacità di intervento nella revisione e manutenzione straordinaria delle stesse che coordinano all'occorrenza altri addetti.

- Lavoratori addetti al coordinamento della preparazione del varo di travi precomprese o di casseforme mobili per getto di travi in ponti e viadotti di grandi dimensioni.

- Addetto al carro di varo e/o centina autovarante, che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele di iniezione.

- Addetto alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti-ponti che interpreta sui disegni i tracciati-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura.

- Imboscatore di elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi ed a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento ed alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere.

- Responsabili di grande e complessa centrale di betonaggio, che gestiscono direttamente le commesse per terzi e interne, essendo responsabili della programmazione, dell'organizzazione del lavoro, dei risultati e del coordinamento, all'occorrenza di altri addetti.

- Capi cantiere che svolgono un ruolo di coordinamento e di gestione in cantieri di media complessità, con responsabilità dei risultati assegnati alla loro unità produttiva, con un'approfondita esperienza e conoscenza dell'intero ciclo produttivo.

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

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

- Lavoratori che - all'interno dei sistemi amministrativi adottati - contabilizzano dati, imputano, sistemano e chiudono conti, elaborano sintesi preventive e/o consuntive necessarie alla gestione.

- Lavoratori che, sulla base di metodologie esistenti, traducono in programmi per l'elaboratore elettronico problemi tecnici e/o amministrativi, curandone l'avviamento e gli adeguamenti eventuali con responsabilità dei risultati.

Programmatore EDP.

- Lavoratori che, con buona conoscenza in campo tecnico e tecnico-amministrativo, impostano e coordinano l'intero ciclo produttivo in cantieri di media dimensione, con responsabilità dei risultati tecnici ed economici: ovvero che collaborano, in unità produttive di grandi dimensioni, con un tecnico di livello superiore.

- Lavoratori che, nell'ambito di servizi od uffici tecnici di supporto alla produzione, svolgono con competenza compiti specialistici di prevenzione o programmazione lavori o approvvigionamento o calcolo strutturale.

- Disegnatori che sviluppano od elaborano complessivi, risolvendo problemi e difficoltà interpretative del progetto, coordinando all'occorrenza lavoratori meno esperti.

Assistente di cantiere del recupero

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

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

Capocantiere di edilizia storica

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

Restauratore di beni culturali

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

Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro.

Operatore in possesso dei requisiti minimi per il titolo di "Restauratore di beni culturali"

Archeologo addetto al cantiere

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

Livello 4° (par. 136.5)

Declaratoria

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

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

#### Profili professionali

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

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

- realizzazione di casseforme in legno e metalliche per armature di opere in cemento armato di qualsiasi tipo e complessità, effettuandone i relativi tracciamenti;

- realizzazione e posa in opera di qualsiasi tipo di armatura in ferro per costruzioni in cemento armato, con buona conoscenza delle macchine specifiche.

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

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

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

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

Meccanico.

Elettro-meccanico.

Elettricista.

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

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

Operatore EDP.

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

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

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

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

Operatore per il recupero architettonico

- Lavoratore che, nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico imposta ed esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro conservativo, della diagnostica e del disegno. E in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica.  
Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi specialistici di formazione professionale.

Operatore per il restauro di beni culturali

- Lavoratore che esegue interventi specialistici guidati su manufatti e opere vincolate. Possiede conoscenze dei principi di restauro, conservazione, dei materiali costitutivi delle opere d'arte dei materiali, esegue autonomamente sulla base delle specifiche indicazioni metodologiche fornite, interventi di restauro e conservazione su affreschi dipinti, materiali lapidei e superfici decorate di beni architettonici  
Operatore in possesso dei requisiti minimi ai sensi di legge.

Operatore archeologico

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

Livello 3° (par. 127)

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori specializzati che svolgono, sulla base di indicazioni ricevute, un ruolo produttivo caratterizzato da una certa autonomia e per il quale è necessaria una specifica capacità di esecuzione conseguente ad esperienza lavorativa ed a competenza pratica. Rientrano inoltre in questo livello i lavoratori che svolgono compiti tecnici od amministrativi, per i quali è necessaria una adeguata capacità professionale ed una pratica di lavoro conseguente ad esperienza e preparazione tecnico-pratica.

Profili professionali

- Lavoratori che eseguono con comprovata capacità esecutiva e autonomia operativa:
  - complesse lavorazioni di muratura, quali muri a faccia vista, getto di solai, pavimenti e rivestimenti, fognature, montaggio soglie, bancali e scale;
  - complesse lavorazioni di carpenteria - con cognizione del disegno - quali cassature in legno o metalli che per vari tipi di faccia vista, piombatura pilastri e pareti;
  - complesse lavorazioni del ferro, con capacità di lettura del disegno, eseguendo qualsiasi tipo di armatura con assemblaggio e posa in opera per travi, pilastri e fondazioni;
  - operazioni di montaggio di elementi prefabbricati in cantieri, di opere di edilizia residenziale, sociale, industriale.
- Lavoratori che, in sintonia con le fasi di lavorazione del cantiere, con autonomia operativa conducono macchine operatrici semoventi con responsabilità del rifornimento e della normale manutenzione del mezzo, segnalando se del caso esigenze di riparazione e manutenzione straordinarie.
- Lavoratori che con adeguata visione delle fasi di lavorazione e in base ad indicazioni generali, eseguono su gru di medie dimensioni operazioni relative al cantiere, con sufficiente autonomia, provvedendo alla normale manutenzione del mezzo.
- Lavoratori che con conoscenza degli schemi elettrici e in autonomia operativa, installano impianti elettrici di cantiere montandone i quadri ed eseguendone la manutenzione ordinaria.
- Lavoratori che con conoscenza di schemi elettrici o meccanici, provvedono all'individuazione di guasti, alla riparazione ordinaria e alla manutenzione preventiva di mezzi di cantiere, impianti e attrezzature varie, ed all'occorrenza collaborano con adeguata specializzazione con altri lavoratori nella esecuzione di interventi richiedenti una più elevata capacità.
- Lavoratori che, con conoscenza di schemi e disegni in autonomia operativa eseguono il montaggio di pezzi speciali nelle condutture di acquedotti e gasdotti.
- Lavoratori che - con adeguata esperienza e autonomia operativa - conducono in cantieri centrali di betonaggio semiautomatiche e automatiche e sono in grado di confezionare in modo ottimale i calcestruzzi e le malte, così come di effettuare la normale manutenzione della centrale.



- Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature : addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.
  - Decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali : addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, 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).
- **Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore:** operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, inquadrato nel secondo livello (v.), provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.
  - **Autista, conducente di autobetoniere:** addetto alla conduzione della macchina e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo, ivi compresa la riparazione delle parti meccaniche in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
  - **Pompista:** addetto alla conduzione della macchina ed al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpomme, alla riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Lavoratori che compiono attività di normale complessità su indicazioni e/o procedure prefissate.
- Addetto segreteria.
  - Addetto operazioni tecniche o contabili ricorrenti.
  - Addetto ai lucidi e particolarista.
- Aiuto operatore restauro
- Lavoratore che, in possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze conseguite anche attraverso corsi di formazione, coadiuva, con semplici operazioni, l'operatore, nell'ambito degli interventi di restauro.
- Addetto allo scavo archeologico
- Lavoratore che, in possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze conseguite anche attraverso corsi di formazione professionale, esegue sui cantieri di scavo archeologico, mediante le metodologie indicate dai livelli superiori, semplici mansioni esecutive comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo.

Livello 2° (par. 114)

Declaratoria

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

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

Profili professionali

- Lavoratori che eseguono sotto la guida e in aiuto a lavoratori più esperti:
  - normali lavorazioni di muratura come ad esempio muri comuni di tutti i tipi, intonaci, getto di calcestruzzo e solai, assistenza al montaggio impianti;

- normali lavorazioni di carpenteria, quali tavolati in legno per travi e spessori, pilastri e fondazioni, montaggio di casseformi metalliche, di semplici strutture, armature per balconi, terrazzi ecc.;

- normali lavorazioni del ferro, con generica conoscenza del disegno, quali tranciatura, piegatura, assemblaggio e posa in opera.

- Lavoratori che conducono e manovrano macchine operatrici di piccole dimensioni o gru a traliccio medio-piccole o mezzi di trasporto di piccole dimensioni.

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

- Addetto alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete.

- Addetto ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (scucucuci ).

- 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.

- **Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore:** operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto.

- **Autista, conducente di autobetoniere:** addetto alla conduzione del mezzo e che provvede alla pulizia e alla manutenzione ordinaria dello stesso.

- **Palista:** operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, che provvede anche alla manutenzione del mezzo ed alla pulizia dell'area di servizio della centrale.

- **Pompista:** addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, che provvede alla ordinaria manutenzione della autobetonpompa e alla pulizia della stessa.

Livello 1° (par. 100)

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

Profili professionali

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

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

#### Nota a verbale

Si precisa che per le funzioni tecnico-gestionali di produzione, ove si richiama l'attributo della complessità e/o della dimensione del cantiere, ci si riferisce espressamente ad una valutazione combinata del fatturato, delle caratteristiche organizzative del cantiere, delle tecnologie impiegate e dei risultati da raggiungere.

## Norme transitorie

1) Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, a livello territoriale o aziendale potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano un più obiettivo inquadramento dei lavoratori sulla base delle dichiarazioni generali previste dal presente articolo.

2) Ai lavoratori, specie se giovani assunti senza alcuna preparazione, verrà garantito - anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni - un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

## Laureati e diplomati

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti commerciali) non possono essere inquadrati, in sede di assunzione, in categoria inferiore al 5° livello per i laureati ed al 3° livello per i diplomati, sempreché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

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

## DICHIARAZIONE COMUNE

### **Gruppo di lavoro paritetico per la modifica del sistema di inquadramento professionale**

Le parti stipulanti, in considerazione dei cambiamenti organizzativi, tecnologici e professionali intervenuti nel corso degli anni nel comparto delle costruzioni e nelle aziende edili e che influiscono sulle modalità della prestazione dei lavoratori, concordano di istituire un Gruppo di lavoro composto da 6 componenti per ciascuna parte, cui è attribuito il compito di verificare la necessità di produrre un aggiornamento del sistema di inquadramento professionale vigente, sottoponendo alla decisione finale delle Parti stipulanti le eventuali proposte modificative e/o integrative dell'attuale disciplina contrattuale in materia.

Il Gruppo di lavoro sarà insediato entro il mese di dicembre 2008 e dovrà presentare le proprie proposte entro il 31.04.2009.

Il Gruppo di lavoro, nello svolgimento della propria attività, dovrà:

1. effettuare l'analisi e l'eventuale rielaborazione dell'attuale sistema di classificazione, mediante l'introduzione di nuove figure professionali, la revisione delle competenze delle figure tradizionali, la revisione dei periodi di preavviso;
2. tenere nella dovuta considerazione, anche in relazione al necessario processo di armonizzazione con il restante sistema contrattuale edile, le peculiarità che, in materia di inquadramento professionale, sono state espresse dalla contrattazione nazionale cooperativa;
3. valorizzare gli elementi prodotti, in materia di inquadramento ed indennità, dalla contrattazione integrativa del Movimento Cooperativo, evitando comunque la cumulabilità tra istituti e riconoscimenti con medesime finalità;
4. evitare di definire soluzioni che comportino, direttamente od indirettamente, meccanismi automatici di avanzamento professionale non ancorati alla effettiva valutazione delle capacità professionali espresse dai singoli lavoratori nel processo produttivo, ciò anche in considerazione del ruolo attivo da sempre esercitato, per tali materie, dalle RSU all'interno delle imprese cooperative;
5. verificare la introducibilità di elementi gestionali di flessibilità nel sistema di classificazione, in un contesto di coerenza con la professionalità acquisita dai singoli lavoratori.

Resta inteso che, in considerazione della predetta valenza generale del sistema di classificazione professionale, le soluzioni finali adottate dovranno risultare omogenee per tutti i CCNL del settore edile.

Le Parti stipulanti convengono fin d'ora che, quale che sia il nuovo sistema di classificazione scelto e dopo una loro valutazione sulla ricaduta complessiva del nuovo impianto sui costi contrattuali, il reinquadramento dei lavoratori dovrà avvenire con il necessario equilibrio e la dovuta gradualità.

Infine, le Parti ritengono opportuno che tutte le Associazioni imprenditoriali e sindacali del settore, nell'affrontare il tema dell'inquadramento professionale nell'edilizia, richiamino all'attenzione del Governo l'esigenza di una più adeguata disciplina normativa dei lavori usuranti, con riferimento a specifiche mansioni lavorative nel settore delle costruzioni.

## DICHIARAZIONE COMUNE

*E' istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato di lavoro e formazione, anche con riguardo ai nuovi profili concernenti le imprese di calcestruzzo, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2008.*

### ART. 15 - QUADRI

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

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

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

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

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

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

2) In relazione a quanto sopra, in sede di prima applicazione, l'attribuzione della categoria di quadro ai lavoratori interessati dovrà essere effettuata entro cinque (5) mesi dalla stipula del C.C.N.L.

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

Tale indennità di funzione assorbe - sino a concorrenza - eventuali indennità, comunque denominate, espressamente corrisposte con accordo sindacale a titolo di riconoscimento della funzione e/o incarico svolto da lavoratori con funzioni direttive. Essa non potrà invece assorbire l'indennità prevista - ad un diverso titolo - dall'art. 82 C.C.N.L..

A livello aziendale le parti potranno convenire variazioni della misura relativa dell'indennità di funzione in riferimento ad eventuali mutamenti del ruolo svolto dal lavoratore.

Detta indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., nonché ai fini del calcolo del T.F.R..

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

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

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

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

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

7) In attuazione dell'art.6 legge 190/85, l'assegnazione temporanea ad un ruolo di Quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà

diritto al riconoscimento della categoria di quadri solo dopo un periodo continuativo di 6 mesi di svolgimento del ruolo stesso.

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

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

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

#### **NOTA A VERBALE**

*In applicazione di quanto previsto al terzo comma dell'art.2 della legge 190/1985 si concorda che la parola "impiegati" nel testo del presente contratto deve essere sempre intesa "impiegati e Quadri".*

#### **ART. 16 - LAVORO DELLE DONNE, DEI FANCIULLI E DEGLI ADOLESCENTI**

Per il lavoro dei fanciulli, degli adolescenti e delle donne si fa riferimento alle norme stabilite dalle leggi vigenti in materia.

Le parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.'77 n. 903 e n. 125/91 e successive integrazioni e modificazioni, concordano di costituire, a livello nazionale e regionale, commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di:

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

#### **ART. 17 - TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei padri, si fa riferimento alle norme di legge. La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo comma, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, è pari al 100% della retribuzione. I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D. Lgs. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui al regolamento dell'Anzianità Professionale Edile di cui all'allegato B del presente CCNL (REGOLAMENTO DELL'ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE).

#### **ART. 18 - CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI VOLONTARI IN SERVIZIO CIVILE**

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

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955 n. 370.

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

#### **ART. 19 - PERMESSI**

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

## **ART. 20 – LAVORATORI STRANIERI**

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri nel settore edile le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli enti scuola di cui all'art. 75 del CCNL in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri competenti e degli enti locali.

A tal fine le imprese segnaleranno agli Enti Scuola la presenza di lavoratori stranieri.

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

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

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

## **ART. 21 - LAVORATORI INVALIDI**

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

## **ART. 22 - TOSSICODIPENDENTI**

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

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

I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo al quale partecipano o concorrono.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

b) L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio concederà un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

## **ART. 23 - PORTATORI DI HANDICAP**

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

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

1) Compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato, di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi (analoghe misure potranno riguardare lavoratori che siano genitori o coniugi di portatori di handicap, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, una assistenza continuativa).

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

2) Il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

## **ART. 24 - ASSENZE**

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

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve inoltre trasmettere entro due giorni il relativo certificato medico.

La stessa disciplina si applica anche alla prosecuzione della malattia.

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

L'impresa ha la facoltà di far controllare il lavoratore assente per malattia, da parte degli Istituti previdenziali competenti. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia può essere effettuato nelle fasce d'orario che vanno dalle 10 alle 12 del mattino e dalle 17 alle 19 del pomeriggio, ovvero in quelle diverse fasce d'orario che nuove disposizioni legislative o amministrative potranno in seguito stabilire.

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

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

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

## **ART. 25 - ALLOGGIAMENTI E CUCINE**

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, i lavoratori dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.

L'impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 lavoratori, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuciniere per ogni 50 lavoratori che consumano i pasti.

La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'impresa.

L'impresa deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande.

Il vitto è somministrato ai lavoratori a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.

La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una apposita commissione composta da almeno tre rappresentanti dei lavoratori da nominarsi periodicamente. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dall'orario di lavoro.

## **ART. 26 - MENSE AZIENDALI**

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

## **ART. 27 - DIRITTO ALLO STUDIO**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni affinché dagli Organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma 1°,

favoriscono l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia.

Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale dell'Ente Scuola di cui all'art. 75.

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

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, fermo restando il diritto per almeno un lavoratore per ogni impresa indipendentemente dal numero degli addetti.

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

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

Nei caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

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

## **ART. 28 - FACILITAZIONI PARTICOLARI PER LA FREQUENZA AI CORSI E PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI**

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

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

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

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

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio di cui al presente articolo.

## **ART. 29 - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

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

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

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

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

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

C) Comitato Territoriale Prevenzione (C.T.P.)



Le parti concordano sull'esigenza di confrontarsi sugli indirizzi generali e sui contenuti specifici dell'attività dei CTP al fine di garantirne uniformità di indirizzo e di programmazione, sinergie nella produzione di materiali informativi e formativi.

"In relazione all'importanza del ruolo demandato ai CTP, le parti si impegnano a porre in essere strumenti che ne armonizzino l'attività'."

In questa logica dovrà anche essere riesaminato il riferimento territoriale che maggiormente garantisce gli obiettivi suddetti, tenuto conto della realtà cooperativa.

"Le parti demandano alle competenti Associazioni territoriali la facoltà' di procedere alla unificazione tra Ente Scuola e CPT, ferma restando la rilevanza delle specifiche funzioni attualmente attribuite a ciascuno di tali Enti. Le parti nazionali predispongono uno schema-tipo di Statuto al quale le Associazioni territoriali sono impegnate ad adeguarsi. "

"I Comitati operano sulla base dello schema-tipo di Statuto allegato al presente contratto".

"Le parti sottoscritte effettueranno una ricognizione delle pattuizioni territoriali di cui al nono comma dell'art. 29 del CCNL 6 Luglio 1995 ".

#### D) Rappresentante per la sicurezza

Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda.

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

Nell'ipotesi di cui al punto 2 dell'art. 7, in aggiunta al Rappresentante sindacale unitario, è eletto il Rappresentante per la sicurezza dai lavoratori, al loro interno, dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila.

In assenza delle suddette rappresentanze, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva.

Il Rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e alle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il Rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. E' inoltre informato ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 626/1994.

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

Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2008 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08, in particolare:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22, D.Lgs 626/94;
- h) promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti

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

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

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

Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto g) dell'art. 17, D.Lgs. n. 626/1994.

Il Rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata dei cantieri sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994.

Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto a permessi retribuiti pari a:

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

Nel caso di Rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al Rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 6 del c.c.n.l.

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

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994 in materia di sicurezza e salute, con riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

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

Alla formazione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori si provvede come stabilito dal punto 7 del "Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626". Alla formazione dei lavoratori di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994 provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'Organismo paritetico territoriale di settore, mediante programmi di 8 ore per i singoli lavoratori e di 32 ore per i Rappresentanti per la sicurezza.

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

Alla formazione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5 ottobre 1995 (allegato al presente contratto).

### **Impegno per la disciplina contrattuale delle funzioni e delle forme di coordinamento in materia di sicurezza.**

Le Parti stipulanti il presente CCNL ritengono necessario che con l'entrata in vigore del Testo Unico della "salute e sicurezza", di cui al d.lgs. n. 81/08, in attuazione della delega di cui alla legge n.123 del 2007, si avvii a livello nazionale un tavolo congiunto di confronto tra tutte le Organizzazioni

Imprenditoriali e Sindacali del settore edile per dare attuazione, con intesa unitaria, ai rinvii alla contrattazione collettiva previsti nel TU.

La frequente compresenza, nel medesimo cantiere, di imprese aderenti a diverse organizzazioni imprenditoriali, rende infatti opportuno definire regole omogenee e coordinate in funzione della più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

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

Il confronto dovrà concludersi entro tre mesi.

#### E) LAVORAZIONI PARTICOLARMENTE INSALUBRI O NOCIVE

Entro 6 mesi dalla stipula del presente C.C.N.L. le Associazioni nazionali firmatarie istituiranno un Gruppo tecnico congiunto incarico di esaminare e definire, per lavorazioni che comportino condizioni o esposizione a situazioni di particolare nocività o insalubrità, criteri di organizzazione delle stesse coerenti con la possibilità di alternanza (per gli addetti a tali lavorazioni) con attività diverse e/o con periodica rotazione del personale.

Ciò, ferma restando l'osservanza di tutte le norme per la sicurezza delle lavorazioni e la prevenzione degli infortuni, in riferimento al D. Lgs 626/94 e successive modificazioni.

Qualora si modifichi organizzazione del lavoro secondo i criteri di cui sopra, andranno riviste le maggiorazioni eventualmente corrisposte per tali lavorazioni.

F) Tutte le attività a carattere paritetico avranno un finanziamento definito contrattualmente tra le parti a livello nazionale.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

##### **(PATENTINO PER MACCHINE COMPLESSE)**

*Le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere, mediante il coinvolgimento di tutte le altre associazioni imprenditoriali del settore delle costruzioni, la stipula di un "avviso comune" per sottoporre all'attenzione del Governo l'esigenza di disciplinare procedure e modalità per la verifica e la certificazione, a cura di autorità pubbliche specificamente individuate, dell'abilitazione alla conduzione di macchine complesse per fondazioni e consolidamenti ed eventualmente di altre macchine il cui utilizzo possa avere un impatto rilevante sulla sicurezza delle persone e delle opere.*

#### **ART. 29 Bis - LAVORI USURANTI**

In relazione all'entrata in vigore della normativa sui lavori usuranti, le parti convengono di costituire una Commissione con operatività immediata che, previo approfondimento dei contenuti e dei compiti attribuiti alle parti dalla legislazione vigente, fornisca, alle parti medesime, indicazioni e proposte da avanzare agli Organismi Istituzionali competenti.

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

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

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

I costi contrattuali sono pari allo 0,10% della retribuzione fissata al punto 3 dell'art. 64 del presente contratto.

#### **ART. 30 - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO DI APPRENDISTATO**

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dalle disposizioni del presente articolo nonché da quanto previsto dall'allegato L del presente CCNL.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dalle scuole edili accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi.

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

- Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione: massimo 3 anni;
- Apprendistato professionalizzante:
  - qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale: massimo 3 anni.
  - qualifiche finali del terzo livello di inquadramento: massimo 4 anni.
  - qualifiche finali del quarto livello e superiori: massimo 5 anni.

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

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

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali.

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

Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sempre nell'ipotesi di primo inserimento, a metà della durata del periodo di apprendistato di cui al terzo comma del presente articolo, all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione.

Quanto previsto nel comma precedente non si applica ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49 comma 5, 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 Scuola Edile competente per territorio, l'apprendista deve frequentare la scuola edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 29 del vigente CCNL.

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

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

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

Con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni (CIGO). Tale prestazione sarà erogata dalla cassa edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- l'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso la Cassa Edile;
- aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore c.i.g. dell'apprendista;
- la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa cassa edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione.
- tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Cassa Edile.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Cassa Edile entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'Inps, dell'autorizzazione all'intervento c.i.g. per eventi meteorologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista.

Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla cassa edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati (m.u.t.) relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

Ultimato il periodo di apprendistato e fatta salva l'applicazione dell'art. 2118 del C.C., all'apprendista, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli artt. 33 e 72 del CCNL con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di demandare al Formedil nazionale l'elaborazione, entro il 31 dicembre 2008, dei profili per l'apprendistato professionalizzante, da recepirsi con apposito accordo.

## **ART. 30 bis - DISCIPLINA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE, A TERMINE, DI SOMMINISTRAZIONE, DISTACCO, INSERIMENTO.**

### **Contratto di lavoro a tempo parziale**

1. 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, oltre che nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni di cui ai successivi punti del presente articolo, conformemente ai principi di seguito elencati:
  - a) volontarietà di entrambe le parti del rapporto;
  - b) compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;
  - c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
  - d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.
2. L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine il costo del lavoro del personale operaio inquadrato con tale istituto ed utilizzato nel singolo cantiere non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera che le parti hanno stabilito in sede di Avviso Comune del 17 maggio 2007. Non concorrono al raggiungimento del limite percentuale di cui al presente punto i part time stipulati ai sensi del successivo punto 4.
3. Fermo restando quanto previsto dalla legge e nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse Edili, le parti stabiliscono che, nei confronti del personale operaio, non rientrante nelle casistiche di cui al seguente punto 4, i rapporti di lavoro a tempo parziale sono consentiti per una percentuale non superiore al 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato. Resta in ogni caso consentita alle imprese la possibilità di impiegare almeno uno (1) operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.
4. Per i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie i rapporti di lavoro a tempo parziale sono consentiti per una percentuale non superiore al 5% degli addetti (appartenenti alle medesime categorie) in forza a tempo pieno:
  - lavoratori con qualifica di impiegati o di quadri;
  - lavoratori con qualifica di operai non adibiti alla produzione ad esclusione degli autisti;
  - lavoratori con qualifica di operai inquadrati nel 4° livello e superiori del sistema di inquadramento professionale;
  - lavoratori che ne facciano richiesta per gravi e comprovati problemi di salute, ovvero per necessità di assistenza del coniuge o di parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.Resta in ogni caso consentita alle imprese cooperative la possibilità di impiegare, per le casistiche di cui sopra, almeno cinque (5) lavoratori a tempo parziale.  
Per i lavoratori con qualifica di operai adibiti a mansioni corrispondenti ai profili professionali relativi al restauro e all'archeologia (di cui all'art. 14 del CCNL) il ricorso al lavoro part time non è soggetto ad alcuna limitazione numerica.
5. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate la mansione, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nell'arco dell'anno.  
Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno anche avere durata predeterminata, di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 18. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza della RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali. In caso di trasformazione a tempo parziale per una durata predeterminata, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando il lavoratore già in forza osserverà il tempo di lavoro parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

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

Le ore lavorate oltre l'orario concordato potranno essere recuperate entro sei mesi con equivalenti riposi compensativi, oppure (ove ciò non risulti possibile) saranno remunerate maggiorando del 20% la normale retribuzione oraria diretta, ed il relativo compenso deve intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su istituti retributivi indiretti e differiti e non avrà incidenza sul TFR.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **B) Contratto di lavoro a termine**

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

- 1) opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
- 2) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;
- 3) copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;
- 4) realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda;
- 5) operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati nelle ipotesi di cui al 1° comma della successiva Parte C) del presente articolo.

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

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

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

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

Visto l'Avviso Comune del 20 giugno 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4-bis, del citato D.Lgs. n. 368/01, le Parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi) di cui al medesimo comma, potrà avere una durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

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

## **C) CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

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

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenze per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.



La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti a tempo determinato stipulati nelle ipotesi di cui al 1° comma della precedente parte B) del presente articolo. La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

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

L'impresa utilizzatrice è tenuta a comunicare alla RSU, ovvero in mancanza, alle Organizzazioni Territoriali aderenti ai Sindacati nazionali stipulanti il presente CCNL, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione.

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

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

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

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

- I) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- II) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- III) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche;
- IV) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo VII del D.Lgs. n. 626/94 e successive modificazioni;
- V) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- VI) per la costruzione di pozzi a profondità superiore a 10 metri;
- VII) per lavori subacquei con respiratori;
- VIII) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- IX) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

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

Le parti concordano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione di lavoro presso imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore. Al fine di dare applicazione alla presente disposizione si precisa quanto segue:

- a) le agenzie di somministrazione di lavoro dovranno effettuare i versamenti presso la Cassa Edile – di riferimento dell'impresa utilizzatrice - del luogo ove i lavoratori svolgono la prestazione lavorativa. Resta fermo che ai predetti lavoratori deve essere applicata la contrattazione collettiva di settore, ivi compreso il relativo livello territoriale, le contribuzioni agli Enti Bilaterali e previdenza complementare;
- b) la Cassa Edile adotterà specifici criteri di registrazione per le agenzie di somministrazione di lavoro ed i relativi lavoratori, nel rispetto della modulistica nazionale;
- c) le agenzie verseranno all'Inps i contributi previdenziali secondo le disposizioni legislative vigenti in materia di somministrazione di lavoro;
- d) le parti concordano di effettuare la formazione professionale dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro presso il sistema formativo paritetico di settore, mediante l'accantonamento presso le Casse Edili del contributo di legge del 4%, applicando in materia quanto stabilito nello specifico accordo nazionale del 16 dicembre 2003;
- e) a carico delle agenzie di somministrazione di lavoro è posto un contributo aggiuntivo dello 0,30% della retribuzione imponibile del lavoratore, destinato ad un'apposita gestione costituita

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

#### **D) DISTACCO TEMPORANEO**

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

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

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

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

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

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

#### **E) CONTRATTO DI INSERIMENTO**

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

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

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

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

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

Nel contratto verranno indicati:

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

L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune (1° liv.) per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati (2° liv.) e specializzati (3° liv.) e dell'operaio qualificato (2° liv.) per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di 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 antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

La formazione teorica sarà effettuata prioritariamente presso la Scuola Edile. Nelle cooperative organicamente strutturate (con organico superiore a 50 addetti) la formazione teorica potrà essere effettuata direttamente in azienda, attenendosi ai contenuti dei programmi che saranno predisposti dalla Scuola Edile e con essa coordinandosi.

In attesa della definizione del "libretto formativo" di cui all'art. 2, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura della cooperativa, attenendosi alle indicazioni che saranno definite dalla Scuola Edile.

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

Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 43 e 78 del vigente CCNL.

L'orario di lavoro è disciplinato dai corrispondenti articoli del CCNL.

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 CCNL e il contratto collettivo integrativo territoriale.

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

In deroga a quanto previsto dall'art. 59, 2° comma, del D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono ricompresi nel computo degli addetti ai fini dell'applicazione della Legge 20/05/1970, n. 300.

## **ART. 31 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Ferma restando la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione costituita: per gli impiegati, dagli emolumenti di cui ai punti da 1 a 14 dell'art. 80 e per gli operai dagli emolumenti di cui al punto 3 dell'art. 64;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni lavorativi.

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

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta la preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere;
- h) violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del [D.Lgs. 231/01](#) semprechè non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n. 196/03.

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

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

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari intervenuti entro i due anni immediatamente precedenti.

I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa edile, semprechè non ostino norme di legge.

## **ART. 32 - LICENZIAMENTI**

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

- 1) per riduzione del personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro quali, ad esempio:
  - a) insubordinazione verso i superiori;
  - b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
  - c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o la incolumità del personale o del pubblico, o costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
  - d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, di macchine o utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda o del committente;
  - e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
  - f) rissa nei luoghi di lavoro; minacce gravi; vie di fatto o gravi offese verso i compagni di lavoro;
  - g) assenza ingiustificata di cui all'ultimo comma dell'art. 24;
  - h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
  - i) assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
  - l) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
  - m) in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno;
  - n) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento o delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del [D.Lgs. 231/01](#), che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto 3, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

## **ART. 33 - PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO**

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

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso.

## **ART. 34 - CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA**

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

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

### **ART. 35 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE O DI INVALIDITA' PERMANENTE**

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e la indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

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

È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

### **ART. 36 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO**

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

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

Operai:

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

Con decorrenza dal 1° novembre 1985 il trattamento di fine rapporto per gli operai è pari a 30/30.

Impiegati:

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

### **ART. 36 bis - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le parti, in considerazione di quanto previsto per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro dalla legislazione vigente in materia e degli accordi intercorsi tra cooperazione e sindacato (interconfederale del 12.2.98 e intercategoriale del 6.5.98) per la istituzione di un apposito Fondo Pensione denominato "Cooperlavoro" a favore degli stessi soci lavoratori e dei dipendenti delle cooperative di lavoro, concordano le seguenti entità di contribuzione per ogni lavoratore aderente:

- una quota di pertinenza dell'impresa nella misura dell'1% del valore cumulato di minimo tabellare, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione di cui al protocollo 31.7.92, con le stesse modalità di calcolo del TFR;
- una quota di pertinenza del lavoratore nella misura dell'1% del valore cumulato di minimo tabellare, indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione di cui al protocollo 31.7.92, con le stesse modalità di calcolo del TFR;
- una quota di TFR maturato nell'anno nella misura del 18% dello stesso, salvo quanto previsto dalla legislazione vigente per i lavoratori di prima occupazione successivamente al 28.4.1993.

Le parti prendono atto che dal 1° luglio 2000 il fondo Cooperlavoro è in pieno esercizio di attività con oltre 14.000 iscritti alla data stipula del presente CCNL e concordano che le contribuzioni di cui al comma precedente decorreranno dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda di adesione.

Per quanto concerne la "quota di iscrizione" al Fondo e la "quota di adesione" al medesimo, si fa riferimento a quanto disposto in materia dallo statuto di Cooperlavoro.

#### **NOTA VERBALE**

*Le Associazioni Cooperative, considerata la attuale fase di gestione del Fondo Cooperlavoro e la costituzione e l'avvio nel settore del fondo "Prevedi" di origine contrattuale omogenea (ANCE ed Artigianato), richiedono alle Parti Sociali coinvolte e a tutti i livelli, un'attenta vigilanza affinché gli accordi costitutivi del fondo pensione cooperativo siano, anche per tramite della strumentazione bilaterale, compiutamente rispettati.*

#### **ART. 36 ter - PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE**

E' costituito un Comitato paritetico 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 del predetto Comitato sono finalizzati alla predisposizione di una convenzione nazionale per la copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie.

Al Comitato medesimo è affidata la definizione di una prestazione sanitaria integrativa nazionale di settore, anche diversa da quella in atto, alimentata dalla stessa contribuzione prevista al punto VI dell'accordo 4 febbraio 2002.

La Cassa Edile farà fronte alla spesa per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi, con le risorse derivanti dal contributo previsto dal sesto comma dell'art. 73.

#### **ART. 37 – CONTROVERSIE E CONCILIAZIONE**

1. In caso di controversia individuale singola o plurima che dovesse sorgere nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, chi intendesse agire in giudizio senza avere preventivamente promosso il tentativo di conciliazione davanti alla commissione costituita presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, deve esperire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, disciplinato dai successivi commi, dal 2. al 9..
2. La Commissione di conciliazione in sede sindacale costituita a livello provinciale ed è composta:
  - a) per le imprese cooperative, da un rappresentante della stessa Associazione di rappresentanza cooperativa;
  - b) per il lavoratore, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmataria del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Associazione di rappresentanza cooperativa o l'Organizzazione sindacale alla quale si è iscritta e/o abbia conferito mandato.
4. L'Associazione di rappresentanza cooperativa ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Il

tentativo di conciliazione è di competenza della Commissione istituita nella Provincia nella quale il lavoratore è stato assunto o successivamente trasferito

5. Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro 10 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni dalla presentazione della richiesta.
6. Il termine di 60 giorni decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione di rappresentanza cooperativa o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
7. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73, dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98, *nonché nelle modalità e discipline previste dalla legge 30/2003 e dal DLGS. 276/2003.*
8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.
9. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto.
10. Azienda e lavoratore possono tentare la conciliazione della controversia insorta fra loro, direttamente in sede aziendale. Il lavoratore dovrà farsi assistere da un componente della RSU al quale abbia conferito mandato o da un rappresentante della Organizzazione sindacale territoriale di una delle OO.SS. firmatarie il presente contratto, a cui sia iscritto o abbia conferito il mandato. L'azienda potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione cooperativa di propria rappresentanza. Se la conciliazione riesce, essa andrà registrata in apposito processo verbale, da sottoscrivere a cura di tutte le parti e da depositare presso la Direzione provinciale del lavoro ed avrà lo stesso valore di conciliazione in sede sindacale di quella disciplinata nei commi precedenti.

In caso di mancata intesa in sede aziendale, resta fermo l'obbligo di esperire la conciliazione nei modi di cui al primo comma.

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 le procedure di prevenzione del conflitto di cui al titolo 8 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5 Aprile 1990 tra Centrali Cooperative e OO.SS. Nazionali.

### **ART. 38 - ARBITRATO IRRITUALE**

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 37 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dal presente articolo.
2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.
3. Il Collegio è composto da tre membri : uno in rappresentanza dell'azienda, uno in rappresentanza del lavoratore, il terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette parti ovvero, in difetto, dal Presidente del Tribunale ove ha sede l'azienda su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.
4. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
5. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
  - a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;

- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
  - c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.
6. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
  7. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
  8. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
  9. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater del c.p.c.

#### **ART. 39 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

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

Ferma restando l'inscindibilità di cui al comma precedente, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto, ad eccezione degli istituti modificati dalle parti firmatarie il presente C.C.N.L..

#### **ART. 40 - DISPOSIZIONI GENERALI**

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

#### **ART. 41 - DECORRENZA E DURATA DEL PRESENTE C.C.N.L.**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° giugno 2008 al 31 dicembre 2011 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 24 giugno 2008 o instaurati successivamente; per la parte economica avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno tre mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

#### **Art. 41 bis - ESCLUSIVA DI STAMPA**

Le parti concordano che sulla base del presente verbale di accordo provvederanno alla stesura del testo definitivo del contratto collettivo nazionale che sarà edito a cura delle parti medesime che ne hanno la esclusiva a tutti gli effetti.

Tale testo definitivo sarà disponibile non prima di tre mesi dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo al fine di procedere alle necessarie armonizzazioni.

Pertanto le parti medesime impegnano le imprese ed i lavoratori a fare riferimento nel frattempo esclusivamente al presente verbale di accordo che sarà trasmesso a cura delle parti stesse a tutte le proprie strutture locali evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti e diffusi dalle parti sottoscritte.

Il verbale di accordo e il testo definitivo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno depositati presso il Ministero del lavoro.



# DISCIPLINA SPECIALE

## Prima parte

### Regolamentazione per gli operai

#### **ART. 42 - ASSUNZIONE E RELATIVA DOCUMENTAZIONE**

Gli operai devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

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

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

- a) la carta d'identità (o altro documento equipollente) e nel caso si tratti di cittadino straniero l'eventuale documento (permesso di soggiorno o altro) che legittima la sua presenza lavorativa in Italia secondo la legislazione vigente;
- b) la documentazione comprovante il diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzione e detrazioni fiscali;
- c) i prescritti documenti Inps di cui il lavoratore sia in possesso;
- d) il documento recante il numero di codice fiscale;
- e) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio;
- f) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

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

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

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

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

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti in originale eventualmente trattenuti durante il rapporto di lavoro. Cessato il rapporto di lavoro l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

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

#### **ART. 42-Bis) – CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO**

Nell'ottica di rendere più omogenea la normativa introdotta (L. n. 248/2006 - art. 36 bis) con riguardo allo strumento del cartellino di riconoscimento dei lavoratori, oggi esteso dalla L. n. 123/2007 in tema di sicurezza a tutti i lavoratori impegnati in appalti e subappalti, le parti sociali

dell'edilizia concordano nell'attribuire alla CNCE l'incarico di emettere il modello del medesimo, che dovrà essere adottato da tutti i datori di lavoro operanti sul territorio nazionale e contenente tutti i dati già indicati dal Ministero del Lavoro quali elementi essenziali.

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

#### **ART. 43 - PERIODO DI PROVA**

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

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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

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

L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o di autobetonpompe, se effettuata nella categoria degli operai specializzati, può avvenire con un periodo di prova non superiore a 20 giorni di lavoro, durante il quale è parimenti ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

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

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

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

#### **ART. 44 - MUTAMENTO DI MANSIONI**

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

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

Decorsi due mesi consecutivi di effettiva prestazione e a richiesta scritta del lavoratore, l'azienda (dopo avere verificato che non ricorrano gli estremi della temporanea assegnazione di cui al comma precedente) è tenuta a comunicare per iscritto all'interessato il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate, con indicazione della relativa decorrenza.

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

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

#### **ART. 45 - MANSIONI PROMISCUE**

L'operaio che sia adibito con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche sarà inquadrato nel livello superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti al livello superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta. Nei casi di cui al comma precedente, decorsi tre mesi e a richiesta scritta del lavoratore, l'azienda è tenuta a comunicare per iscritto all'interessato il livello corrispondente alle nuove mansioni assegnate.

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

## **ART. 46 - ORARIO DI LAVORO**

1. Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.
2. L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.
3. Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 6, 3° comma, punto o) in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.
4. Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 59 del presente contratto.
5. Ove per comprovate esigenze tecniche si renda necessario ripartire l'orario normale contrattuale su sei giorni, la prestazione di lavoro nella giornata del sabato dovrà essere concordata fra la cooperativa e la R.S.U.
6. Per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'art. 64.
7. 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.
8. Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro, per essere questo esercitato all'aperto, l'orario stesso deve essere esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.
9. L'operaio deve prestare la sua opera nell'ora e nel turno stabiliti.
10. 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. 59 del presente contratto.

## **ART. 46-Bis) - RIPOSI ANNUI**

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 dell'Allegato A, i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 24 ore.

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

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'art. 46 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3) dell'art. 57.

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

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

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

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

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto, come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile, dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 57.

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

Nel caso in cui le ore di cui al 1° comma non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al 6° comma.

Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza di cui al 5° comma del presente articolo.

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

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

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

#### **Nota a verbale**

*In considerazione del superamento del regime orario delle 35 ore settimanali nel periodo di 8 settimane decorrente dal 1° lunedì di dicembre, le Associazioni nazionali stipulanti indicano, alle rispettive Organizzazioni territoriali, la necessità di adeguare gli accordi territoriali in materia.*

#### **ART. 46 Ter) – LAVORI DISCONTINUI**

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'art. 46.

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

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

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

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

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 46.

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

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

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

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 dal R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 possono riguardare anche i lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.*

#### **ART. 47 - REGIMI DI ORARIO E LAVORO A TURNI**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Chiarimento a verbale**

*In relazione a quanto stabilito dal presente C.C.N.L. in materia di assetti e livelli della contrattazione collettiva e di compiti e funzioni della R.S.U., si precisa che quando negli articoli 46, 46bis e 47 si rinvia alla sede aziendale, è da intendere che il confronto tra le parti deve riguardare la verifica delle esigenze tecniche, organizzative e/o produttive che motivano una determinata gestione oraria e della corretta applicazione delle norme della contrattazione nazionale e /o territoriale.*

#### **ART. 47 bis - REPERIBILITA'**

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda (anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nell'impresa) per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero e/o settimanale con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e professionali, le aziende provvederanno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro all'azienda per

illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatte salve eventuali diverse situazioni particolari da verificare a livello aziendale.

La reperibilità potrà essere organizzata e richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- I) oraria;
- II) giornaliera;
- III) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi, oppure – in relazione alle condizioni organizzative del servizio – più di sette giorni continuativi. In quest'ultimo caso il lavoratore fruirà del riposo settimanale non effettuato durante il turno di reperibilità cumulativamente con il riposo settimanale della settimana successiva, come previsto nell'ultimo comma dell'art. 48 del presente CCNL.

I lavoratori interessati dalla reperibilità hanno diritto di ottenere dall'azienda:

- a) un compenso specifico, avente natura retributiva, per i turni di reperibilità effettivamente svolti (da riconoscere per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda);
- b) la specifica remunerazione delle ore di intervento lavorativo effettuate durante la reperibilità, con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per i casi di lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Alla contrattazione collettiva di livello territoriale è demandato di definire il compenso di cui alla lettera a) del precedente comma, tenendo conto della specifica realtà delle aziende operanti localmente e delle caratteristiche e condizioni del territorio di riferimento.

Ferma restando la loro specifica remunerazione come indicato al precedente punto b) del presente articolo, le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate durante gli interventi in reperibilità, poiché rientranti tra le ipotesi di cui all'art. 5, comma 4), lettera b), del D.Lgs. n. 66/2003, sono aggiuntive rispetto al limite individuale delle 250 ore annuali di lavoro straordinario previsto dall'art. 59.

Inoltre, sulla base delle leggi vigenti, si concorda che per i lavoratori chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga, che non potrà comunque assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

Il personale direttivo che sia titolare della indennità di cui all'art. 82 del CCNL è escluso dall'applicazione della presente normativa.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore già esistenti.

## **ART. 48 - RIPOSO SETTIMANALE**

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 64, semprechè non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 59.

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

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

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

## **ART. 49 - SOSTE DI LAVORO**

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

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

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

Per il predetto periodo di permanenza in cantiere l'operaio ha diritto alle integrazioni salariali secondo le norme di legge vigenti ed i criteri previsti dal successivo art. 50.

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

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

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

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

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

## **ART. 50 - SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI LAVORO**

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

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

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

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

### **Dichiarazione comune**

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

*Le parti si impegnano ad intervenire presso gli organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o ad orario ridotto. Le parti interverranno altresì presso gli organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni prese dalle Commissioni competenti in ordine alle richieste di corresponsione delle integrazioni salariali.*

## **ART. 51 - MINIMI DI PAGA BASE ORARIA E INDENNITA' DI CONTINGENZA**

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicabili, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria di cui alla tabella allegato A che forma parte integrante del presente contratto. I valori orari di paga base e della indennità di contingenza si ottengono dividendo per 173.

Per l'indennità di contingenza si applicano le disposizioni degli Accordi interconfederali e della legislazione vigente.

## **ART. 52 - ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE**

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2010 e per le circoscrizioni di propria competenza, l'elemento economico territoriale entro la misura massima che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti entro il 30 giugno 2009, secondo criteri e modalità di cui all'art. 6.

## **ART. 53 - LAVORI A COTTIMO**

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

Ai cottimisti, intesi per tali anche gli operai specificatamente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione, la percentuale minima di cottimo. Nel caso si effettui il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, vanno osservate le seguenti norme:

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

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

Ad essi dovrà essere altresì comunicato:

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

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

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

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

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

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, si applicano le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo contenute negli articoli 72 e 36 del presente contratto.

## **ART. 54 - DIVIETO DI COTTIMISMO E DI INTERPOSIZIONE NELLE PRESTAZIONI DI LAVORO**

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



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

## **ART. 55 - FERIE**

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

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo contemporaneamente per cantiere, per squadre o individualmente. Per la determinazione dell'epoca del godimento delle ferie è da tenere presente che almeno il 50% del diritto maturato sarà goduto dall'operaio nel mese di agosto salvo inderogabili esigenze aziendali.

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, il calendario annuo di utilizzo delle ferie verrà definito come stabilito dagli artt. 6 e 47 del presente contratto.

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

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

Per il pagamento delle ferie, nei casi consentiti dall'attuale legislazione, valgono le norme dell'art. 58. Le predette norme contenute nell'art. 58 sono compatibili con l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

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

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

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente 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. 56 - GRATIFICA NATALIZIA**

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

## **ART. 57 - FESTIVITA'**

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività:
  - 1° gennaio - Capodanno;
  - 6 gennaio - Epifania;
  - lunedì successivo alla Pasqua;
  - 25 aprile - Anniversario della liberazione;
  - 1° maggio - Festa del lavoro;
  - 2 giugno - Festa della Repubblica;
  - 15 agosto - Assunzione;
  - 1° novembre - Ognissanti;
  - 8 dicembre - Immacolata Concezione;
  - 25 dicembre - S. Natale;
  - 26 dicembre - S. Stefano;
  - ricorrenza del S. Patrono del luogo ove ha sede il cantiere, collocabile, in alternativa, in altra data concordata in sede di definizione del calendario annuo di cui all'art. 47. Con le

medesime modalità sarà concordata una data sostitutiva nel caso di coincidenza della ricorrenza del S.Patrono con una delle festività infrasettimanali di cui sopra.

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

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

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

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

#### **Dichiarazione congiunta a verbale**

*Le Parti si danno reciprocamente atto che per effetto dell'art. 5 della Legge 27/05/1949 n. 260 e dell'art. 2 della Legge 31/03/1954 n. 90, nonché delle norme contrattuali, il trattamento economico per le festività di cui al punto 3) è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.*

#### **ART. 58 - ACCANTONAMENTI PRESSO LA CASSA EDILE**

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 55) e per la gratifica natalizia (art. 56) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'art. 46 (e art. 46-ter per i lavori discontinui) effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3 dell'art. 57.

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

Tali importi sono accantonati al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale individuato nell'Allegato C al presente contratto.

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

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

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

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

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 57.

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

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 66, 7° comma, ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale nella misura del 18,5% lordo (Allegato C).

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

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

Gli accordi locali stabiliranno altresì le modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di cui ai commi precedenti.

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

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

La Cassa Edile è tenuta ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie soltanto a seguito del versamento, da parte dell'impresa, alla Cassa stessa delle somme calcolate in percentuale di cui al presente articolo.

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

Con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 55 e 56, per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

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

#### **Dichiarazione a verbale**

- *Premesso che talune sentenze hanno affermato l'obbligo della Cassa Edile ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie ancorché non vi sia stato il relativo versamento da parte dell'impresa, in tale modo alterandosi l'assetto contrattuale del rapporto di lavoro, quale ribadito a suo tempo dall'art. 9, comma 3 del d.l. 103/91 sub 1 conv. 166/91;*
- *considerato che, invece, la normativa contrattuale subordina e le parti contraenti hanno sempre inteso subordinare e subordinano l'erogazione dei suddetti trattamenti al versamento della provvista da parte dell'impresa, essendo la Cassa in caso di mancato versamento tenuta soltanto a porre in essere le azioni opportune per il recupero del credito denunciato;*
- *al fine di rendere ancora più evidente il quadro della volontà delle parti contraenti nel senso sopra indicato anche per gli effetti dell'art. 1362 del codice civile;*

*le parti hanno convenuto l'inserimento del quindicesimo comma del presente articolo e della lettera d) dell'art. 73 del CCNL.*

#### **ART. 59 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

Agli effetti della applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 46, 46-ter e 47 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923, n. 1957.

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

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

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

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

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 57, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

1) lavoro straordinario diurno:	35%
2) lavoro festivo:	45%

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

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 64; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci 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 5 e 6.

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario alla locale Direzione provinciale del lavoro, di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003, dovranno essere effettuate, nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

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

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

#### **ART. 60 - INDENNITA' PER LAVORI SPECIALI**

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

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

l'impianto di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio.....	10	10
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono o impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività.....	11	17
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione).....	12	20
11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore a m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio.....	13	20
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre.....	13	22
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti.....	16	23
14) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12).....	16	28
15) Lavori su scale aeree tipo Porta.....	17	35
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esiste, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso.....	17	35
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10m.....	17	35
18) Lavori per fognature nuove in galleria.....	19	35
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3.....	20	35
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti .....	21	40
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m..	22	40
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27	55

In situazione extra si trovano le seguenti province:

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

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

Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico, all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire idonei mezzi di protezione individuale.

#### Gruppo B) - Lavori in Galleria

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

- a) per gli operai addetti al fronte di perforazione di avanzamento o allargamento, anche se addetti al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio.....46
- b) per gli operai addetti ai lavori di rivestimento di intonaco o do rifinitura di opere murarie, ai lavori per opere sussidiarie, al carico ed al trasporto nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione.....2

c) per gli operai addetti alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie.....18

Fino a nuove determinazioni delle Associazioni a norma del comma precedente, restano in vigore le indennità percentuali previste per le singole circoscrizioni dal C.C.N.L. 28 novembre 1969.

Nel caso in cui i lavori in gallerie si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi, gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%, gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre 3 chilometri dall'imbocco) le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%.

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

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

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

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione agli operai addetti ai lavori in cassoni ad aria compressa sono quelle di cui alla seguente tabella:

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

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

#### Gruppo D) - Lavori marittimi

- Operai imbarcati su natanti con o senza motore. - Agli operai imbarcati su natanti con o senza motore che escono fuori da porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali.

- Lavori sotto acqua: palombari. - Indennità del 100% da calcolarsi su elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64 e da corrispondersi per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

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

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

#### Gruppo E) - Costruzioni di linee elettriche e telefoniche

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

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

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

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

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

Qualora le organizzazioni nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistono limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Associazioni territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64.

L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

## **ART. 61 - TRASFERTA**

### **1) Norme generali**

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

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 6 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

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

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

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

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al secondo comma.

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

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

B. Le parti, in coerenza con l'Accordo stipulato il 20/01/2000 tra ANCE, ANCPL-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, AICPL-AGCI, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil attinente il regolamento attuativo della disciplina della reciprocità, anche in attuazione dell'art. 37 della legge 109/1994, sono impegnate a promuovere la partecipazione delle Associazioni Cooperative firmatarie il presente CCNL alla Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE).

Nel presupposto che si realizzi quanto previsto nel comma precedente, le Parti sottoscritte demandano alla Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE):

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

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

C. a) Fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento

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

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

c) L'impresa e' tenuta a comunicare, anche con riferimento all'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi, l'elenco nominativo degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere essi operano. Tale comunicazione e' aggiornata con periodicità mensile.

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

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

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

E. La disciplina della trasferta contenuta nella lettera C del presente accordo sarà tempestivamente portata all'esame del Ministero del lavoro agli effetti dell'osservanza dell'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, anche al fine di rendere applicabile la presente normativa in via anticipata rispetto alla generalità del territorio per le circoscrizioni territoriali informatizzate e poste in rete al livello centrale e tra di loro.

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

F. In attesa che si realizzi la partecipazione delle Associazioni Cooperative alla CNCE, quanto demandato nei punti precedenti del presente Protocollo alla CNCE stessa, è temporaneamente affidato alle Parti firmatarie il presente CCNL. In attesa che si realizzi la partecipazione di cui sopra rimane ferma la Clausola di salvaguardia di cui all'art. 61, lettera A) del CCNL 9 febbraio 2000.

\*\*\*\*\*



In attesa che quanto sopra concordato abbia completa efficacia e validazione su quanto previsto dal punto E., la disciplina da applicare rimane quella del C.C.N.L. del 6.7.95 che qui di seguito si riporta:

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

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

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

Nell'ipotesi di cui ai 2 commi precedenti gli adempimenti dell'impresa per l'operaio in trasferta sono posti in essere verso la Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori, sulla base degli obblighi di contribuzione e versamento ivi vigenti.

Restano comunque iscritti alla Cassa Edile di provenienza gli operai dipendenti dalle imprese dei seguenti settori: costruzione di linee e condotte, riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, accertamenti geognostici, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura. Le Associazioni stipulanti, su proposta della Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, possono integrare la suddetta elencazione.

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

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

In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche compete alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori di rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta dell'impresa o del committente. Nei casi di cui ai commi ottavo e undicesimo, il certificato di regolarità contributiva è rilasciato dalla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori sulla base dell'attestazione di tale regolarità per gli operai in trasferta emessa dalla Cassa Edile di provenienza.

\*\*\*\*\*

## **Clausola di Salvaguardia di cui all'art. 61 punto A) del CCNL per i lavoratori delle Cooperative edili del 24 giugno 2008.**

Fermo restando che la presente normativa si applica in sostituzione di quella di cui al CCNL 1.3.1991, subordinatamente alla garanzia del riconoscimento ai lavoratori delle condizioni economico-normative discendenti dalla contrattazione collettiva di riferimento, le parti definiranno in dettaglio gli aspetti procedurali e organizzativi per l'attuazione entro l'anno successivo della nuova disciplina della trasferta, sulla base del principio che l'operaio dalla data di attuazione di cui sopra rimane iscritto alla Cassa Edile di provenienza.

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

Nei lavori dell'andamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea in tutta la sua estensione, oggetto di singoli contratti d'appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi a lotti. Per "posto di lavoro" si intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera. L'operaio si deve trovare sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere, munito degli attrezzi di lavoro.

Resta stabilito che all'operaio addetto al lavoro di armamento ferroviario - qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata, e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al Comune nel quale è stato assunto - è corrisposta una indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 64, per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

## **ART. 62 - TRASFERIMENTI**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ART. 63 - INDENNITA' PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA O IN ZONA MALARICA**

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

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

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

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

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

## **ART. 64 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

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

1) Minimi di paga base oraria:

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

2) Paga base oraria di fatto:

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

3) Ai fini dell'applicazione degli artt. 48, 59, 60, 61, 68, 69, debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione :

a) per gli operai che lavorano ad economia:

- paga base di fatto
- indennità di contingenza
- ex-indennità territoriale di settore

b) per gli operai che lavorano a cottimo:

- paga base di fatto
- indennità di contingenza
- ex-indennità territoriale di settore
- utile minimo contrattuale di cottimo (23% di cui all'art. 53)
- utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 58, 59, 72 del presente contratto.

4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 58 e 72 devono essere assunti a base di calcolo gli elementi della retribuzione di cui al punto 3) lettera a).

5) Agli effetti dell'applicazione degli articoli 10, 19, 24, 43, 45, 49, 53, 57 e 72, oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3), lettera a), deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

## **ART. 65 - MODALITA' DI PAGAMENTO**

Il periodo di paga è di norma mensile, anche se può essere: settimanale, quindicinale e quattordicinale.

Conseguentemente l'erogazione della retribuzione spettante dovrà avvenire ai sensi di legge in relazione al periodo di paga adottato.

Quando il periodo di paga sia disposto quindicinalmente, quattordicinale o mensilmente, a richiesta dell'operaio, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione netta e dell'assegno per il nucleo familiare.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo della retribuzione spettante deve avvenire non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui la retribuzione stessa si riferisce.

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

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera.

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

All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnata all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

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

## **ART. 66 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA**

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

L'operaio con un'anzianità superiore a 3 anni e 6 mesi ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 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 20 mesi consecutivi.

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

Trascorso questo periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio o la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al TFR. Ove l'impresa non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, fatta salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che cade ammalato in periodo di preavviso ha diritto al TFR a norma dell'art. 36 del presente contratto - fatti salvi i termini di maturazione fissati dal 1° comma dell'art. 1 della Legge 297/82 - e alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

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

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

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

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

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

dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495.

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

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

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

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

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

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

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

## **ART. 67 - TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O DI MALATTIA PROFESSIONALE**

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

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio

ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al T.F.R. fatti salvi termini di maturazione stabiliti dal 1° comma della Legge 297/82.

L'operaio che si infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto all'operaio di percepire il T.F.R. spettante a norma dell'articolo 36 fatti salvi i termini di maturazione dal 1° comma dell'art. 1 della Legge 297/82.

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

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale per ferie e gratifica natalizia, permessi retribuiti, nei limiti, nella misura e con le modalità indicate nell'art. 58 del presente contratto, per differenza e ad integrazione di quanto corrisposto dall'INAIL salva l'ipotesi di cui all'ottavo comma dello stesso articolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 5, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° ed il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%). "

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

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

#### **Norma comune**

*In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 31 - nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia, 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.*

## **ART. 68 - CONGEDO MATRIMONIALE**

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

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

Per il periodo di congedo l'operaio ha diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'art. 64, nella stessa misura che avrebbe percepito svolgendo la normale attività di lavoro.

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

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

## **ART. 69 - ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE**

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

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

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

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

## **ART. 70 - CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI**

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

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

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

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

## **ART. 71 - CUSTODIA DEGLI INDUMENTI, DEI CICLI E MOTOCICLI**

L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo delle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione degli indumenti, dei cicli e motocicli. In esso l'operaio deve avere la possibilità di provvedere al cambio degli abiti normali con quelli da lavoro, prima e dopo l'orario lavorativo.

L'impresa deve provvedere a far richiudere il locale predetto e ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza degli indumenti personali, dei cicli e motocicli lasciati dagli operai.

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

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

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

## **ART. 72 - PREAVVISO**

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

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, in mancanza di preavviso il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione (v. punto 4 dell'art. 64) che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

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

Se un lavoratore si dimette senza rispettare le modalità stabilite dalla legge e si rende irrintracciabile o non si presenta sul posto di lavoro laddove convocato dall'azienda per iscritto, decorsi 5 giorni di assenza tale comportamento potrà essere ritenuto dal datore di lavoro, in deroga a quanto stabilito nel comma precedente, come manifestazione per fatto concludente della volontà di dimettersi. Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

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

## **ART. 73 - CASSE EDILI**

- a) Le Casse Edili, istituite territorialmente, sono lo strumento per l'attuazione, per le materie di cui appresso, dei contratti e accordi collettivi, stipulati fra AICPL, ANCPPL, Federlavoro e Servizi e FENEAL, FILCA e FILLEA, nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

I riferimenti alle Casse Edili contenuti nel presente contratto riguardano esclusivamente le Casse Edili costituite a norma del comma precedente.

Eventuali pattuizioni assunte da una o più delle Organizzazioni predette, al di fuori della contrattazione collettiva di cui al primo comma, non determinano effetti nei confronti delle Casse Edili previste dalla presente disciplina.

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

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alle Casse Edili stabiliti per le imprese cooperative e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammesso il parziale adempimento.

Le Organizzazioni territoriali predette determinano la misura del contributo entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 64.

Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico delle imprese cooperative e per 1/6 a carico dei lavoratori.

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dall'impresa cooperativa sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Cassa Edile.

La Cassa Edile è amministrata da un Consiglio di Amministrazione nominato in misura paritetica dalle Associazioni territoriali delle cooperative da un lato e, dall'altro, dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione e il movimento dei fondi della Cassa Edile deve essere effettuato con firma abbinata nel rispetto della pariteticità della rappresentanza sindacale.

Le prestazioni della Cassa Edile 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 cooperative 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 regolamentazioni per le prestazioni, nazionali e territoriali, sono portate a conoscenza delle Casse Edili per l'automatica ed integrale applicazione.

Gli organi delle Casse Edili sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli accordi nazionali e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie degli accordi nazionali medesimi.

L'esercizio finanziario della Cassa Edile decorre dal 1° Ottobre al 30 Settembre dell'anno successivo.

I bilanci delle Casse Edili debbono essere approvati entro 6 mesi dalla scadenza dell'esercizio e cioè entro il 31 Marzo successivo.

I bilanci consuntivi -situazione patrimoniale e conto economico- accompagnati dalla relazione del Presidente della Cassa Edile e dalla relazione del Collegio Sindacale, sono di norma trasmessi, entro 30 giorni dalla loro approvazione, alle Organizzazioni territoriali cooperative e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Entro i 30 giorni successivi alla trasmissione di cui al comma precedente le Organizzazioni territoriali si incontreranno per esprimere la loro valutazione, redigendo e sottoscrivendo un apposito verbale.

Il verbale deve essere trasmesso, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di cui al comma precedente, al Presidente della Cassa Edile il quale ne darà lettura al Consiglio di Amministrazione in occasione della prima riunione dello stesso.

- b) Con l'iscrizione alla Cassa Edile, le imprese cooperative e gli operai sono vincolati al rispetto del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo, nonché dello Statuto e del Regolamento della Cassa stessa, con l'impegno di osservare integralmente, anche in applicazione di quanto previsto dall'Art. 39, gli obblighi e oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.

La Cassa Edile, nelle occasioni e con le modalità stabilite localmente dalle Associazioni di cui al primo comma della lettera a), raccoglierà dalle cooperative e dagli operai che si avvalgono dei servizi e delle prestazioni della medesima, una dichiarazione scritta ricognitiva dei predetti obblighi.

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

Fermo restando quanto sopra previsto, in caso di controversia promossa dal lavoratore nei confronti dell'impresa per ottenere il riconoscimento e/o il pagamento di somme maturate in relazione al rapporto di lavoro, l'esercizio da parte della Cassa del mandato di cui sopra è subordinato all'esito del tentativo di conciliazione previsto dalle norme di legge o di contratto (art. 37).

- c) Le parti, nel quadro dell'accordo di reciprocità siglato il 20.1.2000 (allegato E) si impegnano:
- ad attuare un sistema informatico a rete per il collegamento tra le Casse Edili;
  - predisporre i modelli unici di denuncia mensile e il modello di versamento delle contribuzioni e accantonamenti, nonché per il rilascio delle certificazioni di regolarità contributiva, che dovranno essere approvati dalle parti nazionali sottoscritte e adottati.

### **Dichiarazione a verbale**

*Le Associazioni e Organizzazioni nazionali firmatarie, riconoscendo l'importanza delle prestazioni assistenziali e dei servizi delle Casse Edili, riaffermano l'obiettivo comune di*



*pervenire, su tutto il territorio nazionale, a Casse Edili uniche per tutto il settore gestite con la partecipazione delle Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL operanti nel settore delle costruzioni.*

*Quanto sopra ha anche la finalità di estendere la tutela contrattuale dei lavoratori e di realizzare condizioni di perequazione dei costi per le imprese.*

*I principi sopra esposti comporteranno, nell'ambito del sistema di Casse Edili e anche attraverso la revisione degli statuti delle Casse medesime:*

- *la realizzazione di una gestione unitaria di un unico sistema di Casse Edili;*
- *il riconoscimento dell'autonomia contrattuale delle parti;*
- *l'uniformità dei trattamenti erogati ai lavoratori con conseguente armonizzazione delle aliquote contributive per perseguire la parità di costi tra le imprese;*
- *la riconoscibilità delle rappresentanze degli organismi paritetici di gestione che affermi le caratteristiche territoriali di presenza delle imprese associate;*
- *la lotta all'evasione e al lavoro nero, al fine di combattere la concorrenza sleale o le infiltrazioni malavitose del settore, attraverso procedure che penalizzino le dichiarazioni anomale e gli utilizzi d'orario di lavoro palesemente non credibili.*

## **ART. 74 - QUOTE SINDACALI E DI ADESIONE CONTRATTUALE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

*Le parti ritengono ancor più opportuno e necessario, dopo i recenti provvedimenti normativi che impegnano l'insieme degli enti di attuazione dei CCNL (Casse Edili), così come individuati dalle parti e riconosciuti dalle fonti normative ai fini del rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), a fornire le certificazioni relative alla regolarità per tutte le imprese con rispetto della reciprocità e dell'autonomia contrattuale e quindi con modalità interassociative, che anche le associazioni cooperative del settore siano coinvolte nella gestione della CNCE (Commissione Nazionale Casse Edili) cui sono demandati, di fatto, decisivi aspetti tecnico operativi per tutto il sistema delle Casse Edili.*

*Se la suddetta partecipazione avesse a concretizzarsi prima della data prevista dall'ultimo comma del presente articolo, le parti si incontreranno per definire il corrispondente anticipo della decorrenza dell'aliquota dello 0,18%, ovvero, qualora tale partecipazione non fosse ancora stata concretizzata, per reconsiderarne la decorrenza.*

## **ART. 75 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**

1. Le parti intendono sperimentare, esclusivamente per la durata di due anni a decorrere dal 1° gennaio 2009 un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Al

termine del biennio le parti valuteranno gli esiti del progetto e assumeranno le conseguenti decisioni.

a) Le imprese edili cooperative si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Cassa Edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile.

b) Il lavoratore frequenterà il corso di formazione di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 22, lett.a, D.lgs 626/94). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'art. 29 del CCNL vigente per la formazione alla sicurezza. Questa formazione si svolgerà presso la Scuola Edile o direttamente in azienda su moduli formativi certificati dalla Scuola Edile.

La Scuola Edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istruire i corsi formativi, la Scuola Edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.

c) La Cassa Edile territoriale trasmetterà a CNCE - Formedil i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi il Formedil invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile. La disposizione di cui al presente punto sarà operativa al verificarsi delle condizioni di cui al successivo punto 2.

d) Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Nazionale della Formazione nelle Costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la Scuola Edile Territoriale un Progetto di Sviluppo Professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate al di fuori dell'orario di lavoro.

2. Le parti stipulanti, in occasione dell'effettivo riconoscimento della rappresentanza cooperativa in seno agli organismi FORMEDIL Nazionale e CNCPT, si incontreranno per disciplinare nel CCNL 24 giugno 2008 quanto definito dall'accordo tra ANCE e Feneal/UIIL, Filca/CISL, Fillea/CGIL del 18 giugno 2008 (di seguito allegato per presa d'atto) armonizzandolo con le specifiche condizioni esistenti nel settore cooperativo.

#### **Dichiarazione a verbale**

*Le parti, nel valutare positivamente l'esperienza realizzata nel settore attraverso le varie articolazioni del Formedil, nell'ambito dei bandi promossi da Foncoop, si impegnano a realizzare nuove esperienze nel settore al fine di garantire adeguati programmi di formazione per l'insieme della forza lavoro occupata.*

#### **Allegato – Accordo 18 giugno 2008 “Articolo 91 – Formazione professionale”**

*Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire. Concordano pertanto di :*

- ◇ *intraprendere un percorso che permetta di rendere il Sistema Formedil coerente e funzionale a seguenti obiettivi e priorità:*
  - *fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore,*
  - *strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile) alle esigenze degli utilizzatori (imprese / lavoratori),*
  - *perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo*
  - *favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro*
  
- ◇ *avviare a tal fine ad un complessivo PROGETTO DI RICONVERSIONE DEL SISTEMA FORMEDIL che indichi condizioni, strumenti e procedure finalizzati all'attuazione in tempi certi degli obiettivi e priorità di cui sopra e di affidarne la redazione al Consiglio di*

*Amministrazione del Formedil. Tale Progetto di Riconversione, approvato dal CdA Formedil entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, dovrà essere trasmesso alle parti sociali sottoscrittrici dello stesso per la definitiva approvazione.*

*Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.*

*Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria.*

*Il sistema nazionale è strutturato in organismi territoriali, denominati Scuole edili, in organismi regionali, denominati Formedil regionali e nell'organismo nazionale di raccordo, coordinamento e indirizzo denominato Formedil.*

*È affidato al Formedil nazionale, così come previsto dal relativo Statuto, il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione.*

*Le competenze e le finalità del Formedil sono espressione delle linee politiche nazionali di pianificazione e programmazione espresse dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. in sede di contrattazione o in sede di accordi specifici in materia.*

*Sono attività del Formedil:*

- le ricerche e gli studi di settore, l'evoluzione normativa, l'evoluzione di approcci pedagogici, lo studio di metodologie didattiche e di tecnologie educative;*
- l'elaborazione di linee guida e indirizzi operativi strategici sui differenti assi di intervento del sistema nazionale di formazione professionale di settore;*
- la progettazione e il coordinamento di iniziative di formazione formatori, di dialogo sociale di settore e di aggiornamento del personale degli enti bilaterali contrattuali;*
- l'elaborazione di una metodologia per rilevare i fabbisogni formativi;*
- l'analisi dei costi della formazione in funzione della tipologia e della durata delle singole azioni.*

*Per lo svolgimento delle suddette attività il Formedil nazionale si avvale di un contributo annuale le cui quantità e modalità di erogazione sono definite da quanto disposto nell'allegato L.*

*Il suddetto contributo deve essere versato al Formedil nazionale entro il 31 marzo di ogni anno ed è calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.*

*I Formedil regionali, costituiti come articolazioni del Formedil nazionale in base allo statuto tipo elaborato in sede nazionale, associano le scuole edili territoriali di una singola regione e hanno il compito, secondo le linee guida formulate in materia dal Formedil nazionale, di raccordarsi con le parti sociali a livello regionale, l'Ente Regione e il Formedil nazionale.*

*I Formedil regionali hanno compiti di :*

- coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;*
- rappresentanza nei confronti dell'Ente Regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;*

- promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenuti utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema delle scuole edili, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni il Formedil regionale potrà avvalersi del personale e delle strutture degli Enti territoriali. Le attività del Formedil regionale sono finanziate con contributo degli enti scuola territoriali di riferimento, stabilito in sede regionale dalle parti sociali, sulla base delle esigenze individuate e degli obiettivi condivisi.

Le Scuole Edili sono le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale Formedil.

Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal Formedil nazionale.

Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

In particolare, ciascuna Scuola Edile, coordinandosi attraverso il Formedil Regionale con gli altri enti scuola della propria regione, costruisce una offerta formativa che tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e del settore rilevate dalle parti in sede locale.

Al finanziamento delle Scuole edili verrà provveduto con il contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 e da versarsi con modalità stabilite dalle Organizzazioni territoriali (PROTOCOLLO ORGANISMI BILATERALI).

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Le Scuole edili, redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della corrispondente Casse Edile.

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normative vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze dell'ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando con contabilità a gestione separata le attività formative.

I bilanci, in ogni caso, dovranno essere corredati di una scheda di riclassificazione predisposta dal FORMEDIL nazionale, con l'obiettivo di favorire la leggibilità dei dati contenuti e la trasferibilità dei singoli bilanci nelle attività di verifica e monitoraggio nazionale.

Gli Enti scuola, sono tenuti a trasmettere annualmente al FORMEDIL Nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione (protocollo sugli enti bilaterali).

Le scuole edili sono amministrate da un Consiglio di amministrazione paritetico nominato dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Uno fra i membri nominati dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro aderenti all'ANCE assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Associazione territoriale medesima, uno fra i membri nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vice Presidente.

Il Direttore, al di fuori del Consiglio stesso, è nominato esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità.

Tali criteri saranno altresì seguiti per l'assunzione di tutto il personale tecnico ed amministrativo degli Enti territoriali e delle loro eventuali strutture esecutive della formazione professionale.

Con riferimento agli orientamenti nazionali e territoriali del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione localmente rilevati, il Consiglio di amministrazione provvederà annualmente ad approvare un Piano generale delle attività della scuola edile che individua e programma le attività formative da svolgere, le specifica per singoli progetti e ne indica i costi.

*Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento (PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE):*

- *Formazione per l'impiegabilità*

*Istruzione e formazione professionale*

*Formazione per l'inserimento di disoccupati adulti*

*Formazione professionalizzante integrativa*

- *Formazione per la progressione professionale*

*Formazione per l'apprendistato*

*Formazione continua*

*Formazione a catalogo per un percorso professionale*

- *Formazione per la sicurezza*

*Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte dal Formedil nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.*

*Il CdA Formedil è tenuto ad elaborare un Piano Biennale delle Attività all'interno del quale siano indicate le attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il PBA, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del CCNL, verrà trasmesso formalmente alle Scuole Edili.*

*I Piani delle Attività annuali delle Scuole Edili Territoriali dovranno indicare al proprio interno i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al Piano Biennale delle Attività Formedil e dovranno essere trasmessi annualmente a Formedil.*

*Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle Organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al Formedil nazionale ed al Formedil regionale.*

*Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:*

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

*Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi confluirà all'interno del sistema anagrafico delle casse edili.*

*I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti non con contatto di apprendistato, per lo svolgimento delle mansioni oggetto della formazione, dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro ed al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerenti alle mansioni svolte.*

*Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di primo livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.*

*La qualifica è attribuita, dopo il superamento dell'esame finale, direttamente dalle scuole edili qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso la scuola edile ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione della scuola edile ed approvati dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 39, in conformità agli indirizzi adottati dal Formedil nazionale.*

*Il Libretto Personale, predisposto e gestito in sede locale dalla Scuola Edile territoriale sulla base di un modello nazionale creato da Formedil, registra la storia formativa del singolo lavoratore.*

*Certifica pertanto i corsi frequentati e i relativi apprendimenti finali (o competenze formative) verificati. In un quadro di necessaria e progressiva omogeneizzazione dell'offerta formativa del Sistema Formedil, Formedil predisporrà il Repertorio Nazionale delle Competenze cui le singole Scuole Edili faranno riferimento per quanto riguarda le acquisizioni formative da prevedere al termine di ciascun corso e da certificare nel Libretto Personale.*

*Ogni Scuola Edile riverserà i dati di ciascun Libretto Personale in un'anagrafica nazionale istituita presso Formedil.*

*Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, i singoli Enti territoriali sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato dal Formedil nazionale.*

*Le Associazioni nazionali contraenti, su proposta del Formedil nazionale, approvano uno schema unico di statuto per gli Enti territoriali, che preveda la possibilità di dotarsi di un regolamento operativo capace di recepire le specificità di ogni singolo ente, rilevate dalle parti sociali in sede locale. Le clausole difformi degli statuti esistenti debbono essere adeguate a tale schema nazionale che, una volta approvato dalle parti sociali nazionali, costituirà allegato al presente contratto.*

*Nei territori dove le parti sociali hanno provveduto o stanno provvedendo alla unificazione operativa di ente scuola edile e CPT per migliorare l'assolvimento delle rispettive funzioni previste contrattualmente, l'ente unico derivante dalla fusione è impegnato ad adottare lo statuto unificato tipo redatto da Formedil nazionale e CNCPT, fatto proprio dalle parti sociali, che costituisce allegato al presente contratto.*

*Il sistema nazionale Formedil di formazione professionale fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, il Formedil collabora con CNCE e CNCPT al fine di raccordare le banche dati in possesso dei tre Enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni delle Casse edili, anche attraverso la registrazione delle competenze acquisite dai lavoratori sulla base della frequenza di corsi di formazione all'interno dei sistemi di anagrafe predisposti dalle Casse Edili.*

*Le parti intendono sperimentare, esclusivamente per la durata di due anni a decorrere dal 1° gennaio 2009 un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Al termine del biennio le parti valuteranno gli esiti del progetto e assumeranno le conseguenti decisioni.*

*e) Le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere*

*effettuata alla Cassa Edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile.*

- f) *La Scuola Edile Territoriale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinenti le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 22, lett.a, D.lgs 626/94). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo di 8 ore previsto dall'art. 110 del CCNL vigente per la formazione alla sicurezza.  
La Scuola Edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istruire i corsi formativi, la Scuola Edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.*
- g) *La Cassa Edile territoriale trasmetterà a CNCE - Formedil i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi il Formedil invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile.*
- h) *Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Nazionale della Formazione nelle Costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la Scuola Edile Territoriale un Progetto di Sviluppo Professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate al di fuori dell'orario di lavoro.*

#### **ART. 76 - COMMISSIONE TECNICA NAZIONALE**

Viene istituita una Commissione Tecnica paritetica a livello Nazionale per:

- a) Lo studio dei problemi attinenti la disciplina del lavoro a cottimo, le retribuzioni ad incentivo e gli strumenti idonei allo scopo, nell'ambito del Contratto di lavoro, avente riguardo anche alle esperienze e alle realizzazioni di altri paesi, nonché alle diverse situazioni esistenti territorialmente in Italia. La Commissione potrà promuovere sperimentazioni in talune circoscrizioni territoriali di comune accordo con le Associazioni locali.
- b) L'esame delle questioni di interpretazione della disciplina sul divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro e nell'impiego della mano d'opera negli appalti e nei subappalti di cui agli articoli 5 e 54 del presente Contratto.
- c) L'esame delle situazioni segnalate ai sensi del penultimo comma dell'art. 60.

#### **ART. 76 bis) – ASPETTATIVA**

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

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

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

In tali casi è consentita, ai sensi della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale a contratto determinato per sostituire i lavoratori assenti.

Il numero dei dipendenti assunti ai sensi del comma precedente non può superare il numero dei lavoratori in aspettativa e comunque non può superare il 5% del numero dei lavoratori occupati.

Per le aziende che occupano meno di 20 dipendenti non può essere assunto a termine, ai sensi del comma precedente, più di un lavoratore.

## **DISCIPLINA SPECIALE**

### **Seconda parte**

#### **Regolamentazione per gli impiegati e per i quadri**

##### **ART. 77 - ASSUNZIONE E DOCUMENTI**

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

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

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

- g) la carta d'identità (o altro documento equipollente) e nel caso si tratti di cittadino straniero l'eventuale documento (permesso di soggiorno o altro) che legittima la sua presenza lavorativa in Italia secondo la legislazione vigente;
- h) la documentazione comprovante il diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
- i) i prescritti documenti Inps di cui il lavoratore sia in possesso;
- j) il documento recante il numero di codice fiscale;
- k) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio;
- l) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

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

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

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

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

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti in originale eventualmente trattenuti durante il rapporto di lavoro. Cessato il rapporto di lavoro l'impresa deve restituire all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

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



## **ART. 78 - PERIODO DI PROVA**

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

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

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

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

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

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

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

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

L'impiegato che in epoca precedente di non oltre un anno abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dall'effettuare il periodo di prova. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

## **ART. 79 - ORARIO DI LAVORO**

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua, con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 90 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle Rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 7 e 8 dell'art. 80.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ART. 80 - ELEMENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE**

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

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

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

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

Lo stesso divisore si utilizza per detrarre le ore non effettuate né retribuite nel mese e per il pagamento delle ore supplementari e straordinarie.

Per l'indennità di contingenza si applicano le disposizioni degli accordi interconfederali e della legislazione vigente.

## **ART. 81 - ELEMENTO ECONOMICO TERRITORIALE**

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2010 e per le circoscrizioni di propria competenza, l'elemento economico territoriale entro la misura massima che verrà stabilita dalle Associazioni nazionali contraenti entro il 30 giugno 2009, secondo criteri e modalità di cui all'art. 6.

## **ART. 82 - INDENNITA' SPECIALE A FAVORE DEL PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO**

Le parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D. 15 marzo 1923, n. 962, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

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

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

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

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

### **ART. 83 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

A decorrere dal 1° gennaio 1980 l'impiegato ha diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso una stessa impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), ad uno scatto biennale per un massimo di 5 scatti secondo i valori mensili sotto indicati per ciascun Livello:

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

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

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

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti periodici maturati o da maturare.

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

#### **Nota a verbale**

*Per gli impiegati in forza al 31 luglio 1979 resta in vigore il numero di 16 scatti biennali di anzianità previsto dal C.C.N.L. 15 aprile 1976, calcolati, per gli scatti maturati dal 1° gennaio 1980, negli importi di cui al primo comma.*

*Comunque il numero di scatti di anzianità maturabili non potrà essere superiore a 16, fermo restando quanto previsto all'ultimo comma del suddetto articolo.*

*Gli scatti già maturati alla del data 31 dicembre 1979 sono stati mantenuti in cifra negli importi in vigore alla stessa data ed incrementati, ognuno, a decorrere dal 1° gennaio 1980 di Euro 2,58.*

*Con decorrenza 1° luglio 1979 è soppresso il terzo comma dell'art. 55 del C.C.N.L. 2 marzo 1976.*

### **ART. 84 - GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE**

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le festività del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Giorno successivo alla Santa Pasqua;

4) Assunzione Maria Vergine (15 agosto);

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) Santo Natale (25 dicembre);

8) Santo Stefano (26 dicembre);

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

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

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

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. b) e c) si applicano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954. Peraltro l'importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 1 del predetto accordo, sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque.

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

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

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

## **ART. 85 - FERIE**

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

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

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

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

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

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

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

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

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

Di norma le ferie andranno godute nel corso dell'anno di maturazione. Tuttavia, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, le ferie che, per esigenze organizzative e/o produttive oppure per impedimento oggettivo del lavoratore (malattia, infortunio, ecc.), non potessero essere godute entro l'anno di maturazione andranno fruite nei ventiquattro mesi successivi al termine di tale anno. In ogni caso non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con il pagamento di una indennità. Solo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'impresa verserà al lavoratore, per le ferie maturate e non fruite, una indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto del periodo di ferie (comma 3).

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

Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio prenotato per il periodo di ferie, sempreché dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.

La quota giornaliera da corrispondere all'impiegato in caso di ferie non godute, è pari ad un venticinquesimo della retribuzione mensile di cui al 3° comma.

La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nella seguente ipotesi:

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

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente 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.

### **Chiarimento a verbale**

*Si riconferma il maggior periodo di ferie - rispetto a quanto stabilito al 1° comma - per quegli impiegati che avevano conseguito tale diritto in forza dell'art. 68 del c.c.n.l. 2 marzo 1976.*

### **ART. 86 - INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DI DENARO**

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una maggiorazione dell'8% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria.

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

### **ART. 87 - INDENNITA' PER USO DI MEZZI DI TRASPORTO DI PROPRIETA' DELL'IMPIEGATO**

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

### **ART. 88 - INDENNITA' PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA, IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA ED IN GALLERIA**

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

a) per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa, lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai da contratti collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 80;

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

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

### **ART. 89 - INDENNITA' DI ZONA MALARICA**

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

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'art. 80.

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

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

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

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

### **ART. 90 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 79 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

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

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

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

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

Resta salvo quanto stabilito negli artt. 2934 e seguenti del codice civile in materia di prescrizione.

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

1. lavoro straordinario diurno	35%
2. lavoro festivo	45%
3. lavoro festivo straordinario	55%
4. lavoro notturno non compreso in turni periodici	34%
5. lavoro notturno compreso in turni periodici	12%
6. lavoro straordinario notturno	47%
7. lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici	50%
8. lavoro notturno festivo straordinario	70%

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

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 e 9 dell'art. 80.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 7 e 8 dell'art. 80.

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

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

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

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

## **ART. 91 - TRASFERTA**

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

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

—nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto ed alloggio);

—se non vi è pernottamento fuori sede ma la missione si protrae per l'intera giornata, un'indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto;

—se l'impresa provvede all'alloggio e/o al vitto, in luogo del predetto 15%, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Qualora l'impresa non provveda all'alloggio e al vitto, potrà convenire con l'impiegato una diaria giornaliera onnicomprensiva a titolo forfettario.

## **ART. 92 - TRASFERIMENTO**

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. Entro tre giorni lavorativi successivi a quello di ricevimento della comunicazione, il lavoratore può richiedere all'azienda un incontro per ottenere maggiori informazioni sulle ragioni del provvedimento. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU o (in assenza di questa) da un rappresentante delle Associazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL. L'incontro di verifica deve tenersi entro i sette giorni successivi alla richiesta.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento abbia come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso e al T.F.R. previsto dall'art. 36.

Qualora peraltro l'impiegato comproui di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, prima di procedere al suo licenziamento. Nel caso si debba procederà al licenziamento, l'impiegato ha diritto al preavviso ed al T.F.R. di cui all'art. 36.

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo preventivamente concordato con l'impresa delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso previamente concordato nei limiti normali delle spese di viaggio, di vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

—se senza familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 80;

—se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 80.

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

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

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

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

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

#### **Chiarimento a verbale**

*Tenuto conto della situazione contingente qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per canoni di locazione dovranno intervenire fra impresa ed impiegato particolari accordi per l'indennità da corrispondere.*

*Resta altresì convenuto che l'impiegato è tenuto a comunicare all'impresa i contratti di locazione e le eventuali variazioni dei medesimi.*

#### **ART. 93 - ALLOGGIO**

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

#### **ART. 94 - MUTAMENTO DI MANSIONI**

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

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 15, trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nel livello superiore salvo che si, tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

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

Agli effetti del comma precedente per retribuzione si intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'art. 80.

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

#### **ART. 95 - PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE**

Il pagamento della retribuzione avviene alla fine di ogni mese. All'atto del pagamento della retribuzione all'impiegato deve essere consegnata la busta paga o un prospetto equivalente con le indicazioni-previste dalle norme di legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento della retribuzione, matureranno a favore dell'impiegato, dalla scadenza del termine di cui al primo comma, gli interessi di mora nella misura pari al tasso di sconto vigente maggiorato di due punti.

L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e del T.F.R..

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

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

#### **ART. 96 - TREDICESIMA MENSILITA'**

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

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

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

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

#### **ART. 97 - PREMIO ANNUO**

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

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

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

#### **ART. 98 - PREMIO DI FEDELTA'**

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

Ai suddetti impiegati in servizio compete "ad personam" ogni anno, nella ricorrenza della data di assunzione, una mensilità comprensiva degli emolumenti dal n. 1 al n. 14 dell'art. 80 sulla base dei valori in atto alla data del 30 aprile 1982.



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

#### **ART. 99 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA**

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

Per il controllo della malattia dell'impiegato valgono le norme di legge. Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico, da calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 9 dell'art. 80:

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

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

- a) mesi nove per un periodo di 15 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- b) mesi dodici in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
- c) mesi quindici in un periodo di 24 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto al solo T.F.R.. L'impiegato che cade ammalato in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto e al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso, oltre al T.F.R..

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

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

#### **ART. 100 - TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO O DI MALATTIA PROFESSIONALE**

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia all'art. 99 del presente contratto, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 99, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

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

Nel caso in cui l'impiegato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'impresa esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.

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

#### **ART. 101 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI**

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 32 il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

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

- mesi due per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 5° livello;
- mesi uno per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello;

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

- mesi tre per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi due per gli impiegati di 5° livello;
- mesi uno e mezzo per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio;

- mesi quattro per gli impiegati di 8°, 7° e 6° livello;
- mesi tre per gli impiegati di 5° livello;
- mesi due per gli impiegati di 4°, 3°, 2° e 1° livello.

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

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

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità equivalente all'importo del trattamento economico che sarebbe spettato per il periodo di preavviso da computarsi sugli stessi elementi considerati per la liquidazione dell'indennità di anzianità.

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

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

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

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

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

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

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

Se un lavoratore si dimette senza rispettare le modalità stabilite dalla legge e si rende irrintracciabile o non si presenta sul posto di lavoro laddove convocato dall'azienda per iscritto, decorsi 5 giorni di assenza tale comportamento potrà essere ritenuto dal datore di lavoro, in deroga a quanto stabilito nel comma precedente, come manifestazione per fatto concludente della volontà di dimettersi. Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

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

## **ART. 102 - CONGEDO MATRIMONIALE**

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

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

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

#### **ART. 103 - ASPETTATIVA**

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

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

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

#### **ART. 104 - DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE**

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

Gli impiegati devono, altresì, uniformare i loro comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei modelli di organizzazione e di gestione adottati dall'impresa cooperativa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modificazioni), sempre che non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del GARANTE per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n. 196/03.

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

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

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

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

#### **ART. 105 - QUOTE SINDACALI**

Le cooperative opereranno mensilmente le trattenute dei contributi sindacali, se ne avranno ottenuto delega individuale firmata dall'impiegato interessato.

Ogni delega dovrà specificare le generalità dell'impiegato, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo dello stesso.

## MINIMI TABELLARI

<b>LIVELLI</b>	<b>Dal 1°-6-2008 mensile</b>	<b>Dal 1°-1-2009 mensile</b>	<b>Dal 1°-6-2008 orario</b>	<b>Dal 1°-1-2009 orario</b>
8	1.760,30	1.817,99	10,1751	10,5086
7	1.478,64	1.527,10	8,5471	8,8272
6	1.267,40	1.308,94	7,3260	7,5661
5	1.077,31	1.112,62	6,2272	6,4313
4	963,10	995,41	5,5671	5,7538
3	895,95	925,95	5,1789	5,3523
2	804,40	831,40	4,6497	4,8058
1	704,13	727,21	4,0701	4,2035

La retribuzione oraria degli operai di produzione, degli impiegati e quadri, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i valori minimi mensili.

L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore di lavoro a norma di legge e di contratto.

## MINIMI DI PAGA BASE ORARIA OPERAI DISCONTINUI

	<b>Dal 1°-6-2008</b>	<b>Dal 1°-1-2009</b>
a) Operai di produzione		
Operaio di quarto livello	5,5671	5,7538
Operaio di terzo livello	5,1789	5,3523
Operaio di secondo livello	4,6497	4,8058
Operaio di primo livello	4,0701	4,2035
b) Custodi, portinai, guardiani, fattorini, uscieri, inservienti con o senza alloggio (art. 46 ter)	3,6631	3,7832

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

## REGOLAMENTO DELL'ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE

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

2. - L'operaio matura l'anzianità professionale Edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinarie prestate, nonché le ore di assenza dal lavoro previste dal paragrafo 6.

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

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

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

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 per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Cassa Edile per il secondo anno del biennio di cui al secondo comma del punto 2.

Per gli apprendisti si fa riferimento ai minimi di paga ad essi spettanti in base alla normativa contrattuale vigente.

Qualora la mancata registrazione di ore alla Cassa Edile dipenda da periodi di cassa integrazione straordinaria o di disoccupazione speciale lunga, la prestazione dovuta per la maturazione del requisito nel biennio successivo è calcolata applicando l'importo previsto per la terza erogazione, sempreché l'operaio interessato abbia già percepito almeno due erogazioni.

Nel caso di operai per i quali per un biennio computato dal 1° ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla Cassa Edile ore di cui al punto 2, la prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la prima erogazione.

La Cassa Edile presso la quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse Edili, ne dà comunicazione a queste ultime affinché provvedano a liquidare per il tramite di essa Cassa Edile l'importo della prestazione di loro competenza.

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

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

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

4. - In caso di morte o di invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al punto 2 e per i quali nel biennio precedente l'evento siano stati effettuati presso la Cassa Edile gli accantonamenti di cui all'art. 58, è erogata dalla Cassa Edile su richiesta dell'operaio o degli aventi causa una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale di settore spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.

5. - Ai fini di far conseguire agli operai i benefici di cui al presente Regolamento, le imprese sono tenute:

a) a dichiarare alla locale Cassa Edile le ore di lavoro ordinario effettivamente prestato da ciascun operaio nonché le eventuali ore previste al paragrafo 6;

b) a versare alla Cassa Edile un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'articolo 64 per tutte le ore di lavoro ordinario dichiarate a norma della lettera a), nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 57.

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

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

6. - Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal punto 2, la Cassa Edile registra a favore di ciascun operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate e per le quali è stato versato il contributo previsto dal punto 5.

Agli effetti di cui sopra la Cassa Edile registra anche le ore relative a:

1. assenza dal lavoro per malattia indennizzata dall'INPS;
2. assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL;
3. periodi di astensione obbligatoria prima e dopo il parto;
4. periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 del d.lgs. 151/2001;
5. assemblea e permessi retribuiti a norma della legge 300/70;
6. assenza per donazione del sangue.

La Cassa Edile registra altresì:

1) 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa la attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;

2) 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva, su richiesta dell'operaio munito della certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

Agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1) e 2) nonché alle registrazioni delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la Cassa Edile non sia a conoscenza, la richiesta dell'orario deve pervenire alla Cassa Edile entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra circoscrizione territoriale, la Cassa Edile di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile.

L'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Cassa Edile della circoscrizione nella quale è trasferito.

Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

7. - Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraentl. In caso di mancato accordo fra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni nazionali che decidono in via definitiva.

Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali, inerente all'amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive.

8. - Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti dei contributi e la gestione dei fondi.

Le Associazioni nazionali si riservano altresì di studiare le modalità affinché nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività presso più Casse Edili nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sarà effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte della Cassa Edile presso la quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito.

9. - Le Casse Edili sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente Regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti

Gli organi di amministrazione delle Casse Edili sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il Regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative o integrative del Regolamento medesimo.

10. - La disciplina dell'Istituto sarà riesaminato dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordo tra le parti che interferissero nella materia.

**ACCANTONAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA, RIPOSI ANNUI AL NETTO DELLE IMPOSTE E DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE E NORMA PREMIALE PER I VERSAMENTI IN CASSA EDILE**

A norma dell'undicesimo comma dell'art. 58 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa Edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

**1) Calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi**

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'art. 58 del 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 4° giorno di malattia in poi	18,5%
Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	7,4%
Dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi	4,6%

**2) Accantonamento netto presso la Cassa Edile**

L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa Edile è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 58. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

Giornate di carenza INPS e INAIL	14,2%
Dal 4° giorno di malattia in poi	14,2%
Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,7%
Dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

**3) Retribuzione diretta netta**

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

Inoltre la Cassa Edile accrediterà sul conto del singolo lavoratore le percentuali di cui al punto 1) al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione di cui all'ottavo comma dell'art. 58 del CCNL.

**NORMA PREMIALE PER I VERSAMENTI IN CASSA EDILE**

A decorrere dal 1° Ottobre 2005 è esteso alle contribuzioni, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori, che l'impresa versa alla Cassa Edile 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 Cassa Edile a norma delle disposizioni di legge e del CCNL, 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 alle Casse Edili.

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 Cassa Edile;
- c) gli obblighi di formazione e di sicurezza (formazione, medico competente, ecc.), a cui sarà collegato il beneficio contributivo, dovranno essere attestati dal sistema delle Scuole Edili 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 Cassa Edile;
- e) nell'ipotesi in cui la Cassa Edile 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.



## PROTOCOLLO SUGLI ORGANISMI BILATERALI

Le Parti riconfermano integralmente l'obiettivo strategico di unicità dei sistemi di Casse Edili e degli altri Enti Paritetici del settore, con il riconoscimento dell'autonomia contrattuale e la partecipazione di tutte le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei CCNL applicati nel settore delle costruzioni, così come affermato nella dichiarazione a verbale dell'art. 73 del CCNL 9.2.2000.

Conseguentemente a quanto sopra, tutti i riferimenti alla CNCE e le attribuzioni ad essa affidate nel presente Protocollo, si intendono operative solo se ed in quanto riferite ad una CNCE che veda la partecipazione delle Associazioni Cooperative firmatarie del Protocollo.

Ove, entro il 31 dicembre 2004, non sia intervenuto un accordo per rendere operativo quanto definito nel comma precedente, le Parti firmatarie il presente Protocollo si incontreranno per verificare le esigenze di coordinamento degli Enti Paritetici a partecipazione cooperativa.

1. Al fine di perseguire l'obiettivo della razionalizzazione e omogeneizzazione degli enti paritetici (Casse Edili, Scuole Edili e Comitanti paritetici per la prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro), le parti convengono di introdurre regole cogenti per gli organismi bilaterali, tali da rendere automatica l'adozione di direttive che pervengono dal livello nazionale anche con riguardo alle procedure, ai tempi e ai requisiti per il riconoscimento delle prestazioni stabilite a livello nazionale.
2. Le parti sottoscritte sono impegnate a definire entro il 31/12/2004 un protocollo contenente l'elenco delle prestazioni nazionali da riconoscere agli operai tramite le Casse Edili in modo da renderne uniforme l'applicazione su tutto il territorio, in una logica di unitarietà del sistema.  
Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali suddette sono portate a conoscenza delle Casse Edili i cui Consigli di gestione sono responsabili della loro integrale e automatica applicazione.  
Ogni altra prestazione, diversa da quelle disciplinate a livello nazionale, rientra nelle prestazioni collaterali disciplinate a livello territoriale e finanziate nell'ambito del contributo istituzionale di cui all'art. 73 CCNL 9 Febbraio 2000.  
Le prestazioni collaterali, che in ogni caso devono essere rivolte esclusivamente all'assistenza diretta degli operai iscritti e/o dei loro familiari o conviventi, potranno essere stabilite con prevalente riferimento alla tutela sanitaria e della sicurezza individuale.  
Alla CNCE sarà affidata la funzione di vigilare, anche attraverso l'attività di controllo e l'ausilio di Società di revisione, sulla corretta applicazione di quanto sopra e di segnalare alle parti nazionali eventuali anomalie.
3. La garanzia della massima efficienza e di un corretto rapporto tra costi e benefici sono perseguiti attraverso:
  - aliquote contributive in equilibrio rispetto alle uscite per prestazioni e alla gestione dell'Ente;
  - riserve patrimoniali proporzionali alle uscite per prestazioni e per quelle di gestione individuate sulla base delle seguenti regole:
    - a) il patrimonio netto disponibile di ciascuna Cassa Edile, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare la misura massima percentuale dell'imponibile salariale annuo utile ai fini del versamento del contributo istituzionale alla Cassa stessa che le parti si riservano di individuare entro 30 giorni dalla stipula del verbale di accordo di rinnovo del CCNL 9 Febbraio 2000;
    - b) i fondi relativi alle gestioni autonome (APE ordinaria, oneri mutualizzati, ecc.) possono determinare una riserva massima percentuale della spesa annua relativa a ciascuna gestione che le parti si riservano di individuare entro 30 giorni dalla stipula del verbale di accordo di rinnovo del CCNL 9 febbraio 2000;
    - c) le parti territoriali sono impegnate a modificare le percentuali contributive in vigore così da riportare l'ammontare del patrimonio netto di cui alle precedenti lettere a) e b) entro le misure massime definite;
    - d) le parti territoriali debbono fissare, entro i 180 giorni successivi alla stipula del verbale di rinnovo del CCNL, la nuova misura percentuale delle aliquote contributive per tutte le gestioni della Cassa Edile e degli altri Enti paritetici, con decorrenza dal 1° gennaio 2005.  
Le nuove aliquote e le relative decorrenze devono essere individuate in modo che le riserve degli Enti bilaterali siano ricondotte alle misure individuate nelle lettere a) e b) entro il 31

dicembre 2005 o entro il maggior termine necessario in ragione della specifica situazione in atto nella provincia.

Nel caso di non ottemperanza entro i predetti 180 giorni a quanto sopra, le parti nazionali si surrogheranno, entro i successivi 30 giorni, in tutti gli adempimenti predetti, fornendo istruzioni in tal senso agli Organismi bilaterali, che sono tenuti a darne immediata attuazione e comunicazione alle imprese iscritte;

In relazione a quanto definito nei punti a) e b), alla CNCE saranno demandati i compiti di:

- segnalare alle parti nazionali le situazioni anomale riscontrate attraverso l'analisi dei bilanci delle Casse Edili;
- verificare che le singole Casse Edili interessate predispongano per tempo un piano finanziario per il superamento di tali anomalie, intervenendo all'occorrenza;
- presentare alle parti nazionali un rapporto semestrale relativo all'evoluzione di quanto previsto ai punti precedenti;
- presentare alle parti nazionali un rapporto annuale sulla relazione ottimale tra imponibile salariale e costi di gestione.

Fermo restando che le decisioni sono di competenza delle parti sociali, viene affidato apposito incarico ad una qualificata Società di consulenza affinché, entro 60 giorni dall'accordo di rinnovo del CCNL, proponga per ogni provincia le nuove aliquote contributive e le relative decorrenze per riportare le riserve nell'ambito individuato dalle lettere a) e b).

4. La Cassa Edile deve annualmente e contestualmente all'approvazione del bilancio consuntivo inviare alla CNCE una dichiarazione che documenti l'adeguamento ai criteri soprarichiamati. Tale dichiarazione deve essere sottoscritta dalla Presidenza e controfirmata dal Collegio sindacale.

La Cassa Edile è altresì tenuta ad inviare semestralmente alla CNCE la situazione dell'andamento economico e finanziario della gestione con evidenziazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto preventivato.

5. I criteri e le regole individuati per l'individuazione delle contribuzioni di equilibrio e delle riserve di cui ai precedenti punti 3 e 4 sono adottati anche con riferimento a tutti gli enti paritetici di settore.

6. Le parti nazionali confermano l'obiettivo di realizzare un sistema a rete nazionale degli Enti bilaterali, a partire dall'uniformità degli Statuti, dei bilanci e della loro certificazione.

A tal fine convengono quanto segue:

a) gli Enti paritetici sono tenuti ad inviare le informazioni richieste al fine di alimentare le banche dati nazionali di settore. Per le modalità operative si rinviano alle definizioni che saranno stabilite dal Comitato Tecnico di cui all'art.7 della Convenzione tra Parti Sociali, INPS e INAIL del 15 Aprile 2004.

b) A far data dal mese di ottobre 2005 le denunce mensili alle Casse Edili dovranno essere trasmesse esclusivamente per via telematica. Le Casse Edili sono tenute a predisporre tempestivamente gli adempimenti necessari a tal fine, ferme restando le eventuali autonome decisioni di ciascuna Cassa in ordine ad una anticipazione della decorrenza del suddetto obbligo.

7. Le parti convengono inoltre che la gestione da parte delle Casse Edili del DURC (documento unico di regolarità contributiva), debba essere improntata ad omogeneità ed unitarietà.

A tal fine, le parti convengono di dare attuazione alla convenzione del 15/04/04 con INPS e INAIL necessaria per l'attuazione dell'art. 2 della legge n. 266/02 e dell'art. 86 del Decreto Legislativo n. 276/03.

A questo proposito le Parti si rimettono sin d'ora alle determinazioni che saranno assunte dal Comitato Tecnico di cui all'art. 7 della Convenzione tra Parti Sociali, INPS e INAIL del 15 Aprile 2004.

Le parti convengono che la relativa vigilanza sia affidata ai rispettivi organismi paritetici nazionali.

Le parti confermano quanto sottoscritto in ordine alle politiche di coordinamento ed accorpamento delle Scuole Edili con i Comitati Tecnici Paritetici.

Roma, 24 maggio 2004

**INTESA SULLA RECIPROCITA'**

Addi 20 Gennaio 2000, in Roma

Tra

L'ANCE

L'ANCPL – Legacoop

La FEDERLAVORO E SERVIZI – Confcooperative

L'AICPL – AGCI

e

La FeNEAL – UIL

La FILCA – CISL

La FILLEA – CGIL

Si stipula quanto segue

**REGOLAMENTO ATTUATIVO DELLA DISCIPLINA  
DELLA RECIPROCITA'**

- 1) Anche in attuazione dell'art.37 della legge n. 109/94, si conviene la seguente disciplina di riconoscimento della reciprocità tra le Casse Edili industriali derivanti dal CCNL 5 luglio 1995 (di seguito denominate Casse Edili) e le Casse Edili a partecipazione cooperativa derivanti dal CCNL 6 luglio 1995 (di seguito denominate Casse Edili a partecipazione cooperativa).

La disciplina della reciprocità contenuta nel presente accordo si applica con riferimento agli Organismi paritetici riconosciuti dalle Parti nazionali sottoscritte.

- 2) La reciprocità si applica alle prestazioni per anzianità professionale edile ordinaria (di seguito denominata APE) di maggio 1999 e successive ed alle prestazioni per anzianità professionale edile straordinaria (di seguito denominata APES) liquidate per gli eventi successivi al 30 settembre 1998.

La reciprocità è riconosciuta nel caso di uniformità delle regolamentazioni relative al diritto ed ai criteri di calcolo delle prestazione APE o APES.

- 3) Ai fini della maturazione del requisito per l'APE ordinaria a partire dal biennio 1° Ottobre 1996 - 30 settembre 1998 si cumulano le ore registrate presso Casse Edili e Casse Edili a partecipazione cooperativa.

Agli effetti dell'applicazione degli importi orari previsti dal CCNL di riferimento, in relazione al numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio, la Cassa Edile o la Casse Edile a partecipazione cooperativa, presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito, tiene rispettivamente conto delle erogazioni stesse percepite in una Cassa Edile o in una Cassa Edile a partecipazione cooperativa, nella misura del cento per cento.

La prestazione è a carico della Cassa Edile o della Cassa Edile a partecipazione cooperativa cui l'operaio risulta iscritto al momento dell'accertamento del requisito salvo quanto previsto dal comma seguente.

Qualora nel secondo anno del biennio di riferimento per l'accertamento del requisito, l'operaio abbia ore di lavoro presso una Cassa Edile od una Cassa Edile a partecipazione cooperativa, la prestazione è ripartita tra la Cassa Edile e la Cassa Edile a partecipazione cooperativa, che provvedono ad erogare direttamente all'operaio l'importo di loro competenza in proporzione alle ore di lavoro ordinario prestate e coperte da contribuzione presso il singolo Ente nel suddetto secondo anno.

- 4) L'operaio ha diritto alla prestazione APES sulla base delle erogazioni per APE ordinaria percepite o maturate negli otto o dieci anni precedenti l'evento, presso Casse Edili o Casse Edili a partecipazione cooperativa.

La prestazione è erogata dalla Cassa Edile o Cassa Edile a partecipazione cooperativa presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'evento.

Peraltro la Cassa Edile o la Cassa Edile a partecipazione cooperativa deducono dall'importo della prestazione, calcolato a norma del primo comma del presente paragrafo, salvo il caso che il passaggio da una Cassa Edile ad una Cassa Edile a partecipazione cooperativa o viceversa sia dovuto a recesso dell'impresa, la quota della prestazione che, secondo quanto stabilito dal comma seguente, resta a carico rispettivamente di una Cassa Edile a partecipazione cooperativa o di una Cassa Edile, che provvedono a corrispondere direttamente tale quota all'operaio interessato.

La quota suddetta è pari al cento per cento dell'importo della prestazione APES che deriva dalle erogazioni APE ordinaria percepite negli otto o dieci anni precedenti l'evento presso la Cassa Edile o la Cassa Edile a partecipazione cooperativa, a seconda, rispettivamente, che al momento dell'evento l'operaio sia iscritto presso una Cassa Edile a partecipazione cooperativa o presso una Cassa Edile.

I passaggi da una Cassa Edile a una Cassa Edile a partecipazione cooperativa o viceversa dovuti a recesso dell'impresa antecedente la data del 18 dicembre 1998 saranno regolati con accordi locali.

In caso di mancato accordo, su richiesta di una delle parti, entro 90 giorni, il contenzioso verrà esaminato e risolto dalle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

- 5) Le modalità per l'applicazione della presente normativa, con particolare riguardo al rapporto tra Casse Edili e Casse Edili a partecipazione cooperativa e relative documentazioni, sono stabilite dalla Commissione nazionale tra le parti prevista dall'art.7 del Protocollo.
- 6) Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Parti nazionali sottoscritte potranno demandare, anche in forma disgiunta, alle parti nazionali medesime l'esame di situazioni locali nelle quali l'applicazione della presente normativa faccia registrare eventuali squilibri di ordine finanziario.

**Accordo interconfederale R.S.U.**

Protocollo di intesa per la costituzione delle  
Rappresentanza Sindacali Unitarie

tra

LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTUE  
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE  
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE

e

CGIL  
CISL  
UIL

In base a quanto convenuto nel Protocollo del 23 luglio 1993 formato dalle Parti Sociali e dal Governo si conviene alla seguente disciplina Generale, come da accordo quadro, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle cooperative e loro società collegate.

**TITOLO I - COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO**

**ART. 1 - AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU**

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie possono essere costituite su iniziative delle Associazioni Sindacali firmatarie del Protocollo del 23 luglio 1993 nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della Legge 300/1970.

Anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicano nella impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle Organizzazioni Sindacali possibilmente entro il 31.12.1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche si iniziative delle stesse R.S.U. e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

**ART. 2 - SISTEMA ELETTIVO**

A suffragio universale ed a scrutinio segreto eletti 2/3 dei seggi.

Alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terso residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le Organizzazioni Sindacali terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

**ART. 3 - NUMERO DEI COMPONENTI**

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari o almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

#### **ART. 4 - DIRITTI, PERMESSI, LIBERTÀ SINDACALI, TUTELE E MODALITÀ DI ESERCIZIO.**

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.U. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U..

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 legge n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

#### **ART. 5 - COMPITI E FUNZIONI**

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

#### **ART. 6 - DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO**

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

#### **ART. 7 - DECISIONI**

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

#### **ART. 8 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

### **TITOLO II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.**

#### **ART. 9 – MODALITA' PER INDIRE LE ELEZIONI**

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui all'rt. 1, titolo I, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

#### **ART. 10 - QUORUM PER LA VALIDITA' DELLE ELEZIONI**

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui il quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali determineranno le modalità per una eventuale consultazione nell'unità produttiva.

#### **ART. 11 - ELETTORALE ATTIVO E PASSIVO**

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo articolo 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.



## **ART. 12 - PRESENTAZIONE DELLE LISTE**

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
  - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

## **ART. 13 - COMMISSIONE ELETTORALE**

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva, non candidato.

## **ART. 14 - COMPITI DELLA COMMISSIONE**

La Commissione elettorale ha il compito di :

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

## **ART. 15 - AFFISSIONE**

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura delle Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 9, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

## **ART. 16 - SCRUTATORI**

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### **ART. 17 - SEGRETEZZA DEL VOTO**

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera né per interposta persona.

#### **ART. 18 - SCHEDE ELETTORALI**

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto è nullo se la scheda non è predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### **ART. 19 - PREFERENZE**

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

#### **ART. 20 – MODALITA' DELLA VOTAZIONE**

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

#### **ART. 21 - COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE**

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

## **ART. 22 - ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE**

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

## **ART. 23 - RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI**

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

## **ART. 24 - COMPITI DEL PRESIDENTE**

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22, la firma accanto al suo nominativo.

## **ART. 25 - OPERAZIONI DI SCRUTINIO**

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

## **ART. 26 - ATTRIBUZIONE DEI SEGGI**

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, 1 comma, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati, e in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

## **ART. 27 - RICORSI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE**

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione Cooperative territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### **ART. 28 - COMITATO DEI GARANTI**

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante della Associazione Cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### **ART. 29 - COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.**

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### **ART. 30 - ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE**

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

#### **ART. 31 - CLAUSOLA FINALE**

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di quattro mesi.

**PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 19.9.1994 N. 626  
(CONCERNENTE IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI  
LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO)**

**1. Premessa**

- 1.1.** Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D. Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.

Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

- 1.2.** Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.
- 1.3.** Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.
- 1.4.** Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:
- strumenti di partecipazione
  - rappresentanza dei lavoratori (R.L.S.)
  - formazione
  - ruolo degli organismi bilaterali
  - modalità operative e funzionamenti degli organismi

**2. Organismi bilaterali**

**2.1. livello nazionale**

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

- 2.2.** Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D. Lgs. 626/94 in particolare:
- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D. Lgs. 626/1994;
  - promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
  - elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D. Lgs. 626/94;
  - elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
  - proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
  - costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

- 2.3.** I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.
- 2.4.** La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

### **2.5. livello regionale**

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale. Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOP-FORM.

- 2.6.** Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:
- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D. Lgs. 626/94 nonché con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
  - favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;
  - promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D. Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;
  - promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;
  - verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;
  - svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
  - costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
  - tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;
  - proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
  - promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
  - ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

**2.7.** Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

**2.8.** Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

### **2.9. livello provinciale**

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

- 2.10.** Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D. Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:
- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
  - raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
  - promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (R.L.S.) che per gli addetti designati dalle imprese;
  - eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

**2.11.** Ove trattasi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5., congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

**2.12. Organismi paritetici di settore**

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D. Lgs. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

**3. Attività di conciliazione dei Comitati Paritetici**

**3.1.** In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

**3.2.** E' ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

**3.3.** I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del COOP-FORM o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

**3.4. Norma transitoria**

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.

L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

**4. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

**4.1.** Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

**4.2. imprese cooperative oltre 15 lavoratori**

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

**4.3.** Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.

Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU.

Il numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994.

**4.4.** Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma

sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.

- 4.5. Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della RSU medesima.
- 4.6. Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.
- 4.7. In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11.. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la R.S.U. (commi 4.2. e 4.6.).
- 4.8. In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.  
I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.
- 4.9. In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10. e 4.11.

#### **4.10 procedure per la elezione o individuazione dei R.L.S.**

Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.

Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.

Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della R.S.U..

- 4.11. La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativi dei lavoratori eletti.
- 4.12. Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle R.S.U.

### **5. Permessi per agibilità**

- 5.1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:  
12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;  
30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.
- 5.2. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.  
Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.
- 5.3. La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

### **6. Funzioni del rappresentante per la sicurezza**



Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

#### **6.1. accesso ai luoghi di lavoro**

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.

La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

#### **6.2. consultazione**

La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza norma di legge con tempestività nei casi previsti dal D. Lgs. 626/94.

In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia.

Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.

In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

#### **6.3. riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 11 del D. Lgs. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

#### **6.4. informazione e documentazione**

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.

Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

### **7. Formazione dei rappresentanti dei lavoratori (R.L.S.)**

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**7.1.** A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonché ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

**7.2.** Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D. Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione; metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

- La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.
- 7.3. La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.
- 7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

## **8. Piccole imprese cooperative**

- 8.1. Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3. e seguenti.

### **8.2. rappresentanza aziendale**

- In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10. e 4.11. del presente accordo.
- Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D. Lgs. 626/94).
- Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.
- Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

### **8.3. rappresentanza territoriale**

- La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1..
- 8.4. Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3. potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.
- 8.5. In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.
- 8.6. Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.
- 8.7. L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.
- Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5..
- 8.8. L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 8.9. La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

## **9. Clausola di salvaguardia**

- Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni

contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

**Dichiarazione a verbale di CGIL CISL UIL in merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza**

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, Cgil, Cisl, Uil dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

Roma, 5 ottobre 1995

**CERTIFICAZIONE DI REGOLARITA' CONTRIBUTIVA DELLA CASSA EDILE  
E COMMISSIONE PARITETICA TECNICA PER LA CERTIFICAZIONE  
DI CUI AL D. LGS. N. 276/2003**

**Certificazione di regolarità contributiva**

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

1. Salvo quanto previsto dal successivo punto 4, la posizione di regolarità contributiva dell'impresa è verificata dalla Cassa Edile ove ha sede l'impresa per l'insieme dei cantieri attivi e degli operai occupati nel territorio di competenza della Cassa stessa.  
La Cassa Edile emette il certificato di regolarità contributiva a condizione che la verifica di cui sopra abbia dato esito positivo, secondo quanto previsto dalla convenzione tra INPS, INAIL e Parti Sociali del 15 aprile 2004 e segnatamente secondo le modalità che saranno stabilite dal Comitato Tecnico di cui all'articolo 7 della medesima convenzione.
2. L'impresa è in regola quando ha versato i contributi e gli accantonamenti fino all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento o relativi al periodo per il quale è effettuata la richiesta di certificazione.
3. Condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia alla Cassa Edile, per ciascun operaio, un numero di ore - lavorate e non (specificando le causali d'assenza)- non inferiore a quello contrattuale.
4. La certificazione di regolarità contributiva in occasione dei SAL o dello stato finale, per l'esecuzione di un'opera pubblica, è rilasciata dalla Cassa Edile ove ha sede il cantiere, con riguardo al cantiere interessato. A tal fine è necessario che l'impresa inserisca nella denuncia mensile l'elenco completo dei cantieri attivi, indicando per ciascun lavoratore il singolo cantiere in cui è occupato (in modo tale da determinare l'imponibile Cassa Edile per singolo cantiere).
5. La Cassa Edile per il tramite della Commissione di certificazione istituita ai sensi dell'art. 76 del decreto legislativo n. 276/2003 e per quanto previsto dall'art. 84 del medesimo decreto è tenuta, a richiesta, ad emettere la certificazione di genuinità dell'appalto, nei confronti delle imprese per le quali è stata emessa la certificazione di regolarità contributiva, sulla base di ulteriori criteri uniformi stabiliti dalle parti a livello nazionale.
6. La responsabilità nel rilascio delle certificazioni si attua attraverso la seguente procedura:
  - a) l'istruttoria viene affidata alla responsabilità del Direttore che la sottoscrive e la mette a disposizione dell'Ufficio di Presidenza;
  - b) il Presidente, in quanto legale rappresentante della Cassa Edile, firma le certificazioni relative.
7. La Cassa Edile è tassativamente impegnata ad emettere il certificato di regolarità contributiva qualora siano presenti le condizioni di cui sopra entro 30 giorni dalla richiesta.
8. Le parti confermano che sono competenti a rilasciare la certificazione di regolarità contributiva ai sensi del comma 76 dell'art. 9 della legge n. 415/98, esclusivamente le Casse Edili per le quali opera la reciprocità ai sensi del Protocollo d'intesa 18 dicembre 1998 recepito dal Ministero del Lavoro, sentito il Ministero dei Lavori Pubblici, con verbale del 9 settembre 1999.

**Commissione paritetica tecnica per la certificazione di cui al D. Lgs. 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 a partecipazione cooperativa ai fini dell'affidamento dei compiti di certificazione dell'appalto genuino, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

Roma, 24 maggio 2004

**AVVISO COMUNE IN MATERIA DI EMERSIONE DEL LAVORO IRREGOLARE IN EDILIZIA DEL  
16 DICEMBRE 2003**

**CONVENZIONE PER IL RILASCIO DEL DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITA'  
CONTRIBUTIVA (DURC) DEL 15 APRILE 2004**

**ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DEI COSTI ED ONERI CONNESSI AL RILASCIO DEL  
DURC**

**CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO – MODALITA' DI RILASCIO DEL DURC DEL 12  
LUGLIO 2005**

**CONGRUITA' CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE NEI CONFRONTI DELLE CASSE EDILI**

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e di favorire la sicurezza sul lavoro, visti l'articolo 1, commi 1173 e 1174, della legge n. 296/2006, e gli articoli 39, comma 3, e 196, commi 3 e 7, del Regolamento di attuazione del d.lgs. n. 163/2006 recante il Codice dei contratti pubblici, in ottemperanza dell'Avviso comune del 17 maggio 2007, le Casse Edili sono tenute a verificare, per i lavori pubblici e privati, la congruità dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

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

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

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

Nell'ipotesi in cui la complessiva manodopera denunciata alla Cassa Edile non raggiunga la percentuale minima di massa salariale individuata convenzionalmente quale necessaria per la specifica tipologia di lavori, l'impresa principale, previo richiamo della Cassa Edile, potrà integrare la denuncia con documentazione appropriata comprovante il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati in Cassa Edile quali, a titolo esemplificativo, quelli afferenti personale non iscritto in Cassa Edile, fatturazione lavoratori autonomi, noli a caldo, tecnologie avanzate.

Per la dimostrazione di cui al punto precedente l'impresa potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'Associazione datoriale a cui aderisce.

Sulla base della complessiva documentazione presentata, la Cassa Edile competente verifica la congruità con riferimento allo specifico lavoro oggetto del contratto e quindi procede o meno all'emissione della relativa certificazione.

Nei lavori pubblici l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata in occasione del rilascio del DURC per il saldo finale.

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

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

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

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

La disciplina del presente paragrafo entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2010 a condizione che tutte le Casse Edili partecipanti al sistema della CNCE e costituite dalle Associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie del contratto collettivo nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvedano al suo recepimento.

**PROFILI DELL'APPRENDISTATO**

Addì 18 Luglio 2005, in Roma

Tra

L'AGCI Produzione e Lavoro  
l'ANCPL Legacoop  
e la FEDERLAVORO e SERVIZI Confcooperative

e

la Fe.n.e.a.l.-U.I.L., la F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.,

si conviene quanto segue:

ai fini dell'entrata in vigore dal 1° luglio 2005 della normativa contrattuale sull'apprendistato, introdotta con l'accordo 24 maggio 2004, le parti concordano di fare riferimento in via transitoria ai profili definiti contrattualmente, per la sperimentazione della normativa sull'apprendistato medesimo.

Resta fermo quanto già attuato a livello locale in attuazione dei protocolli Regionali.

Letto, confermato e sottoscritto.

AGCI Produzione e Lavoro

FENEAL Uil

ANCPL Legacoop

FILCA Cisl

FEDERLAVORO e SERVIZI Confcooperative

FILLEA Cgil



**PROTOCOLLO D'INTESA PER LA QUALIFICAZIONE DELLA MANODOPERA  
PROVENIENTE DAI PAESI STRANIERI DA IMPIEGARE  
PER LA ESECUZIONE DELLE GRANDI OPERE (LEGGE 443/2001)**

Le Associazioni cooperative e le categorie Sindacali firmatarie il presente contratto prendono atto che il settore delle costruzioni manifesta l'esigenza di reperire maestranze qualificate ad oggi sempre più scarsamente disponibili nel mercato del lavoro nazionale.

Le Parti sottoscritte prendono atto che le maggiori cooperative nazionali lamentano una carenza di maestranze da utilizzare per assicurare il soddisfacimento delle domande di assunzione di manodopera per l'esecuzione delle cosiddette "Grandi Opere", intendendo per tali le infrastrutture e gli insediamenti produttivi strategici individuati a mezzo del programma approvato, in attuazione dell'art.1, comma 1, della legge 21 dicembre 2001, n.443, del CIPE con delibera 21/12/2003 ed inseriti nel DPEF 2004/2007.

Si riconosce quindi l'esigenza di immettere e mantenere nel settore delle costruzioni operatori e maestranze anche straniere, ovvero proveniente da paesi limitrofi, così come esemplificativamente indicato nella circolare n.5 del 2004 del Ministero del Lavoro.

E' altresì necessario che tali lavoratori diventino nel tempo sempre più professionalizzati, considerato che imprese devono mantenere elevati e significativi standards di qualità, competitività e capacità organizzativa e gestionale nel mercato delle opere pubbliche.

Operativamente, le parti convengono che la preselezione, effettuata nei Paesi di origine dei lavoratori, sia accompagnata da una introduzione alla lingua italiana e da un primo orientamento finalizzato a fornire elementi di base di educazione civica, di contrattualistica e di normative del lavoro.

Successivamente, in Italia, la formazione sarà realizzata utilizzando il sistema formativo bilaterale del settore e riguarderà sostanzialmente l'acquisizione delle necessarie conoscenze relative alla prevenzione e alla sicurezza e successivamente delle competenze relative alla qualità, l'organizzazione del lavoro e le specifiche tecniche e operative relative alle lavorazioni.

Le parti ritengono conseguentemente opportuno valorizzare a tal fine le specifiche iniziative ed i progetti prodotti a livello regionale e provinciale tesi a favorire l'ingresso in Italia di manodopera qualificata da inserire nel settore edile e di contribuire ad accrescere le modalità di fidelizzazione per i nuovi entrati.

Le parti intendono altresì incentivare i processi formativi sia dei lavoratori italiani che dei lavoratori stranieri anche attraverso riconoscimenti espliciti dal punto di vista contrattuale con modalità da espletare e verificare nelle sedi proprie.

Le parti intendono riservare ai lavoratori immigrati un'accoglienza di buon livello, consistente in alloggio e vitto con standards di qualità analoghi a quelli che vengono forniti ai lavoratori italiani, riconoscendo pienamente quanto previsto dalla normativa vigente sull'alloggio del lavoratore immigrato.

Inoltre, le imprese riconosceranno pienamente quanto la legge prevede per il viaggio di rientro al Paese di origine di suddetti lavoratori, anzi congiuntamente si favoriranno condizioni organizzative dei tempi di lavoro per eventuali brevi periodi di visita nei Paesi di provenienza.

Le parti infine si impegnano a sostenere nei confronti delle Istituzioni (Governo, Regioni, Enti pubblici) i progetti formativi prodotti dal sistema bilaterale della formazione edile, utilizzando ove esistente o incentivando se emananda, la legislazione nazionale e regionale a sostegno della formazione dei lavoratori stranieri.

Roma, 24 maggio 2004

## **CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI “MOBBING”**

### **1) DEFINIZIONI**

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Le molestie sessuali più diffuse sono :

- insistiti apprezzamenti verbali e sgradevoli ammiccamenti a carattere sessuale;
- le ripetute richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esibito inopportuno nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, o gli oggetti, pesantemente allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Per mobbing si intendono:

tutti quegli atti e comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi e colleghi, che si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione e carattere di continuità, atti ad arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera.

In particolare le attività di mobbing si sostanziano in atti di ostilità, attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie, attribuzioni di errori altrui, carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi, controlli e sorveglianza continui, minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza, difficoltà di permessi o ferie, assenza di promozioni o passaggi di grado, ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

### **2) DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO**

- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o mobbing nelle definizioni sopra riportate;
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle operatrici/operatori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti;
- è istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/e, il cui ruolo, l'ambito di intervento, i requisiti culturali e professionali e le modalità di nomina sono definite nell'allegato regolamento;
- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti degli autori/autrici di molestie sessuali e mobbing si applicano le misure disciplinari secondo quanto previsto nel presente contratto collettivo nazionale di settore e nei regolamenti interni delle cooperative.

Le cooperative al momento dell'adozione del codice, anche con il coinvolgimento delle OO.SS., entro un periodo certo e definito, introdurranno le opportune modifiche o integrazioni ai Regolamenti che contenessero norme in contrasto o contraddittorie rispetto al Codice stesso.

Le Associazioni si impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie e mobbing allo scopo di affermare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, anche attraverso formazione/informazione ai dipendenti con la collaborazione della/del Consigliera/e di fiducia.

### **3) PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI E MOBBING**

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie, ricatti sessuali o mobbing, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia :

- procedura informale e riservata;

- il ricorso all'arbitrato;
- denuncia formale.

#### **4) PROCEDURA INFORMALE - INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/E**

In caso di mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie sessuali o del mobbing.

La Consigliera/il Consigliere, ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera/re deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera/il Consigliere di Fiducia può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti.

Successivamente il consigliere/la consigliera di fiducia convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L'intervento della Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

#### **5) RICORSO CONSENSUALE ALL'ARBITRATO**

Le parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista dall'articolo precedente o nell'ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine, possono chiedere al/alla Consigliera/e di Fiducia di risolvere la controversia in sede arbitrale.

Per la presente procedura si fa riferimento a quanto previsto al punto 8 comma d) del Protocollo nazionale di relazioni sindacali sottoscritto tra le parti in data 5/4/1990.

#### **6) DENUNCIA FORMALE**

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e, all'alla propria Dirigente o al Dirigente del Personale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona autrice di molestia o mobbing sia un/una dirigente la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la L. 125/91, qualora la Direzione del personale nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà le misure organizzative opportune per la cessazione immediata dei comportamenti di molestia, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/e, al fine di ripristinare un ambiente di lavoro improntato al rispetto della libertà e della dignità delle persone.

Qualora la/il presunto/a autore di molestie sessuali o mobbing sia il/la dirigente le idonee misure organizzative saranno individuate dal Consiglio di Amministrazione d'intesa con le OO.SS., sentita la Consigliera/e.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, la cooperativa, nel rispetto della L. 125/91, potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima sereno; questo, nel caso vi siano sedi distaccate e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

E' data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consigliera/e di fiducia e/o delle Organizzazioni Sindacali. E' comunque auspicabile che per entrambe le persone il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

#### **7) INTERVENTI DI SOSTEGNO**

L'Azienda anche in forma associativa con altre cooperative, individua le modalità, le forme e le sedi per l'eventuale sostegno psicologico alle persone vittime di molestie o mobbing. In tal senso possono essere sottoscritte convenzioni con le strutture pubbliche o con cooperative sociali esistenti sul territorio.

## **8) ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE**

Nei programmi di formazione del personale delle Cooperative dovranno essere incluse informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing ed alle procedure da seguire qualora la molestia o il mobbing abbia luogo.

La cooperativa che recepisce il presente codice dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali o mobbing. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto, con la collaborazione e anche su proposta del/della Consigliera di Fiducia, essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing nei luoghi di lavoro.

Sarà cura della cooperativa promuovere, in collaborazione con il/la Consigliera/e di Fiducia, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni del movimento cooperativo firmatarie del presente CCNL, la conoscenza e la diffusione tra le lavoratrici e i lavoratori del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato a tutti gli operatori e le operatrici della cooperazione, sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione dei casi di molestie sessuali e di mobbing.

Sarà cura delle Associazioni firmatarie del presente CCNL, promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing. A tale scopo la Consigliera/e, d'intesa con i Tavoli Territoriali di Pari Opportunità (TDPT) laddove esistano, provvederà a trasmettere annualmente, all'Osservatorio Nazionale, un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente codice.

I soggetti firmatari del presente Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing si impegnano ad incontrarsi periodicamente per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di Comportamento ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

## **REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE E LA NOMINA DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA**

Il presente regolamento fa parte integrante dell'allegato Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e mobbing per il personale della cooperazione metalmeccanica.

La cooperativa per l'adozione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e mobbing istituisce il/la Consigliere/a di Fiducia, anche in forma associativa con altre cooperative, al quale si possono rivolgere le persone vittime di molestie e mobbing.

La/Il Consigliera/e di Fiducia è una figura di tutela e di garanzia, può essere interna od esterna alla cooperativa, agisce in piena autonomia e, tra le sue attività, particolare rilievo avrà l'azione preventiva e informativa. In tal senso potrà avanzare proposte alla cooperativa per la formazione e l'informazione del personale, compresi i dirigenti.

Può svolgere il proprio ruolo anche per più cooperative di piccole dimensioni dello stesso territorio preferibilmente accorpendo settori omogenei di attività.

L'Azienda dovrà impegnarsi a mettere a disposizione della/del Consigliere tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento dei propri compiti garantendo la riservatezza della sua attività. A questo proposito l'Azienda deve, nei limiti delle proprie disponibilità, individuare un luogo specifico dove la Consigliera/e possa svolgere il proprio compito.

Il/La Consigliera/e di Fiducia sarà dotata di mezzi e strumenti adeguati per adempiere ai propri compiti in piena autonomia. L'ammontare di tali mezzi e strumenti, a partire dalle ore necessarie a svolgere il proprio compito, dovrà essere concordato tra la cooperativa/e e le OO.SS. territoriali sulla base delle effettive necessità di applicazione del presente Codice nelle Aziende.

## **A) COMPITI**

La/Il Consigliera/e svolge attività di prevenzione attraverso iniziative di tipo culturale, formativo e informativo in stretto rapporto con l'Azienda, per diffondere una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone tale da garantire un sereno ambiente di lavoro e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione .

La Consigliera/e svolge un compito di sostegno e assistenza alle persone vittime di molestie sessuali e mobbing che richiedono il suo intervento per la soluzione informale e/o formale dei casi.

Promuove, in collaborazione con l'azienda, gli accertamenti preliminari e fornisce il supporto tecnico alle indagini nei casi di denunce formali e informali di molestie sessuali e mobbing.

Indica le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei

comportamenti di molestie sessuali e mobbing ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Ai fini del conseguimento del rispetto dei principi del presente accordo e nel rispetto della L.125/91, ha la facoltà di verificare, qualora vi siano fondati motivi, che le procedure aziendali in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, compresi i turni notturni, partecipazione ad aggiornamento o formazione, non siano stati viziati da atteggiamento di molestia sessuale o mobbing avanzando, se del caso, proposte per una maggiore tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del CCNL un'apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice di Comportamento.

## **B) REQUISITI**

Il/La Consigliere/a di Fiducia dovrebbe essere preferibilmente interna all'azienda e possedere i requisiti culturali e professionali necessari da sviluppare anche attraverso una adeguata formazione.

I requisiti essenziali richiesti sono:

- capacità relazionali,
- esperienza dimostrabile in tema di diritto del lavoro e di diritti delle donne e degli uomini;
- dovrà, inoltre, avere la fiducia dell'azienda e del personale e delle OO.SS. là dove presenti;
- avere la capacità di operare con assoluta discrezione e riservatezza.

Può essere appartenente alle strutture sindacali, oppure di derivazione associativa.

Qualora non sia possibile individuare tra il personale interno una figura con le caratteristiche necessarie si può ricorrere, previo confronto con le OO.SS., anche attraverso intese interaziendali o territoriali, ad un soggetto esterno da nominare come Consigliera/e.

## **C) PROCEDURE PER LA NOMINA**

Il/La Consigliere/a per meglio assolvere il proprio compito deve essere persona conosciuta, di fiducia e legittimata a svolgere il proprio ruolo.

L'individuazione delle persone in possesso dei requisiti necessari ed interessate a svolgere l'incarico avverrà anche dietro presentazione di una dichiarazione di disponibilità alla Cooperativa.

L'individuazione del/La Consigliere/a avverrà d'intesa tra la Cooperativa e le OO.SS. aziendali e/o territoriali.

L'incarico durerà 3 anni. Può essere rinnovato alla scadenza. Qualora si verificano situazioni che denotino insoddisfazione e comprovata incapacità a svolgere il ruolo, l'incarico può essere revocato, d'intesa tra la cooperativa e le OO.SS..

**ISTITUZIONE DELLA BORSA DEL LAVORO DELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI**

Le parti contraenti, ai fini di una razionalizzazione del mercato del lavoro, per favorire l'occupazione e agevolare lo sviluppo locale, concordano di istituire, attraverso lo strumento della convenzione con i Centri per l'impiego, un'attività di supporto alla funzione di incontro domanda – offerta di lavoro costituendo presso la Scuola Edile uno sportello informativo al servizio delle imprese e dei lavoratori.

A questo fine le parti nazionali si riservano entro il 31 dicembre 2004 di stabilire, a completamento dei compiti istituzionali delle Scuole edili, quelli integrativi necessari per assolvere le nuove funzioni, con particolare riguardo:

- alla promozione e alla circolazione delle informazioni alle imprese e ai lavoratori del settore sulle opportunità lavorative e sulle offerte formative, con lo scopo di favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro, anche mediante l'istituzione della banca del lavoro informatizzata, collegata alla Borsa lavoro, a cui affluiscono i curricula dei lavoratori e le offerte di lavoro delle imprese edili
- all'assistenza delle imprese in relazione ai fabbisogni formativi e occupazionali;
- all'orientamento della richiesta – offerta di lavoro dei lavoratori;
- alla predisposizione e attivazione degli standard minimi e delle misure atte a certificare i crediti formativi;
- all'orientamento al settore.

Le imprese in regola con la contribuzione contrattuale alla Cassa Edile potranno consultare direttamente via Internet i curricula dei lavoratori in cerca di occupazione e pubblicare al contempo le proprie offerte di lavoro.

Le persone in cerca di lavoro potranno consultare gratuitamente le offerte di lavoro delle imprese aderenti alla Cassa Edile in modo da poter prospettare le proprie candidature.

## **AGENDA PER IL TAVOLO DI CONCERTAZIONE CON IL MINISTRO DEL LAVORO**

I temi individuati dalle parti sociali firmatarie dell'Avviso Comune del 16 dicembre 2003 sono quelli ivi contenuti (punti 1,2,3,4,5,) a cui non è stata data attuazione legislativa e quelli ulteriori individuati, tutti mirati a rendere più efficaci, attraverso strumenti contrattuali e legislativi, le azioni di contrasto al lavoro irregolare e per una maggiore sicurezza dei luoghi di lavoro.

Tali azioni dovranno essere monitorate attraverso l'istituzione di un Osservatorio Nazionale costituito dalle istituzioni competenti e dalle predette parti sociali.

### **1) AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA DEL L'11,50%**

Strutturalità dell'agevolazione contributiva di cui all'art. 29 della legge n. 341/1995, pari all'11,50%, rivolta alle imprese iscritte e in regola con la Cassa Edile e che versano i contributi sull'orario di lavoro contrattuale, eliminando al contempo la previsione per ogni anno dell'emanazione del decreto interministeriale di determinazione della misura dell'agevolazione stessa.

Il presente sistema infatti vanifica l'intendimento di incentivare le imprese alla denuncia delle 40 ore.

### **2) CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA**

Riduzione del contributo, a parità di prestazioni, dovuto dalle imprese edili per gli operai dall'attuale 5,20% alle misure in atto per gli altri settori dell'industria (1,90% - 2,20%). La riduzione non comporterebbe oneri per l'erario in quanto il relativo fondo risulta da tempo largamente attivo.

Tale riduzione potrà consentire alle parti sociali di destinare agli ammortizzatori sociali e al welfare contrattuali integrativi di settore, in regime di mutualizzazione, parte del risparmio così ottenuto dalle imprese. In particolare, potrebbero essere integrati attraverso le Casse Edili di trattamenti percepiti dai lavoratori derivanti dagli ammortizzatori sociali.

### **3) DECONTRIBUZIONE DEGLI STRAORDINARI E DEI TRATTAMENTI AGGIUNTIVI ALLA RETRIBUZIONE STABILITA DAI CONTRATTI COLLETTIVI**

Decontribuzione degli straordinari e dei trattamenti erogati in aggiunta alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi, che da una parte riduce il costo del lavoro e dall'altra provoca effetti benefici sul versante fiscale e sulla previdenza complementare.

La disposizione legislativa infatti deve prevedere che:

- la decontribuzione attiene i trattamenti erogati dopo l'entrata in vigore della disposizione stessa;
- i trattamenti di che trattasi concorrono a formare l'imponibile fiscale;
- è destinato alla previdenza di settore l'importo pari al 10% dell'importo annuo decontribuito;

- il meccanismo di decontribuzione si attua nei confronti delle imprese iscritte ed in regola con la Cassa Edile.

**4) COLLOCAMENIO OBBLIGATORIO**

La tipologia delle lavorazioni, nonché la peculiare logistica dei cantieri e la insita rischiosità degli stessi sono contraddittori rispetto all'obbligo di legge di impiegare nella produzione i lavoratori disabili.

È necessario, pertanto, escludere dalla base di calcolo per la determinazione della "quota" di collocamento obbligatorio, gli operai addetti alla produzione e gli autisti iscritti alla Cassa Edile.

**5) RIDUZIONE PREMI INAIL**

Parificazione del premio Inail per il settore delle costruzioni a prescindere dalla qualificazione giuridica dell'impresa, con l'intento di pervenire all'unicità della misura del costo del lavoro.

**6) INDICI DI CONGRUITÀ**

Recepimento per legge degli indici di congruità che verranno elaborati dalle parti sociali firmatarie dell'Avviso Comune 16 dicembre 2003, quali unici soggetti in grado di rappresentare effettivamente le reali esigenze del settore nonché le peculiarità delle lavorazioni che lo caratterizzano, stabilendone i tempi di verifica, in relazione alla necessaria sperimentazione degli indici medesimi.

**7) RESPONSABILITÀ SOLIDALE**

Istituzione di un tavolo funzionale all'attuazione del comma 34 dell'art. 35 del decreto Bersani che determini le condizioni esimenti dell'impresa principale, fatta salva l'esigibilità dei diritti dei lavoratori interessati sul piano contributivo.

**8) SEMPLIFICAZIONE ADEMPIMENTI PER L'APERTURA E LA GESTIONE DEI CANTIERI**

Semplificazione degli adempimenti burocratici cui l'imprenditore deve far fronte per l'apertura e la gestione del cantiere.

**9) MODIFICA LEGGE SULL'IMMIGRAZIONE**

Individuazione di modifiche all'attuale legge sull'immigrazione basata sul sistema dei flussi, con l'intento di creare un migliore incontro tra domanda e l'offerta di lavoro che tenga conto delle effettive esigenze occupazionali e riduca gli adempimenti per il datore di lavoro e per il lavoratore.

**10) IMMIGRAZIONE E ACCORDI CON I PAESI DI ORIGINE**

Favorire accordi bilaterali con i paesi di origine dei lavoratori immigrati che incentivino la selezione e la formazione in loco, mirati all'occupazione regolare in Italia, utilizzando anche finanziamenti comunitari.

**11) APPRENDISTATO**

Individuazione di percorsi facilitati per l'assunzione degli apprendisti sulla base di criteri omogenei al livello nazionale, in modo da rendere uniforme la materia anche di competenza delle regioni.



**12)                    *FORMAZIONE PROFESSIONALE***

Individuazione di percorsi formativi sulla base di criteri concreti con le Regioni, omogenei a livello nazionale, anche con lo scopo di supportare l'attività degli Enti bilaterali attraverso i finanziamenti pubblici e comunitari.

**13)                    *CASSE EDILI***

Necessità di un intervento ministeriale che garantisca la regolarità, in termini di requisiti degli Enti preposti al rilascio del Durc, avendo a riferimento i firmatari dell'Avviso Comune sottoscritto il 16 dicembre 2003 e la dichiarazione comune a questo allegata.

**14)                    *DURC E REGOLARITA' CONTRIBUTIVA***

Introduzione di una previsione legislativa che disponga la richiesta del documento unico di regolarità contributiva per ogni stato di avanzamento lavori pubblici (Sal) e che precisi, inoltre, che il soggetto abilitato a tale richiesta sia esclusivamente la stazione appaltante  
Individuazione di strumenti tesi a migliorare i tempi di emanazione del documento da parte degli Istituti pubblici.

Evoluzione dei contenuti della Convenzione del 15/04/2004 tra INPS INAIL e Casse Edili per procedere ad un effettivo incrocio tra gli stessi istituti delle posizioni rispettive di ciascuna impresa.

Abolizione del divieto di cumulo della pensione di anzianità con la prosecuzione del lavoro, al fine di ulteriormente contrastare forme di lavoro irregolare.

**15)                    *RAFFORZAMENTO DELLE FUNZIONI DEGLI ENTI BILATERALI IN MATERIA DI SICUREZZA***

Introduzione nei criteri di delega per il Testo Unico sulla sicurezza del potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici di emanazione contrattuale, quali strumenti di aiuto agli operatori del settore nella individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

**16)                    *STRUTTURALITA' DEL MECCANISMO DELLA AGEVOLAZIONE FISCALE PER I LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE***

Rendere strutturale il meccanismo agevolativo del 36% e della riduzione dell'IVA al 10% confermando l'obbligo della presentazione del DURC per la relativa agevolazione.

**17)                    *REQUISITI EDILI PER L'ACCESSO ALL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE***

Individuazione dei requisiti tecnici e professionali per l'accesso all'attività imprenditoriale edile.

**18)                    *RESTAURO E ARCHEOLOGIA***

Attivazione di un tavolo di confronto interministeriale per la gestione dei lavori di restauro ed archeologia, al fine di rendere più trasparenti le regole degli appalti e garantire la certezza di applicazione dei CCNL di riferimento.

31 GENNAIO 2007

**LEGGI ED ACCORDI INTERCONFEDERALI**

1. Legge 20/5/1970 n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e della attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
2. legge 29/5/1982 n. 297 – Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.
3. Legge 11/5/1990 n. 108 – Disciplina dei licenziamenti individuali.
4. Legge 10/4/1991 n. 125 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro.
5. Protocollo sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro del 31/7/1992.
6. Protocollo sulla politica dei redditi e della occupazione, sugli assetti contrattuali e sul sostegno al sistema produttivo del 23/7/1993.
7. Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, verbale di intesa del 22/12/1998.
8. Decreto Legislativo 14/8/1996, n. 494 – Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili.  
*(con aggiornamenti)*
9. Estratto legge 8 agosto 1995 n. 341 (riduzione contributiva per il settore edile)
10. Legge 30/2003, DLGS. 276/2003 e correttivo 251/2004
11. Decreto Legislativo 66/2003 e aggiornamento.
12. Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modifiche.
13. Legge 24 dicembre 2007 n° 247 Attuazione del protocollo del 23 luglio 2007

## INDICE GENERALE

	PREMESSA .....	Pag.
	PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEGLI INVESTIMENTI, POLITICA INDUSTRIALE E POLITICHE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI.....	“ 7
	DISCIPLINA GENERALE SEZIONE PRIMA - RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI	
Art. 1	Rapporti tra sindacato e cooperazione Natura dell'impresa cooperativa Ruolo del socio lavoratore.....	“
Art. 2	Osservatorio.....	“
Art. 3	Sistemi di concertazione e di informazione.....	“
Art. 4	Mobilità e difesa dell'occupazione.....	“
Art. 5	Disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti e subappalti.....	“
Art. 6	Secondo livello di contrattazione collettiva.....	“
Art. 7	Rappresentanza sindacale unitaria.....	“
Art. 8	Assemblee .....	“
Art. 9	Affissione.....	“
Art. 10	Cariche sindacali e pubbliche .....	“
Art. 11	Accordi generali .....	“
Art. 12	Normalizzazione dei rapporti sindacali .....	“
Art. 13	Estensione di contratti stipulati con le altre associazioni.....	“
	DISCIPLINA GENERALE SEZIONE SECONDA - REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI, AGLI IMPIEGATI, QUADRI	
Art. 14	Classificazione dei lavoratori.....	“
Art. 15	Quadri.....	“
Art. 16	Lavoro delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti.....	“
Art. 17	Tutela della maternità e della paternità.....	“
Art. 18	Chiamata e richiamo alle armi volontari in servizio civile.....	“
Art. 19	Permessi.....	“
Art. 20	Lavoratori stranieri.....	“
Art. 21	Lavoratori invalidi.....	“
Art. 22	Tossicodipendenti.....	“
Art. 23	Portatori di handicap.....	“
Art. 24	Assenze.....	“
Art. 25	Alloggiamenti e cucine.....	“
Art. 26	Mense aziendali.....	“
Art. 27	Diritto allo studio.....	“
Art. 28	Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti.....	”
Art. 29	Igiene e sicurezza del lavoro.....	“
Art. 29 bis	Lavori usuranti.....	“
Art. 30	Disciplina del contratto di lavoro di apprendistato .....	“
Art. 30 bis	Disciplina dei contratti di lavoro a tempo parziale, a termine,	

		di somministrazione, distacco, inserimento.....	“
Art.	31	Provvedimenti disciplinari.....	“
Art.	32	Licenziamenti.....	“
Art.	33	Passaggio da operaio a impiegato.....	“
Art.	34	Cessione, trapasso e trasformazione di azienda.....	“
Art.	35	Indennità in caso di morte o di invalidità permanente.....	“
Art.	36	Trattamento di fine rapporto di lavoro.....	“
Art.	36 bis	Previdenza complementare.....	“
Art.	36 ter	Prestazioni sanitarie integrative.....	“
Art.	37	Controversie e conciliazione.....	“
Art.	38	Arbitrato irrituale.....	“
Art.	39	Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Condizioni di miglior favore.....	“
Art.	40	Disposizioni generali.....	“
Art.	41	Decorrenza e durata del presente C.C.N.L.....	“
Art.	41 bis	Esclusiva di stampa.....	“

## DISCIPLINA SPECIALE

### PRIMA PARTE - REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art.	42	Assunzione e relativa documentazione.....	“
Art.	42 bis	Cartellino di riconoscimento.....	“
Art.	43	Periodo di prova.....	“
Art.	44	Mutamento di mansioni.....	“
Art.	45	Mansioni promiscue.....	“
Art.	46	Orario di lavoro.....	“
Art.	46 bis	Riposi annui.....	“
Art.	46 ter	Lavori discontinui.....	“
Art.	47	Regimi di orario e lavoro a turni.....	“
Art.	47 bis	Reperibilità.....	“
Art.	48	Riposo settimanale.....	“
Art.	49	Soste di lavoro.....	“
Art.	50	Sospensione e riduzione di lavoro.....	“
Art.	51	Minimi di paga base oraria e indennità di contigenza.....	“
Art.	52	Elemento economico territoriale.....	“
Art.	53	Lavori a cottimo.....	“
Art.	54	Divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro.....	“
Art.	55	Ferie.....	“
Art.	56	Gratifica natalizia.....	“
Art.	57	Festività.....	“
Art.	58	Accantonamenti presso la Cassa Edile.....	“
Art.	59	Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	“
Art.	60	Indennità per lavori speciali.....	“
Art.	61	Trasferta.....	“
Art.	62	Trasferimenti.....	“
Art.	63	Indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica.....	“
Art.	64	Elementi della retribuzione.....	“
Art.	65	Modalità di pagamento.....	“
Art.	66	Trattamento in caso di malattia.....	“
Art.	67	Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.....	“
Art.	68	Congedo matrimoniale.....	“
Art.	69	Anzianità professionale edile.....	“
Art.	70	Conservazione degli utensili.....	“
Art.	71	Custodia degli indumenti, dei cicli e motocicli.....	“
Art.	72	Preavviso.....	“
Art.	73	Casse edili.....	“
Art.	74	Quote sindacali e di adesione contrattuale.....	“
Art.	75	Formazione professionale.....	“

Art. 76	Commissione tecnica nazionale.....	“
Art. 76 bis	Aspettativa.....	“

DISCIPLINA SPECIALE  
 SECONDA PARTE - REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI E  
 PER I QUADRI

Art. 77	Assunzione e documenti.....	“
Art. 78	Periodo di prova.....	“
Art. 79	Orario di lavoro.....	“
Art. 80	Elementi del trattamento economico globale.....	“
Art. 81	Elemento economico territoriale.....	“
Art. 82	Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario.....	“
Art. 83	Aumenti periodici di anzianità.....	“
Art. 84	Giorni festivi e riposo settimanale.....	“
Art. 85	Ferie.....	“
Art. 86	Indennità di cassa e di maneggio di denaro.....	“
Art. 87	Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato.....	“
Art. 88	Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in galleria.....	“
Art. 89	Indennità di zona malarica.....	“
Art. 90	Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	“
Art. 91	Trasferta.....	“
Art. 92	Trasferimento.....	“
Art. 93	Alloggio.....	“
Art. 94	Mutamento di mansioni.....	“
Art. 95	Pagamento della retribuzione.....	“
Art. 96	Tredicesima mensilità.....	“
Art. 97	Premio annuo.....	“
Art. 98	Premio di fedeltà.....	“
Art. 99	Trattamento in caso di malattia.....	“
Art. 100	Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale	”
Art. 101	Preavviso di licenziamento e dimissioni.....	“
Art. 102	Congedo matrimoniale.....	“
Art. 103	Aspettativa.....	“
Art. 104	Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale.....	“
Art. 105	Quote sindacali.....	“

ALLEGATO A	Minimi tabellari	“
ALLEGATO B	Regolamento dell'APE	“
ALLEGATO C	Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia, riposi annui, norma premiale	“
ALLEGATO D	Protocollo sugli organismi bilaterali	“
ALLEGATO E	Intesa sulla reciprocità	“
ALLEGATO F	Accordo interconfederale RSU	“
ALLEGATO G	Protocollo di intesa per l'applicazione del D.Lgs. 626/94	“
ALLEGATO H	Certificazione della regolarità contributiva della CE	“
ALLEGATO I		

- Avviso comune in materia di emersione del lavoro in edilizia del 16/12/2003

- Convenzione per il rilascio del DURC del 15/4/2004
- Accordo per la ripartizione dei costi ed oneri relativi al DURC del 18/7/2005
- Circolare del Ministero del Lavoro per il rilascio del DURC in data 12/7/2005

ALLEGATO I bis) Congruità contributiva delle imprese nei confronti delle Casse edili

ALLEGATO L Profili dell'apprendistato

ALLEGATO M Protocollo immigrati

ALLEGATO N Molestie e Mobbing

ALLEGATO O Borsa lavoro industrie delle costruzioni

ALLEGATO P Agenda per il Tavolo di Concertazione con il Ministero del Lavoro

APPENDICE