

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

SETTORE COSTRUZIONI

(PER I LAVORATORI E IMPIEGATI DELLA PICCOLA, MEDIA
GRANDE IMPRESA EDILE, DELL'ARTIGIANO EDILE E AFFINI,
DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE EDILIZIO)

IN VIGORE DAL 01/04/2010 AL 31/12/2016

Spett. Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro

ARCHIVO-ROMA 31/03/2010
Proc 15/IV/0007373/14.02.01

Spett. C.N.E.L.
Consiglio Nazionale Economia e Lavoro - Roma

Spett. I.N.P.S.

Istituto Nazionale Previdenza Sociale - Roma

Spett. I.N.A.I.L.

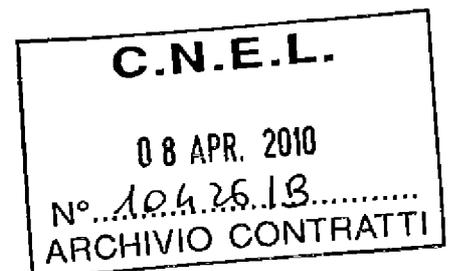
Istituto Nazionale Assistenza Infortuni sul Lavoro - Roma

Oggetto: Deposito CCNL contratto collettivo nazionale di lavoro per lavoratori e impiegati della piccola, media grande impresa edile, dell'artigiano edile e affine, delle Cooperative del settore edilizio.

I sottoscritti:

SUL (Sindacato Unitario dei Lavoratori)

MCR IMP.ASS: (Micro, Piccole, Medie Imprese ed Artigiane Associate)



DEPOSITANO

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale della Tutela delle condizioni di Lavoro Divisione X

DEPOSITATO IL 31-3-2010

A CURA DI MICR IHP ASS

NELLA PERSONA DI CARLO DE ANGENIS

AI SENSI DELLA LEGGE 29 LUGLIO 1996, N. 402

PAG. N. 44

IL DIRETTORE DELLA DIVISIONE
(Dr.ssa Clelia VALLE)

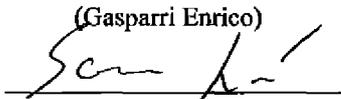


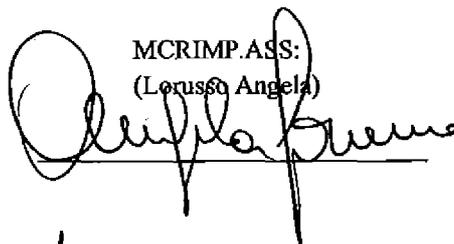
Agli spett. gli ENTI in indirizzo il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO: SCADENZA 31/12/2016 PER I LAVORATORI E IMPIEGATI DELLA PICCOLA, MEDIA GRANDE INDUSTRIA E IMPRESA EDILE, DELL'ARTIGIANATO EDILE E AFFINI, DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE EDILIZIO NELL'ELENCO MINISTERIALE LAVORO E POLITICHE SOCIALI.

Sottoscritto per totale accettazione e applicazione da parte dei loro associati e iscritti come da protocollo d'intesa, che fa parte integrante del presente CCNL in vigore dal 01/04/2010 firmato in Santa Vittoria in Matenano dalle Confederazioni e Federazioni.

Santa Vittoria in Matenano, il 31/03/2010

In fede

SUL
(Gasparri Enrico)


MCRIMP.ASS:
(Lorusso Angela)


Protocollo d'intesa sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Cod. ^{10.21} scadenza 31/12/2016. In vigore dal 01/04/2010 al 31/12/2016 per i lavoratori e impiegati della piccola, media grande impresa edile, dell'artigianato edile e affini, delle cooperative del settore edilizio in vigore dal 01/04/2010 al 31/12/2016.

Si sottoscrive il presente protocollo d'intesa per la sottoscrizione del CCNL per i lavoratori e impiegati della piccola, media grande impresa edile, dell'artigianato edile e affini, delle cooperative del settore edilizio, regolarmente firmato e depositato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Divisioni IV e in vigore dal 01/04/2010; codificato con il codice n° ^{10.21}. Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto s'impegnano: in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che è accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 10 copie in originale. Le parti convengono che il presente CCNL sottoscritto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni Confederazioni e Federazioni Autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore delle costruzioni edilizie e affini che lo ritenessero opportuno e che s'impegnano a dare il massimo della diffusione del CCNL presso le proprie basi associative e iscritti. In fine, le parti delegano l'MCR IMP.ASS. con sede in Cupra Marittima (AP), a depositare il presente atto, di cui il CCNL è parte integrante, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali a norma delle leggi vigenti. Si autorizzano SUL e MCR IMP.ASS a stampare e diffondere il presente CCNL. Le parti contraenti s'impegnano a far rispettare ai propri iscritti il presente C.C.N.L. a tutti i livelli territoriali per tutto il periodo della sua validità. Con riferimento a quanto sopra detto e convenuto tra le parti, si stipula il presente contratto di lavoro, da valere in tutto il territorio nazionale, per i lavoratori dipendenti della piccola, media grande impresa edile, dell'Artigianato edile e affine, delle Cooperative nel settore edilizio che svolgono le lavorazioni edili in appresso descritte:

CAMPO DI APPLICAZIONE:

-realizzazione di lavori edili, stradali, marittimi, acquedotti, gasdotti, forestali, impianti idrici e irrigui, lavori di bonifica; costruzioni di fabbricati a uso pubblico e privato, nonché le opere necessarie al completamento e alle rifiniture delle costruzioni stesse compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie di legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero dei materiali; interventi di ristrutturazione e rimodernamento di strutture interne ed esterne; interventi di ristrutturazione e restauro su complessi edilizi e opere d'arte di notevole interesse storico e/o artistico; realizzazione di lavori elettrici in genere, linee aeree, cabine elettriche, illuminazione di qualsiasi tipo, scavi e posizione di cavi, palificazioni; intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili; decorazione e rivestimenti di legno, metallo, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico e altri rivestimenti, applicazione di tappezzerie; pavimentazione realizzata in cemento, marmette, marmo, bolle-tonato, laminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali; preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni ecc. con eventuale sottofondo di materiali coibenti; posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, carboni, ecc. con eventuale sottofondo di materiali coibenti; posa in opera di attrezzature varie di servizio; lavori murali per installazione e rimozione d'impianti, macchinari e attrezzature degli edifici; spolveratura,

raschiatura, pulitura in genere di muri, monumenti e facciate di edifici, sgombero della neve dai tetti; lavori di segnaletica stradale, gestione e manutenzione della rete delle reti impiantistiche (idriche, fognarie, metano, etc.); costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, impianti di depurazione ecc.; pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema auto-affondante) per uso potabile, industriale o irriguo; costruzione, manutenzione e irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili; costruzione o installazione di cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato ecc.) compresa la demolizione, per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie; costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, compreso lo sgombero della neve e altri materiali; costruzione, manutenzione e demolizione di strade ferrate e tranvie; messa in opera di pali, tralicci e simili; costruzione di linee elettriche e telefoniche; scavi e rinterrati e opere murarie per stesura di cavi e tubazioni di acqua, gas, telefonia ecc.; realizzazione di opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili; costruzione di opere marittime, lacuali e lagunari in genere; movimenti di terra e cioè scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili); movimenti di terra: scavi, sterri, riporti, adattamento o riadattamento di terreni; preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, etc.; cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte e incoerenti e cave di argilla; 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 tramvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria); impianti di trasporto terrestre e aereo, a mezzo fiume (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche ecc.); ponti e viadotti (in muratura, in cemento armato, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento negli 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. Costruzione, rivestimento, rifinitura, manutenzione di gallerie (anche artificiali), discenderie, pozzi, caverne e simili per opere edili, Produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato; Tutte le altre attività comunque denominate, connesse per complementarietà sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuccinieri ecc.), che vi è addetto, è alle dipendenze di un'impresa edile.

INCONTRI INFORMATIVI TRA LE PARTI:

Gli incontri saranno effettuati a livello nazionale, regionale e provinciale sugli argomenti e questioni in appresso specificate:

LIVELLO NAZIONALE:

Annualmente gli Organismi Nazionali di categoria della piccola, media grande impresa, artigiani edili, cooperative edili e dei lavoratori si confronteranno per verificare lo stato e le prospettive di sviluppo del settore. In relazione alle leggi nazionali emanate saranno discusse ed eventualmente approvate delle iniziative da intraprendere per favorire e incrementare lo sviluppo del settore delle costruzioni edili.

LIVELLO REGIONALE:

Semestralmente, su richiesta di una delle parti, le organizzazioni regionali di categoria della piccola, media grande impresa, artigiani edili, cooperative edili e dei lavoratori si confronteranno con riferimento ai provvedimenti legislativi emanati regionalmente, discutendo ed eventualmente approvando iniziative che consentano di stipulare convenzioni con gli enti preposti per favorire il credito agevolato. Le parti contraenti s'impegnano per una formazione professionale adeguata e qualificata rivolta in modo particolare ai disoccupati, inoccupati e per i lavoratori in mobilità tenendo in considerazione le iniziative dell'Ente Regionale.

LIVELLO TERRITORIALE:

Il livello territoriale coincide con quello provinciale. Le parti s'incontreranno semestralmente, per esaminare le prospettive economiche e il livello occupazionale territoriale. Scopo di tali incontri saranno le problematiche concernenti, la formazione, alla riqualificazione con particolare attenzione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81/08) e nei cantieri temporanei e mobili.

TRATTAMENTI DELL' INTEGRAZIONE SALARIALE

Ai lavoratori dipendenti da imprese edili, artigiani e cooperative che per effetto delle intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, sono costretti a sospendere il lavoro o a lavorare a orario ridotto, è dovuta l'integrazione salariale. Le disposizioni suddette si applicano anche nel caso di eventi, non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore, connessi al mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto per la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, alle varianti di carattere necessario apportate ai progetti originari delle predette opere.

MOBILITA'

Per affrontare in modo completo i problemi occupazionali derivanti dalla particolarità del lavoro nel settore e dei processi di ristrutturazione in atto, ferma restando l'applicazione integrale delle norme legislative in materia di collocamento e mercato del lavoro, si concorda quanto segue: i datori di lavoro informeranno le Associazioni imprenditoriali e per loro tramite il Sindacato territoriale sull'eventuale eccedenza di manodopera e sulle prevedibili offerte di lavoro; a partire dai dati di cui al punto precedente le Associazioni imprenditoriali e il Sindacato territoriale faranno in modo, anche con il contributo informativo attuato dagli enti paritetici (EBP), che la domanda e l'offerta di lavoro siano concordate nel miglior modo possibile; le parti s'impegnano a definire forme d'inserimento nelle imprese, artigiani e cooperative operanti nel settore.

PARTE PRIMA

REGOLAMENTO PER GLI OPERAI

Articolo 1: DOCUMENTI E ASSUNZIONE:

I datori di lavoro possono assumere tutti i lavoratori direttamente senza chiedere il preventivo nulla osta alla sezione circoscrizione per l'impiego. Per l'assunzione il lavoratore deve presentare: i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare; fotocopia del codice fiscale. Il datore di lavoro ha diritto di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi, solo nei casi previsti. Il datore di lavoro rilascia ricevuta della documentazione trattenuta, l'operaio dichiara al datore di lavoro la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti intervenuti. Contestualmente all'assunzione il datore di lavoro deve registrare il lavoratore sul libro matricola e consegnargli una dichiarazione in cui si evidenzia il numero di matricola attribuito. I datori di lavoro ai fini della comunicazione suddetta possono avvalersi di professionisti abilitati all'esercizio della professione o all'Associazione imprenditoriale a cui aderiscono o conferiscano mandato. I datori di lavoro che intendono affidare (Professionisti o Associazioni d'imprenditori) il compito di trasmettere la comunicazione di assunzione dovranno: rilasciare una delega specifica per tale adempimento. I professionisti o associazioni di imprenditori incaricati di quanto suddetto dovranno: trasmettere l'elenco dei datori di lavoro che hanno rilasciato le deleghe garantendo la veridicità con dichiarazione di responsabilità; trasmettere i nomi e la firma delle persone abilitate a sottoscrivere le comunicazioni e le dichiarazioni. Finito il rapporto di lavoro, il datore di lavoro restituisce al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua pertinenza. L'assunzione dei lavoratori avviene con riferimento alle normative di legge vigenti.

Articolo 2: PERIODO DELLA PROVA:

L'assunzione al lavoro di ogni singolo operaio s'intende fatta con un periodo di prova pari a venti giorni di effettivo lavoro per operai di IV livello, a quindici giorni di effettivo lavoro per gli operai specializzati, a dieci giorni di effettivo lavoro per gli operai qualificati e cinque giorni di effettivo lavoro per gli altri operai. Durante tale periodo è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto a indennità. L'assunzione degli autisti addetti alla conduzione e al funzionamento di autobetoniere e di autobetopompe, se fatta per la categoria degli operai specializzati, può avvenire con un periodo di prova non superiore a venti giorni di lavoro, durante la quale è parimenti ammessa, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto a indennità. La fissazione del periodo di prova per tali operai, indipendentemente dalla categoria d'inquadramento, deve essere fatta per iscritto all'atto dell'assunzione. Il periodo di prova non riguarda gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa con le stesse mansioni concernenti la qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempre che quest'ultimo non sia stato risolto da oltre cinque anni. Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

Articolo 3: VARIAZIONE DELLE MANSIONI E MANSIONI PROMISCUE:

L'operaio che è adibito a mansioni per cui è stabilita una retribuzione maggiore a quella cui ha diritto percepirà la retribuzione concernente la nuova mansione. Se la mansione è esplicata per oltre due mesi consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto alla categoria concernente, le nuove mansioni, salvo che l'assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. I passaggi di qualifica devono essere annotati sulla busta paga con l'indicazione della data di decorrenza. L'operaio adibito a mansioni concernenti diverse qualifiche, sarà classificato nella qualifica della categoria superiore percependo la relativa retribuzione.

Articolo 4: ORARIO DI LAVORO:

Per l'orario di lavoro valgono le norme legislative con le varie deroghe ed eccezioni l'orario normale contrattuale di lavoro è di quaranta ore settimanali di media annue ripartito su cinque giorni, con un massimo, in ogni caso, di dieci ore giornaliere. Se l'impresa, artigiana e cooperativa per reali esigenze produttive, ripartisce su sei giorni il suddetto orario normale contrattuale di lavoro, per le ore prestate nella giornata di sabato, sarà corrisposta una maggiorazione dell'8% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) dell'art. 0-17. Resta salvo quanto previsto dall'art. 0-6 in materia di recupero. Ne effettuare la ripartizione degli orari di lavoro nei vari mesi dell'anno le parti, entro i limiti dell'art. otto del R.D. 10.9.23 n. 1955 e del R.D. 19.9.23 n. 1957, potrà fissare per quattro mesi l'anno orari normali di lavoro compensativo, ai fini delle medie annue, dei minori orari fissati per gli altri mesi dell'anno. Sempre nei limiti delle facoltà previste dalle disposizioni della legge di cui al comma precedente, il prolungamento del lavoro oltre gli orari localmente concordati nel rispetto della media annuale, sopra stabilita, dà al lavoratore il diritto di percepire le maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e per lavoro straordinario di cui all'art 0-16 del presente contratto.

Articolo 5: ADDETTI A LAVORAZIONI DISCONTINUE O DI ATTESA O GUARDANIA E CUSTODIA:

I lavori discontinui, di semplice attesa o custodia sono quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6.12.23 n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi. L'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori non può superare le 48 ore settimanali. 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 A allegata al presente contratto ad eccezione di: custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti per i quali valgono i minimi di paga base

oraria di cui alla lett. b) della medesima tabella; custodi, guardiani e portinai con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in caravan o baracche o simili, per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. e) della medesima tabella. Le ore di lavoro eventualmente prestate nei limiti delle facoltà previste dalle disposizioni di legge, oltre gli orari settimanali di cui al comma 1, sono compensate con la maggiorazione prevista per lavoro straordinario. Al guardiano notturno, fermo quanto disposto, ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto C dell'art. 0-17 per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22:00 e le ore 06:00, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno. Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 0-4. L'operaio che effettua la sua prestazione in un cantiere, quando sia richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire va corrisposto, oltre il regolare compenso, un'una tantum di € 4,00 giornaliero.

Articolo 6: RIPOSI SETTIMANALI E COMPENSATIVI, SOSPENSIONI E RIDUZIONE DI LAVORO – LAVORO A TURNI – RECUPERI:

RIPOSI SETTIMANALI

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a ventiquattro ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese, artigiani e cooperative e agli operai regolati dal presente contratto. Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale gli operai siano chiamati a lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato; gli elementi della retribuzione di cui al punto C) dell'art. 0-17 sempre che non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 0-16, punto n). L'eventuale spostamento del riposo settimanale della giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicata all'operaio almeno 24 ore prima. In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo

RIPOSI ANNUI

I lavoratori hanno diritto a riposi annui individuali di 88 ore per ogni anno solare, nel seguente modo: i permessi per complessive 88 ore potranno essere usufruiti nell'arco dell'anno, preferibilmente nei mesi invernali, in considerazione delle condizioni meteorologiche, coordinandoli con il meccanismo della Cassa Integrazione Guadagni INPS; determinazione dell'orario di lavoro in 35 ore settimanali per un periodo di 8 settimane consecutive a decorrere dal 1° lunedì di dicembre. Tali permessi maturano in misura di un'ora ogni 36 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato. Per gli operai di cui alle lettere a) e b) dell'art 0-5 i permessi individuali maturano rispettivamente in misura di un'ora ogni 56 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato. Agli effetti di cui sopra si computano anche le ore di assenza per malattia o infortunio indennizzato dagli Istituti competenti nonché per congedo matrimoniale. La retribuzione per le 48 ore di cui al presente articolo è corrisposta mediante l'accantonamento percentuale presso la ICE In occasione del godimento dei permessi individuali è corrisposta l'anticipazione da parte dell'impresa del trattamento economico di cui al punto D) dell'art. 0-17 per le ore di permesso maturate e godute. Nelle settimane del periodo di cui alla b) l'anticipazione dell'impresa è pari all'importo corrispondente a 5 ore dei medesimi elementi retributivi. L'anticipazione di cui al comma precedente è effettuata nel limite dell'accantonamento complessivo di cui all'art. 0-15 maturato da ciascun operaio e non ancora versato alla ICE ed è dedotta dall'importo che per lo stesso operaio l'impresa è tenuta ad accantonare alla medesima in applicazione del citato articolo. I permessi sono concessi a richiesta dell'operaio, tenendo conto delle esigenze di lavoro. Nel caso in cui le ore di cui al comma 1 non vengano in tutto o in parte usufruite, il lavoratore ha comunque diritto alla corresponsione da parte della ICE degli importi accantonati a suo favore. Per le ore di lavoro in tal modo prestato, resta fermo l'accantonamento di cui all'art. 0-15. I lavoratori turnisti potranno usufruire di permessi individuali - con le stesse modalità - di cui al comma 1, lett. b) del presente articolo - per complessive 88 ore. Pertanto i permessi individuali maturano nella misura di un'ora ogni 36 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato. Agli effetti della maturazione dei permessi si computano anche le ore di assenza per malattia o infortunio indennizzato dagli Istituti competenti nonché per congedo matrimoniale». La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle sette festività soppresse dall'art. 1 della legge 5.3.77 n. 54, salva la conferma del trattamento economico per le festività del 4 novembre mediante l'accantonamento di cui all'art. 0-15.

SOSPENSIONE RIDUZIONE DEL LAVORO

Nel caso di sospensione o riduzione di orario determinate da cause ambientali e/o meteorologiche, le imprese erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali, dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese. Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un periodo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS. In caso di relazione della domanda da parte della competente Commissione Provinciale dell'INPS, l'impresa procederà al conguaglio, delle somme erogate a titolo di acconto sui trattamenti retributivi dovuti a qualsiasi titolo

LAVORO A TURNI

Se si evidenziano esigenze connesse a opere di pubblica utilità, oppure si ha l'opportunità di favorire un migliore utilizzo degli impianti per una più rapida esecuzione dei lavori, allora tra il datore di lavoro e i lavoratori dipendenti potranno essere concordate forme flessibili di organizzazione degli orari di lavoro, anche a turni. Il lavoro a turno potrà essere organizzato, in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate, anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nei turni stabiliti; quando siano disposti turni gli operai devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

RECUPERI

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata; qualora il datore di lavoro trattenga l'operaio nel cantiere, lo stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Articolo 7: PAGA BASE ORARIA, CONTINGENZA ED E.C.R.:

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicati, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria (comprensivi dell'indennità di carovane per i lavori pesanti) di cui alle tabelle A e B allegate che formano parte integrante del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui ai precedenti articoli resta convenuto che il valore orario della contingenza di cui alle allegate tabelle C, CI, D e DI, è ragguagliato: A) per gli operai di produzione (tabelle A e B lett. e): a 1/173 della contingenza mensile; B) per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia: a 1/216,66 della contingenza mensile; per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base di cui alla lett. a) della tabella allegata A del presente contratto, il valore orario della contingenza, è ragguagliato a 1/173 della contingenza mensile; C) per i guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili: a 1/260 della contingenza mensile. Le parti si ritengono concordi a erogare una somma forfettaria, a titolo di Elemento Compensativo Retributivo (ECR), di € 11,00 per compensare la perdita dell'indennità annuale di contingenza.

Articolo 8: ELEMENTO ECONOMICO PROVINCIALE:

In riferimento alle diverse situazioni produttive, dell'occupazione e ambientali dei livelli territoriali (provinciale) è dovuta, per tutte le ore di effettivo lavoro, un'indennità economica provinciale nella misura definita dalla contrattazione territoriale provinciale. Sono in aggiunta alle indennità sopra dette, i superminimi e le altre differenze retributive vigenti per singole mansioni o per particolari categorie di lavoro.

Articolo 9: LAVORO A COTTIMO:

Le norme che regolano il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, sono in appresso descritte. Gli apprendisti non possono essere adibiti a lavorazioni retribuite a cottimo o comunque a incentivo o in serie, tranne che eccezionalmente per il tempo strettamente necessario all'addestramento, e previa comunicazione all'Ispettorato del lavoro competente per territorio. Il lavoro a cottimo può essere individuale o collettivo con divieto del datore di lavoro di affidare a intermediari, siano questi dipendenti o terzi o società anche cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari. I lavoratori a cottimo saranno retribuiti a tariffe che saranno determinate in modo da definire al complesso dei lavoratori a cottimo, in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base. Ai concottimisti (operai specificatamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo) la maggiore retribuzione sarà non inferiore al 5% dei minimi di paga base. Le condizioni del lavoro a cottimo saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori interessati, assistiti ove esistano dalle rappresentanze sindacali. Gli aspetti da concordare saranno quelli relativi alla: • composizione della squadra, per cottimi collettivi, con l'indicazione nominativa dei partecipanti, delle rispettive qualifiche e mansioni; • descrizione puntuale delle lavorazioni da effettuare; • unità di misura di cottimo assunta per la formazione della tariffa e per la sua liquidazione; • valore monetario della tariffa di cottimo per unità di misura. Le tariffe di cottimo divengono definitive solo dopo un periodo di assestamento concordato. Dopo la conclusione del periodo di assestamento le tariffe di cottimo definitive saranno comunicate per iscritto ai lavoratori interessati. Le tariffe possono essere modificate soltanto se intervengono variazioni realizzative e di esecuzione dei lavori e la variazione della tariffa diviene definitiva dopo il periodo di assestamento. Se il lavoratore, nelle lavorazioni a cottimo, o partecipando al cottimo come concottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto precedentemente, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il minimo valore suddetto. La ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dal datore di lavoro agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione e al numero complessivo delle ore svolte nell'esecuzione delle lavorazioni a cottimo. Se le lavorazioni a cottimo hanno lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga. Ai lavoratori saranno liquidati acconti nella misura non inferiore al 95% della retribuzione, maggiorata dalla percentuale stabilita per il cottimo.

Articolo 10: DIVIETO DEL COTTIMO E DELLA INTERMEDIAZIONE NELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE:

Nelle lavorazioni in genere e nel lavoro a cottimo sono vietate tutte le forme di mera intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro. Non si potrà fare ricorso a prestazione di lavoratori, per l'esecuzione nel cantiere di lavorazioni edili e affini, se i lavoratori medesimi siano organizzati e costituiti al fine di eludere le norme sul lavoro subordinato.

Articolo 11: REGOLE PER L'UTILIZZO DELLA MANODOPERA NEGLI APPALTI E NEI SUBAPPALTI:

L'impresa, l'artigiano e la cooperativa appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine e attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto e del subappalto; è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine e attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio ponteggi, impianti vari, gru, etc.). Si intende per:

a) attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile od impianto destinato ad essere usato durante il lavoro;

b) uso di un'attrezzatura da lavoro: qualsiasi operazione lavorativa connessa a un'attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, lo smontaggio;

c) zona pericolosa: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di un'attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso; Il datore di lavoro provvede affinché per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione, i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza relativa:

a) alle condizioni di impiego delle attrezzature anche sulla base delle conclusioni eventualmente tratte dalle esperienze acquisite nella fase di utilizzazione delle attrezzature di lavoro;

b) alle situazioni anormali prevedibili. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati. Il datore di lavoro si assicura che:

a) i lavoratori incaricati di usare le attrezzature di lavoro ricevano una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro;

b) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari, ricevano un addestramento adeguato e specifico che li metta in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro anche in relazione ai rischi causati ad altre persone. Il datore di lavoro provvede affinché per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione, i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza relativa:

a) alle condizioni di impiego delle attrezzature anche sulla base delle conclusioni eventualmente tratte dalle esperienze acquisite nella fase di utilizzazione delle attrezzature di lavoro;

b) alle situazioni anormali prevedibili. L'impresa, l'artigiano e la cooperativa edile che, nell'effettuazione delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro affidi o assuma in appalto o subappalto le relative lavorazioni edili e affini, è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nella lavorazione medesima il trattamento economico e normativo previsto nel presente contratto nazionale e negli accordi locali di cui all'articolo 0-25. L'impresa, l'artigiano e la cooperativa edile sono tenute a comunicare alla INDIPENDENTE CASSA EDILE ICE competente, per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa di adesione al contratto nazionale e agli accordi locali, redatta su modulistica messa a disposizione dalla INDIPENDENTE CASSA EDILE ICE. Analoga comunicazione sarà data agli Istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza e alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. L'impresa, l'artigiano e la cooperativa appaltante o subappaltante sono tenute a comunicare per il tramite della propria Associazione al Sindacato territoriale la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, la durata presumibile dei lavori e il numero dei lavoratori che verranno occupati, nonché a trasmettere al Sindacato territoriale la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al Contratto nazionale e agli accordi territoriali, redatta secondo la modulistica concordata tra le Associazioni nazionali contraenti. La comunicazione ai Sindacati competenti per la circoscrizione territoriale - per il tramite dell'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle Associazioni nazionali contraenti - deve essere effettuata entro 30 giorni e comunque prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto. L'impresa, l'artigiano e la cooperativa edile appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice - la quale esegue i lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili e affini rientranti nel campo di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro - ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo del presente CCNL; Qualunque controversia, da far valere nei confronti del datore di lavoro appaltante o subappaltante, deve, a pena di scadenza, essere segnalata entro 6 mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dal lavoratore all'OR.P.A.P. di cui all'art. 51 del D.lgs.n. 81/08. Il rappresentante sindacale aziendale ha poteri d'intervenire nei confronti dell'impresa, per il tramite l'Organizzazione territoriale aderente alle Associazioni nazionali contraenti, per il pieno rispetto della normativa per l'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.

Articolo 12: VACANZE ANNUALI:

A tutti i lavoratori spetta un periodo annuale di riposo retribuito e possibilmente Continuativo volto a ristabilire l'equilibrio psico-fisico compromesso dall'attività lavorativa. Le vacanze annuali si calcolano non ad anni solari ma bensì ad anni di anzianità e maturano anche nei periodi di assenza per malattia, infortunio, maternità, congedo matrimoniale, per periodo di assenza dal lavoro per adempimenti di funzioni presso seggi elettorali e i periodo di mera riduzione di lavoro. Non sono, invece, computabili nel periodo di servizio utile al fine delle vacanze annuali (ferie) i periodi di assenza facoltativa successiva al puerperio, di assenza durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 anni, di aspettativa concessi al lavoratore chiamato a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, di sospensione totale dell'attività lavorativa per intervento della CIG. Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità consecutiva presso l'impresa a un periodo di vacanze annuali pari a 4 settimane di calendario (160 ore di orario normale) escludendo dal computo i giorni festivi di cui all'art. 0-14. Con gli accordi integrativi locali sarà effettuata la distinzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno fissati i periodi nell'ambito dei quali di norma le vacanze annuali debbono essere godute. Agli operai che non hanno maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese



intero di anzianità maturata presso le imprese. Il periodo delle vacanze annuali sarà stabilito secondo le esigenze di lavoro di comune accordo contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. La retribuzione delle vacanze annuali è già compresa nella percentuale forfettaria di cui all'art. 0-15. La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi: • malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni; • malattia la cui prognosi sia superiore a 10 giorni di calendario. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore 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.

Articolo 13: PREMIO NATALIZIO:

Gli operai hanno diritto per ogni anno di anzianità consecutiva presso l'impresa, artigiano e cooperativa a un compenso la cui misura è di 173 ore di retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del premio natalizio per quanti sono i mesi interi prestati presso l'impresa. Per il pagamento del premio natalizio valgono le norme dell'articolo 0-15.

Articolo 14: GIORNI DELLE FESTIVITÀ' ANNUALI:

I giorni di festività annuali sono: A) Tutte le domeniche; B) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale; C) le seguenti festività nazionali e infrasettimanali: • 1 gennaio – Capodanno; • 6 gennaio - Epifania; • lunedì successivo alla Pasqua; • 25 aprile – anniversario della Liberazione; • 1 maggio - Festa del lavoro; 2 giugno festa della Repubblica • 15 agosto - Assunzione; • 1 novembre - Ognissanti; • 8 dicembre – Immacolata Concezione; • 25 dicembre - Santo Natale; • 26 dicembre - Santo Stefano; • ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere Se la festività del Santo Patrono ricorre con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Associazioni territoriali un giorno diverso. Per le festività di cui al punto C), il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio a norma di legge nella misura di 8 ore degli elementi della retribuzione di cui al punto D) dell'art. 0-17. Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 o 60 ore in attuazione dell'art. 0-5, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a 10 e 12 ore. A norma della legge il trattamento economico per le festività di cui al punto C) 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 2 settimane. Per le festività soppresse del 4 novembre agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto D) dell'art. 0-17.

Articolo 15: ACCANTONAMENTO SOMME PRESSO LA INDIPENDENTE CASSA EDILE ICE:

Il corrispettivo economico spettante ai lavoratori per i riposi annui compensativi (art. 0-6), per le vacanze annuali (art. 0-12) e per il premio natalizio (art. 0-13) sarà liquidato dal datore di lavoro mediante la corresponsione di una percentuale totale del 23,45%, scaturita dagli elementi della retribuzione di cui al punto D) dell'art. 0-17 e riferita a tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 0-4 e 0-5 effettivamente prestate e sul trattamento economico per i giorni di festività annuale di cui all'art. 0-14. La percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri. La percentuale suddetta non va valutata su: • l'indennità per messa a disposizione di attrezzi di lavoro; • le quote in più per l'indennità di caropane non inserite nella paga base e scaturite per lavori pesantissimi (minatori, boscaioli, etc.); • la maggiorazione per lavoro supplementare, straordinario, sia esso diurno, notturno e festivo; • la maggiorazione sulla retribuzione per lavoro normale notturno; • la diaria e le indennità di cui all'art. 0-18 (trasferta); • i premi e gratificazioni; • le indennità per lavori in stato di disagio, in alta montagna e in zona malarica (la determinazione delle percentuali delle predette indennità ha tenuto conto della particolare difficoltà lavorativa). Il valore totale del 23,45% scaturisce per l'8,50% dal trattamento economico per vacanze annuali, per il 10% al premio natalizio e per il 4,95% ai riposi compensativi annui. Tale percentuale è riconosciuta al lavoratore anche durante l'assenza dal lavoro per malattia anche professionale o per l'infortunio sul lavoro nei limiti della conservazione del posto con decorrenza dell'anzianità. Le ore per le quali deve essere calcolato l'accantonamento sono quelle che, in relazione all'orario di lavoro del cantiere, l'operaio, in stato di malattia, avrebbe effettuato. Le regole di accantonamento della maggiorazione per vacanze annuali, premio natalizio e riposi annui compensativi sono evidenziate nell'allegato I/C che fa parte integrante del presente CCNL. Gli importi delle percentuali di cui al presente articolo sono accantonate dai datori di lavoro nella ICE, secondo gli accordi locali delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. Gli importi sono accantonati al netto delle ritenute di legge per come evidenziato nell'allegato I/C che è parte integrante del presente contratto. Nei casi di assenza dal lavoro per malattia od 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 territorialmente in vigore qualora i lavori del cantiere siano totalmente sospesi.

Articolo 16: DISPOSIZIONI PER LAVORO SUPPLEMENTARE O STRAORDINARIO, NOTTURNO E NELLE FESTIVITÀ' - INDENNIZZO PER LAVORI SPECIALI, IN CONDIZIONI DEL DISAGIO E RISCHIOSI: LAVORO SUPPLEMENTARE O STRAORDINARIO

Le percentuali di aumento in appresso evidenziate scaturiscono da lavoro • supplementare o straordinario che viene eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 0-4 e 0-5. Si considerano notturne le ore effettuate dalle ore 22:00 alle ore 06:00. Il lavoro festivo è quello effettuato nei giorni festivi di cui all'art. 0-14, escluso il lavoro domenicale con riposo settimanale. Le percentuali nascenti da lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo sono le seguenti: a) lavoro supplementare diurno 35% b) lavoro straordinario diurno 35% c) lavoro festivo 45% d) lavoro festivo

supplementare e straordinario 55%) e) lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati 25%) f) lavoro diurno o notturno compresa in turni regolari avvicendati 8%) g) lavoro notturno del guardiano 0% h) lavoro notturno a carattere, continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte 15%) i) lavoro notturno supplementare o straordinario 40%) j) lavoro festivo notturno 50%) m) lavoro festivo notturno supplementare o straordinario 70%) n) lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti 8% Le predette percentuali vengono calcolate, per i lavoratori che effettuano lavorazioni in economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto C, lett. a) dell'art. 0-17; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo. I valori delle percentuali scaturite dalle voci a, b, e, d, l e m sono applicate anche in caso di lavoro di cui al punto f assorbendo la sua percentuale.

LAVORI IN CONDIZIONI DISAGIATE

I lavoratori che effettuano, lavorazioni in condizioni disagiate in appresso evidenziate avranno corrisposte le indennità sotto indicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) dell'art. 0-17 e per gli operai lavoratori a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo..

LAVORAZIONI VARIE TABELLA SITUAZIONI UNICA EXTRA NAZIONALE

a) Lavori eseguiti con pioggia o neve quando le 4 5 lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora) b) Lavori eseguiti con martelli pneumatici 5-5 demolitori non montati su supporti (limitatamente agli addetti all'utilizzo dei martelli) limitatamente agli addetti e normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango d) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori 8-15 ferroviarie) Lavori su ponti a castello installati su 8-15 natanti, con o senza motore, in mare, laghi e fiumi f) Lavori di scavo in cimiteri a contatto con tombe 8h) Lavori di pulizia degli stampi metallici in 10 fabbriche di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura (riscaldamento prodotto elettricamente, con vapori o con altri analoghi mezzi), crei per gli stessi operai addetti condizioni di effettivo disagio i) Lavori eseguiti in fabbriche di 10-10 prefabbricazione, ove con l'impiego di aria compressa ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati è tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio l) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od 11-17 impiegano sostanze nocive, oppure a condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio. m) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, 12-20 cavallo, etc.) n) Lavori di scavi a sezione obbligata e ristretta 13 a profondità superiore ai m. 3,50 e se presentino condizioni di effettivo disagio o) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 13-20 50% e oltre p) Lavori di demolizione di strutture 16-23 pericolanti q) Lavori in acqua nei quali malgrado i mezzi protettivi disposti dal datore di lavoro l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro la stessa o melma di altezza superiore a cm. 10r) Lavori su scale aeree tipo Porta 17-35s) Costruzione di camini in muratura senza 17 35 l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 5 dal piano terra o dal tetto del fabbricato stesso Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 8 - 19 - 35 metri u) Lavori per fognature nuove in galleria 19-35v) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con 20-35 profondità superiore a 3 metri z) Lavori di riparazione e spurgo di fognature 21-40 preesistenti x) Costruzione di pozzi a profondità oltre 8 metri 22-40 y) Lavori in pozzi neri preesistenti 27-55 In situazione extra si trovano le seguenti province: Reggio Calabria, Crotone, Ragusa, Siracusa, Macerata, Parma, Arezzo e Genova. Ai lavoratori che effettuano lavorazioni con i piedi dentro il getto di calcestruzzo o simili, il datore di lavoro deve fornire i necessari dispositivi di protezione individuali.

LAVORI IN GALLERIA

- Per i lavoratori addetti ad esecuzioni lavorative in galleria viene prevista un'indennità determinata dalle Associazioni territoriali, per la provincia di propria competenza, entro il valore max sotto indicato: • per i lavoratori 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%. Il personale addetto a lavori in galleria in condizioni di eccezionale disagio (forti getti d'acqua, gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 50%; gallerie con sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre 2 chilometri dall'imbocco) può promuovere la determinazione, da parte delle Associazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non maggiore del 20%.

COSTRUZIONE DELLE LINEE ELETTRICHE E TELEFONICHE

Per i lavoratori addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche, aeree o sotterranee, compresa la posa in opera dei conduttori non in tensione viene prevista un'indennità del 15% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto C) dell'art. 0-17 per tutte le ore di lavoro prestate.

Articolo 17: ELEMENTI DELLA DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE E MODALITÀ DEL PAGAMENTO:

Nell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale si intende per: A) Minimi di paga base oraria: i minimi di paga previsti dalle tabelle allegate; B) Paga base oraria di fatto: la paga attribuita al lavoratore "ad personam" (minimo contrattuale più il superminimo); C) Per l'applicazione degli artt. 0-5, 6, 16, 18, 19, 23 e I/O - 1 debbono essere assunti a base di calcolo: a) per i lavoratori che effettuano lavorazioni in economia: paga base di fatto; • contingenza; • elemento economico provinciale; b) per i lavoratori a cottimo: • paga base di fatto; • contingenza; • elemento economico provinciale; • utile minimo contrattuale di cottimo; • utile medio ed effettivo di cottimo nei casi di cui agli arti 0-19, 20 e 0-21. D) Per l'applicazione degli artt 0-12 e 0-15 oltre gli elementi retributivi di cui al punto C) del presente articolo deve essere assunta a base di calcolo, per i capo squadra, anche la speciale maggiorazione per tale particolare incarico. E) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 0-2, 3, 6, 9, 17, 21 e I/O • 7 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto C) deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.

La paga deve essere erogata settimanalmente, quattordicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Quando il periodo di paga sia quattordicinale o mensile, possono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% della retribuzione. Gli assegni familiari maturati vanno integralmente corrisposti. La definizione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce. Nel caso che il datore di lavoro ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità del preavviso. Nelle situazioni in cui la paga si effettua in posto diverso dal cantiere si permetterà al lavoratore di raggiungere il luogo per tempo (si concorderà il tempo necessario per raggiungere il luogo di pagamento). All'effettuazione del pagamento della retribuzione deve essere consegnata al lavoratore la busta paga.

Articolo 18: RETRIBUZIONE PER LAVORI IN TRASFERTA - TRATTAMENTO PER MALATTIA, MALATTIA PROFESSIONALE E INFORTUNIO: LAVORI IN TRASFERTA

Il lavoratore comandato ad eseguire lavori temporaneamente in luogo diverso da quello ove li presta normalmente, è dovuto al rimborso delle maggiori spese di trasporto. Se presta la propria opera in cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto, e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 0-25, ha diritto a ricevere una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) dell'art 0-17. Gli operai assunti dalle ditte esercenti attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato hanno diritto solo al rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Se l'operaio è comandato a prestare la propria attività in un impianto situato in Comune diverso da quello per il quale è stato assunto (maggiore percorrenza di oltre 15 chilometri dai confini territoriali del Comune di assunzione) gli spetta una diaria del 10% (calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) dell'art. 0-17). Il lavoratore che riceve la diaria di cui sopra deve trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio delle lavorazioni. spese di viaggio e deve provvedere all'alloggio, al vitto e l'operaio non ha diritto alla diaria prima detta. Al lavoratore in trasferta si applica il contratto collettivo territoriale di provenienza; il trattamento economico scaturito dall'applicazione del minimo di paga base, contingenza e elemento economico provinciale e della quota soggetta a contribuzione per il trattamento di trasferta previsto dalla contrattazione territoriale di provenienza non può essere inferiore a quelli previsti dal contratto territoriale in cui il lavoratore opera. L'aliquota in più sarà inserita come elemento economico provinciale momentaneo. Se la durata dei lavori è prevista superiore a 4 mesi fuori della circoscrizione territoriale di provenienza il datore di lavoro dovrà iscrivere i lavoratori utilizzati alla CE di quest'ultima circoscrizione a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta. Rimangono iscritti alla CE di provenienza i lavoratori delle imprese, artigiani e cooperative che effettuano costruzione di linee e condotte (elettriche, gas, telefono, etc.), riparazioni e manutenzioni stradali, lavori ferroviari, pali e fondazioni, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura, ristrutturazioni, recupero, risanamento ambientale e restauri artistici e monumentali. Le Associazioni nazionali stipulanti possono integrare la suddetta elencazione. L'impresa esecutrice di opere pubbliche è tenuta ad informare e comunicare (legge n. 55/90), prima dell'inizio dei lavori, alla CE della zona, lo svolgimento delle lavorazioni. L'impresa dovrà comunicare alla suddetta Cassa l'elenco degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere operano. La comunicazione è effettuata con la periodicità prevista per gli operai iscritti alla CE di provenienza. L'impresa è tenuta a comunicare alla CE nella cui zona si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate e i conseguenti versamenti effettuati presso la CE di provenienza per gli operai in trasferta. La CE competente è tenuta a fornire la documentazione richiesta dalla CE di provenienza. Per le opere pubbliche, compete alla CE competente ha l'obbligo di rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta del datore di lavoro e/o del committente. La CE competente rilascerà il certificato di regolarità contributiva integrato dall'attestazione di tale regolarità per i lavoratori in trasferta emessa dalla CE di provenienza. Le parti si danno atto, altresì, che l'ambito di competenza delle CE è a livello nazionale e si sviluppa anche a livello regionale e territoriale.

NORMATIVA PER GLI ADDETTI AI LAVORI DELL'ARMAMENTO FERROVIARIO

Nell'effettuazione di lavori dell'armamento delle linee ferroviarie è definito "cantiere" il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto di appalto, anche se diviso in diversi lotti. Il "posto di lavoro" è la parte della linea ferroviaria progressivamente raggiunta. L'operaio si deve trovare sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere munito delle attrezzature necessario per le lavorazioni. Al lavoratore addetto ai lavori di armamento ferroviario è corrisposta un'indennità di cantiere ferroviario del 15%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) dell'art 0-17 per ogni ora di lavoro. Il datore di lavoro qualora richieda il pernottamento in luogo del lavoratore, deve provvedere al vitto, alloggio e al rimborso delle spese effettuate.

TRATTAMENTO PER MALATTIA

Il lavoratore non in prova ha diritto, nei casi di malattia, per un periodo di 9 mesi consecutivi, alla conservazione del posto, senza interruzione dell'anzianità. Se la malattia è a singhiozzo l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. Se trascorso tale periodo, il datore di lavoro licenzia l'operaio, allora lo stesso ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto (TFR). Il lavoratore che risulta ammalato in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al TFR, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso. Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia, dagli Istituti assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai della piccola e media impresa. Nell'assenza dal lavoro per malattia il datore di lavoro, nel rispetto dei limiti della conservazione del posto, è tenuto ad elargire mensilmente al lavoratore non in prova un trattamento economico giornaliero scaturito moltiplicando le quote orarie della retribuzione (costituita da minimo di paga base, elemento economico provinciale e l'indennità di

contingenza), per il numero di ore diviso per 6 dell'orario contrattuale settimanale vigente nel territorio di competenza. L'importo a carico del datore di lavoro nei primi 3 giorni non è dovuto se la malattia ha durata inferiore a 7 gg. Se la malattia supera, per durata, 17 gg. i primi 3 gg. devono essere pagati all'operaio. 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°, 3° giorno nel caso la malattia superi i 7 giorni: 0,500; b) per il 1°, 2°, 3° giorno nel caso la malattia superi i 14 o i 21 giorni: 1,000; c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,330; d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,107; e) dal 181° al 270° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,500. Per gli apprendisti, il coefficiente per le giornate non indennizzate dall'INPS è pari a 0,500. Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lett. b) e c) delle tabelle allegate A e B al presente contratto, le quote orarie di cui al comma 5 sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel comma 6. Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per 6 giorni la settimana escluse le festività. In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta dall'INPS, vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell'INPS medesimo. Se il contratto di lavoro è a part-time, il trattamento economico giornaliero di malattia è ottenuto moltiplicando le quote orarie di cui sopra per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 6 dell'orario settimanale stabilito. In caso di assenza ingiustificata del lavoratore nel mese precedente l'inizio della malattia allora il trattamento dovuto dal datore di lavoro all'operaio è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Se l'assenza dell'operaio scaturisce da provvedimenti disciplinari di cui all'art. I/O - 11 il trattamento dovuto dal datore di lavoro all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto a 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai addetti a lavori discontinui il trattamento dovuto dal datore di lavoro è ridotto di 1/216,66 nel caso di orario settimanale di 50 ore e di 1/260 nel caso di orario settimanale di 60 ore, per ogni ora di assenza ingiustificata. Nell'assenza dal lavoro per malattia il datore di lavoro (nei limiti della conservazione del posto) deve accantonare presso la CE provinciale la percentuale del 23,45% lordo nei casi previsti. Casi di TBC: i casi di TBC in Italia sono circa 20000, con implicazioni non solo polmonari ma anche intestinali, ossee e urologiche. Fino al 1980 questa "malattia sociale" veniva tutelata dall'INPS tramite strutture sanatoriali in tutta Italia. La riforma sanitaria ha fatto rientrare la tbc tra le malattie comuni e l'assistenza fa capo al SSN, mentre l'INPS eroga soltanto le prestazioni economiche. Le forme di assistenza a carico dell'Ente, e a cui hanno diritto questi ammalati sono: a) indennità giornaliera durante il periodo di cura; b) indennità giornaliera post-sanatoriale alla fine del ricovero o della cura ambulatoriale (durata non inferiore a 60 gg.) per 2 anni; c) assegno mensile di cura e sostentamento, indicizzato e rinnovabile ogni 2 anni, agli assistiti con ridotte capacità di guadagno, esteso agli ammalati non assicurati INPS e non assistibili per difetto assicurativo; d) assegno natalizio. Le prestazioni economiche vengono erogate all'assicurato e ai suoi familiari ammalati di tbc quando il primo ha meno di un anno di contribuzione previdenziale. Nel periodo, dell'assistenza l'INPS accredita d'ufficio i contributi per la pensione. Le misure dell'indennità sono state aumentate per come evidenziato nella tabella seguente:

TIPO DI INDENNITÀ IMPORTO

Ind. giornaliera agli assistiti assicurati € 9,00 Ind. Giornaliera agli assistiti quali € 4,50 familiari di assicurato, ai pensionati o titolari di rendita e ai loro familiari Ind. post-sanatoriale agli assistiti € 15,50 assicurati (giornaliera) Ind. post-sanatoriale agli assistiti quali € 8,00 familiari di assicurato, ai pensionati o titolari di rendita e ai loro familiari (giornaliera) Assegno mensile di cura e sostentamento € 63,00

MALATTIA PROFESSIONALE O INFORTUNIO

Per la malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Se la malattia si presenta a singhiozzo l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi. Per l'infortunio sul lavoro il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dall'Istituto competente. Se il datore di lavoro licenzia l'operaio, o l'inabilità relativa all'infortunio o alla malattia professionale, non gli consente la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto. L'operaio che si infortuna o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha conservato il posto fino a un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. Se trascorre il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico spettante per TFR. Nell'assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, il datore di lavoro, nel rispetto dei limiti della conservazione del posto è tenuto ad elargire mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero scaturito moltiplicando le quote orarie della retribuzione (minimo di paga base, elemento economico provinciale e indennità di contingenza) per il numero di ore diviso per 7 dell'orario contrattuale settimanale vigente nel territorio di competenza. Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti: a) dal 4° al 90° giorno di assenza: 0,234; b) dal 91° giorno in poi: 0,045. Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lett. b) e c) della tabella allegata A) al presente contratto, le quote orarie di cui al comma 5 sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel comma 6. Il trattamento economico giornaliero è corrisposto dal datore di lavoro all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'INAIL comprese le domeniche. Se il contratto di lavoro è a part-time, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie per il numero delle ore

di lavoro giornalieri risultanti dalla divisione per 7 dell'orario settimanale stabilito. Se l'assenza dell'operaio scaturisce da provvedimenti disciplinari il trattamento dovuto dal datore di lavoro all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per i lavoratori addetti a lavorazioni discontinue il trattamento dovuto dal datore di lavoro è ridotto di 1/216,66 nel caso di orario settimanale di 50 ore e di 1/260 nel caso di orario settimanale di 60 ore, per ogni ora di assenza non giustificata. Nell'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la percentuale di cui all'ari 0-15, nella misura e con le modalità ivi stabilite. Il trattamento per malattia, malattia professionale o infortunio liquidato dal datore di lavoro ai sensi del presente articolo è rimborsato dalla CE competente per territorio. Il rimborso è dovuto per l'intero trattamento liquidato se nel trimestre lavorativo effettuato prima dell'evento (malattia, malattia professionale o infortunio) risultino denunciate per l'operaio almeno 450 ore, calcolate per come evidenziato successivamente. Le ore prima dette (450 ore) sono proporzionalmente ridotte nel caso di lavoratore a part-time. Per gli effetti di cui prima vengono computate le ore ordinarie lavorate e per le quali sono stati versati i contributi alla CE, le ore comunque retribuite e anche quelle per malattia o infortunio e per le quali è stato liquidato il trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte del datore di lavoro, e infine le ore di sosta con richiesta d'intervento della CIG (Cassa Integrazione Guadagni). Se le ore come prima calcolate sono minori al numero necessario (450 ore), il rimborso viene proporzionalmente ridotto. Per gli operai assunti da meno di 3 mesi o che siano in aspettativa il rimborso è dovuto interamente. La CE ricevuta la relativa documentazione comprovante l'avvenuta liquidazione delle somme ai lavoratori aventi diritto provvederà, dopo aver effettuato i controlli relativi, a inviare al datore di lavoro l'estratto dei conteggi per i lavoratori ammalati o infortunati (eventualmente segnalando discordanze) ed effettuando il rimborso dovuto con assegno non trasferibile. Di seguito viene evidenziata una tabella riepilogativa di quanto sopraddetto.

TABELLA RIEPILOGATIVA

Somme a 1°-3° gg. 4°-20° gg. 21°-180° gg. 180°-270° gg. carico Datore Retr. Oraria X Retr. Oraria Retr. Oraria Retr. Oraria Retr. Oraria di -0,50 malattia X 0,330 X 0,107 X 0,500 lavoro superiore a 7 gg. • 1,00 malattia superiore a 14 gg. INPS 50% (*) 66,66% Integrazione malattia: quota oraria (paga base + contingenza + E.E.P.) x 6,66 x giorni (giornate lavorative + sabato ed escluse le festività). (*) Calcolato sulla retribuzione media convenzionale.

Articolo 19: ANZIANITÀ' EDIL-PROFESSIONALE NORMALE E STRAORDINARIA:

I lavoratori hanno diritto al riconoscimento dell'Anzianità Edil-professionale Normale (AEN) e Straordinaria (AES). L'Anzianità Edil-professionale Normale si matura in un biennio (dal 1° ottobre al 30 settembre) in cui il lavoratore possa far valere 2100 ore di lavoro ordinario. Nel caso di pensionamento del lavoratore (vecchiaia, anzianità e inabilità permanente) o nel caso di mortalità dello stesso che trovasi assunto da datori di lavoro iscritti alla CE, all'atto dell'evento dannoso, allora la CE elargisce una sola volta, a coloro i quali hanno ricevuto prestazioni o abbiano maturato il requisito di AEN. Il riconoscimento alla prestazione "una tantum" per AES avviene nel caso di presentazione di domanda all'INPS (entro 90 gg. dalla fine del rapporto lavorativo con l'Impresa e/o Artigiano iscritto alla CE) oppure in caso di mortalità (entro 90 gg.) del lavoratore alle condizioni suddette. Per ottemperare agli oneri economici derivanti dalle prestazioni AEN e AES viene fissato un contributo percentuale, a carico dei datori di lavoro, concordato dalle Organizzazioni Territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali che hanno sottoscritto il presente contratto. Le condizioni per la maturazione, i termini e le modalità di elargizione dell'AEN e AES sono fissate dal regolamento allegato 1/13 al presente CCNL e ne forma parte integrante.

Articolo 20: CUSTODIA DEGLI UTENSILI, REGOLE D'USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E MACCHINARI:

L'operaio deve utilizzare diligentemente e conservare in buono stato arnesi, attrezzi, macchine e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportare nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti. Se si effettuano modifiche arbitrarie agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto messo a sua disposizione allora il datore di lavoro potrà rivalersi, in caso di danno, sulle sue competenze, previa contestazione dell'addebito. Per utilizzare utensili e materiale occorrente, ogni operaio deve fame richiesta al suo caposquadra o se non esiste al datore di lavoro. In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare, al personale incaricato, tutto quanto ha ricevuto in consegna temporanea.

Articolo 21: PREAVVISO DI LICENZIAMENTO, RECLAMI, TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E INDENNITÀ IN CASO DI MORTE: PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il licenziamento o le dimissioni dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso stabilito in 10 giorni per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 3 anni e 15 giorni di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni. Per gli effetti dell'ari 2118 C.C., in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

Il trattamento di fine rapporto è normato dalla legge 20.5.82 n. 297. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'ari 2120 C.C. - sub. art. 1 della legge n. 297/82. 1) Per l'anzianità maturata dall'1.6.82 al 30.6.83 la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel comma 2 del citato art. 2120 C.C. Dall'1.7.83, con riferimento al sopracitato comma dell'art. 2120 C.C. la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi: • minimo di paga base;



• contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/82; • elemento economico provinciale; • superminimi "ad personam" di merito o collettivi; • trattamento economico di cui all'ari 0-15; • utile di cottimo e concottimo; • indennità sostitutiva di mensa; • indennità di trasporto; • indennità per lavori speciali disagiati di cm all'ari. 0-16, lett. b), e), d) e f); e alta montagna; • indennità di cantiere ferroviari di cui all'ari 0-18. Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, commi 2 e 3 della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'1.2.77 al 31.5.82. Fino al 31.12.86, il trattamento di fine rapporto, in base all'art. 5, comma 4, della citata legge n. 297, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3% e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92% e al 50,77%, rispettivamente per gli operai di cui alle lett. a) e b) dell'art. 0-15, della retribuzione di ciascun anno computata ai sensi dei commi precedenti, divisa per 13,5. Con decorrenza dall'1.1.87 il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del comma 2 del presente punto 1 divisa per 13,5. 2) Per l'anzianità maturata fino al 31.5.82, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, artigiana e cooperativa della retribuzione in atto alla predetta data aventi carattere continuativo nonché dalla percentuale per premio natalizio con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dall'1.2.79. L'indennità nella misura stabilita al comma 1 del presente punto 1) deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dall'1.9.79.

INDENNITÀ PER MORTALITÀ

Se interviene la morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte a norma dell'art. 2122 C.C., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno effettivo di ciascuno.

Articolo 22: QUOTE ASSOCIATIVE:

Le Organizzazioni territoriali Sindacali dei lavoratori aderenti all'Associazione Nazionale contraente il presente contratto hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni di indennità di mobilità, dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale (con pagamento diretto da parte dell'INPS), i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare nel rispetto della segretezza del versamento effettuato. Nei casi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione all'INPS dell'avvenuto conferimento della delega secondo le modalità previste dalla legge, a conservare tale delega ai fini di eventuali verifiche e a fornire ogni altro elemento che dovesse rendersi necessario per effettuazioni di controlli. Le Associazioni nazionali contraenti concordano la possibilità dei lavoratori di elargire alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, mediante deleghe, un importo percentuale da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati per vacanze annuali, premio natalizio e riposi annui a favore degli operai medesimi presso la CE. Per l'attuazione di quanto sopraddetto le regole da rispettare sono: • CE, è necessaria la delega individuale firmata dal lavoratore e convalidata dall'Organizzazione sindacale beneficiaria del contributo; • le organizzazioni sindacali territoriali definiscono la percentuale (valore massimo 1%) da applicare nella riscossione; • l'efficacia della delega si esaurisce per revoca fatta per iscritto dal lavoratore o per cessazione di iscrizione alla CE; • le somme riscosse per conto delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori saranno fatte pervenire alle stesse in concomitanza alla liquidazione delle somme accantonate dai datori di lavoro a favore dei lavoratori presso la CE; • la CASSA EDILE CE tratterà una percentuale degli importi trasmessi, da stabilire a livello locale, per le effettive spese di gestione.

Articolo 23: CASSA EDILE (CE):

Le parti contraenti concordano la costituzione di un Organismo Paritetico nazionale che si sviluppa a livello regionale e territoriale i cui scopi e finalità saranno definiti dall'atto costitutivo stesso e dallo statuto sociale approvato dalle parti. Il finanziamento di tale Organismo di rappresentanza nazionale sarà garantito da contributi percentuali da stabilire in sede di costituzione ed erogati dalle CE. A livello regionale e territoriale saranno costituite, per un'effettiva realizzazione di un sistema nazionale CE, degli Enti paritetici contrattuali denominati "CASSA EDILE CE". La CE regionale e territoriale è un Ente paritetico contrattuale costituito in adempimento a quanto stabilito dal protocollo di intesa già stipulato tra A.D.E. U.S.L.E. ITALIA Edilizia. Tutte le norme in appresso evidenziate e contenute nel presente contratto riguardano le CE da costituire e costituite a norma del comma precedente. Tutta l'organizzazione, i versamenti e le contribuzioni alle CE scaturiscono dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e da quelli integrativi regionali e provinciali stipulati dalle Associazioni di cui al comma 2. Le Associazioni territoriali stipulanti concordano di definire la misura del contributo alle CE in una quota massima del 3%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) art. 17. Tale quota potrà essere variata e stabilita in misura superiore al 3% se si presentano specifiche esigenze a livello territoriale e sentite le Organizzazioni territoriali. Il contributo per il funzionamento delle CE prima detto è così suddiviso: per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori. La contribuzione spettante, e a carico del lavoratore, dovrà essere trattenuta dal datore di lavoro e calcolata sul valore della retribuzione di ogni periodo di paga per poi essere versata alla CE. La CE è amministrata dal Consiglio Generale nominato in misura paritetica dalle Organizzazioni imprenditoriali e da quelle Sindacali dei lavoratori. Ogni prelievo, erogazione o movimento di fondi sarà effettuato con firma abbinata delle parti nel rispetto della pariteticità. Il membro che presiede il Collegio dei Revisori dei Conti è scelto, di comune accordo tra le parti, tra gli iscritti nel Registro dei revisori contabili. L'esercizio finanziario ha inizio il 1 gennaio e termina il 31 dicembre. Al termine di ogni esercizio il Consiglio di Amministrazione provvede alla redazione del bilancio consuntivo che deve essere approvato dal Consiglio Generale entro il 30 marzo dell'anno successivo. Tutte le prestazioni erogate dalle CE scaturiscono dagli accordi e contrattazioni effettuate dalle

Associazioni nazionali stipulanti e dagli accordi territoriali. A livello territoriale, che coincide con i confini provinciali, saranno operanti gli sportelli provinciali delle CE che avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale. Le prestazioni definite dagli accordi locali saranno concordate con le Organizzazioni Territoriali nei limiti delle reali disponibilità economiche e dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della CE. L'iscrizione alla CE vincola i datori di lavoro e gli operai al rispetto totale del presente contratto nazionale del lavoro e degli accordi territoriali nonché dello Statuto e Regolamenti interni approvati dagli organismi della CE. Le strutture provinciali inseriranno nella modulistica per l'iscrizione alla CE la dichiarazione scritta di adesione al CCNL e agli accordi locali. L'iscrizione alla CE impegna i lavoratori e i datori di lavoro al versamento delle quote di adesione contrattuale. La quota nazionale di adesione contrattuale è pari allo 0,150 % degli elementi di retribuzione di cui all'art. 0-17 punto C) sia per i datori di lavoro che per gli operai. Il corrispettivo del valore della quota nazionale a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro dalla retribuzione di ogni periodo di paga e viene versato, assieme al corrispettivo a proprio carico, alla CE. La CE provvederà a far pervenire alle Associazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti tale contratto gli importi loro spettanti. La contrattazione territoriale potrà prevedere la definizione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico sia dei datori di lavoro che degli operai da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 0-17 punto C). Il valore della quota di adesione contrattuale territoriale spettante ai lavoratori e trattenuta dal datore di lavoro sull'importo della retribuzione di ogni periodo di paga sarà versato, assieme al corrispettivo a proprio carico, alla CE. La CE provvederà a far pervenire, alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro dei lavoratori stipulanti gli accordi locali, gli importi loro spettanti. Lo schema di Statuto tipo per le CE è evidenziato nell'allegato I/A che fa parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 24: CONGEDO PER MATRIMONIO:

Al lavoratore non in prova, in occasione del suo matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi con diritto al trattamento economico di cui al punto C) dell'art. 0-17 per 72 ore. All'operaio che abbia maturato presso la stessa impresa un'anzianità ininterrotta di almeno 12 mesi compiuti viene concesso invece un periodo di congedo della durata di gg. 12 consecutivi con diritto al trattamento economico di cui al punto C) dell'art. 0-17 per 88 ore.

Articolo 25: CONTRATTAZIONE TERRITORIALE:

La contrattazione integrativa territoriale è a livello provinciale. Le Organizzazioni Sindacali territoriali effettueranno la contrattazione territoriale con validità quadriennale, definendo: • l'orario normale di lavoro fissato tenendo conto delle condizioni ambientali meteorologiche; • l'indennità per lavori in condizioni disagiate (alta montagna, galleria, etc.); • il valore integrativo dell'elemento economico provinciale; • i parametri attuativi dell'accantonamento alla CE; • l'ambito territoriale oltre il quale è applicabile la trasferta; • il regolamento per i servi di mensa e trasporto o le indennità retributive; • l'arco temporale per usufruire delle vacanze annuali; L'elemento economico provinciale definitivo verrà concordato in sede territoriale con possibilità d'integrazione del valore stabilito con aggiunta di un importo il cui valore max sarà del 7% dei minimi di paga base oraria definito nel presente contratto. Le parti, a livello territoriale, concorderanno: • l'aliquota dovuta per Anzianità Edil-professionale e Anzianità Edil-professionale Straordinaria; • l'aliquota dovuta alla CE; • le prestazioni erogate dalle CE per malattia, malattia professionale o infortunio in riferimento agli accordi nazionali; • alla determinazione delle quote associative sindacali. La stipula del contratto integrativo dovrà avvenire entro 3 mesi dalla firma del CCNL.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTO PER IMPIEGATI:

Articolo 1: DOCUMENTI E ASSUNZIONE:

DOCUMENTI

Per l'assunzione l'impiegato deve presentare: • la carta d'identità o altro documento valido; • i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare • certificazioni di eventuali titoli di studio e precedenti periodi di occupazione; • fotocopia del codice fiscale. L'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari. L'impresa potrà richiedere il certificato penale di data non prima di 3 mesi. L'impresa rilascia ricevuta dei documenti trattenuti. L'impiegato dichiara all'impresa la sua residenza, il domicilio e gli eventuali cambiamenti intervenuti. Finito il rapporto di lavoro, l'impresa restituirà all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti che gli spettano.

ASSUNZIONE

Gli impiegati sono assunti secondo la normativa di legge vigente. Il rapporto di lavoro d'impiego nasce con la lettera di assunzione nella quale il datore di lavoro deve specificare: • la data di avvenuta assunzione; • la categoria cui l'impiegato è assegnato e le mansioni che dovrà svolgere; • la durata del periodo di prova se previsto; • nel caso di assunzione a tempo determinato la scadenza del rapporto di lavoro; • il trattamento economico iniziale previsto.

Articolo 2: PERIODO DI PROVA:

L'assunzione può prevedere con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 8° e 7° livello (categoria super), a 5 mesi per gli impiegati di 6° livello (categoria prima), a 3 mesi per gli impiegati di 5° livello (seconda categoria) e per gli assistenti tecnici di 4° livello, a 2 mesi per quelli di 3°, 2° e 1° livello. Il periodo di prova deve risultare dal documento di assunzione. La malattia congela il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al

periodo di prova stesso. Se si ha invece infortunio sul lavoro o malattia professionale, il periodo di prova resta congelato fino alla completa guarigione. L'annullamento del rapporto può essere definito da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità. In caso di annullamento 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 precedentemente per non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le medesime mansioni per le quali è assunto, viene esonerato dal periodo di prova che ha già prestato. Se alla scadenza del periodo di prova il datore di lavoro non procede alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato nel servizio. L'anzianità scatta dalla data di inizio del periodo di prova.

Articolo 3: ORARIO DI LAVORO:

L'orario di lavoro rispetta le norme di legge con le eccezioni e le deroghe contrattuali. L'orario normale contrattuale sarà ripartito su 5 giorni settimanali. Se il datore di lavoro, per reali esigenze produttive, ripartisce su 6 giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore 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, 6 e 7 dell'ari. 1-4. Il personale impiegato addetto ai lavori di cantiere, si attiene all'orario di lavoro dettato per gli operai di produzione dall'ari 0-5 parte operai) e dagli accordi integrativi territoriali. Il lavoro oltre gli orari contrattuali (straordinario) da agli impiegati il diritto di percepire le maggiorazioni retributive di cui all'ari. 1-6.

Articolo 4: ELEMENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE:

Il trattamento economico globale degli impiegati è definito dal concorso degli elementi in appresso elencati che sono: 1 -stipendio mensile riportato nelle tabelle A e B allegate al contratto; 2 -superminimi; 3 - indennità di contingenza; 4- premio di produzione territoriale; 5-indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario art.1-6); 6- aumenti periodici di anzianità (art. 1-7); 7-compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato; 8-provvigioni, interessi e partecipazione agli utili 9-indennità sostitutiva di mensa (art. I/O - 6); 10- indennità di cassa e di maneggio di denaro (art. 1-6);11- indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria (v. art. 1-6);12-ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se in misura forfettaria;13- rateo della 13° mensilità (art. I-10);14- rateo del premio annuo (art. I-10);15-rateo del premio fedeltà (art. I-10). Per determinare la quota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 173.

Articolo 5: STIPENDIO MINIMO MENSILE:

Agli impiegati viene corrisposto lo stipendio minimo mensile i cui valori sono evidenziati nelle tabelle A e B che vengono allegate al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Articolo 6: ART. I-6: INDENNITÀ' DI MANEGGIO DENARO, PER TRASFERTA E USO DI MEZZO PROPRIO, PER LAVORI SPECIALI IN CONDIZIONI DI DISAGIO, PER LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO A FAVORE DI PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITI DI ORARIO:

MANEGGIO DI DENARO

Se l'impiegato, nell'attuazione delle sue mansioni maneggia denaro con possibilità di errori, allora per tale onere deve essere corrisposta una maggiorazione dell'8% nello stipendio minimo mensile e della indennità di contingenza della sua categoria

TRASFERITA

Se l'impiegato viene inviato in missione per esigenze di servizio, allora avrà diritto alle spese sostenute di trasporto, vitto e alloggio. L'impiegato avrà diritto: • nel caso pernotti fuori sede, a un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio); • se la missione si prolunga per l'intera giornata e non pernotti sul luogo della missione, a un'indennità del 15% sul valore delle spese di vitto; • se il datore di lavoro provvede all'alloggio e/o al vitto, si corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15% di cui prima, un compenso forfettario preventivamente stabilito. Se il periodo di permanenza in missione si protrae per lunghi periodi, il datore di lavoro in sostituzione delle spese di vitto e di alloggio potrà stabilire, con l'impiegato, un valore giornaliero, da corrispondere, forfettariamente; Se l'impiegato, per esigenze di servizio, usa mezzi di trasporto di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli, gli sarà corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione ordinaria e di equo indennizzo per l'usura del mezzo, un compenso da concordare e definire puntualmente tra le parti

LAVORI IN CONDIZIONI DI DISAGIO

Gli impiegati che prestano la loro opera, continuamente in condizioni di disagio come gli operai alta montagna, cassoni ad aria compressa, galleria), spetta: A)se le lavorazioni sono in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai contratti collettivi e, nel caso di lavorazioni in alta montagna, lo stesso trattamento per alloggio e vitto. Le percentuali vanno calcolate sugli elementi di cui ai numeri 1, 2, 3, 4, 5 e 7 dell'ari.1 - 4; B)se le lavorazioni sono in galleria: un'indennità di € 13,00 mensili. Sono considerati personale direttivo (esclusi dalla limitazione dell'orario di lavoro) quello preposto alla direzione tecnica od responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, R.D. 10.9.23 n. 1955). Al personale predetto spetta un'indennità del 25% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza. L'importo della indennità suddetta potrà essere detratta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sin stato fissato per la particolarità delle mansioni

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le ore di lavoro straordinario sono quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro. L'impiegato (sia tecnico o amministrativo) non può rifiutarsi, nei limiti consentiti dalla legge, di eseguire lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo salvo evidenti e giustificati motivi di impossibilità. Il lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo è autorizzato preventivamente per iscritto, salvo i casi d'urgenza, nei quali si dovrà effettuare appena risulta possibile. Il datore di lavoro, ogni 15 giorni, dovrà confrontare e mettere per iscritto con gli interessati, le ore o i giorni di lavoro supplementare e straordinario effettuato. Il conteggio definitivo delle ore supplementari e straordinarie sarà evidenziato in un prospetto da consegnare all'impiegato e il pagamento va effettuato nei primi 10 giorni del mese successivo a quello in cui il lavoro è stato eseguito. Gli aumenti percentuali per lavoro supplementare, straordinario, notturno <3 festivo sono: • Lavoro supplementare diurno 35% • Lavoro straordinario diurno 35% • Lavoro festivo 45% • Lavoro supplementare o straordinario 55% • Lavoro notturno non compreso in turni periodici 34% • Lavoro notturno compreso in turni periodici 10% . Lavoro supplementare o straordinario notturno 47% • Lavoro festivo notturno (escluso quello compreso in turni periodici) 50% • Lavoro notturno festivo supplementare o straordinario 70% Sono ore notturne quelle che vanno dalle ore 22:00 e le ore 06:00. Le percentuali sopra evidenziate vanno riferite alla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1 -2-3-4-6-7 dell'ari. 1-4. Se l'impiegato è retribuito (in tutto o in parte) con elementi variabili (provvisori, percentuali, ecc.) si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1-3-4-6 dell'ari. 1-4. Se l'impiegato viene improvvisamente richiamato Se l'impiegato viene improvvisamente richiamato dopo che abbia lasciato l'ufficio o il cantiere al termine del proprio orario normale di lavoro allora ha diritto, in aggiunta a quanto spettante per la prestazione straordinaria stessa, un trattamento economico equivalente a 2 ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

Articolo 7: PREMIO DI PRODUZIONE E AUMENTI DI ANZIANITÀ' :

PREMIO PRODUZIONE

Gli impiegati hanno diritto a un premio di produzione territoriale mensile in cifra fissa nelle misure in atto alla stipula del presente contratto. Tale premio di produzione è uguale sia per l'impiegato di VII livello (categoria super) che per l'impiegato di sesto livello (II categoria). Gli importi del premio di produzione previsti per ciascuna circoscrizione territoriale saranno incrementati secondo i criteri di cui all'ari 0-8.

AUMENTI ANZIANITÀ

L'impiegato per ogni biennio di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro, a I scatto biennale, per un massimo di 5 scatti, secondo i valori mensili sottoindicati per ciascuna categoria: impiegato I super (7° e 8° livello) € 14,00 impiegato II(6° livello) € 12,90 impiegato II A(5° livello) € 10,50 impiegato II B(4° livello) € 9,65 impiegato III(3° livello) € 9,00 impiegato IV(2° livello) € 8,25 Gli aumenti di anzianità biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui viene compiuto il biennio di anzianità. Se si ha passaggio a categoria superiore allora sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza. Le parti frazionate di biennio in corso al momento del passaggio di categoria saranno considerate utili agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

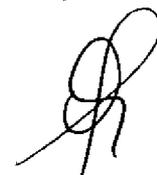
Articolo 8: MUTAMENTO DI MANSIONI, TRASFERIMENTO E ALLOGGIO:

Se l'impiegato viene destinato ad effettuare mansioni che definiscono la categoria superiore alla propria, allora sarà corrisposto un compenso di valore non minore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della categoria superiore. Se la mansione superiore viene esplicata per un periodo di 3 mesi, allora sarà sancito il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, alla categoria superiore. È necessario che la mansione esplicata non sia in sostituzione di altro impiegato/a assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie o per altre cause che comportino per il datore di lavoro l'obbligatorietà della conservazione del posto. Se nel definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non percepirà una retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% (calcolata sulla differenza tra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella nuova di assegnazione) gli sarà riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza che consentirà di raggiungere la maggiorazione predetta. Per retribuzione viene intesa quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1-2-3-4 dell'ari 1-4. Per il passaggio di categoria previsto precedentemente, l'impiego nelle mansioni nella categoria superiore e presso lo stesso datore di lavoro può essere anche effettuato non continuamente. Se si rientra in tale caso allora la somma dei singoli periodi (per il passaggio a categoria superiore), deve raggiungere, rispettivamente 7 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di categoria diversa.

Articolo 9: RISCOSSIONE DELLA RETRIBUZIONE, FESTIVITÀ' ANNUALI E RIPOSO SETTIMANALE, VACANZE ANNUALI:

RISCOSSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La riscossione della retribuzione avviene alla fine di ogni mese; all'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge. Nel caso che l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto. L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento. Se si evidenziano contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, il datore di lavoro deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata. Qualunque trattenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.



FESTIVITÀ ANNUALI E RIPOSI SETTIMANALI

Nel presente contratto collettivo nazionale sono considerati festivi:

A) tutte le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;

B) le festività nazionali del 25 aprile e 1 maggio;

C) le seguenti festività infrasettimanali

- 1 gennaio - Primo dell'anno;
- 6 gennaio - Festa dell'Epifania;
- lunedì dell'Angelo e successivo alla Pasqua;
- 2 giugno festa della Repubblica
- 15 agosto - Assunzione di Maria;
- 1 novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Santo Natale;
- 26 dicembre - Santo Stefano;
- Santo Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

Se la festività del Santo Patrono cittadino coincide con una delle festività infrasettimanali di cui all'elenco precedente, sarà concordato. Se una giornata domenicale coincide con una delle festività di cui alle lett. B) e C), gli impiegati avranno diritto, in più della normale retribuzione il valore in denaro di una quota giornaliera della retribuzione di fatto. Il predetto valore sarà calcolato dividendo la retribuzione mensile per 25. Se l'impiegato esplica lavoro legato al cantiere vero e proprio allora varrà il calendario festivo previsto per gli operai. Se in ragione dell'attività di cantiere alcuni giorni festivi non saranno usufruiti allora potranno essere concordati i giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite. Il riposo settimanale verrà goduto di domenica. Se la domenica cade in turni regolari di lavoro allora essa verrà considerata lavorativa mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato festivo.

VACANZE ANNUALI

L'impiegato per ogni anno di servizio matura un periodo di vacanze annuali pari a 4 settimane di calendario, esclusi i giorni festivi di cui alle lett. B) e C). Le vacanze annuali si calcolano non ad anni solari ma bensì ad anni di anzianità e maturano anche nei periodi di assenza per malattia, infortunio, maternità, congedo matrimoniale, per richiamo alle armi, periodo di assenza dal lavoro per adempimenti di funzioni presso seggi elettorali e i periodi di mera riduzione di lavoro. Non sono, invece, computabili nel periodo di servizio utile al fine delle vacanze annuali (ferie) i periodi di assenza facoltativa successiva al puerperio, di assenza durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 anni, di aspettativa concessi al lavoratore chiamato a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, di sospensione totale dell'attività lavorativa per intervento della CIG. Se le vacanze annuali vengono usufruite frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come vacanze annuali definiscono una settimana, se l'orario è ripartito su 5 giorni; se la ripartizione è effettuata su 6 giorni, allora i medesimi 6 giorni lavorativi goduti come vacanze definiscono una settimana. Lo stesso criterio vale per la corresponsione dell'indennità sostitutiva delle vacanze annuali eventualmente non godute. Relativamente al periodo di vacanze annuali devono essere corrisposti gli elementi di cui ai numeri dall'articolo 12 - Prima Parte e dell'articolo 1 della seconda parte. L'impiegato matura il diritto, terminato il periodo di prova, ai dodicesimi di vacanze annuali per quanti sono i mesi di servizio prestato. Il riposo feriale viene definito a carattere continuativo. La cessazione del rapporto per qualsiasi motivo non elimina il diritto alle vacanze annuali maturate. Le vacanze annuali non potranno essere assegnate durante il periodo di preavviso. Non è ammesso il rinunciare, da parte dell'impiegato, al godimento delle vacanze annuali. Se per esigenze lavorative del datore di lavoro non è possibile far usufruire all'impiegato tutte o parte del periodo di vacanze annuali, allora il datore di lavoro è tenuto a versargli un'indennità equivalente al trattamento economico spettante all'impiegato per non avere usufruito del periodo di vacanze annuali. L'indennità è liquidata nei 6 mesi successivi alla data in cui l'impiegato matura il diritto alle vacanze annuali: Dopo i 6 mesi l'impiegato avrà diritto gli interessi di mora nella misura prevista dalla legge. Se durante il periodo delle vacanze annuali l'impiegato viene richiamato in servizio allora il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli le spese sostenute sia per il rientro nel luogo di lavoro che per il ritorno nella località dove usufruiva delle vacanze annuali. Il lasso di tempo indispensabile per rientrare in servizio non va calcolato come periodo di vacanze annuali. Se l'impiegato ha già corrisposto anticipo per spese relative a pernottamento presso località dove usufruirà delle vacanze annuali, già concordate con il datore di lavoro, e per esigenze di servizio non può godere delle vacanze annuali stesse allora ha diritto al rimborso dell'anticipo, eventualmente perso, dietro presentazione di idonea documentazione. Se l'impiegato ha maturato quattordici anni di anzianità di servizio presso l'impresa, artigiano o cooperativa allora gli verrà assegnata una quinta settimana di vacanze annuali. Lo stato di malattia rilevata durante il godimento delle vacanze annuali sospende la fruizione delle stesse se la:

- malattia necessita di ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni;
- malattia ha una prognosi superiore a 10 giorni di calendario.

La sospensione viene sancita se il dipendente assolve agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario e previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali

RIPOSI COMPENSATIVI

L'impiegato ha diritto di usufruire in un anno di riposi compensativi pari a 88 ore. I riposi compensativi maturano in misura di 1 ora ogni 20 di lavoro ordinario effettivamente prestato. Per gli impiegati addetti ai lavori di cantiere, i riposi compensativi sono pari nell'anno a 48 ore. I riposi compensativi maturano in misura di 1 ora ogni 36 ore di lavoro

ordinario effettivamente prestato. Sono calcolate le ore di assenza per malattia e infortunio (certificate), per congedo matrimoniale e per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio. Il riposo è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze lavorative. I riposi maturati entro il 31 dicembre di ogni anno solare possono essere utilizzati e goduti entro il 30 giugno dell'anno successivo. Se si verifica il non godimento dei riposi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 1 Seconda parte. La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle sette festività soppresse dell'art.1 della legge 5.3.77 n. 54, salvo quanto previsto dal comma seguente. In relazione alle festività nazionali del 4 novembre, soppresse dalla citata legge, agli impiegati nelle mensilità di novembre è elargito, in più della nomiate retribuzione mensile un valore definito di 1/25 della retribuzione stessa.

Articolo 10: TREDICESIMA MENSILITÀ, PREMIO ANNUO E DI FEDELTA':

TREDICESIMA MENSILITÀ

Il datore di lavoro corrisponderà agli impiegati una 13° mensilità da calcolarsi sugli elementi di cui al nn. dall'1 al 12 dell'art. 1-4, la cui liquidazione sarà effettuata non oltre il 18 dicembre. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa, artigiano e cooperativa. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata, mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

PREMIO ANNUO

Per l'anzianità di servizio maturata dall'1 luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 12 dell'art. 1-4, che sarà erogato il 30 giugno di ogni anno. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

PREMIO DI FEDELTA'

Se l'impiegato ha presso la stessa azienda, impresa, artigiano o cooperativa un'anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di 20 anni, va corrisposto annualmente un premio di fedeltà pari a una mensilità degli elementi di cui ai nn. dall'1 al 12 (Prima parte) dell'art. 1 (Seconda parte). Non vengono calcolate nei 20 anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare e simili. La liquidazione del premio di fedeltà verrà effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato. L'impiegato che avendo già maturato il diritto al premio venga licenziato non per motivi disciplinari, ha diritto a tanti dodicesimi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato all'epoca della maturazione del precedente premio.

Articolo 11: TRATTAMENTI PREVISTI PER MALATTIA, MALATTIA PROFESSIONALE ED INFORTUNIO:

MALATTIA

L'assenza per malattia verrà trasmessa e comunicata nelle 24 ore dopo l'evento salvo i casi di giustificato impedimento. L'impiegato trasmetterà entro 3 giorni il relativo certificato medico. Per i controlli valgono le norme di legge. Se il servizio viene interrotto per causa malattia, all'impiegato non in prova, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, spetta il seguente trattamento economico, da calcolare sugli elementi di cui ai nn. dall' 1 all'8 Parte prima dell'art. 1 Parte seconda: 1) conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per 6 mesi (per anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti); 2) conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi e del 50% per i restanti mesi (per anzianità di servizio da oltre 2 anni e fino a 6 anni compiuti); 3) conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi, del 75% per i successivi 3 mesi e del 50% per i restanti mesi (per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti). Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

- A) mesi 9 in un periodo di 12 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
- B) mesi 12 in un periodo di 18 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
- C) mesi 15 in un periodo di 24 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).

Per i 3 mesi aggiuntivi di cui alle lett. A, B e C del comma precedente, l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il primo mese e del 50% per i mesi restanti. Alla scadenza dei termini sopra indicati il datore di lavoro, se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di fine rapporto. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto al solo trattamento di fine rapporto (art. 1-12 parte prima) del presente contratto. L'impiegato che risulta in malattia nel periodo di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto e al trattamento economico fino allo scadere del preavviso stesso. Lo stato di malattia nel periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua durata ma comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso. Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE

Se vengono a succedere casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato usufruirà del trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art I-11 Parte prima. Se accadono casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. I-11 parte prima,

il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore tempo di degenza. Se l'impiegato percepisce durante l'assenza di lavoro di un trattamento economico a carico dell'INAIL o di altro Istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dal datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto ai sensi dei due commi precedenti. Le sue normali mansioni, il datore di lavoro valuterà l'opportunità di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'impiegato conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra il precedente e il nuovo trattamento economico, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Articolo 12: PREAVVISO PER LICENZIAMENTO, RECLAMI, T.F.R. E INDENNITÀ IN CASO DI MORTE:

PREAVVISO PER LICENZIAMENTO

Salva l'ipotesi di cui al punto B seguente, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini vengono in appresso evidenziati:

A) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- mesi 2 per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi 1 e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di quarto livello;
- mesi 1 per gli impiegati di terza, quarta e quinta categoria primo impiego

B) per gli impiegati che, hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

- mesi 3 per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi 2 per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di quarto livello;
- mesi 1 e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria;

C) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- mesi 4 per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
- mesi 3 per gli impiegati di seconda categoria e gli assistenti tecnici di quarto livello;
- mesi 2 per gli impiegati di terza e quarta categoria. I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra l'effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese. In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 C.C. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso. La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Nel periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per trovare una nuova occupazione. Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 20.1.82 n. 297. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 C.C. sub. art. 1 della legge n. 297/82. Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, commi 2 e 3 della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'1.2.77 al 31.5.82. Per l'anzianità maturata fino al 31.5.82, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'impiegato non in prova spetterà un'indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia. Inoltre all'impiegato proveniente dalla categoria operaia spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 31.5.82. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni. L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 15 dell'art. 1-4 calcolando i premi di produzione, le corresponsioni di utili, escludendo i rimborsi spese e l'indennità di contingenza maturata dall'1.2.77 in poi. Nel qual caso l'impiegato viene retribuito in tutto o in parte con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità viene determinata sulla media delle retribuzioni degli ultimi 3 anni di servizio o del tempo minore di servizio effettuato.

MORTALITÀ

Se si verifica una mortalità dell'impiegato le indennità per preavviso e TFR saranno liquidate al coniuge, ai figli e, se risultano e sono a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. La divisione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, dovrà effettuarsi in relazione all'effettivo bisogno di ciascuno (art. 2122 C.C.). Se avviene il licenziamento dell'impiegato in relazione alla sopraggiunta invalidità permanente oppure in caso di morte prima che l'impiegato abbia raggiunto il decimo anno di servizio, allora vengono applicate le disposizioni stabilite nel RDL 8.1.42, n. 5, e del DL 1.8.45 n. 708, relativi al "Fondo anzianità agli impiegati".

Fondo previdenza impiegati: tutte le regolamentazioni del fondo sono mantenute in atto.

Il massimale è fissato in € 310,00 annue.

Il contributo resta fermo nella misura del 2%, di cui metà a carico dell'impresa e metà a carico dell'impiegato; al contributo stesso devono essere assoggettati, entro i limiti del massimale sopra indicato, gli elementi della retribuzione di cui al DL 1.8.45 n. 692.

Il trattamento di cui sopra sarà assorbito qualora, o per accordo stipulato fra le parti o per provvedimenti di legge, il massimale e/o la misura dei contributi siano aumentati.

Articolo 13: QUOTE ASSOCIATIVE:

Ogni impiegato può autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta, ad operare sulla retribuzione una trattenuta percentuale per contributi a favore delle Organizzazioni sindacali.

Articolo 14: CONGEDO PER MATRIMONIO:

Gli impiegati che contraggono matrimonio hanno diritto a un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. dall'1 al 7 dell'ari 1-4 ricevuti nel normale periodo di lavoro.

Articolo 15: ASPETTATIVA, DOVERI E DISCIPLINA:

ASPETTATIVA

L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità può essere concessa all'impiegato che ne faccia richiesta. Se superati 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa l'impiegato non si presenta per riprendere il servizio, allora è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

DOVERI E DISCIPLINA

Il prestatore di lavoro dipende gerarchicamente dal datore di lavoro, che è il capo dell'impresa (art. 2086 C.C.). Egli deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina di lavoro impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esse pregiudizio. Gli impiegati dovranno osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questi dai quali gerarchicamente dipendono. Il datore di lavoro informerà gli impiegati sulla propria organizzazione tecnica e disciplinare. Inoltre segnalerà il suo superiore diretto, a cui ciascun impiegato deve rivolgersi per avere disposizioni inerenti l'organizzazione lavorativa. Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e avere cura dei macchinari e strumenti a loro affidati e utilizzati.

Articolo 16: CERTIFICATI DI LAVORO E DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE:

CERTIFICATI DI LAVORO

Se si verificano casi di licenziamento o di dimissioni di un impiegato, il datore di lavoro rilascia, a richiesta dell'interessato, il certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni svolte.

CONTROVERSIE

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto è improcedibile se precedentemente la controversia stessa non sia stata sottoposta all'esame delle competenti Associazioni imprenditoriali, artigiane e cooperative e dei lavoratori per il tentativo di conciliazione delle parti. 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.

Articolo 17: LICENZIAMENTI:

La normativa vigente in materia è regolata dalla legge 15.7.66, n. 604, modificata dall'art. 18 della legge 20.5.70 n. 300 e dalla legge 11.5.90 n. 108.

Il datore di lavoro può procedere al licenziamento del dipendente:

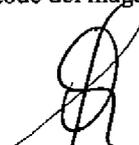
- A) per riduzione di personale;
- B) per giustificato motivo (con preavviso ai sensi dell'ari. 3 della legge 15.7.66 n. 604), che sottende un grave inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- C) per giusta causa senza preavviso nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati sul presente punto C).

Se il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto C), il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 8 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.

I casi di cui ai precedenti due commi sono i seguenti:

- 1) insubordinazione o gravi offese verso i diretti superiori;
- 2) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- 3) qualsiasi atto di natura colposa che possa pregiudicare la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza e la salute nel cantiere, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature a materiali e altro;
- 4) trafugamento di disegni, utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;
- 5) allontanamento senza giustificato motivo del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;



- 6) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- 7) assenza ingiustificata di cui al comma 7 dell'articolo. I/O - 7;
- 8) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

PARTE TERZA

REGOLAMENTO PER I QUADRI

ART. Q-1: REGOLAMENTAZIONE PER I QUADRI.

La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, artigiano o cooperativa.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, tale obbligo si applica anche ai Responsabili Servizi di Prevenzione e Protezione.

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

Nel momento in cui viene riconosciuta per iscritto la qualifica di quadro da parte del datore di lavoro allora verrà corrisposta allo stesso un'indennità di funzione di importo pari a €.65,00 mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto.

Se l'impiegato svolge le mansioni proprie della qualifica di quadro, ruolo non determinato dalla sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, allora l'attribuzione di tale qualifica sarà sancita trascorso un periodo di 6 mesi.

Per le Cooperative i quadri vengono retribuiti con il livello 8° (vedi tabella allegata).

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

8° LIVELLO: La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Vengono stabiliti dal D.Lgs. 81/08 i percorsi formativi obbligatori per l'acquisizione dei requisiti professionali per lo svolgimento dei ruoli di Responsabili Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP), pertanto sono inquadrati al 8° livello i lavoratori incaricati a ricoprire il ruolo di RSPP e muniti della certificazione attestante l'espletamento dei relativi obblighi formativi.

È un livello previsto per le Cooperative operanti nel settore edilizio.

7° LIVELLO: Sono di questo livello gli impiegati con funzioni direttive preposti dalla direzione, con specifico mandato a ricoprire ruoli e funzioni per i quali siano previste responsabilità e deleghe atte a coordinare e dirigere la attuazione dei programmi con responsabilità dei risultati con il preciso scopo dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi dell'impresa, artigiano o cooperativa.

Vengono stabiliti dal D.Lgs. 81/08 i percorsi formativi obbligatori per l'acquisizione dei requisiti professionali per lo svolgimento dei ruoli di Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP), pertanto 7° livello i lavoratori incaricati a ricoprire il ruolo di ASPP e muniti della certificazione attestante l'espletamento dei relativi obblighi formativi.

EASY FO. R. e dei OR.P.A.P ;PER LA PREVENZIONE INFORTUNI:

PREMESSA

Le parti contraenti concordano sull'importanza fondamentale della formazione professionale dei lavoratori del settore edilizio al fine di contribuire sia ad un miglioramento qualitativo delle condizioni di lavoro oltre a un aumento delle capacità produttive e professionali delle imprese, artigiani e cooperative.

A tal fine si costituiranno Enti Paritetici per la formazione e l'addestramento professionale nel settore delle costruzioni denominati EASY FO. R. e dei OR.P.A.P.di settore; Obiettivo generale dell'Ente scuola è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala regionale delle iniziative di formazione, addestramento, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni, impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti.

A livello territoriale saranno operativi gli Uffici provinciali dell'EASY FO. R e dei OR.P.A.P. di settore; abbinati agli uffici della ICE operanti per provincia, i quali avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale.

Nell'ambito degli obiettivi e per gli scopi dell'Ente paritetico bilaterale, relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili, le strutture provinciali costituiranno, su segnalazione paritetica delle Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali territoriali, un OR.P.A.P. con compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili.

Gli OR.P.A.P., formati da un minimo di 6 a un massimo di 12 componenti sono designati pariteticamente dalle parti.



Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione (art. 51 D.lgs. n. 81/08).

Gli OR.P.A.P. si adopereranno, con iniziative di promozione e sollecitazione in collaborazione diretta con le strutture provinciali EASY FO. R. affinché l'impresa e i datori di lavoro assicurino, nel loro interesse e dei lavoratori, una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento ai propri posti di lavoro e alle specifiche mansioni svolte.

EASY FO. R. Obiettivo generale degli EASY FO. R. è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala regionale delle iniziative di formazione, addestramento, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle Costruzioni, impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti.

Per il raggiungimento dei suoi scopi l'EASY FO. R.:

- a) attua le iniziative decise congiuntamente tra le parti sociali costituenti, in materia di Formazione Professionale in un quadro di politica attiva del lavoro nel settore delle costruzioni;
- b) promuove e coordina, nell'ambito delle iniziative di Formazione Professionale, la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati;
- c) è strumento ampio di promozione del lavoro nel settore delle costruzioni in ciò rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche, a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio.

In tale contesto l'EASY FO. R. può operare centralmente e perifericamente in accordo diretto con le Autorità Pubbliche, gli Enti, gli Organismi territorialmente competenti;

- d) promuove e cura i rapporti generali con le diverse Istituzioni Nazionali, Internazionali compresa la Comunità Economica Europea per quel che attiene i programmi formativi;
- e) raccoglie ed elabora i dati, le notizie, gli elementi che possano comunque interessare la formazione professionale, redige i programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni e incontri per lo studio dei problemi interessanti l'istruzione e la Formazione Professionale;
- f) promuove in proprio e/o in committenza studi di ricerca volti a migliorare lo stato di conoscenza delle necessità formative nel comparto, in riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti.

Il Consiglio di Amministrazione è nominato in misura paritetica dalle Organizzazioni imprenditoriali e da quelle sindacali costituenti EASY FO. R.

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da un minimo di 2 a un massimo di 21 membri. Il Consiglio di Amministrazione delibera con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. Ciascun componente ha diritto a un voto. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono regolarmente costituite con la presenza della maggioranza dei componenti. I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica un biennio e possono essere confermati. I membri del Consiglio nominati restano in carica fino alla scadenza del biennio salvo eventuali dimissioni o indegnità comportamentale nei confronti dell'EASY FO. R.

In tal caso, l'Associazione di appartenenza provvederà all'indicazione del sostituto che manterrà la carica fino alla scadenza del biennio originario. Il Consiglio di Amministrazione su designazione delle parti costituenti elegge tra i propri membri un Presidente e un Vice Presidente. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce tutte le volte che il Presidente, o chi ne fa le veci, lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia fatta richiesta al Presidente da almeno 1/3 dei membri. Il Consiglio di Amministrazione è investito, dai più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'ENTE senza eccezioni di sorta. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere ad acquisti, permuta e alienazione mobiliari e immobiliari, di fare qualsiasi operazione presso le Banche, l'Istituto di Emissione e ogni altro ufficio pubblico o privato. Il Consiglio di Amministrazione può entro i limiti di legge, delegare tutti o parte delle proprie attribuzioni e poteri al Presidente e/o al Vice Presidente, determinando il contenuto della delega. Il Comitato di Presidenza è costituito dal Presidente e dal Vice Presidente. Il Presidente dalle Organizzazioni Imprenditoriali, il Vice Presidente dalle Organizzazioni dei lavoratori. Spetta al Comitato di Presidenza predisporre la convocazione e i lavori di qualsiasi istanza organizzativa dell'ENTE. Qualsiasi atto concernente l'attività economica, finanziaria e amministrativa (prelievo, erogazione e movimento dei fondi) deve essere effettuato con firma abbinata da Presidente e dal Vice Presidente. Per l'espletamento delle attività tecniche e operative funzionali al perseguimento di ruolo dell'EASY FO. R. e del raggiungimento dello scopo sociale, l'EASY FO. R. potrà dotarsi di una struttura adeguata al perseguimento dei suoi scopi e rappresentativa di tutte le parti costituenti. Il Direttore è nominato dal Consiglio di Amministrazione all'infuori dei suoi componenti. Il Direttore provvede, sotto la vigilanza del Presidente e del Vice Presidente all'organizzazione e alla direzione dell'Ente di Formazione Professionale. Le attribuzioni e l'eventuale compenso del Direttore sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Le entrate dell'ENTE sono costituite:

- a) dai contributi e dalle sovvenzioni pubbliche ad esso spettanti in rapporto alla sua attività istituzionale;
- b) da ogni altra somma che venga devoluta all'ENTE e dalle somme incassate per atti di liberalità a qualsiasi titolo;
- c) dagli eventuali finanziamenti, contributi, erogazioni a diverso titolo e sopravvenienze attive provenienti da organismi, pubblici e privati, inerenti l'attività oggetto dello scopo sociale dell'EASY FO. R.

Le entrate dell'ENTE sono gestite dal Consiglio di Amministrazione, il quale entro 4 mesi dalla scadenza dell'esercizio finanziario predisporre e approva il bilancio dell'ENTE, Stato Patrimoniale, Conto Economico e Relazione del Consiglio di Amministrazione. I Revisori dei Conti, che costituiscono il Collegio, esercitano le attribuzioni e hanno i poteri di cui all'artt. 2403, 2404, 2407 C.C. in quanto applicabili e sono obbligati a riferire al Consiglio di Amministrazione le eventuali irregolarità riscontrate durante l'espletamento delle loro funzioni. Il Collegio dei Revisori esamina il bilancio consuntivo dell' EASY FO. R. per controllarne la corrispondenza alle risultanze dei libri e delle scritture contabili. Esso si riunisce ordinariamente una volta ogni 3 mesi e ogni qualvolta il Presidente dei Revisori dei Conti lo ritenga opportuno. Esso è costituito da 3 componenti effettivi e da 2 supplenti. Un componente effettivo verrà designato di comune accordo e assumerà la carica di Presidente. Due componenti (1 effettivo e 1 supplente) saranno nominati dai rappresentanti del cartello imprenditoriale; Due componenti (1 effettivo e 1 supplente) saranno nominati dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali. Le attività di formazione saranno indirizzate a:

- giovani disoccupati o inoccupati da avviare al lavoro nel settore edile;
- lavoratori e personale dipendente da imprese;
- lavoratrici per un inserimento nel settore edile;
- lavoratori del settore edile, posti in mobilità e utilizzati in LSU;
- lavoratori disoccupati e inoccupati del settore edile.

I partecipanti ai corsi di formazione dopo aver superato con esito favorevole esame finale avranno diritto al rilascio di attestato con indicazione del corso frequentato. Il finanziamento degli Enti di formazione EASY FO. R. e degli OR.P.A.P. avverrà con un contributo a carico delle imprese definito territorialmente e in misura compresa tra lo 0,2% e l'1% calcolato sugli elementi della retribuzione e versato con modalità definite dalle Organizzazioni territoriali. La percentuale versata dalle figure professionali di ASPP e RSPP sarà utilizzata per organizzare la formazione obbligatoria quinquennale. EASY FO. R. - Enti Scuola operanti, i Dipartimenti di Facoltà Universitarie e le Associazioni operanti a livello nazionale interessati alla materia "sicurezza e salute in ambiente di lavoro" in relazione alla particolare attenzione che merita la questione sicurezza sul Lavoro, costituiscono un "Ente Bilaterale di Formazione e Ricerca denominato Istituto Europeo Sicurezza Lavoro-Ente Bilaterale di Formazione e Ricerca" con compiti di ricerca, studio, progettazione e formazione che operi a livello nazionale con funzione di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro, dei RSPP e ASPP, dei Tecnici, Esperti, Periti, ecc.. relativamente alla prevenzione e salute nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili (D.Lgs 81/08 e ss.mm.). L'Ente Bilaterale di Formazione e Ricerca costituito a livello nazionale si attiverà territorialmente per elaborare convenzioni e programmi didattici per corsi di formazione nel settore edile finanziati da Comuni, Province Regionali, Regioni, ASL, DPL, FSE, Ordini e Collegi professionali ed Enti Istituzionali vari.

ISTITUTO EUROPEO SICUREZZA LAVORO-ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE E RICERCA:

Obiettivo generale dell' Istituto è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala nazionale delle iniziative di ricerca, studio, promozione e formazione, in materia di Sicurezza del Lavoro non solo nel settore delle Costruzioni, impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti, ma in tutti i campi del mondo del lavoro. Per il raggiungimento dei suoi scopi l' Istituto:

- attua le iniziative decise congiuntamente tra le parti sociali, l'Università e le Associazioni costituenti, in materia di Formazione e Ricerca sulla Sicurezza del Lavoro in un quadro di politica attiva del lavoro sicuro;
- promuove e coordina, nell'ambito delle iniziative di Formazione Professionale, la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati e non, dei RSPP e ASPP;
- promuove e cura i rapporti generali con le diverse Istituzioni Nazionali, Internazionali compresa la Comunità Economica Europea per quel che attiene i programmi formativi;
- raccoglie ed elabora i dati, le notizie, gli elementi che possano comunque interessare la formazione professionale, redige i programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni e incontri per lo studio dei problemi interessanti la Sicurezza sul lavoro;
- promuove in proprio e/o in committenza studi di ricerca volti a migliorare lo stato di conoscenza delle necessità formative, in riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti.

Il Consiglio di Amministrazione è nominato per il 50 % in misura paritetica dalle parti sociali e il restante 50 % da Dipartimenti universitari e Associazioni nazionali che si occupano di sicurezza e salute.

Parametri

Settimo Impiegati di 1° super 200 Sesto Impiegati di 1° 180 Quarto Impiegati di 2° 150 Quarto Assis. tec. già inquadr. In 3° e operai di 4° liv. 140 Terzo Impiegati terzo e operai specializzati 130 Secondo Impiegati di 4° e operai qualificati 117 Primo Impiegati di 4° primo impiego e operai comuni 100 La classificazione dei lavoratori dipendenti dalle Cooperative operanti nel settore edile è effettuata secondo i seguenti livelli: Livelli Categoria Ottavo Quadri Settimo Impiegati di 1° super 250 Sesto Impiegati di 1° 210 Quarto Impiegati di 2° 180 Quarto Assis. tec. già inquadr. in 3° 153 e operai di 4° liv. 137 Terzo Impiegati terzo e operai specializzati 129 Secondo Impiegati di 4° e operai qualificati 116 Primo Impiegati di 4° primo impiego e operai comuni 100 La classificazione suddetta evidenzia comuni livelli solamente per i minimi di retribuzione contrattuale. Fermi restando i minimi di paga base e di stipendio di cui alla tabelle allegate, l'assegnazione delle categorie vengono effettuate in base ai seguenti criteri: 8° LIVELLO: La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa. È un livello previsto per le Cooperative operanti nel settore edile. 7° LIVELLO Sono di questo

livello gli impiegati con funzioni direttive preposti dalla descrizione, con specifico mandato a ricoprire ruoli e funzioni per i quali siano previste responsabilità e deleghe atte a coordinare e dirigere la attuazione dei programmi con responsabilità dei risultati con il preciso scopo dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi dell'impresa, artigiano o cooperativa. 6° LIVELLO Sono di questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi con funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con discrezionalità di potere e con facoltà di decisioni e autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare o dai superiori di livello per grado di responsabilità. 5° LIVELLO Sono di questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi che assolvono mansioni di concetto richiedenti iniziativa e una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute per la cui esecuzione sia necessaria una specifica conoscenza tecnica o amministrativa, oppure comprovata pratica ed esperienza supportata dalle necessarie nozioni tecniche. In particolare sono inquadrati in tale livello i sotto-indicati impiegati: • Assistente tecnico: il quale organizza il lavoro agli operai, cura la esecuzione del lavoro in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo e subappalto. Ha potere, eventualmente, di trattare con i fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze e assumere e licenziare gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dal datore di lavoro. • Tecnico: il quale provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti e allo sviluppo dei calcoli statici e metrici relativi. • Disegnatore di concetto: il quale ha responsabilità di interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni. Impiegati amministrativi di seconda categoria. • Impiegato addetto agli approvvigionamenti e acquisti e alle liquidazioni dei conti dei fornitori: agisce secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli. • Impiegato che cura l'applicazione e l'interazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe: provvede alle pratiche relative presso istituti ed enti di assicurazione, di previdenza e assistenza dei lavoratori e cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori. • Contabile: il quale imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi. • Analista: oltre alle caratteristiche di "tecnico consollista", traduce in programmi le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di elaboratore quale elemento d'uso della professionalità, seguendo procedure con utilizzo di linguaggi informatici. 4° LIVELLO Appartengono al livello suddetto i lavoratori dotati di specifica preparazione professionale o esperienza di lavoro in grado di svolgere mansioni che richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacità esecutiva eventualmente con assegnazione di coordinamento di altri. Sono inquadrati in tale livello i sottoindicati lavoratori: • Programmatore EDP, impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nell'appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica, predisporre e controlla le compilazioni e prove necessarie alla certificazione del programma. • specializzati, dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la descrizione del tecnico di cantiere o direttore tecnico e partecipano anche all'esecuzione del lavoro con competenza e maestria. • Lavoratori altamente specializzati sono coloro che prestano la propria opera con autonomia esecutiva e con precisa conoscenza dei sistemi e delle tecnologie impiegate nelle lavorazioni e direzioni cui sono addetti (operatori di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione e in grado di curare la messa a punto di detti macchinari). • Lavoratori che eseguono a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione. • Lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati, • Addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato che interpreta, su disegno, le tipologie, di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio. • Addetto al coordinamento e alla preparazione di muri di contenimento con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e di rinforzi lineari in acciaio zincato opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento procedendo per strati successivi subparalleli), il quale, interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere. • Lavoratore che, nell'ambito di lavori di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche, esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di alta specializzazione comportanti la conoscenza delle speciali tecniche di scavo, di restauro conservativo di reperti murari e strutturali, di misurazione e tracciamento del disegno archeologico. • Lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette greder motolivellatore e vibrofinitrici, che è in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste e, in autonomia, esegue compiti affidatigli dai superiori per responsabilità. • Manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo. • Lavoratore che con ampia autonomia funzionale, conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento. • Riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario. • Lavoratore che, possedendo elevata professionalità e adeguata esperienza operativo-organizzativa, conduce gru a torre di qualsiasi tipo, in base a indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio. • Addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera o del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito. • Lavoratore che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a sapere espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce, e applica e fa rispettare le norme di sicurezza e igiene, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue

misurazioni e contabilità. • Tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, l'assiatura, la curvatura di elementi di tubazioni su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti. • Giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e C02 di qualità di I e II passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio. 3° LIVELLO Sono inquadrati al 3° livello quei lavoratori, aventi mansioni esecutive, che hanno una generica preparazione professionale.

PROFILI:

• Operatore EDP, impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a consolle i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica. • Disegnatore esecutivista, colui che predispone, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore. • Impiegato d'ordine che svolge all'interno dell'impresa operazioni esecutive di tipo amministrativo (esempio fatturazione, compilazione documenti accompagnatori, semplice scrittura contabile, prima nota, registro delle presenze e/o sognatore). • Lavoratori che in via continuativa e con funzioni esecutive nei limiti delle istruzioni ricevute e senza diretta responsabilità curino calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori, ovvero la compilazione delle paghe e il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali. Esempio: addetto a calcoli, impiegato alle paghe e ai contributi, addetto alla contabilità fiscale o di cantiere. Cura contratti e preventivi sempreché sotto direzione. • Operai specializzati - Sono quegli operai superiori ai qualificati che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico pratica. Sono considerati operai specializzati: • Carpentiere in legno o in ferro capace di eseguire su disegno, capriate o centine composte o casseformi per armature speciali in opere di cemento e di natanti. • Muratore capace di eseguire i seguenti lavori: costruzioni di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a parametro, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di comici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica; montaggio e rivestimento di scale in pietra, marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti. • Camionista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali. • Pontatore capace di ordire qualsiasi tipo di ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro. • Ferraiolo capace di eseguire e porre in opera su disegno, qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato. • Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione al montaggio smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti. • Addetto al montaggio in opera in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, e altre opere di edilizia speciale. • Addetto alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato e precompresso. • Addetto alla guida di mezzi di trasporto dell'impresa, destinato all'approvvigionamento, smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sul cantiere, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvede anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio. • Imboscatore o armatore, capace di eseguire, su disegno, armature centinate di galleria, i effettuandone la posa in opera. • Minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e predispone e sorveglia l'armamento. • Pochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla posa della mina e al suo brillamento. • Falegname: in grado di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine. • Cementista forzatore: in grado di eseguire rilievi ornamentali o di qualsiasi tipo, forme di gesso e in cemento, su modello o disegno. • Operaio ornataista e modellista: in grado di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguate ai lavori di stuccatore. • Stuccatore e riquadratore: in grado di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavori in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto. • Decoratore, verniciatore: in grado di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro; macchiature ad imitazione legni e marmi; dorature in fogli; scritte di insegne e filettature a mano libera. • Tappezziere di parati speciali (industria, tekko, salubra, in plastica o similari). • Vetrocementista: in grado di eseguire, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento. • Pavimentatore: in grado di eseguire tipi di pavimentazione in gres, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione. • Posatore di rivestimenti: in grado di eseguire i tipi di rivestimento in gres, vetro, ceramica, marmo, che presentino particolari capacità di esecuzione. • Parquettista: che sa posare in opera ogni tipo di parquet. • Linoleista: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno. • Mosaicista: in grado di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, klinker ceramica mosaico. • Scalpellino: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra. • Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali, di qualsiasi difficoltà: a) manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture; b) manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma; c) manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi ecc., comprese le relative opere di fissaggio e ancoraggio meccanico; d) esecuzione di cappe cementizie: a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti; e) posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti. Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. È pure addetto all'esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere. • Capo squadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso all'esecuzione dei lavori. Date le particolari

mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso specifico dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10% sugli elementi della retribuzione di cui al punto C dell'art. 0-17 spettante all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo). Quando la mansione di caposquadra si eserciti su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14%. Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori. Colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori. Motorista o meccanico o elettricista: in grado di eseguire nel cantiere - anche per i lavori per l'armamento ferroviario - o in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni. Autista o motoscafista meccanico: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio. Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scarper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a 10 quintali, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle. Macchinista di locomotiva a vapore per decauville e macchinista di rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa. Guardiafilo: colui che con autonomia esecutiva e organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale. Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici elettrici e segnalamenti in genere. Montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie. Tosatore: linee AT - MT. Amarragista: linee AT - MT. Addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci. Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore dell'elettricità. Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lacunari, in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato o padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista e il fuochista autorizzati. Nostromo di prima. Palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee. Cuoco: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno 5 addetti alla cucina. 2° LIVELLO Sono inquadrati al 2° livello, i lavoratori in grado di eseguire operazioni esecutive o lavori che richiedono normali capacità e qualificazione professionale per la loro esecuzione.

PROFILI:

• Lavoratori amministrativi in grado di eseguire operazioni esecutive. Tra i quali: • Centralinisti telefonici, addetti alla perforazione e verifica di schede meccanografiche, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo di documenti contabili con il movimento del materiale. • Lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con normale tirocinio. • Operai qualificati - Sono qualificati quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica capacità per la loro esecuzione. Tra i quali: • Carpenteri in legno o ferro che sappia eseguire lavori propri e specifici della categoria. • Intonacatore che sappia eseguire intonaci civili, a calce, a scagliola ecc. perfettamente a livello in angoli e rigature. • Pontatore: in grado di eseguire tipi di ponteggi in legno che non richiedano la capacità dell'operaio specializzato o impalcature di servizi o con elementi obbligati e predisposti, sia in ferro che in legno. Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento in grado di provvedere a dosatura, miscelamento a caldo di asfalti colati e malte asfaltiche; eseguire manti impermeabili, mettere in opera strati termoisolanti in piano e verticali. Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale ecc. • Addetto al montaggio in opera in cantiere di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe, scale ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno. • Addetto alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni ecc.. • Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di struttura in cemento armato precompresso. • Imboscatore o armatore: in grado di eseguire lavori in armamento di galleria, di pozzi, di scavi, di fognature. • Minatore: in grado di eseguire tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino. • Cementista per getti in cemento armato: che sappia curare i piani di lavoro. • Cementista per pietra artificiale. • Scalpellino: in grado di eseguire qualsiasi lavoro di riquadratura in pietra e marmo. • Lucidatore in pietra artificiale. • Squadratore in tufo. • Falegname: in grado di eseguire lavori di riquadratura, di riparazione e lavori normali di cantiere. • Stuccatore comune di soffitti e pareti. • Stuccatore da banco comune. • Decoratore, imbiancatore e colorista: in grado di eseguire lavori di tinteggiatura e coloritura con qualsiasi prodotto e su qualsiasi superficie e comunque lavori propri della categoria (non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati). • Verniciatore: in grado di eseguire verniciature e filettature. • Tappezziere: in grado di eseguire lavori propri della categoria con materiali diversi da quelli indicati per gli specializzati. • Vetrocementista: in grado di eseguire lavori di tipo comune in vetrocemento. • Pavimentatore: in grado di eseguire lavori con i materiali indicati per gli specializzati della categoria, non a disegno e che non presentino particolari difficoltà. • Parquettista: in grado di eseguire pavimenti in legno di tipo comune. • Linoleista: che non abbia la capacità specifica dell'operaio specializzato. • Mosaicista: in grado di eseguire pavimenti e rivestimenti a mosaico, non a disegno. • Asfaltista stradale: in grado di eseguire getti di conglomerato per pavimentazione. • Calderaio: addetto alla dosatura e alla cottura degli asfalti anche negli impianti fissi. • Selciatore: in grado di eseguire selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze. • Lastricatore: in grado di eseguire lastricati con pietre squadrate, curando le opportune pendenze. • Scalpellino stradale. • Addetto ai lavori di armamento ferroviario. • Colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatori. • Colui che esegue la rinalzata delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici. • Colui che esegue la rinalzata delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione). Colui

che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico. . Colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici. . Colui che con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatori. . Colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione. . Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e capace di provvedere alla manutenzione ordinaria dell'impianto. . Saldatore: in grado di eseguire lavori normali con apparecchiatura elettriche o ossiacetileniche. . Motorista o meccanico elettricista di seconda: addetto al funzionamento e alla manutenzione dei motori, macchine e impianti; anche per i lavori dell'armamento ferroviario. . Guardiafilo: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e/o inseriti in cicli di lavorazione, esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà. . Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamenti in genere. . Montatori di tralicci in ferro e sostegni in genere. . Addetto, nel settore di linee elettriche (installazione), alla manutenzione di officina. . Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei. . Aiuto tosatore linee AT - MT. . Aiuto amarragista linee AT - MT. . Installatore: addetto all'installazione di impianti speciali telefonici elettrici di segnalamento in genere. . Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere. . Autista o motoscafista: addetto alla conduzione della macchina capace di provvedere alla manutenzione ordinaria della stessa. . Conduttore di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio capace di condurre la macchina e di eseguire lavori di ordinaria manutenzione della stessa. Meccanico ed elettricista comune. Fuochista e conduttore di generatori a vapore, motorista di seconda su natanti per cui è richiesta la patente di III grado generale e particolare; anche conduttore di locomobili a vapore con patente di IV grado. Conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari. • Fabbro di cantiere. • Lattoniere e tubista comune. • Nostromo di seconda. • Guida palombaro. • Campanaro - pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alle manovre nella camera di equilibrio. • Cuoco di seconda: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere. • Addetto alla potatura di piante di giardini e parchi con conoscenza dei sistemi di innesto e simili. 1° LIVELLO Sono inquadrati alla categoria gli Impiegati qui di seguito specificati: • Dattilografi. • Centralinisti telefonici. • Addetti a mansioni di scritturazione e copia. • Addetti alla perforazione di schede meccanografiche e all'inserimento dati nell'elaboratore. Agli effetti di cui al comma precedente, si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto, anche presso diverse aziende, un biennio di servizio nella specifica mansione. Resta inteso che l'anzianità utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione. Operai comuni - Lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni come aiuto operai di livelli superiori. • Lavoratori capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti a lavori e servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni. • Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: a correzione di malte al piano di lavoro, il reimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta, il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta, dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificatamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti e scale, la preparazione di sottofondi grezzi). • Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti ecc. proprie dei cantieri di prefabbricazione; al montaggio o smontaggio di stampi preformati e delle relative parti componenti già predisposte; al montaggio in opera, canore, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, con l'impiego di attrezzature di sostegno; alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferri e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (fogli di tesserine, piastrelle di cottogres, klinker ecc.), di ,, tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere; al getto di calcestruzzo negli stampi; alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scale ecc.; alla tesatura con l'uso di apparecchiatura apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio testati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni ecc. nelle costruzioni di fabbricati industriali, ponti, viadotti e altre opere di edilizia speciale; alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, ecc. Addetto a operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, esportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc. Terrazziere: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo e sezione obbligatoria, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali di sbadacchiature (non armamento) degli scavi e il livellamento del terreno secondo la picchiettatura. Calcinato o calcinaio. Piegaferro o posature di armature di ferro in stampi preformati. Massicciatore stradale. Spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici. Addetto alla pulizia e innaffiamento dei giardini Battitore o aiutante posatore stradale. . Spezzatore o spaccapietre o pietriscante. Aiuto decoratore, aiuto verniciatore che esegue come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria. Gettatore o tubista in cemento. Addetto all'uso di vibrator per strutture cementizie, di materiali pneumatici, di vibrator, sifoni, pipe e lance di acqua nei lavori in cassoni ad aria compressa. Aiutante posatore di pavimenti o rivestimenti o posature degli stessi in stampi preformati. Molatore o arrotatore o

levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti. Aiutante posatore di coperture impermeabili. Bitumatore o catramisia stradale. Canneggiatore. Addetto ai lavori di armamento ferroviario. Colui che esegue la rincalzatura a mano delle traverse e dei legnami. Colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli argani di attacco del binario o deviatori. Colui che colloca in sede le rotaie e gli argani di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario e dei deviatori, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatori esegue le operazioni inverse. Colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami, Colui che nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere. Colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie. Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, biocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers ecc.). Frenatore: • addetto a cave di sabbia od a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura. • Aiuto pontatore. • Aiutante fuochista. • Addetto a trasporti con decauville. Addetto a lavori di copertura e scopertura e a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario. • Magazziniere: l'operaio che ha in consegna i materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario o ai magazzini di stabilimenti o di Cuntiere di prefabbricazione. • Carrettiere, barcaio, battellante. • Marinaio. • Cuciniere o aiutante di cucina. L'assegnazione dei lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle reali mansioni svolte. I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili), e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria inferiore alla seconda per laureati e alla terza per i diplomati, sempreché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio. Alla fine del periodo di prova, se previsto, si applica quanto segue: • agli impiegati laureati, se mantenuti in seconda categoria, è dovuta una maggiorazione del 5% sullo stipendio minimo mensile di cui all'ari 1-5; • agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'8% sullo stipendio minimo mensile di cui all'alt. 1-5. Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto al datore di lavoro all'atto dell'assunzione o del conseguimento di esso. Caposquadra: Al lavoratore che, a qualunque categoria e qualifica appartenga, sia espressamente assegnato dal datore di lavoro a sorvegliare e a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di 5 o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta per tale incarico, una maggiorazione del 10% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto C dell'alt. 0-17 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo). Gli verrà riconosciuta in ogni caso una retribuzione non inferiore a quella dell'operaio qualificato, oltre alla maggiorazione del 10% di cui sopra sugli elementi della retribuzione di cui al punto C dell'ari. 0-17 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

ART. I/O - 2: OCCUPAZIONE FEMMINILE, TUTELA MATERNITÀ', LAVORATORI SVANTAGGIATI, LAVORO FANCIULLI:

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

UTILIZZO DI VIDEOTERMINALI

In relazione alle problematiche relative all'uso dei videoterminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento, le parti concordano il rispetto della normativa specifica sull'uso degli stessi (legge n. 81/08).

PERMESSI DA UTILIZZARE PER IL PADRE LAVORATORE

Le parti concordano che le disposizioni della legge n. 1204/71, in materia di permessi post parto, trovino applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre lavoratore ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'ari 7 della legge su richiamata.

LAVORATORI INVALIDI

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, i datori di lavoro, in ragione delle opportunità professionali che potranno manifestarsi, sono impegnati a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

PORTATORI DI HANDICAP

Le ditte operanti nel settore edili favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno manifestarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap. Per le finalità di cui al comma precedente, i singoli datori di lavoro ricercheranno: A) compatibilmente con le esigenze lavorative, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi a un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche; B) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi. L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.

ART. I/O - 3: OCCUPAZIONE DI LAVORATORI NON APPARTENENTI ALLA E.U., TUTELA TOSSICODIPENDENTI E LORO FAMIGLIE; LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Con la finalità di favorire l'inserimento nel settore edilizio di lavoratori extracomunitari, le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti di formazione edile previsti dal CCNL in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.

TOSSICODIPENDENTI

Ai lavoratori di cui è stato accertato dalle competenti strutture sanitarie pubbliche lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socioassistenziali, i datori di lavoro riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 162 del 26.6.90. Devono presentare al datore di lavoro, con periodicità bimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico riabilitativo al quale partecipano. I datori di lavoro, in relazione alle esigenze tecnico produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente, qualora attestato dagli organi competenti ed effettivamente necessari. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

ART. I/O - 4: SICUREZZA E IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO E NEI CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - PIANI DI SICUREZZA: SICUREZZA E IGIENE

Le parti concordano la piena attuazione del D.lgs. n. 81/08 sulle misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che sono: a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza; b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo; c) riduzione dei rischi alla fonte; d) programmazione della prevenzione mirando a un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive e organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro; e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso; f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo; g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale; h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio; i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro; l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici; m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona; n) misure igieniche; o) misure di protezione collettiva e individuale; p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato; q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza; r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti; s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro; t) istruzioni adeguate ai lavoratori. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. 2. In particolare i lavoratori: a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale; b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza; c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione; d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lett. b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o quella degli altri lavoratori; g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti; h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali. 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. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. L'elezione si svolge a suffragio

universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri gestionali. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori (o RSA a seconda dei casi) - non in prova con contratto a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attività nelle unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni. Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art 50 D.Lgs. n. 81/08, appositi permessi retribuiti pari a 6 ore annue nelle unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti nonché pari a 8 ore annue nelle unità lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti. Nelle unità lavorative che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua nell'ambito delle RSA. Nelle unità lavorative che occupano da 201 a 1000 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza sono 3 nell'ambito delle RSA. Nelle unità lavorative che occupano più di 1000 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza è pari a 6 ed eletto nell'ambito delle RSA. Nelle unità lavorative che occupano da 15 a 50 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSA, utilizzano permessi retribuiti orari pari a 20 ore annue per ogni rappresentante. Per le aziende, imprese con più di 50 dipendenti le ore di permessi retribuiti sono 32. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), e), d), g), i) e l) dell'art 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro. Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'art. 37, del D.Lgs. n. 81/08. La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Dalla constatazione che nei cantieri edili in genere, e in particolare ove si effettuano lavorazioni nel settore dei lavori edili effettuati dai privati, i lavoratori non hanno, nella stragrande maggioranza dei casi, esplicitato il loro diritto-dovere dell'elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Ove ciò è stato fatto si è evidenziato che risulta pressoché impossibile ai datori di lavoro applicare le norme di legge (D.Lgs. n. 81/08) che regolano la formazione del RLS (32 ore di corso sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, durante l'orario di lavoro e a spese del datore di lavoro) in quanto spesso sia la durata dei cantieri stessi che la non effettiva contemporaneità per zone locali rendono difficile l'organizzazione funzionale dei corsi stessi per il numero esiguo di eventuali partecipanti. Per ovviare a ciò, le parti contraenti il presente contratto, ritenendo prioritaria la formazione in materia di sicurezza e salute al RLS e ai lavoratori in genere che è elemento dispensabile per ridurre ed eliminare gli incidenti nei cantieri edili, concordano, sin da ora, la priorità di organizzare corsi di formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per RLS (32 ore), datori di lavoro (16 ore) e lavoratori (4, 8, 12 ore) ai sensi del D.Lgs. n. 81/08. La partecipazione ai corsi sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro sarà a titolo gratuito per i datori di lavoro e lavoratori iscritti alle CE. I corsi di formazione saranno organizzati dagli EASY RO. R. a livello provinciale utilizzando una quota percentuale (definita dalla contrattazione territoriale) dei contributi, a carico del datore di lavoro, previsti per la formazione professionale. I corsi saranno svolti nel periodo e orario in accordo con le all'OR.P.A.P. aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Si intende per dispositivo di protezione individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata a essere indossata da un lavoratore per proteggerlo contro i rischi derivanti dall'attività svolta in un ambiente di lavoro. Non sono considerati DPI gli indumenti di lavoro ordinari, non specifici, le uniformi militari, le attrezzature per il pronto soccorso e militari, i materiali sportivi, ecc.

REQUISITI

I DPI devono essere utilizzati solo dopo aver constatato l'impossibilità di attuare tutte le misure tecniche, procedurali o riorganizzative di prevenzione come le misure di protezione collettiva. Il lavoratore si può trovare di fronte a un "rischio residuo" imprevedibile e inevitabile nonostante il ricorso a provvedimenti preventivi; il DPI ha lo scopo di eliminare o ridurre le conseguenze di eventuali incidenti. I DPI devono essere conformi a quanto previsto nel d.lgs. n. 475/92 e inoltre devono essere adeguati ai rischi da prevenire, non costituire di dipendenti dall'utilizzatore e dalla natura del lavoro svolto. Qualora più DPI siano forniti a uno stesso lavoratore, gli stessi devono essere reciprocamente compatibili; nel caso che un DPI debba essere utilizzato da diversi lavoratori, si dovrà curare il rispetto rigoroso delle norme igieniche. I DPI devono essere utilizzati dai lavoratori soltanto nei casi previsti e previa informazione del lavoratore da parte del datore di lavoro sulla natura dei rischi e la funzione protettiva del DPI.

CONSULTAZIONE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

1. Il datore di lavoro consulta preventivamente i rappresentanti per la sicurezza sui piani di sicurezza; tali rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo. 2. I rappresentanti per la sicurezza sono consultati preventivamente sulle modifiche significative da apportarsi ai piani di sicurezza.

PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le parti concordano l'esigenza prioritaria di promuovere e sviluppare una cultura sistematica della prevenzione per l'igiene e la sicurezza adottando tutti i mezzi idonei e informativi per sensibilizzare tutti gli operatori del settore edile. Le parti ritengono fondamentale la cooperazione per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni. Nel campo della formazione che sarà attuata tramite gli EASY FO. R. (vedi art. I/O - 8) molta attenzione sarà posta alla formazione nel campo dell'igiene e sicurezza, nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili, a tutti gli operatori del settore (datori di lavoro, RLS e lavoratori). Nell'ambito degli obiettivi e per gli scopi dell' EASY FO. R. (Ente paritetico bilaterale), relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili, le strutture all'OR.P.A.P. costituiranno, su segnalazione paritetica delle Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali territoriali, un all'OR.P.A.P. con compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili.

ART. 1/0-5: DIRITTO DI ALLOGGIO, CUCINE, SERVIZI IGIENICI E MENSE AZIENDALI:DIRITTO DI ALLOGGIO

Se il cantiere edile è situato in località lontane da centri abitati, il datore di lavoro deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, gli operai dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dei cantieri stessi. Il datore di lavoro è tenuto, a richiesta di almeno 20 operai, a mettere a disposizione gratuitamente un locale cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuoco per ogni 50 operai che consumano i pasti. La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'impresa. Il datore di lavoro deve prevedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura di tutto quanto necessario per la preparazione delle vivande. Il vitto è somministrato agli operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura. La composizione e il prezzo dei pasti sono controllati da 2 operai da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.

MENSE

Le parti convengono di promuovere le opportune iniziative atte a consentire la costituzione di mense per i lavoratori a livello di cantiere o qualora ciò non fosse possibile, a livello territoriale. Le parti si danno atto che la realizzazione di mense per i lavoratori comunque organizzate comporterà l'assorbimento fino a concorrenza delle somme fino ad allora corrisposte a questo titolo ai lavoratori. Si definisce mensa la struttura deputata in una collettività alla organizzazione e al servizio di distribuzione dei pasti al personale dipendente. La cucina è il luogo ove si manipolano e preparano gli alimenti, mentre l'ambiente destinato alla consumazione dei pasti in edifici o opifici di permanenza collettiva è definito refettorio. La maggior parte delle norme poste a tutela dell'igiene dei consumatori e dei lavoratori si riferisce soprattutto alla igienicità e adeguatezza dei locali (refettorio e cucina) e degli alimenti. Ciò premesso, occorre dire che l'organizzazione della mensa può essere diversificata in funzione dell'entità dell'utenza, delle esigenze produttive, della disponibilità di spazio. Si possono avere, nei luoghi di lavoro, strutture "minimali" come semplici sale adibite a refettorio dotate di almeno una scaldavivande (arti. 40 e 41, DPR n. 303/56)ove vengono consumati gli alimenti portati dal personale, servizi di mensa self-service con pasti precotti o trasportati in loco da aziende specializzate, oppure servizi di tipo "tradizionale" o self-service con alimenti preparati da annessa cucina.

OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di realizzare almeno un refettorio nelle aziende in cui più di 30 dipendenti rimangano all'interno durante la pausa per il pasto; l'obbligo sussiste anche per le aziende con più di 20 operai ove questi siano esposti a materie insudicianti, fumi, vapori, sostanze venefiche e per i lavori all'aperto. I locali dei refettori devono essere almeno provvisti di tavoli e sedili e devono essere ben illuminati, aerati, riscaldati in inverno; i pavimenti non devono essere polverosi, le pareti devono essere intonacate e imbiancate. Il lavoratore deve avere la possibilità di conservare le vivande in luoghi adatti e di riscaldarle. Non è ammessa la somministrazione di vino, birra o altri alcolici, salvo mediche quantità durante l'orario dei pasti. Per le imprese che effettuano lavori in sotterraneo con più di 50 dipendenti alloggiati, è prescritta la istruzione di un servizio di mensa a richiesta di almeno 10 dipendenti (arti 91 e 92 DPR n. 320/56) Ai sensi dell'art. 29 del DPR n. 327/80, i locali, gli impianti, le attrezzature e gli utensili dovranno sempre essere puliti e lavati dopo ogni utilizzazione. Le acque non asservite a pubblici acquedotti dovranno essere sottoposte a periodici controlli. Nei locali per la detenzione di sostanze non destinate all'alimentazione è consentita la detenzione di sostanze il cui impiego è determinato da esigenze di manutenzione, disinfezione e disinfestazione di impianti e locali in quantitativi ragionevolmente necessari per tali usi. Devono inoltre essere rispettati i relativi regolamenti comunali d'igiene. Ai sensi dell'art. 32 del già citato DPR, i distributori automatici o semiautomatici di sostanze alimentari e di bevande devono:

- essere di facile pulizia, disinfettabili all'interno e all'esterno;
- avere superfici a contatto con gli alimenti di materiale idoneo;
- avere sorgenti interne di calore in modo tale da non influire negativamente sulla conservazione degli alimenti;
- avere un'adeguata attrezzatura che garantisca una buona conservazione delle sostanze alimentari deperibili o surgelate o delle bevande e piatti caldi con un congegno che blocchi la distribuzione in caso di variazioni abnormi della temperatura;
- essere collocati lontano da sorgenti di calore;
- avere la bocca esterna di erogazione non esposta ad insudiciamenti o altre contaminazioni.

La installazione dei distributori deve essere comunicata alla USL, territorialmente competente.

ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI

L'esercizio di una mensa è soggetto ad autorizzazione sanitaria (art. 2, legge n. 283/62) da parte del Sindaco (art. 25, DPR n. 327/80) che la concede sentiti i Servizi d'igiene della ASL territorialmente competente (che effettuano anche le attività di vigilanza congiuntamente ai Servizi veterinari e di prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Le domande per il rilascio delle autorizzazioni sanitarie devono contenere (art. 26, DPR n. 327/80): nome, ragione sociale e sede dell'impresa, ubicazione del laboratorio, stabilimento o deposito, indicazione dei generi merceologici che si intendono lavorare, confezionare o tenere in deposito, descrizione ed estremi di deposito degli eventuali marchi identificativi dell'impresa, l'eventuale carattere stagionale delle lavorazioni, il termine di approntamento dello stabilimento o del deposito.

Le domande devono essere corredate da piante planimetriche dei locali in scala non superiore a 1:500, da una descrizione sommaria dei locali, impianti e attrezzature, da indicazione relative:

- a) all'impianto di approvvigionamento idrico;
 - b) all'idoneità della rete di distribuzione;
 - c) alla documentazione sulla potabilità dell'acqua (se non asserviti a un pubblico acquedotto).
- I titolari di depositi all'ingrosso sono esonerati dal produrre la documentazione relativa ai punti a-b-c;
- d) all'impianto di smaltimento dei rifiuti solidi e liquidi;
 - e) ai sistemi scelti per assicurare salubrità e conservazione delle sostanze alimentari;
 - f) ai marchi depositati (escluso i depositi all'ingrosso).

L'autorizzazione è rilasciata dal Sindaco entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione dell'interessato di avvenuto approntamento dei locali e degli impianti (art. 27, DPR n. 327/80) e l'impresa deve poi dare comunicazione all'autorità sanitaria di eventuali variazioni di nome, ragione sociale, sede dell'impresa, marchi depositati. Le variazioni predette comportano l'aggiornamento dell'autorizzazione rilasciata in precedenza, mentre le variazioni di ubicazione dello stabilimento e delle sostanze lavorate comportano il rilascio di una nuova autorizzazione. I locali devono possedere i requisiti minimi obbligatori previsti dagli artt. 28, 29, 30 e 31 del DPR n. 327/80 e in particolare, essere sufficientemente ampi, costruiti in modo da garantire una facile e adeguata pulizia, rispondenti ai requisiti razionali sotto il profilo igienico sanitario con microclima adeguato, aerabili, con un sistema di illuminazione tale da prevenire la contaminazione degli alimenti, con pareti e superfici facilmente lavabili e disinfettabili, muniti di dispositivi idonei ad evitare la presenza di insetti e roditori, adibiti esclusivamente agli usi cui sono destinati. I locali adibiti a servizi igienici per gli ospiti e il locale antistante dotato di porta a chiusura automatica dovranno avere pareti e pavimenti impermeabili, facilmente lavabili e disinfettabili. I gabinetti del personale dovranno essere in numero adeguato, dotati di acqua corrente in quantità sufficiente, di lavabo a comando non manuale, di distributori di sapone e di asciugamani non riutilizzabili. Gli spogliatoi dovranno essere forniti di armadietti individuali, lavabili, disinfettabili, a doppio scomparto. Le docce dovranno essere in numero adeguato a seconda del tipo delle lavorazioni e del numero di addetti. Inoltre vi dovranno essere adeguati dispositivi e contenitori per assicurare un adeguato smaltimento di rifiuti e immondizie, a congrua distanza dai locali di lavorazione e in aree opportunamente protette. Il personale addetto alla produzione, preparazione, manipolazione delle sostanze alimentari destinato a venire a contatto anche temporaneamente con alimenti o bevande, deve essere munito di idoneità sanitaria (art. 14, legge n. 283/62) attestata dalla compilazione di un libretto personale rilasciato dalla ASL territorialmente competente a validità annuale. Tale libretto deve essere conservato sul luogo di lavoro e deve essere esibito a richiesta dagli organi di vigilanza (art. 41, DPR n. 327/80). Il rilascio e il rinnovo del libretto sono subordinati all'esecuzione di una visita medica integrata da indagini strumentali e di laboratorio (tamponi faringei, coprocultura per salmonella, VDRL, RX torace o Tine Test) e all'effettuazione delle prescritte vaccinazioni (tifo, paratifo, tetano). I datori di lavoro hanno l'obbligo di chiedere al personale assentatesi per malattia per oltre 5 giorni un certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericoli di contagio. Inoltre (art. 42, DPR n. 327/80) negli stabilimenti industriali e nei laboratori di produzione il personale addetto deve indossare tute o sopravvesti di colore chiaro nonché idoneo copricapo che contenga la capigliatura. Tute, giacche, sopravvesti e copricapo devono essere puliti e il personale deve curare la pulizia della persona e in particolare delle mani. Infine, il trasporto delle sostanze alimentari (art. 43, DPR n. 327/80) deve avvenire con mezzo igienicamente idoneo e autorizzato (art. 44, DPR n. 327/80) se con cisterna o altri contenitori adibiti al trasporto di sostanze alimentari sfuse, se adibito al trasporto di surgelati per distribuzione al dettaglio oppure al trasporto delle carni fresche e congelate e dei prodotti della pesca freschi e congelati.

QUESTIONI INTERPRETATIVE

L'obbligo del libretto sanitario di cui all'art. 14 della legge n. 283/62, secondo ripetuti pronunciamenti della Corte di cassazione, sussiste anche per il personale non direttamente addetto alla manipolazione o distribuzione di alimenti e bevande, che presta la propria opera nell'ambito dell'esercizio commerciale o della mensa (personale addetto al trasporto, alla pulizia di suppellettili, ecc.). L'accertamento delle violazioni di cui all'art. 5 del DPR n. 283/62 (presenza di microrganismi aventi carica eccessiva) richiede l'esecuzione di opportuni esami di laboratorio da effettuarsi da parte della competente USL, in prima istanza, e presso l'Istituto superiore di sanità, in sede di revisione; qualora gli alimenti presentino evidenti segni esteriori di non commestibilità viene ritenuto sufficiente il semplice accertamento obiettivo da parte degli organi sanitari di controllo.

ART. 1/O - 6: TIPOLOGIE ASSENZE E PERMESSI: PERMESSI

Ai lavoratori che ne fanno richiesta e per giustificati motivi possono essere accordati brevi permessi, con facoltà per il datore di lavoro di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro. Tutte le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo caso di impedimento giustificato. L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20% della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate. L'importo della multa non potrà mai superare 2 ore della retribuzione base. Se l'assenza ingiustificata continua per 3 giorni consecutivi o ripetendosi per 3 volte in un anno nel giorno seguente la festività ovvero ripetendosi per 5 volte nel periodo di un anno, il lavoratore può essere licenziato per giusta causa). Durante le ore di lavoro, l'operaio non può lasciare l'impresa senza regolare autorizzazione. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti previdenziali competenti. Il controllo delle assenze per malattia, fermo restando il rispetto dell'art. 5, legge n. 300/70 è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 9:00 alle ore 11:00 e dalle ore 15:00 alle ore 17:00 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative. Ogni mutamento di domicilio del lavoratore dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa. Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore. Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Edile Cassa Autonoma per 1 intero per i primi 8 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quello di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

ART. 10 - 7: DIRITTO ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E ALLO STUDIO:

Per aumentare il livello culturale e professionale dei lavoratori edili, il datore di lavoro concederà 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 suddetti non potranno avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo. Il lavoratore potrà richiedere e usufruire di permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, utilizzabili anche in un solo anno. La norma suddetta si applica alle imprese, artigiani con almeno 8 dipendenti con esclusione dal computo degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali della legge n. 25 del 19.1.55. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro, almeno 20 giorni prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata e la struttura organizzativa. Il lavoratore dovrà fornire al datore di lavoro tutta la documentazione necessaria a comprovare la frequenza del corso e le ore da lui effettivamente frequentate. L'esito positivo del corso, nel caso di esami, è indispensabile per richiesta di partecipazione ad altri corsi.

OR.P.A.P.E OR.P.A.P.PER LA PREVENZIONE INFORTUNI:

PREMESSA

Le parti contraenti concordano sull'importanza fondamentale della formazione professionale dei lavoratori del settore edilizio al fine di contribuire sia ad un miglioramento qualitativo delle condizioni di lavoro oltre a un aumento delle capacità produttive e professionali delle imprese, artigiani e cooperative. A tal fine si costituiranno Enti Paritetici per la formazione e l'addestramento professionale nel settore delle costruzioni denominati " OR.P.A.P. Obiettivo generale dell'Ente scuola è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala regionale delle iniziative di formazione, addestramento, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni, impiantistica, recupero di edilizia urbana, innovazioni tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti. A livello territoriale saranno operativi gli Uffici provinciali dell' EASY FO. R. (Ente paritetico bilaterale), abbinati agli uffici della CE operanti per provincia, i quali avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale. Nell'ambito degli obiettivi e per gli scopi dell'Ente paritetico bilaterale, relativamente alla sicurezza sui luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili, le strutture provinciali costituiranno, su segnalazione paritetica delle Associazioni imprenditoriali e Organizzazioni sindacali territoriali, un OR.P.A.P. con compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili. Gli OR.P.A.P., formati da un minimo di 6 a un massimo di 12 componenti designati pariteticamente dalle parti, in simbiosi con le strutture provinciali dell' EASY FO. R. (Ente paritetico bilaterale) avranno funzione di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei datori di lavoro relativamente alla prevenzione e salute nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili (DLgs n. 81/98). Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione (D.lgs. n. 81/08). Gli OR.P.A.P. si adopereranno, con iniziative di promozione e sollecitazione in collaborazione diretta con le strutture provinciali EASY FO. R. affinché le imprese e i datori di lavoro assicurino, nel loro interesse e dei lavoratori, una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento ai propri posti di lavoro e alle specifiche mansioni svolte. La formazione deve avvenire in occasione: a) dell'assunzione; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; e) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati (4, 8, 12 ore). La formazione dei lavoratori e quella dei loro Rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli EASY FO. R. (art. 37 D.lgs. n. 81/08), durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. Gli OR.P.A.P. in collaborazione con gli EASY FO. R., a livello provinciale, si faranno promotori dell'organizzazione di corsi per datori di lavoro e imprese, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la

sicurezza (D.lgs. n. 81/08). Gli OR.PA.P avranno un ruolo importante e di sostegno alla contrattazione territoriale per la prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili. EASY FO. R.

Obiettivo generale degli Enti scuola EASY FO. R. è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala regionale delle iniziative di formazione, addestramento, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore tecnologiche e tutte le attività affini e connesse ai suddetti comparti.

Per il raggiungimento dei suoi scopi l' EASY FO. R.:

- a) attua le iniziative decise congiuntamente tra le parti sociali costituenti, in materia di Formazione Professionale in un quadro di politica attiva del lavoro nel settore delle costruzioni;
- b) promuove e coordina, nell'ambito delle iniziative di Formazione Professionale, la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati;
- c) è strumento ampio di promozione del lavoro nel settore delle costruzioni in ciò rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio.

In tale contesto EASY FO. R. può operare centralmente e perifericamente in accordo diretto con le Autorità Pubbliche, gli Enti, gli Organismi territorialmente competenti; d) promuove e cura i rapporti generali con le diverse Istituzioni Nazionali, Internazionali compresa la Comunità Economica Europea per quel che attiene i programmi formativi; e) raccoglie ed elabora i dati, le notizie, gli elementi che possano comunque interessare la formazione professionale, redige i programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni e incontri per lo studio dei problemi interessanti l'istruzione e la Formazione Professionale; f) promuove in proprio e/o in committenza studi di ricerca volti a migliorare lo stato di conoscenza delle necessità formative nel comparto, in riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti. Il Consiglio di Amministrazione è nominato in misura paritetica dalle Organizzazioni imprenditoriali e da quelle sindacali costituenti EASY FO. R. Il Consiglio di Amministrazione è costituito da un minimo di 9 a un massimo di 21 membri. Il Consiglio di Amministrazione delibera con il voto favorevole della maggioranza dei componenti. Ciascun componente ha diritto a un voto. Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono regolarmente costituite con la presenza della maggioranza dei componenti. I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica un biennio e possono essere confermati. I membri del Consiglio nominati restano in carica fino alla scadenza del biennio salvo eventuali dimissioni o indegnità comportamentale nei confronti EASY FO. R. In tal caso, l'Associazione di appartenenza provvederà all'indicazione del sostituto che manterrà la carica fino alla scadenza del biennio originario. Il Consiglio di Amministrazione su designazione delle parti costituenti elegge tra i propri membri un Presidente e un Vice Presidente. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce tutte le volte che il Presidente, o chi ne fa le veci, lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia fatta richiesta al Presidente da almeno 1/3 dei membri. Il Consiglio di Amministrazione è investito, dai più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'ENTE senza eccezioni di sorta. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere ad acquisti, permuta e alienazione mobiliari e immobiliari, di fare qualsiasi operazione presso le Banche, l'Istituto di Emissione e ogni altro ufficio pubblico o privato. Il Consiglio di Amministrazione può entro i limiti di legge, delegare tutti o parte delle proprie attribuzioni e poteri al Presidente e/o al Vice Presidente, determinando il contenuto della delega. Il Comitato di Presidenza è costituito dal Presidente e dal Vice Presidente. Il Presidente dalle Organizzazioni Imprenditoriali, il Vice Presidente dalle Organizzazioni dei lavoratori. Spetta al Comitato di Presidenza predisporre la convocazione e i lavori di qualsiasi istanza organizzativa dell'ENTE. Qualsiasi atto concernente l'attività economica, finanziaria e amministrativa (prelievo, erogazione e movimento dei fondi) deve essere effettuato con firma abbinata da Presidente e dal Vice Presidente. Per l'espletamento delle attività tecniche e operative funzionali al perseguimento di ruolo dell' EASY FO. R. e del raggiungimento dello scopo sociale, l' EASY FO. R. potrà dotarsi di una struttura adeguata al perseguimento dei suoi scopi e rappresentativa di tutte le parti costituenti. Il Direttore è nominato dal Consiglio di Amministrazione all'infuori dei suoi componenti. Il Direttore provvede, sotto la vigilanza del Presidente e del Vice Presidente all'organizzazione e alla descrizione dell'Ente di Formazione Professionale. Le attribuzioni e l'eventuale compenso del Direttore sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. Il Direttore partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Le entrate dell'ENTE sono costituite:

- a) dai contributi e dalle sovvenzioni pubbliche ad esso spettanti in rapporto alla sua attività istituzionale;
- b) da ogni altra somma che venga devoluta all'ENTE e dalle somme incassate per atti di liberalità a qualsiasi titolo;
- c) dagli eventuali finanziamenti, contributi, erogazioni a diverso titolo e sopravvenienze attive provenienti da organismi, pubblici e privati, inerenti l'attività oggetto dello scopo sociale dell' EASY FO. R.

Le entrate dell'ENTE sono gestite dal Consiglio di Amministrazione, il quale entro 4 mesi dalla scadenza dell'esercizio finanziario predisporre e approva il bilancio dell'ENTE, Stato Patrimoniale, Conto Economico e Relazione del Consiglio di Amministrazione.

I Revisori dei Conti, che costituiscono il Collegio, esercitano le attribuzioni e hanno i poteri di cui all'art. 2403, 2404, 2407 C.C. in quanto applicabili e sono obbligati a riferire al Consiglio di Amministrazione le eventuali irregolarità riscontrate durante l'espletamento delle loro funzioni.

Il Collegio dei Revisori esamina il bilancio consuntivo dell' EASY FO. R. per controllarne la corrispondenza alle risultanze dei libri e delle scritture contabili. Esso si riunisce ordinariamente una volta ogni 3 mesi e ogni qualvolta il Presidente dei Revisori dei Conti lo ritenga opportuno. Esso è costituito da 3 componenti effettivi e da 2 supplenti. Un componente effettivo verrà designato di comune accordo e assumerà la carica di Presidente. Due componenti (1

effettivo e 1 supplente) saranno nominati dai rappresentanti del cartello imprenditoriale; Due componenti (1 effettivo e 1 supplente) saranno nominati dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali.

Le attività di formazione saranno indirizzate a:

- giovani disoccupati o inoccupati da avviare al lavoro nel settore edilizio;
- lavoratori e personale dipendente da imprese;
- lavoratrici per un inserimento nel settore edilizio;
- lavoratori del settore edilizio, posti in mobilità e utilizzati in LSU;
- lavoratori disoccupati e inoccupati del settore edilizio.

I partecipanti ai corsi di formazione dopo aver superato con esito favorevole esame finale avranno diritto al rilascio di attestato con indicazione del corso frequentato.

Il finanziamento degli Enti di formazione EASY FO. R. e degli OR.PA.P avverrà con un contributo a carico delle imprese definito territorialmente e in misura compresa tra lo 0,2% e l'1% calcolato sugli elementi della retribuzione e versato con modalità definite dalle Organizzazioni territoriali. Gli Enti di formazione e gli OR.PA.P si attiveranno per elaborare convenzioni e programmi didattici per corsi di formazione nel settore edile finanziati da Comuni, Provincie Regionali, Regioni, ASL, FSE, Ordini professionali ed Enti Istituzionali vari.

ART. 1/O - 8: REGOLE PER GLI APPRENDISTI, LAVORO PART-TIME E INTERINALE, CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO:

APPRENDISTATO

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire nella sua impresa all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato utilizzandone l'opera nell'impresa medesima. Il numero di apprendisti non può essere superiore a quello dei lavoratori qualificati e specializzati in servizio. Il datore di lavoro che non ha alle sue dipendenze lavoratori qualificati

- specializzati, o se ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Il datore di lavoro che ha meno di 3 dipendenti o non ne ha affatto, non può assumere più di 3 apprendisti.

Per le aziende artigiane edili i limiti stabiliti sono di 5 dipendenti e 9 apprendisti.

Ai fini del calcolo dei limiti sopraindicati non si computano:

- per un periodo di 2 anni gli apprendisti passati in qualifica ai sensi della legge n. 25/55 e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana;
- i lavoratori a domicilio sempre che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana;
- i portatori di handicaps, fisici, psichici o sensoriali.

Vengono invece computati:

- i dipendenti, esclusi quelli indicati precedentemente, qualunque sia l'attività svolta;
- i soci, tranne uno, che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa;
- i familiari dell'imprenditore (o dei soci) che svolgono il loro lavoro prevalentemente nell'impresa;
- i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto, riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nelle aziende, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Possono essere assunti per apprendistato tutti i giovani di età tra i 16 e i 24 anni privi della qualificazione professionale oggetto del rapporto di apprendistato. Nei territori della Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna l'età massima è elevata a 26 anni. Per i portatori di handicaps i limiti suddetti sono elevati di 2 anni. Per assumere un apprendista occorre essere preventivamente in possesso dell'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro ed è necessario far sottoporre l'apprendista da assumere a visita sanitaria. Le Aziende artigiane possono assumere gli apprendisti direttamente con l'obbligo di comunicazione all'Ufficio di collocamento entro 10 giorni. Per l'assunzione in prova valgono le norme di cui agli artt 0-2 e 1-2. Il periodo di prova sarà di un mese e durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o di indennità sostitutiva con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Se l'apprendista ha effettuato servizio presso altre imprese allora i periodi si cumulano ai fini della durata e delle misure della retribuzione, solo se non separati da interruzioni di un anno e purché si riferiscano alle stesse attività lavorative. Per ottenere il cumulo, l'apprendista deve presentare al datore di lavoro idonea documentazione giustificativa. Il datore di lavoro oltre alla normale registrazione sul libretto di lavoro rilascerà un certificato che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative effettuate. Per gli apprendisti lavoratori il periodo di apprendistato è fissato in 36 mesi e il trattamento economico non può essere inferiore alle sotto indicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base, indennità di contingenza ed elemento economico provinciale spettante alla categoria dei lavoratori qualificati: Primo semestre 60% Secondo semestre 65% Terzo semestre 70% Quarto semestre 75% Quinto semestre 80% Sesto semestre 85% L'apprendistato per gli impiegati è di anni 1 e il trattamento economico non può essere inferiore al 60% della retribuzione calcolata sul minimo di stipendio, indennità di contingenza e premio di produzione spettanti agli impiegati di terza categoria. Le ore di insegnamento complementare (art. 10, legge n. 25/55) si effettueranno di norma presso gli Enti Scuola EASY FO. R. e sono in numero di 4 ore settimanali da effettuarsi anche in orari diversi dalla normale attività. L'orario di lavoro degli apprendisti è di 40 ore settimanali (comprese le ore per l'insegnamento complementare). Agli apprendisti lavoratori e impiegati si applicano le norme di cui agli artt. 0-4 e 1-3. Per il trattamento economico degli apprendisti per assenza per malattia,

infortunio e malattia professionale si fa riferimento agli artt. 0-18 e I-11. Finito il periodo di apprendistato, previa prova d'idoneità ai sensi delle norme di legge, all'apprendista viene attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato.

LAVORO PART-TIME E INTERINALE

Il lavoro part-time è quell'attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario o per periodo predeterminato nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Il contratto di lavoro part-time deve stipularsi per iscritto: in esso devono essere indicate le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno. Il datore di lavoro è tenuto ad inviare copia del contratto all'Ispettorato del lavoro competente per territorio entro 30 gg. Sono definiti come:

- part-time orizzontale il lavoro prestato durante tutta la settimana ma ad orario inferiore a quello normale;
- part-time verticale il lavoro prestato ad orario "pieno" ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno. I lavoratori disponibili a svolgere lavoro part-time devono risultare iscritti in apposite liste di collocamento. Al fine della riserva del 12% (art. 25, legge n. 223/91) i lavoratori a part-time sono computati in relazione all'orario svolto, riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate. Le parti contraenti ritengono che in relazione alla particolarità del settore edilizio il lavoro interinale possa essere utilizzato dai datori di lavoro, sempre rispettando la normativa vigente in materia, per utilizzazione di qualifiche altamente professionali.

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Nei contratti di formazione e lavoro il datore ha l'obbligo di corrispondere il corrispettivo per la prestazione lavorativa e di formare il giovane. Il contratto di formazione e lavoro è ritenuto dalle parti contraenti un ottimo strumento legislativo per facilitare e incrementare l'accesso dei giovani nel settore edilizio. I datori di lavoro potranno assumere con CFL soggetti già iscritti nelle liste di collocamento di età compresa tra 16 e 32 anni. Le tipologie previste per i CFL sono: A) Contratto di formazione e lavoro mirato alla: 1- acquisizione di professionalità intermedia; 2 - acquisizione di professionalità elevata. B) Contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e produttivo. I CFL di cui alla lett. A) non possono avere una durata superiore a 24 mesi, quelli della lett. B) a 12 mesi ed entrambi rinnovabili. Il contratto va stipulato per iscritto e una copia va consegnata al lavoratore unitamente al progetto di formazione, dal quale deve risultare la durata complessiva del contratto. La mancanza della forma scritta produce la nullità parziale del contratto di formazione con conseguente trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per poter ricorrere ad assunzioni con CFL il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro e non deve, nei 12 mesi precedenti, avere proceduto a licenziamenti collettivi. Inoltre al momento della richiesta di avviamento il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori in cui il CFL sia scaduto nei 24 mesi precedenti (non si computano tuttavia i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che non abbiano accettato la conversione del contratto a tempo indeterminato). I contratti di cui alla lett. A) devono prevedere, rispettivamente, una formazione di almeno 80 e 130 ore, da effettuarsi sul luogo di lavoro. Per i contratti di cui alla lett. B), invece la formazione minima è di 20 ore e deve riguardare la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro la prevenzione ambientale e antinfortunistica. La AIDE e la U.S.L.E. ITALIA Edilizia rimarcano la volontà reciproca di utilizzare al meglio l'istituto dei contratti di formazione e lavoro e dopo il deposito del presente contratto collettivo al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale chiederanno l'esonero della procedura di approvazione da parte della competente Autorità Pubblica (C.R.I.) in attuazione da quanto disposto dal DL n. 108/91 convertito nella legge n. 169/91. I progetti di formazione e lavoro definiti dalle parti contraenti a livello territoriale verranno depositati presso gli Uffici Provinciali e Regionali del Lavoro e della Previdenza Sociale per ottenere il rilascio alle imprese associate alla AIDE dell'autorizzazione all'avviamento al lavoro da parte degli Uffici Circostrizionali per l'Impiego territorialmente competenti. Il contratto mirato all'acquisizione di professionalità intermedie (A - 1) viene consentito per il conseguimento delle professionalità del 2° livello e avrà durata di 24 mesi con previsione di una formazione teorica di 130 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di tipo A) - 2 per acquisizione di professionalità elevate viene consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al 3° e al 4° livello e avrà una durata di 24 mesi prevedendo una formazione teorica di 80 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di tipo B) avrà durata massima di 12 mesi con formazione teorica di 20 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa ed è consentito per conseguire le qualifiche del 5° livello del presente contratto. La formazione di carattere teorico-pratica sarà effettuata dal personale qualificato o dal datore di lavoro dai propri familiari collaboratori. Ai lavoratori assunti con CFL sarà assicurato il trattamento economico e normativo di cui al presente CCNL. Nei casi di assenza con diritto di conservazione del posto di lavoro, al lavoratore assunto con CFL spetterà il trattamento economico previsto dalle norme di legge. I principali vantaggi derivanti dalla stipulazione del CFL sono:

- contribuzione ridotta: per le imprese artigiane e per quelle che operano nelle aree depresse i contributi sono dovuti nella misura prevista per gli apprendisti. Per tutte le altre imprese è previsto uno sgravio del 25%. Va precisato che queste agevolazioni contributive sono concesse per i CFL mirati all'acquisizione di professionalità intermedie ed elevate. Per l'altra tipologia i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente e successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per una durata pari a quella del CFL e relativamente alla retribuzione corrisposta durante il periodo di formazione;
- contratto a tempo determinato;
- richiesta nominativa. Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti metteranno a disposizione dei datori di lavoro associati la modulistica di presentazione dei progetti di formazione e lavoro.

CONTRATTI DI INSERIMENTO:

Il contratto di inserimento è diretto a realizzare mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo per il reinserimento nel mercato del lavoro come previsto dalle vigenti leggi. I lavoratori portatori di handicap ed extracomunitari e non del caso di assunzione si a tempo determinato o indeterminato viene applicato il presente CCNL tenuto conto delle leggi vigenti.

CONTRATTI DI RIALLINEAMENTO

Per quanto riguarda i contratti di riallineamento vengono recepite dal presente CCNL le norme vigenti.

LEGGE BIAGI

Per quanto riguarda le innovazioni introdotte dalla legge Biagi vengono recepite interamente dal presente CCNL

ART. I/O - 9; PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO:

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

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico di cui al trattamento di fine rapporto.

ART. I/O - 10 : DIRITTI SINDACALI, DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE; PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA: ASSEMBLEE

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

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa; in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordi tra i datori di lavoro e lavoratori dipendenti. La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 ore in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

RAPPRESENTANZE SINDACALI

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni nell'unità produttiva.

TUTELA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Con lo scopo preciso di tutelare il diritto al lavoro e per assicurare ai lavoratori l'esercizio delle libertà sindacali, si afferma categoricamente che sono nulli i licenziamenti determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico, di appartenenza a un sindacato.

Le Parti firmatarie del presente CCNL, per definire un corretto rapporto, si danno le seguenti regole per evitare e risolvere eventuali controversie che dovessero sorgere con riferimento a licenziamenti individuali.

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

2. La decorrenza del licenziamento, effettuato ai sensi dell'articolo 2118 C.C., sarà comunicato per iscritto al lavoratore a mezzo raccomandata A.R. o raccomandata a mano. La data della comunicazione deve risultare dall'avviso di ricevimento o, in caso di raccomandata a mano, da ricevuta datata, direttamente sottoscritta dal lavoratore;

3. Ferme restando la decorrenza del licenziamento e l'efficacia del provvedimento, l'Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL, su istanza del lavoratore licenziato, potrà fare richiesta, entro e non oltre 8 giorni lavorativi dalla data di ricevuta comunicazione del provvedimento stesso di cui al punto 2), un incontro a livello di Organizzazioni sindacali provinciali per un tentativo di conciliazione che dovrà essere espletato entro 30 giorni dalla data di ricevuta comunicazione.

4. In caso di mancato accordo, entro 8 giorni lavorativi dall'avvenuto espletamento del tentativo di conciliazione di cui al punto 3), su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni di cui sopra potranno procedere a un nuovo tentativo di conciliazione che sarà effettuato con l'assistenza tecnica del Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro o di un suo delegato. Dette procedure dovranno esaurirsi entro 50 giorni dalla data di licenziamento. E risultato dei tentativi sarà comunicato alle parti interessate dalle rispettive Organizzazioni sindacali, qualora queste abbiano individuato di comune accordo una soluzione da proporre per l'eventuale adesione delle parti stesse. In caso di accordo delle parti (datore di lavoro e lavoratore) sarà redatto processo verbale ai sensi dell'art. 411 C.P.C. La procedura conciliativa è esaurita con il secondo tentativo di conciliazione. L'impegno delle Organizzazioni sindacali si considera come sopra esaurito.

5. La presente normativa si applica ai datori di lavoro che abbiano almeno 8 dipendenti.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

In materia di sanzioni disciplinari l'art. 7 della legge n. 300/70 ha introdotto rigide norme procedurali la cui inosservanza può comportare l'annullamento dei provvedimenti disciplinari, anche se nella sostanza giustificati.

Le procedure da seguire sono:

1. Pubblicità preventiva:

le norme disciplinari relative alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate alla conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti;

2. Contestazione: in caso di comportamento non consono ai doveri del lavoratore, il datore di lavoro dovrà anzitutto contestare per iscritto e tempestivamente il fatto al lavoratore, a mezzo di lettera raccomandata A.R. o lettera a mano controfirmata per ricevuta;

3. Contraddittorio con il lavoratore: il lavoratore ha diritto di essere sentito a sua difesa, assistito, se lo vuole, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto a cui è aderente o ha dato mandato;

4. Adozione del provvedimento: dopo 5 giorni dalla data di ricevimento della lettera di contestazione e se le giustificazioni eventualmente addotte non vengono ritenute sufficienti, il datore può adottare il provvedimento disciplinare, dandone comunicazione al lavoratore a mezzo definito al punto 3;

5. Applicazione della sanzione:

Per quanto concerne i provvedimenti più gravi del rimprovero scritto essi saranno applicati non prima di 20 gg. dalla relativa comunicazione, per dare la possibilità al lavoratore di promuovere la costituzione del Collegio di conciliazione e arbitrato di cui al comma 6 dell'ari. 7, legge n. 300/70.

Le infrazioni al presente contratto e alle relative norme saranno punite

A) con richiamo verbale;

B) con ammonizione scritta;

C) con una multa fino al massimo di 2 ore di retribuzione;

D) con la sospensione fino a un massimo di 2 giorni;

E) con il licenziamento per mancanze.

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

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

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

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

F) Il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:

- insubordinazione non lieve verso i superiori;
- reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- rissa nell'interno dell'impresa, furto, frode e danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;
- trafugamento di disegni, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;
- lavori fuori dell'impresa in concorrenza con la stessa;
- lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa senza autorizzazione di oggetti per proprio uso o per conto terzi;
- assenza ingiustificato per 3 giorni di seguito o per 3 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;
- recidività in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a 2 sospensioni nell'anno precedente;
- assenza ingiustificata per 5 volte nel periodo di un anno.

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

CESSIONE IMPRESA

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

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

ART. I/O - 11: LICENZIAMENTI:

La normativa vigente in materia è regolata dalla legge 15.7.66 n. 604, modificata dall'art. 18 della legge 20.5.70 n. 300, e dalla legge 11.5.90 n. 108.

Il datore di lavoro può procedere al licenziamento del dipendente:

A) per riduzione di personale;

B) per giustificato motivo (con preavviso ai sensi dell'ari. 3 della legge 15.7.66 n. 604), che sottende un grave inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;

C) per giusta causa senza preavviso nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati sul presente punto C).

Se il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui da presente punto C), il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 8 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.

I casi di cui ai precedenti due commi sono i seguenti:

- 1) insubordinazione o gravi offese verso i diretti superiori;
- 2) furto, frode, danneggiamenti volontari o od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- 3) qualsiasi atto di natura colposa che possa pregiudicare la stabilità delle opere anche provvisoria, la sicurezza e la salute nel cantiere, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali e altro;
- 4) trafugamento di disegni, utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;
- 5) allontanamento senza giustificato motivo del posto da parte del lavoratore
- 6) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- 7) assenza ingiustificata di cui all'art. 1/0-7;
- 8) recidività in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

ART. 1/0 - 12: FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE:

Le parti si ritengono d'accordo nel definire e istituire un sistema di previdenza complementare per il settore edile. Per attuare quanto prima detto sono concordi nell'istituire, entro 90 gg. dalla stipula del presente contratto, una commissione paritetica di esperti onde definire un progetto globale di previdenza complementare per impiegati e operai edili. Nell'ambito del progetto globale di previdenza saranno valutate e armonizzate le regole che definiscono i trattamenti, gestiti dalle Edile Casse Autonome, relativamente all'Anzianità Edil- professionale Normale e Straordinaria.

ART. 1/0 - 13: DISPOSIZIONI GENERALI:

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

ART. 1/0 -14: DIVIETO DI RIPRODUZIONE E CONDIZIONI DI STAMPA:

È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL.. Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

ART 1/0-15: DECORRENZA E DURATA CONTRATTO:

Il presente contratto entra in vigore il 02 aprile 2009 e scade il 31 dicembre 2013 per la parte normativa mentre per la parte economica il 31 dicembre 2011. Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

ELENCO DEGLI ALLEGATI

I sotto indicati allegati fanno parte integrante del presente contratto.

- TABELLA A: Tabella dei minimi di paga base oraria e aumenti retributivi - PICCOLA E MEDIA GRANDE INDUSTRIA E IMPRESE EDILI, ARTIGIANI EDILI E AFFINI, DEL SETTORE EDILIZIO;
- TABELLA A1: Tabella dei minimi stipendi mensili - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA E IMPRESE EDILI, ARTIGIANI EDILI E AFFINI, DEL SETTORE EDILIZIO;
- TABELLA B. Tabella dei minimi di paga base oraria - COOPERATIVE DEL SETTORE EDILIZIO;
- TABELLA B1: Tabella dei minimi stipendi mensili - COOPERATIVE DEL SETTORE EDILIZIO; Tabella contingenza operai e impiegati;
- TABELLA C e C1 : Tabelle contingenza operai e impiegati - PICCOLA E MEDIA GRANDE INDUSTRIA IMPRESE EDILI, ARTIGIANI EDILI E AFFINI, DEL SETTORE EDILIZIO; TABELLA D e D1: Tabelle contingenza operai e impiegati - COOPERATIVE DEL SETTORE EDILIZIO; TABELLA E: Aumenti retributivi - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA E IMPRESE EDILI, ARTIGIANI EDILI E AFFINI, DEL SETTORE EDILIZIO; TABELLA E1 : Aumenti retributivi - COOPERATIVE DEL SETTORE EDILIZIO; ALLEGATO 1: PROTOCOLLO DI INTESA TRA LE PARTI PER LA COSTITUZIONE ENTI BILATERALI, DEFINIZIONE REGOLAMENTI E ACCORDI VARI; ALLEGATO 1/A: EDILI CASSE AUTONOME - STATUTO TIPO; ALLEGATO 1/B: REGOLAMENTO PER ANZIANITÀ EDIL-PROFESSIONALE NORMALE E STRAORDINARIA; ALLEGATO 1/C: REGOLAMENTO ACCANTONAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER VACANZE ANNUALI, PREMIO NATALIZIO E RIPOSI ANNUI AL NETTO DELLE IMPOSTE E DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE.

EDILIZIA - Artigianato Retribuzioni Contrattuali Tabella Vigente valida dal 01 giugno 2007 Qualificati

Livello	Minimo	Contingenza	EDR	Indennità di funzion	Totale
---------	--------	-------------	-----	----------------------	--------

				e	
7	1.296,47	534,28	10,33	70,00	1.911,08
6	1.133,11	529,12	10,33		1.672,56
5	944,03	522,92	10,33		1.477,28
4	874,40	520,12	10,33		1.404,85
3	817,73	517,85	10,33		1.345,91
2	722,66	515,27	10,33		1.248,26
1	632,32	512,58	10,33		1.155,23

Apprendisti

Livello	Da mese	A mese	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
Apprendista 23	1	6	490,64	310,71	6,20	807,55
	7	12	531,52	336,60	6,71	874,83
	13	18	572,41	362,50	7,23	942,14
	19	24	613,30	388,39	7,75	1.009,44
	25	30	654,18	414,28	8,26	1.076,72
	31	42	695,07	440,17	8,78	1.144,02
	43	54	735,96	466,07	9,30	1.211,33
Apprendista Gruppo 1	1	6	433,60	309,16	6,20	748,96
	7	12	462,50	329,77	6,61	798,88
	13	18	476,96	340,08	6,82	823,86
	19	24	505,86	360,69	7,23	873,78
	25	30	520,32	370,99	7,44	898,75
	31	36	542,00	386,45	7,75	936,20
	37	42	578,13	412,21	8,26	998,60
	43	48	614,26	437,98	8,78	1.061,02
Apprendista Gruppo 2	1	6	433,60	309,16	6,20	748,96
	7	12	469,73	334,92	6,71	811,36
	13	18	505,86	360,69	7,23	873,78
	19	24	542,00	386,45	7,75	936,20
	25	30	578,13	412,21	8,26	998,60
	31	36	614,26	437,98	8,78	1.061,02
	37	42	650,39	463,74	9,30	1.123,43
	43	48	686,52	489,50	9,81	1.185,83
Apprendista Gruppo 3	1	6	433,60	309,16	6,20	748,96
	7	12	542,00	386,45	7,75	936,20
	13	18	614,26	437,98	8,78	1.061,02

Retribuzioni Contrattuali Tabella Vigente valida dal 01 gennaio 2007 Qualificati

Livello	Minimo	Contingenza	EDR	Indennità di funzione	Totale
8	1.617,99	544,46	10,33	75,00	2.247,78
7	1.359,10	537,48	10,33	75,00	1.981,91
6	1.164,94	528,91	10,33		1.704,18
5	990,21	525,21	10,33		1.525,75

4	883,41	521,70	10,33	1.414,44
3	821,95	519,54	10,33	1.351,82
2	737,80	516,62	10,33	1.264,75
1	647,21	513,60	10,33	1.171,14

Apprendisti

Livello	Da mese	A mese	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
Apprendista Impiegato	1	6	493,17	311,72	6,20	811,09
	7	12	534,27	337,70	6,71	878,68
	13	18	575,37	363,68	7,23	946,28
	19	24	616,46	389,66	7,75	1.013,87
	25	30	698,66	441,61	8,78	1.149,05
	31	48	739,76	467,59	9,30	1.216,65
Apprendista Operaio	1	6	442,68	309,97	6,20	758,85
	7	12	479,57	335,80	6,71	822,08
	13	18	516,46	361,63	7,23	885,32
	19	24	553,35	387,47	7,75	948,57
	25	30	627,13	439,13	8,78	1.075,04
	31	48	664,02	464,96	9,30	1.138,28
Apprendista PROF.2	1	36	647,21	513,60	10,33	1.171,14
Apprendista PROF.3	1	24	647,21	513,60	10,33	1.171,14
	25	48	737,80	516,62	10,33	1.264,75
Apprendista PROF.4	1	30	737,80	516,62	10,33	1.264,75
	31	60	821,95	519,54	10,33	1.351,82
Apprendista PROF.5	1	30	821,95	519,54	10,33	1.351,82
	31	60	840,42	521,70	10,33	1.415,44

EDILIZIA - Industria Retribuzioni Contrattuali Tabella valida dal 01 gennaio 2007 Qualificati

Livello	Minimo	Contingenza	EDR	Indennità funzione	di	Totale
7	1.258,71	533,83	10,33	70,00		1.872,77
6	1.132,83	529,63	10,33			1.672,69
5	944,02	523,35	10,33			1.477,70
4	881,11	521,25	10,33			1.412,69
3	818,16	519,16	10,33			1.347,65
2	736,35	516,43	10,33			1.263,11
1	629,36	512,87	10,33			1.152,56

Apprendisti

Livello	Da mese	A mese	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
Apprendista Impiegato	1	6	490,90	311,50	6,20	808,60
	7	12	531,80	337,45	6,71	875,96
	13	18	572,71	363,41	7,23	943,35
	19	24	613,62	389,37	7,75	1.010,74
	25	30	654,53	415,33	8,26	1.078,12
	31	48	695,44	441,29	8,78	1.145,51
Apprendista Operaio	1	6	441,81	309,86	6,20	757,87

	7	12	478,63	335,68	6,71	821,02
	13	18	515,45	361,50	7,23	884,18
	19	24	552,26	387,32	7,75	947,33
	25	30	589,08	413,14	8,26	1.010,48
	31	48	625,90	438,97	8,78	1.073,65
Apprendista PROF.2	1	36	629,36	512,87	10,33	1.152,56
Apprendista PROF.3	1	24	629,36	512,87	10,33	1.152,56
	25	48	736,35	516,43	10,33	1.263,11
Apprendista PROF.4	1	30	736,35	516,43	10,33	1.236,11
	31	60	818,16	519,16	10,33	1.347,65
Apprendista PROF.5	1	30	818,16	519,16	10,33	1.347,65
	31	60	818,11	521,25	10,33	1.412,69

Retribuzioni Contrattuali Tabella Vigente valida dal 01 gennaio 2007 Qualificati

Livello	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
7	1.265,96	535,12	10,33	1.811,41
6	1.139,36	530,79	10,33	1.680,48
5	949,54	524,31	10,33	1.484,18
4	886,17	522,15	10,33	1.418,65
3	822,88	520,00	10,33	1.353,20
2	740,59	517,16	10,33	1.268,08
1	632,99	513,46	10,33	1.156,78

Apprendisti

Livello	Da mese	A mese	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
Apprendista Impiegato	1	6	493,73	312,00	6,20	811,93
	7	12	534,87	338,00	6,71	879,58
	13	18	576,02	364,00	7,23	947,25
	19	24	617,16	390,00	7,75	1.014,91
	25	30	658,30	416,00	8,26	1.082,56
	31	48	699,45	442,00	8,78	1.150,23
Apprendista Operaio	1	6	444,35	310,30	6,20	760,85
	7	12	481,38	336,16	6,71	824,25
	13	18	518,41	362,02	7,23	887,66
	19	24	555,44	387,87	7,75	951,06
	25	30	592,47	413,73	8,26	1.014,46
	31	48	629,50	439,59	8,78	1.077,87
Apprendista PROF.2	1	36	632,99	513,46	10,33	1.156,78
Apprendista PROF.3	1	24	632,99	513,46	10,33	1.156,78
	25	48	740,59	517,16	10,33	1.268,08
Apprendista PROF.4	1	30	740,59	517,16	10,33	1.268,08
	31	60	822,88	520,00	10,33	1.353,21
Apprendista PROF.5	1	30	822,88	520,00	10,33	1.353,21
	31	60	886,17	522,15	10,33	1.418,65

COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

E' costituita una commissione nazionale di garanzia e conciliazione, composta da 8 membri di cui 4 nominati dalle organizzazioni datoriali e 4 nominati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL. La commissione ha i seguenti compiti: a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell'impresa e nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di secondo livello. b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo seguente, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico, premio di produzione presenza in caso di controversia tra le parti. d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole imprese e cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retribuita e contributiva, il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'impresa e della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione. e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle parti stipulanti. f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali. g) Definire la classificazione del personale, come previsto dall'art. 18 del presente CCNL. h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa degli art. Del presente CCNL.

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo. Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 25 luglio 1966 n.604, 20 maggio 1970 n.300 ed 11 maggio 1990 n.108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui all'art. precedente del presente CCNL. I verbali di conciliazione o mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (legge 11 agosto 1973 n. 533). La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. La Commissione di cui al precedente art. del presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno, e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

CODICE DISCIPLINARE

Le parti si impegnano a redigere entro 90 giorni dalla firma del presente CCNL il codice disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 ed ai sensi della recente normativa introdotta dalla legge Biagi.

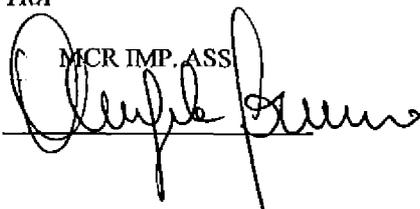
PATRONATI

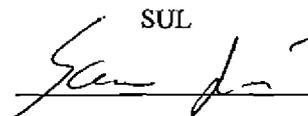
Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 300/70, le parti si impegnano a redigere entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL regolamento che disciplina i rapporti con i patronati.

ALLEGATO 1 : PROTOCOLLO DI INTESA TRA LE PARTI PER COSTITUZIONE ENTI PARITETICI, DEFINIZIONI REGOLAMENTARI E ACCORDI VARI.

Oggi 31/03/10, presso la sede Nazionale di SUL in viale Europa - Santa Vittoria in Matenano (FM)

TRA

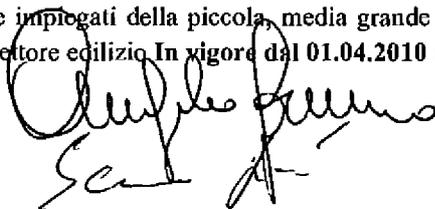
MCR IMP. ASS


SUL


Protocollo d'intesa sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Cod. 879 scadenza 31.12.2016 In vigore dal 01.12.2010 al 31.12.2016

Per i lavoratori e impiegati della piccola, media grande industria e impresa edile, dell'artigianato edile e affini, delle cooperative del settore edilizio In vigore dal 01.04.2010 al 12.12.2016

MCR IMP. ASS



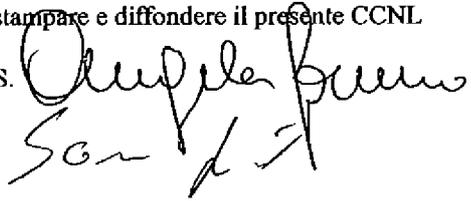
SUL

Si sottoscrive il presente protocollo d'intesa per la sottoscrizione per del CCNL per i lavoratori e impiegati della piccola, media grande industria e impresa edile, dell'artigianato edile e affini, delle cooperative del settore edilizio, regolarmente firmato e depositato presso il Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali - Divisioni IV ed in vigore dal 10.04.2009; codificato con il codice n. 879. Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano: in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che



viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 10 copie in originale. Le parti convengono che il presente CCNL sottoscritto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni confederazioni e federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore delle costruzioni edilizie ed affini che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del CCNL presso le proprie basi associative ed iscritti. In fine le parti delegano l'MCR IMP. ASS. a depositare il presente atto, di cui il CCNL è parte integrante, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali a norma delle leggi vigenti. Si autorizza MCR IMP. ASS. e SUL a stampare e diffondere il presente CCNL.

MCR IMP. ASS.



SUL

