



EDILE - MICRO, PMI, ARTIGIANE

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ED IMPIEGATI DELLA
MICRO, PICCOLA, MEDIA IMPRESA EDILE, DELL'ARTIGIANO EDILE ED AFFINI**

Roma, 04 marzo 2016

Decorrenza: 4/03/2016 - Scadenza: 03/03/2019

Parti stipulanti

FEDAPI CONAPI – Confederazione Nazionale Artigiani e piccoli Imprenditori rappresentata da Pietro Vivone, i Segretari Confederali Sergio Mercurio, Ugo D'avanzo e Giuseppe Fontanarosa.

CONFINTESA Lavoratori dell'edilizia rappresentata dal Segretario Generale Confintesa, Francesco Prudenzano e dal Segretario Generale Lavoratori dell'Edilizia Luciano Farini.

Testo dell'accordo

Si sottoscrive il presente protocollo d'intesa per la sottoscrizione del CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro per i lavoratori e impiegati della micro, piccola e media impresa edile e dell'artigianato edile

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 20 copie in originale.

CASSA EDILE

Essa è lo strumento che Conapi e Confintesa utilizzeranno per l'attuazione delle materie di cui appresso, dei Contratti e Accordi collettivi stipulati fra le Associazioni nonché fra le Organizzazioni territoriali ed esse rispettivamente aderenti. Modalità e funzionamento della Cassa Edile Conapi Confintesa saranno regolamentate da una intesa sottoscritta tra le parti e costituiranno parte integrante del presente contratto.

Saranno definiti inoltre Organismi Paritetici Provinciali (Enti bilaterali ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 626/94) che in simbiosi diretta con gli Enti Scuola, a livello provinciale, si faranno promotori dell'organizzazione di corsi per la sicurezza e salute per tutti gli operatori interessati (D.lgs. n. 626/94, D.l.g.s 81/08 e s.m.e.i) e inoltre promuoveranno corsi di 60 e 120 ore per "Coordinatore per la sicurezza per la progettazione e l'esecuzione dei lavori", per "Responsabile dei lavori" (D.lgs. n. 494/96 e successive).

Gli Organismi Paritetici Provinciali avranno un ruolo importante e di sostegno per la contrattazione territoriale, ponendo quasi esclusiva attenzione alla prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e nei cantieri temporanei e mobili.

Le parti contraenti si impegnano a far rispettare ai propri iscritti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a tutti i livelli territoriali per tutto il periodo della sua validità. In 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 industria e impresa edile, dell'Artigianato edile e affini 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 ad 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 in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero dei materiali;
- interventi di ristrutturazione e riassetto 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 collocazione di cavi, pali e pali di terra;
- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- decorazione e rivestimenti in 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, bollettinato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni ecc. con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di 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 di 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 autoaffondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- costruzione, manutenzione e irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- costruzione od installazione di cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato ecc.) compresa la demolizione, per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
- costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, compreso lo sgombero della neve e altri materiali;
- costruzione, manutenzione 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 geognostici, 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 ed 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 adetto, e alle dipendenze di un'impresa edile.

INCONTRI INFORMATIVI TRA LE PARTI:

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

LIVELLO NAZIONALE:

Annualmente gli Organismi Nazionali di categoria della piccola, media 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 impresa, artigiani edili, e dei lavoratori si confronteranno in riferimento ai provvedimenti legislativi emanati regionalmente, discutendo ed eventualmente approvando iniziative consentano di stipulare convenzioni con gli enti preposti per favorire il credito agevolato.

Le parti contraenti si 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

Sarà consentita, in caso di aziende che impieghino più di 15 dipendenti, a Livello aziendale di concerto con le RSA e della dirigenza aziendale una contrattazione che riguarderà materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale sono, pertanto, demandate le seguenti materie:

- b) rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;
- c) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno;
- d) piano ferie;
- e) programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale in modo particolare indirizzata alla sicurezza sui luoghi di lavoro
- h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- l) gestione dello stato di crisi aziendale;
- m) Gestione del trattamento di fine rapporto attraverso adesione a Fondi speciali costituiti dalle parti contraenti nella direzione della costituzione di una previdenza complementare.
- n) Stipula di polizza integrativa sanitaria anche su scala nazionale riguardante i singoli dipendenti e nucleo familiare di appartenenza in caso di particolari emergenze

TRATTAMENTI SPECIALI

Ai lavoratori dipendenti da imprese edili, artigiani 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 originali delle predette opere.

MOBILITÀ

Per affrontare in modo completo i problemi occupazionali derivanti dalla particolarità del lavoro nel settore nonché 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 nonché 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, che la domanda e l'offerta di lavoro siano concordate nel miglior modo possibile;

le parti si impegnano a definire forme di inserimento nelle imprese, artigiani operanti nel settore

PARTE PRIMA

REGOLAMENTO PER GLI OPERAI

Art. 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:

- il libretto di lavoro;
- i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- fotocopia del codice fiscale;
- la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie e il libretto personale;
- la documentazione comprovante il diritto all'assistenza malattia;
- la documentazione eventuale relativa ai versamenti effettuati a suo favore per vacanze annuali, premio natalizio, riposi annui.

Il datore di lavoro ha diritto di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

Durante il rapporto di lavoro l'operaio deve comunicare e documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari.

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.

Entro il giorno antecedente alla data di assunzione, effettuate in casi di urgenza connesse ad esigenze produttive, fermo restando l'obbligo di invio della comunicazione mediante il modulo Unificato Lav entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, comunicare l'avvenuta assunzione. 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 di 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 nominativi e la firma delle persone abilitate a sottoscrivere le comunicazioni e le dichiarazioni.

Al termine del 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 in riferimento alle normative di legge vigenti.

Art. 2 - Periodo di prova

L'assunzione al lavoro di ogni singolo operaio si intende effettuata con un periodo di prova pari a 20 giorni di effettivo lavoro per operai di IV livello, a 15 giorni di effettivo lavoro per gli operai specializzati, a 10 giorni di effettivo lavoro per gli operai qualificati e 5 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 autobetonpompe, se effettuata per la categoria degli operai specializzati, può avvenire con un periodo di prova non superiore a 20 giorni di lavoro, durante il quale è parimenti ammesso, da ambo le parti, il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso né diritto a indennità. La fissazione del periodo di prova per tali operai, indipendentemente dalla categoria di 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 relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempre che quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 5 anni.

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

Art. 3 - Variazione delle mansioni e mansioni promiscue

L'operaio che viene adibito a mansioni per cui è stabilita una retribuzione maggiore a quella cui ha diritto percepirà la retribuzione relativa alla nuova mansione.

Se la mansione è esplicata per oltre 2 mesi consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto alla categoria relativa alle 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 sul libretto di lavoro con l'indicazione della data di decorrenza.

L'operaio adibito a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore percependo la relativa retribuzione

Art. 4 - Orario di lavoro

Per l'orario di lavoro valgono le norme legislative con le varie deroghe ed eccezioni.

Pinella
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

[Signature]

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua ripartito su 5 giorni, con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere. Se l'impresa, artigiana e cooperativa per reali esigenze produttive, ripartisce su 6 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. 17. Resta salvo quanto previsto dall'art. 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. 8 del R.D. 10.9.23 n. 1955 e del R.D. 19.9.23 n. 1957, potranno fissare per 4 mesi l'anno orari normali di lavoro compensativi, 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. 16 del presente contratto.

Art. 5 - Addetti a lavorazioni discontinue o di attesa o guardiana 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:

a) 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;

b) custodi, guardiani e portinai con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane 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. 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. 4.

L'operaio che effettua la sua prestazione in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire va corrisposta, oltre il regolare compenso, un'una tantum di € 4,00 giornaliere.

Art. 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 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quando siano applicabili alle imprese, artigiane 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. 17 sempre che non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 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:

a) 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;

b) 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 lett a) e b) dell'ari 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 Cassa Edile Conapi Confintesa

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. 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'ari. 15 maturato da ciascun operaio e non ancora versato alla Conapi Confintesa 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 Cassa Edile Conapi Confintesa degli importi accantonati a suo favore.

Per le ore di lavoro in tal modo prestato, resta fermo l'accantonamento di cui all'ari 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 sopresse dall'ali. I della legge 5.3.77 n. 54, salva la conferma del trattamento economico per le festività del 2 giugno e del 14 novembre mediante l'accantonamento di cui all'ari 15.

SOSPENSIONI RIDUZIONI DI 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 avvicinati 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.

Art. 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 caropanc 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.

Art. 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 detta, i superminimi e le altre differenze retributive vigenti per singole mansioni o per particolari categorie di lavoro.

Art. 9 - Lavoro a cottimo



9
P. J. J. J. J.

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.

Art. 10 - Divieto di cottimo e di mediazione 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.

Art. 11 - Regole per l'utilizzo di manodopera negli appalti e nei subappalti

L'impresa e l'artigiano devono 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 commesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio ponteggi, impianti vari, gru, etc.).

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including the name 'P. P. P.' on the left and several stylized initials or signatures to its right.

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 una 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
- d) 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 e 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 ricevono una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro;
- b) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari, ricevono 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 e 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 25.

L'impresa e l'artigiano sono tenuti a comunicare alla Cassa Edile Conapi Confintesa, 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 Cassa Edile Conapi Confintesa.

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 sono tenuti 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 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 CCNI.;

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'Organismo Paritetico Provinciale di cui all'art. 20 del D.lgs.n. 626/94 e s.m.e.i..

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.

Art. 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 richiamo alle armi, 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. 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.

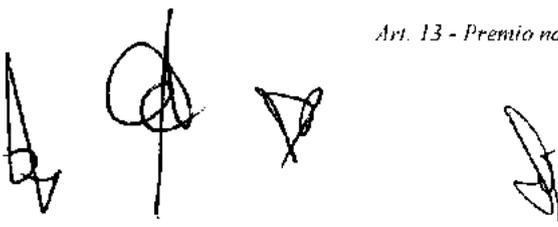
La retribuzione delle vacanze annuali è già compresa nella percentuale forfettaria di cui all'art. 15.

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.

Art. 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'art. 15.

Art. 14 - Giorni di 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;

• 15 agosto - Assunzione;

• 1 novembre - Ognissanti;

• 8 dicembre - Immacolata Concezione;

• 25 dicembre - Santo Natale;

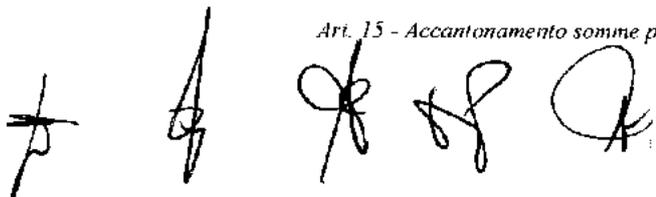
• 26 dicembre - Santo Stefano;

• 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. 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. 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 2 giugno e del 4 novembre agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di 8 ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto D dell'art. 17.

Art. 15 - Accantonamento somme presso la cassa edile Conapi Confintesa



Il corrispettivo economico spettante ai lavoratori per i riposi annui compensativi (art. 6), per le vacanze annuali (art. 12) e per il premio natalizio (art. 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. 17 e riferita a tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 4 e 5 effettivamente prestate e sul trattamento economico per i giorni di festività annuale di cui all'art. 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. 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 1/C che fa parte integrante del presente CCNL. Gli importi delle percentuali di cui al presente articolo sono accantonate dai datori di lavoro nella Cassa Edile Conapi Confintesa, 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 1/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.

Art. 16 - Disposizioni per lavoro supplementare o straordinario, notturno e nelle festività - indennizzo per lavori speciali, in condizioni di disagio e rischiosi: lavoro supplementare o straordinario

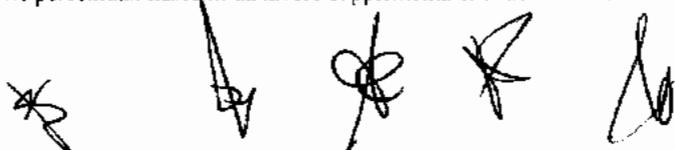
Le percentuali di aumento in appresso evidenziate scaturiscono da lavoro supplementare o straordinario che viene eseguito oltre gli orari di cui agli artt. 4 e 5.

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. 14, escluso il lavoro domenicale con riposo settimanale.

Le percentuali nascenti da lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo sono le seguenti.

P. 14/11



| | |
|--|-----|
| 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 notti | 15% |
| i) lavoro notturno supplementare o straordinario | 40% |
| l) 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. 17; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo. I valori delle percentuali scaturite dalle voci nn. 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. 17 e per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

LAVORAZIONI VARIE TABELLA SITUAZIONI UNICA EXTRA NAZIONALE

| | | |
|--|---|----|
| a) Lavori eseguiti con pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora) | 4 | 5 |
| b) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli addetti all'utilizzo dei medesimi) limitatamente agli addetti e normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango | 5 | 5 |
| c) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori ferroviari | 8 | 15 |
| d) Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, laghi e fiumi | 8 | 15 |

| | | |
|---|----|----|
| e) Lavori di scavo in cimiteri a contatto con tombe | 8 | |
| f) Lavori di pulizia degli stampi metallici in 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 | 10 | |
| g) Lavori eseguiti in fabbriche di 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 | 10 | 10 |
| h) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure a condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio. | 11 | 17 |
| i) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo, etc.) | 12 | 20 |
| j) Lavori di scavi a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e se presentino condizioni di effettivo disagio | 13 | |
| k) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 50% e oltre | 13 | 20 |
| l) Lavori di demolizione di strutture pericolanti | 16 | 23 |
| m) 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. 10 | 16 | 28 |
| n) Lavori su scale aeree tipo Porta | 17 | 35 |
| o) Costruzione di camini in muratura senza 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 | 17 | 35 |
| p) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 8 metri | 19 | 35 |
| q) Lavori per fognature nuove in galleria | 19 | 35 |
| r) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3 metri | 20 | 35 |
| s) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti | 21 | 40 |
| t) Costruzione di pozzi a profondità oltre 8 metri | 22 | 40 |
| u) Lavori in pozzi neri preesistenti | 27 | 55 |

P. 11/11/11



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 DI 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'ari. 17 per tutte le ore di lavoro prestate.

Art. 17 - Elementi di definizione della retribuzione e modalità di 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. 5, 6, 16, 18, 19, 23 e - 1 debbono essere assunti a base di calcolo:

a) per i lavoratori che effettuano lavorazioni in economia:

- paga base di fatto;

- contingenza;

b) elemento economico provinciale;

- 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 artt. 19, 20 e 21.

D. Per l'applicazione degli artt. 12 e 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.

Agli effetti dell'applicazione degli artt. 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.

Art. 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 il 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. 25, ha diritto a ricevere una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) dell'art. 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. 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.

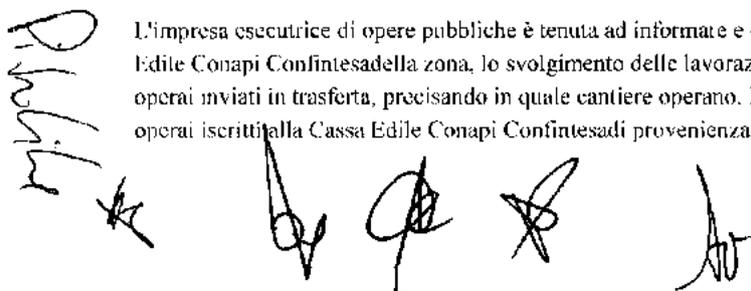
Al lavoratore in trasferta si applica il contratto collettivo territoriale di provenienza; il trattamento economico scaturito dall'applicazione del minimo di paga base, contingenza e elemento economico provinciale e della quota soggetta a contribuzione per il trattamento di trasferta previsto dalla contrattazione 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 Cassa Edile Conapi Confintesadi quest'ultima circoscrizione a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta.

Rimangono iscritti alla Cassa Edile Conapi Confintesadi provenienza i lavoratori delle imprese, artigiani 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 Cassa Edile Conapi Confintesadella 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 Cassa Edile Conapi Confintesadi provenienza. L'impresa è tenuta a comunicare alla Conapi Confintesanelle cui

P. P. P. P. P.



zona si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate e i conseguenti versamenti effettuati presso la Edile Cassa Autonoma di provenienza per gli operai in trasferta.

La Conapi Confintesa competente è tenuta a fornire la documentazione richiesta dalla Edile Cassa di provenienza.

Per le opere pubbliche compete alla Cassa Edile Conapi Confintesa competente ha l'obbligo di rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta del datore di lavoro e/o del committente.

La Cassa Edile Conapi Confintesa competente rilascerà il certificato di regolarità contributiva integrato dall'attestazione di tale regolarità per i lavoratori in trasferta emessa dalla Cassa Edile Conapi Confintesa di provenienza.

Le parti si danno atto, altresì, che l'ambito di competenza delle Edili Casse Autonome 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 necessarie 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. 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;

e) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,330;

c) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,107;

d) 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 e) 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. 51 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 Cassa Edile Conapi Confintesala 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:

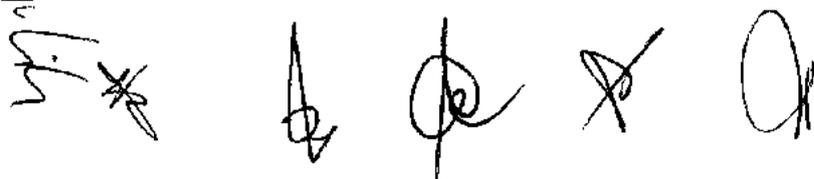
- a) indennità giornaliera durante il periodo di cura;
- b) indennità giornaliera post-sanatoriale alla fine del ricovero o della cura ambulatoriale (durata non inferiore a 60 gg.) per 2 anni;
- c) assegno mensile di cura e sostentamento, indicizzato e rinnovabile ogni 2 anni, agli assistiti con ridotte capacità di guadagno, esteso agli ammalati non assicurati INPS e non assistibili per
- d) difetto assicurativo;
- e) 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

Pinella


| | |
|---|---------|
| Ind. Giornaliera agli assistiti quali familiari di assicurato, ai pensionati o titolari di rendita e ai loro familiari | € 4,50 |
| Ind. post-sanatoriale agli assistiti assicurati (giornaliera) | € 15,50 |
| Ind. post-sanatoriale agli assistiti quali familiari di assicurato, ai pensionati o titolari di rendita e ai loro familiari (giornaliera) | € 8,00 |
| 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 infortuni 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 e) della tabella allegato 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 giornaliere 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'art. 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 Cassa Edile Conapi Confintesa 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 Cassa Edile Conapi Confintesa, 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 Cassa Edile Conapi Confintesa 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 carico | 1° -3° gg. | 4°-20° gg. | 21°-180° gg. | 180°-270° gg. |
|------------------|------------------|--------------|--------------|---------------|
| Datore di lavoro | Retr. Oraria | Retr. Oraria | Retr. Oraria | Retr. Oraria |
| | X -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.

Art. 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 travasi assunto da datore di lavoro iscritti alla Cassa Edile Conapi Confintesa,

Rubini

all'atto dell'evento dannoso, allora la Cassa Edile Conapi Confintesaelargisce una sola volta, a coloro i quali hanno ricevuto prestazioni o abbiano maturato il requisito di AFN.

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 Edile Cassa Autonoma) oppure in caso di mortalità (entro 90 gg.) del lavoratore alle condizioni suddette.

Per ottemperare agli oneri economici derivanti dalle prestazioni AFN 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'AFN e AES sono fissate dal regolamento allegato 1/13 al presente CCNL e ne forma parte integrante.

Art. 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 farne richiesta al suo capo-squadra 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.

Art. 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.

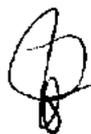
Per gli effetti dell'art. 2118 C.C., in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

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'art. 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'art 15;
- utile di cottimo e concottimo;
- indennità sostitutiva di mensa; indennità di trasporto;
- indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 16, lett. b), e), d) e f); e alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviari di cui all'art. 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. 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, artigiano 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'1.9.1979

INDENNITÀ PER MORTALITÀ

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

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

Art. 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 l'Edile Cassa Autonoma.

Per l'attuazione di quanto sopraddetto le regole da rispettare sono:

- Edile Cassa Autonoma, è necessaria la delega individuale firmata dal lavoratore e convalidata dall'Organizzazione sindacale beneficiaria del contributo;

D. J. J. J.

[Four handwritten signatures]

- 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 Conapi Confintesa;
- 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 Cassa Edile Conapi Confintesa;
- la Cassa Edile Conapi Confintesa tratterà una percentuale degli importi trasmessi, da stabilire a livello locale, per le effettive spese di gestione.

Art. 23 - Edili Casse Autonome

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 Edili Casse Autonome Interprovinciali.

A livello regionale e territoriale saranno costituite, per un'effettiva realizzazione di un sistema nazionale di EDILI CASSE AUTONOME, degli Enti paritetici contrattuali denominati "EDILI CASSE regionali e, territoriali"

L'EDILE CASSA regionale e territoriale è un Ente paritetico contrattuale costituito in adempimento a quanto stabilito dal protocollo di intesa già stipulato tra le parti.

Tutte le norme in appresso evidenziate e contenute nel presente contratto riguardano le Edili Casse Autonome da costituire e costituite a norma del comma precedente

Tutta l'organizzazione, i versamenti e le contribuzioni alle Edili Casse Autonome scaturiscono dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e da quelli integrativi regionali e provinciali stipulati dalle Associazioni di cui al comma 2.

Le Associazioni territoriali stipulanti concordano di definire la misura del contributo alle Edili Casse Autonome in una quota massima del 3%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto C) art. 17. Tale quota potrà essere variata e stabilita in misura superiore al 3% se si presentano specifiche esigenze a livello territoriale e sentite le Organizzazioni territoriali.

Il contributo per il funzionamento delle Edili Casse Autonome prima detto è così suddiviso: per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori. La contribuzione spettante, e a carico del lavoratore, dovrà essere trattenuta dal datore di lavoro e calcolata sul valore della retribuzione di ogni periodo di paga per poi essere versata alla Cassa Edile Conapi Confintesa.

La Cassa Edile Conapi Confintesa sarà amministrata dal Consiglio Generale nominato in misura paritetica dalle Organizzazioni imprenditoriali e da quelle Sindacali dei lavoratori. Ogni prelievo, erogazione o movimento di fondi sarà effettuato con firma abbinata delle parti nel rispetto della pariteticità.

Il membro che presiede il Collegio dei Revisori dei Conti è scelto, di comune accordo tra le parti, tra gli iscritti nel Registro dei revisori contabili.

L'esercizio finanziario ha inizio il 1 gennaio e termina il 31 dicembre. Al termine di ogni esercizio il Consiglio di Amministrazione provvede alla redazione del bilancio consuntivo che deve essere approvato dal Consiglio Generale entro il 30 marzo dell'anno successivo.

Tutte le prestazioni erogate dalle Edili Casse Autonome scaturiscono dagli accordi e contrattazioni effettuate dalle Associazioni nazionali stipulanti e dagli accordi territoriali.

A livello territoriale, che coincide con i confini provinciali, saranno operanti gli sportelli provinciali delle Edili Casse Autonome che avranno una propria organizzazione funzionale e gestionale. Le prestazioni definite dagli accordi locali saranno concordate con le

Organizzazioni Territoriali nei limiti delle reali disponibilità economiche e dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Cassa Edile Conapi Confintesa.

L'iscrizione alla Cassa Edile Conapi Confintesa 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 Cassa Edile Conapi Confintesa. Le strutture provinciali inseriranno nella modulistica per l'iscrizione alla Cassa Edile Conapi Confintesa la dichiarazione scritta di adesione al CCL e agli accordi locali. L'iscrizione alla Cassa Edile Conapi Confintesa 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. 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 Cassa Edile Conapi Confintesa.

La Cassa Edile Conapi Confintesa 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. 17 punto C). Il valore della quota di adesione contrattuale territoriale spettante ai lavoratori e trattenuta dal datore di lavoro sull'importo della retribuzione di ogni periodo di paga sarà versato, assieme al corrispettivo a proprio carico, alla Edile Cassa Autonoma.

La Cassa Edile Conapi Confintesa provvederà a far pervenire, alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti gli accordi locali, gli importi loro spettanti. Lo schema di Statuto tipo per le Edili Casse è evidenziato nell'allegato I/A che fa parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 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. 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. 17 per 88 ore.

Art. 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 Cassa Edile Conapi Confintesa;
- 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;

P. B. B.

[Handwritten signatures]

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 Cassa Edile Conapi Confintesa;
- le prestazioni erogate dalle Edili Casse Autonome 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

Art. 26 - Documenti e assunzione

DOCUMENTI

Per l'assunzione l'impiegato deve presentare:

- la carta d'identità o altro documento valido;
- il libretto di lavoro;
- i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie e il libretto personale;
- i documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;
- 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.

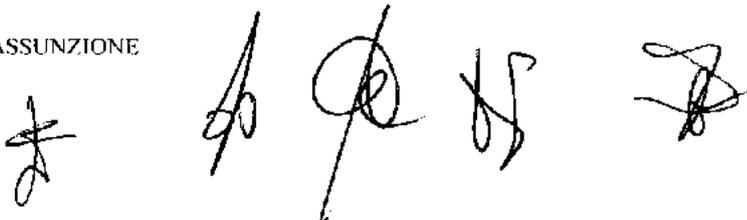
L'impresa rilascia ricevuta dei documenti trattenuti.

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.

Per il rilascio del libretto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

ASSUNZIONE



27 

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

Art. 27 - 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.

Art. 28 - Orario di lavoro

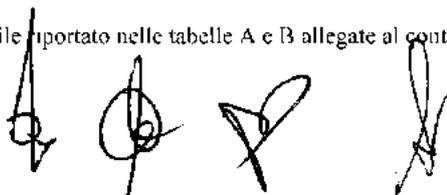
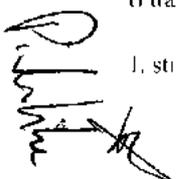
L'orario di lavoro rispetta le norme di legge con le eccezioni e le deroghe contrattuali. L'orario normale contrattuale sarà ripartito su 5 giorni settimanali.

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'art. 28. Il personale impiegato addetto ai lavori di cantiere, si attiene all'orario di lavoro dettato per gli operai di produzione dall'art. 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'art. 30.

Art. 29 - 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. 30);
6. aumenti periodici di anzianità (art. 31):
7. compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
8. provvigioni, interessi e partecipazione agli utili;
9. indennità sostitutiva di mensa (art. 46):
10. indennità di cassa e di maneggio di denaro (art. 30):
11. indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria (v. art. 30);
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^a mensilità (art. 1-10);
14. rateo del premio annuo (art. 1-10);
15. rateo del premio fedeltà (art. 1-10).

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.

Art. 29 - 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.

Art. 30 - 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 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.

TRASFERTA

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 sia 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 e 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% |

P. Müller

[Handwritten signatures]

- 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'art. 28. Se l'impiegato è retribuito (in tutto o in parte) con elementi variabili (provvigioni, 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'art. 28. 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.

Art. 31 - 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 8.

AUMENTI ANZIANITÀ

L'impiegato per ogni biennio di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro, ha lo 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 | IIA | (5° livello) | € 10,50 |
| impiegato | IIB | (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.

Handwritten signature

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.

Art. 32 - 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, servizio militare 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 di nuova 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'art. 28.

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.

Art. 33 - 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 maggio;

R. S. M.
[Signature]

[Signatures]

C. le seguenti festività infrasettimanali:

- 1 gennaio - Primo dell'anno;
- 6 gennaio - Festa dell'Epifania;
- lunedì dell'Angelo e successivo alla Pasqua;
- 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'art. 12 dell'art. 28

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 assolva 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. 28.

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 2 giugno e del 4 novembre, soppresse dalla citata legge, agli impiegati nelle mensilità di giugno e di novembre è elargito, in più della normale retribuzione mensile un valore definito di 1/25 della retribuzione stessa.

Art. 34 - Tredicesima mensilità, premio annuo e di fedeltà, tredicesima mensilità

Il datore di lavoro corrisponderà agli impiegati una 13ª mensilità da calcolarsi sugli elementi di cui al nn. dall'art 12 dell'art. 28, 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 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa, artigiano e cooperativa.

Palma

✱

[Handwritten signatures]

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. 28, 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 dell'art. 28.

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.

Art. 35 - 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 dell'art. 28:

- 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. 35) 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. 34. 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. 34, 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 alto 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.

Art. 36 - 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:

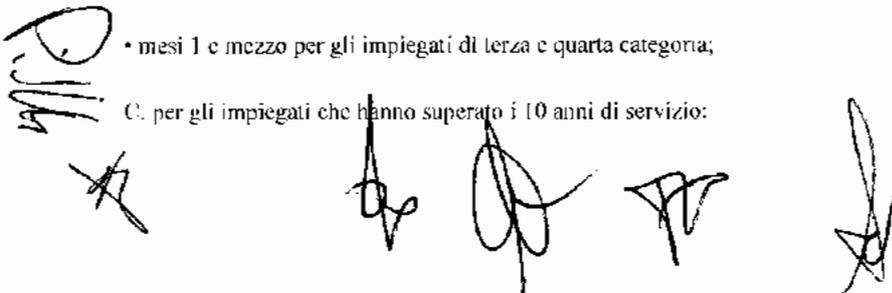
A. per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 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:

P. J. M.


- 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 di 15 giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 15 dell'art. 28 calcolando i premi di produzione, le corrisposizioni 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.

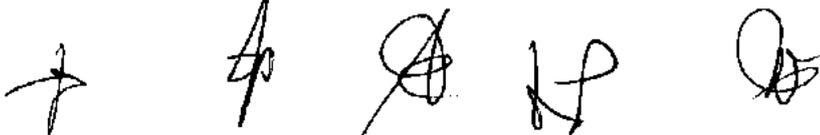
MORTALITÀ

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 c/o la misura dei contributi siano aumentati.

Art. 37 - 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.

Art. 38 - 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 28 ricevuti nel normale periodo di lavoro.

Art. 39 - 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.

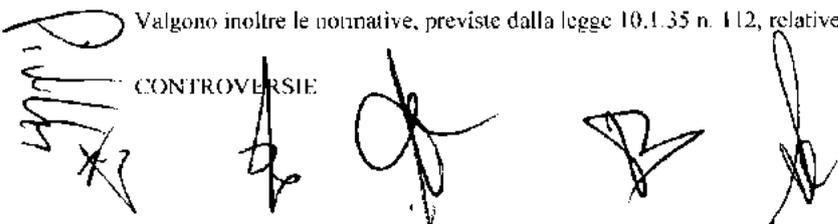
Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e avere cura dei macchinari e strumenti a loro affidati e utilizzati.

Art. 40 - 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.

Valgono inoltre le nonnative, previste dalla legge 10.1.35 n. 112, relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di lavoro

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.

Art. 41 - 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'art. 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;

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 e 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 1/0 - 7;
- 8) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

PARTE TERZA

DECLARATORIA

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.

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 sottoindicati impiegati:

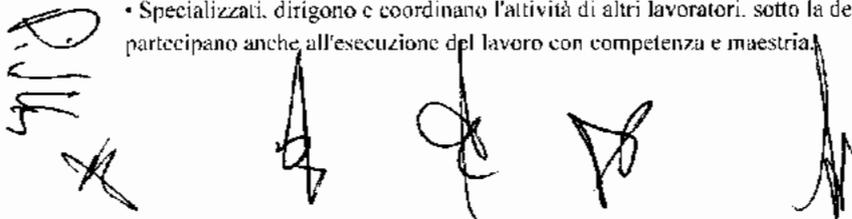
- Assistente tecnico: il quale organizza il lavoro agli operai, cura la esecuzione del lavoro in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo e subappalto. Ha potere, eventualmente, di trattare con i fornitori provvedendo all'approv-vigionamento dei 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 sotto indicati 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, predisponde 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 gredermotolivellatore 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 sottoterraneo.

• Lavoratore che con ampia autonomia funzionale, conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento.

• 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 operativoorganizzativa, 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.

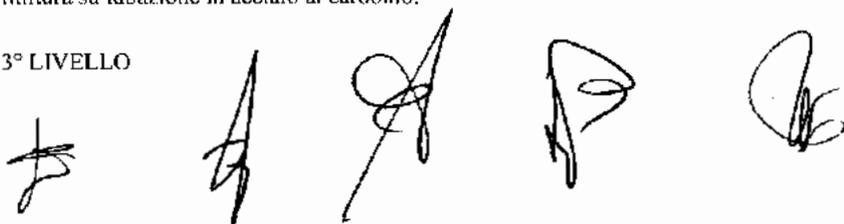
• Addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera o del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito.

• 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'assiematura, 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 CO2 di qualità di I e II passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio.

3° LIVELLO



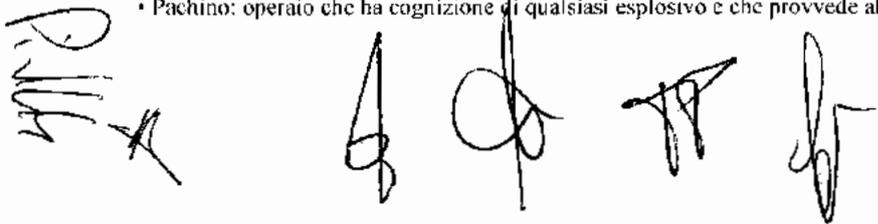
Sono inquadrati al 3° livello quei lavoratori, aventi mansioni esecutive, che hanno una generica preparazione professionale.

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 predisponde, 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 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:

- Carpenterie 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 paramento, 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 i 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 apparecchiatura e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato e precompresso.
- Addetto alla guida 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 predisporre e sorveglia l'armamento.
- Pachino: 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 ornata 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; scritture 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 sabbatura 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. 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 dell'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, serarper, 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.

Guardiafili: 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.

Ammarragista: 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.

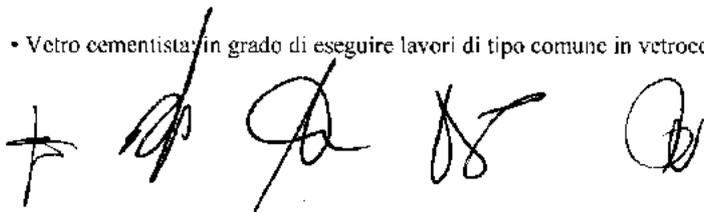
2° LIVELLO

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 fattore, 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:
- Carpenterie 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.
- Vetro cementista: 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 rincalzatura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici.
- Colui che esegue la rincalzatura 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
- ossiacetilene.
- 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 tralci 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.

• Massieciatore 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.

P. M. M.

A. J. P. S. J.

- Aiutante posatore di coperture impermeabili.
- Bitumatore o catramista 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 organi di attacco del binario o deviatori.
- Colui che colloca in sede le rotaie e gli organi di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario e dei deviatori, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatori esegue le operazioni inverse.
- Colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami.
- Colui che nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere.
- Colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.
- Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, biocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers ecc.).
- Frenatore:
 - addetto a cave di sabbia od a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura.
 - Aiuto pontatore.
 - Aiutante fuochista.
 - Addetto a trasporti con decauville.
 - Addetto a lavori di copertura e scopertura e a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.
- Magazziniere: l'operaio che ha in consegna i materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario o ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione.
- Carrettiere, barcaio, battellante.
- Marinaio.
- Cuciniere o aiutante di cucina.

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 alloro 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'art. 29;
- agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'8% sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 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'art. 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'art. 17 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Art. 43 - 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. 626/94).

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'art. 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

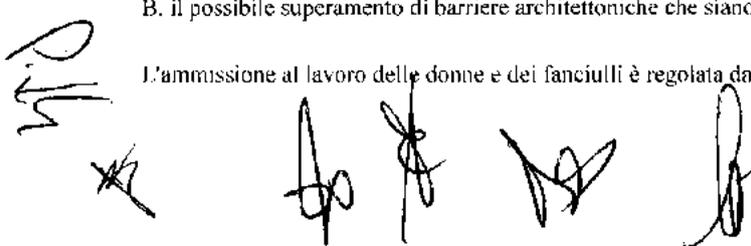
Le ditte operanti nel settore edili favoriranno, in ragione delle opportunità lavorative che potranno manifestarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

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.

P. M.


Art. 44 - Occupazione di lavoratori non appartenenti alla F. 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 socio assistenziali, i datori di lavoro riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge n. 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. 45 - 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 direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche ed integrazioni hanno integralmente sostituito il D.Lgs 19 settembre 1994 n. 626 con lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La pratica attuazione del D.Lgs. 81 nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Le parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro. Nel definire gli enti bilaterali appositamente costituiti le parti prendono atto che tali enti saranno costituiti con l'avvallo di tutti i firmatari del presente CCNL. Le parti prendono altresì atto che saranno istituiti al proprio interno i comitati di vigilanza, organismi altresì dotati di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata inoltre la responsabilità di vigilare sul funzionamento e osservanza del modello avente i requisiti di cui all'art.6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento, mentre la costituzione avverrà con atto notarile.

La nuova norma n. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione. Le parti concordano la piena attuazione n. 81/2008 e s.m.e.i 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:

- e) 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;
- c) 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) misura 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.

Questa ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle parti competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di II° livello già previsti nel presente contratto. Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme, che nello specifico caso, sono previste dal D.Lgs. 81/2008, siano coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.

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;

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

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.Lgs. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

Art. 46 - Incarico al rappresentante per la sicurezza

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa. Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori del settore Edile.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

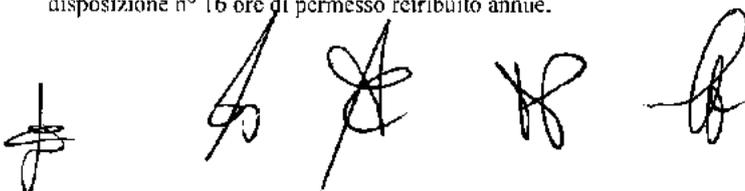
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Art. 47 - Permessi retribuiti per RLS

Negli esercizi dell'area delle micro imprese fino ai 15 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 16 ore di permesso retribuito annue.



Negli esercizi con più di 15 dipendenti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 24 ore di permesso retribuite annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 non verranno utilizzati i predetti monte ore. Il Corso di Formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/2008, secondo il Decreto del Consiglio dei Ministri 16/1/97, durerà un minimo di 32 ore. Il corso di 32 ore è per eventuali aggiornamenti che andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro.

Art. 48 - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni:

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

Art. 49 - Consultazione RLS

Il D.Lgs. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.

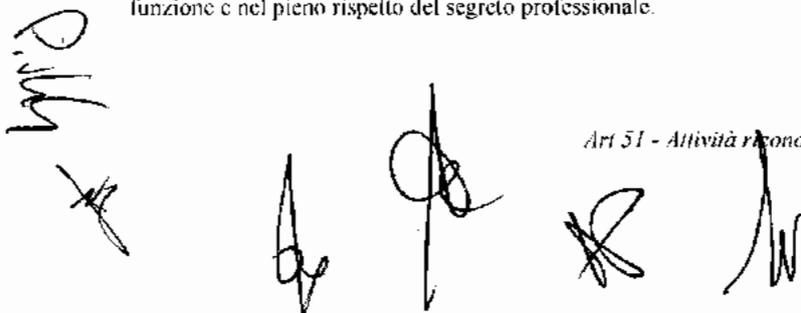
Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

Art. 50 - Documentazione ed informativa negli esercizi area

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare il DVR - Documento Valutazione dei Rischi aziendale i documenti e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

Art. 51 - Attività riconosciuta per il RLS

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the representatives mentioned in the text.

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Art. 52 - Quote contrattuali per la sicurezza

Le parti riconoscono che nell'azione di diffusione dei principi e delle buone pratiche della sicurezza negli ambienti di lavoro c'è ancora molto da fare per accrescere la cultura della sicurezza.

Il finanziamento dell'attività per la sicurezza è da prevedere con quote contrattuali da versare all'ente bilaterale, che le parti convengono essere: 0,20% a carico del datore di lavoro e 0,10% a carico del lavoratore.

Art. 53 - 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 edilizio.

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 Enti di Formazione Edile Interregionali 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'Ente di Formazione Edile Interregionale (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 Organismo Paritetico Provinciale con compiti di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro e in particolare nei cantieri temporanei e mobili.

Art. 54 - 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 uno scaldavivande (art. 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 insudicanti, fumi, vapori, sostanze venefiche e per i lavori all'aperto (art. 41 e 43, DPR n. 303/56).

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 (art. 41, DPR n. 303/56).

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 (art. 42, DPR n. 303/56).

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 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 esser 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 microrganismi aventi carica eccessiva) richiede la 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. 55 - 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

P. M.

[Handwritten signatures]

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

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 Cassa Edile Confimpreseitalia - CSE per l'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. 56 - 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 organizzatrice.

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.

PARTE QUARTA

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 57 - Gestione della formazione e l'aggiornamento professionale

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNI, concordano sul ritenere la Formazione Continua quale supporto essenziale di sostegno all'occupazione. Questa interpretazione è riscontrabile anche dalle conclusioni del Consiglio Europeo di Lisbona, che ha segnato una tappa decisiva per quanto riguarda l'orientamento della politica e dell'azione dell'Unione Europea: viene affermata la definitiva entrata dell'Europa nell'era della conoscenza.

L'obiettivo straordinario, direttamente derivante da quest'affermazione, è quello di fare dell'Unione Europea l'economia e la società basata sulla conoscenza più competitiva, intercomunicante e dinamica del mondo.

Tale obiettivo generale trova una nuova definizione e valorizzazione adeguata in materia di formazione a tutte le categorie di lavoratori sia in forma diretta sia e-learning.

Art. 57 - Istituzione fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua

Le Parti intendono istituire un "Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua", ai sensi dell'art. 118, Legge 23 dicembre 2000, n.388, successivamente modificato dall'art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002 e dall'articolo 151 della legge 311 del 30 dicembre 2004, che ha previsto - al fine di promuovere lo sviluppo della Formazione professionale continua, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni attribuite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (D.Lgs. del 31 marzo 1998 n.112) - l'istituzione di Fondi Paritetici Interprofessionali, sulla base di accordi interconfederali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Art. 58 - L'accreditamento della formazione continua

Le parti, coerentemente con i principi comunitari ispiratori del sistema di accreditamento basati sulla qualità dell'offerta e la trasparenza del mercato, s'impegnano a seguire gli orientamenti comunitari dei sistemi di accreditamento con particolare riferimento alla formazione continua, individuando criteri di qualità e modalità di informazione utilizzabili dalle imprese e dalle persone per la scelta dell'offerta formativa più adeguata.

Le parti concordano che tutte le attività formative, siano realizzate nella prospettiva di un costituendo sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale. Aggiornamento e formazione professionale per lavoratori A favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di istituire il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, avente lo scopo di offrire alle imprese e ai lavoratori opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

In particolare:

- corsi di prima formazione professionale per i lavoratori di tutti i livelli;
- corsi di aggiornamento professionale per i lavoratori di tutti i livelli;
- corsi avanzati con contenuti individuati nelle aree specialistiche per i lavoratori dei livelli appropriati.

I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai lavoratori dipendenti a titolo gratuito.

Le giornate di formazione scelte dall'Impresa per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli lavoratori saranno - come gli eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'impresa e le giornate stesse considerate lavorative.

P.lli

Le giornate di formazione scelte dal lavoratore saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale- a carico del singolo fruitore.

Il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nella piccola e media impresa e nell'area commerciale, turistica, servizi terziario, artigiana, artistica, agricola e della piccola e media impresa di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, e alimentato dal contributo pari allo 0,30%^P, di cui all'art. venticinque, comma quattro, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali nuove iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo zero, trenta per mille possono essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirate, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel "Regolamento del Fondo", così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento all'ente bilaterale paritetico appositamente costituito dopo la firma del presente contratto per le attività di studio e ricerca

PARTE QUINTA

ENTE BILATERALE

Art. 59 - Ente Bilaterale

Le Parti stipulanti il presente CCNL costituiranno un apposito Ente Bilaterale.

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'Art. 1, co. 1175 e 1176, L.27/12/2006, n.296.

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, concordano di costituire un Organismo denominato Ente Bilaterale Conapi Confintesa Edilizia che avrà quale finalità quello di:

- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali;
- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione, incrementare l'occupazione;
- sostenere iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza su tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento, realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro, al fine di adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;

- istituire la Commissione Paritetica Nazionale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, i contratti e progetti di formazione e lavoro, certificare i contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto;
- per la conciliazione di controversie lavorative tra datore di lavoro e lavoratore;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un Fondo di Previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- costituire il Fondo di Assistenza Sanitaria per fornire prestazioni in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative.
- istituire un comitato di vigilanza nazionale:
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva c/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

Gli Organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali.

L'Ente Bilaterale Nazionale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse umane interne.

Art. 60 - Finanziamento

Il finanziamento dell'Ente bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,40%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,25 %) e una parte a carico dei lavoratori (0,15 %).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,20% della retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto settore Edile";

Del mancato pagamento delle quote all'Ente Bilaterale Conapi ConfintesaEdilizia l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r/r alla sede nazionale dell'ente sita in Via Veturia 45 Roma.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative

Art. 61 - Regolamento

Per l'attuazione dello statuto l'Ente Bilaterale si doterà di un Regolamento amministrativo e funzionale, che dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo.

Art. 62 - Regole per gli apprendisti, lavoro part-time e interinale, contratti di formazione e lavoro

Le parti faranno riferimento alla legge 183 del 10 dicembre 2014 ed ai decreti legislativi attuativi per la regolamentazione articolata delle tipologie contrattuali menzionate

Art. 63 - Passaggio da operato 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. 64 - 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.

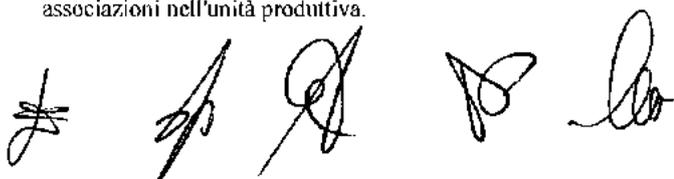
Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

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 ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/70 ed unitamente a quanto dalla stessa legge 183/2014 derogato si procederà nel modo seguente:

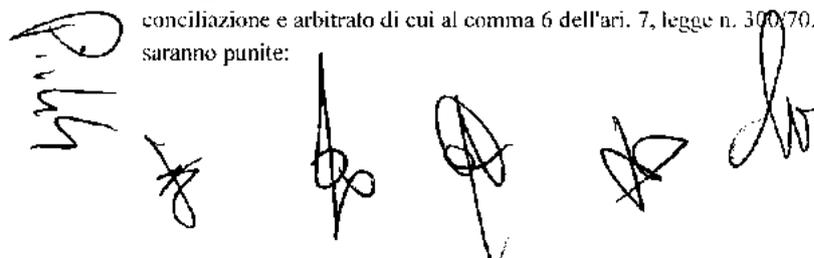
1. Pubblicità preventiva: le norme disciplinari relative alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse devono essere portate alla conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti;

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 dell'atto 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'art. 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 Cassa Edile Conapi Confintesa.

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.

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. 65 - 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'art. 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).

D) 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, danneggi 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 provvisionali, 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

6) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i colleghi di lavoro.

7) assenza ingiustificata di cui all'art. 1/7;

8) recidività in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

Art. 66 - 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 Edilprofessionale Normale e Straordinaria.

Art. 67 - 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. 68 - 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. 69 - Decorrenza e durata del contratto

Il presente contratto entra in vigore il 04/03/2016 e scade il 03/03/2019,.....

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

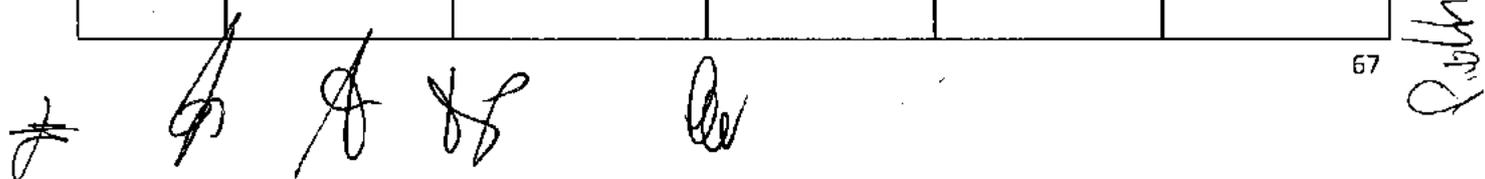
ELENCO DEGLI ALLEGATI e PARTE INTEGRANTE DEL CCNL.

TABELLE RETRIBUTIVE

EDILIZIA - Artigianato Retribuzioni Contrattuali Tabella Vigente

Qualificati

| Livello | Minimo | Contingenza | EDR | Indennità di funzione | Totale |
|---------|----------|-------------|-------|-----------------------|----------|
| 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 |
| | 49 | 54 | 650,39 | 463,74 | 9,30 | 1.123,43 |

Handwritten signatures and initials:
 P...
 *
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

| | | | | | | |
|-------------------------|----|----|--------|--------|------|----------|
| 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 |
| 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

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 Vigente valida dal.....

Qualificati

Parikh

| Livello | Minimo | Contingenza | EDR | Indennità di funzione | 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 | 1757,87 |
| | 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 |

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

| | | | | | | |
|--------------------|----|----|--------|--------|-------|----------|
| 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 | 1.263,11 |
| | 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 |

EDILIZIA- Industria Retribuzioni Contrattuali Tabella valida dal

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 |

Prilly

[Handwritten signatures and marks]

| | | | | | | |
|------------------------|----|----|--------|--------|-------|----------|
| | 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 |





