



CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO PER I
DIPENDENTI DELLE PMI, DEL
SETTORE EDILE E AFFINI



13 OTTOBRE 2016

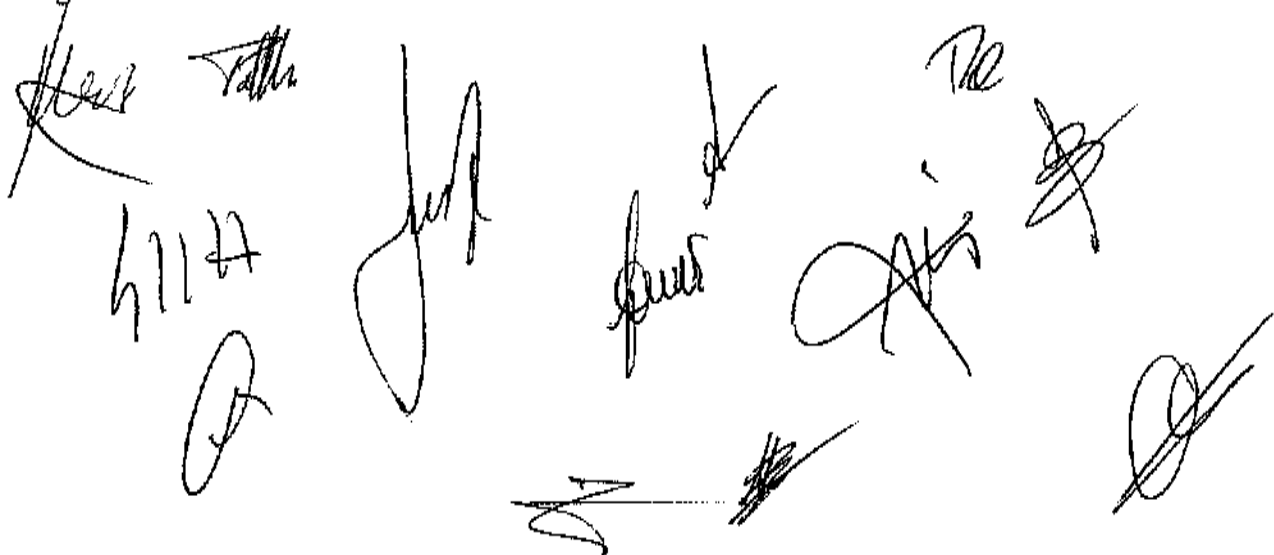
Il giorno 13/10/2016

Tra le Organizzazioni Sindacali Rappresentative sul Territorio Nazionale:

- ✚ CONFEDERAZIONE SINDACALE AUTONOMA ATTIVITA' PRODUTTIVE – **Conf.S.A.A.P.** nella persona del suo Legale Rappresentante Nazionale Pietro Bellomo; e nella persona del Presidente Regionale del Lazio Enrico Carradori;
- ✚ UNIONE PROFESSIONALE LAVORATORI AUTONOMI – **U.P.L.A.** Legale Rappresentante: Umberto Ferro, per delega Sig.ra Rossella Melchiorri;
- ✚ FEDERAZIONE NAZIONALE AUTONOMA PICCOLI IMPRENDITORI – **FE.N.A.P.I.** nella persona del suo Legale rappresentante Carmelo Satta.
- ✚ FEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI PICCOLI IMPRENDITORI – **F.A.S.P.I.-CONFSAL** nella persona del suo Legale rappresentante Salvatore Scumaci.
- ✚ UNIONE ARTIGIANI ITALIANI – **U.A.I.** nella persona del suo Legale rappresentante Giuseppe Zannetti.

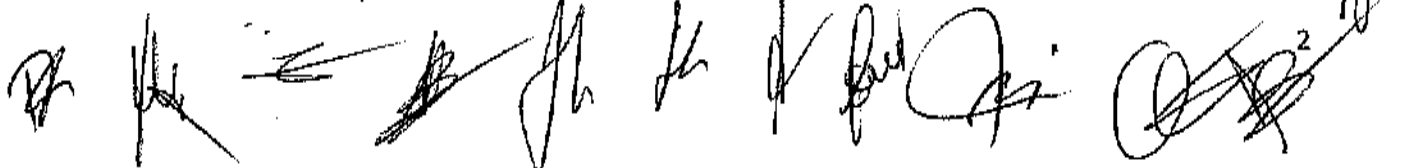
E

- ✚ ASSOCIAZIONE LAVORATORI, PENSIONATI E PRECARI ITALIANI – **A.L.P.P.I.** nella persona del suo Legale Rappresentante Michele Bellomo.
- ✚ FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI, PENSIONATI ITALIANI – **FE.N.A.L.P.I.** nella persona del suo Legale Rappresentante Giancarlo Di Genio.
- ✚ FEDERAZIONE ITALIANA RESPONSABILI E ADDETTI ALLA SICUREZZA – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE – **FIRAS – SPP** nella persona del suo Legale Rappresentante Anthony Vitali; e nella persona del Segretario Nazionale **FIRAS Edilizia** Dott. Domenico Savino, per delega Sig.ra Vivietta Bellagamba;
- ✚ IMMIGRATI EXTRACOMUNITARI ASSOCIATI – **IMM.EX.A.** Legale Rappresentante El Mabrak Abderrhin, per delega al Consigliere Nazionale Luca Trebbi;
- ✚ CONFEDERAZIONE EUROPEA LAVORATORI E PENSIONATI – **Conf.E.L.P.** Legale rappresentante Giuseppe Di Pietro, per delega Segreteria Nazionale Dott. Antonio Valastro.
- ✚ **ALI- Confsal-** Associazione lavoratori Italiani nella persona del suo Legale Rappresentante Segretario Generale Antonino Bartolotta.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, overlapping pattern. The signatures vary in style, from simple and legible to highly stylized and cursive. Some appear to be initials or first names, while others are more complex, possibly representing full names or titles. The ink is dark and the background is plain white.

Sommario

Premessa.....	6
Art. 1. Validità e ambito del Contratto	8
Art. 2. Decorrenza.....	9
Art. 3. Deposito.....	9
Art. 4. Livelli di contrattazione.....	9
Art. 5. Contrattazione Nazionale	9
Art. 6. Contrattazione territoriale o aziendale	9
Art. 7. Rapporti sindacali	11
Art. 8. RSA	11
Art. 9. Permessi sindacali.....	11
Art. 10. Trattenute sindacali.....	12
Art. 11. Costo Contratto.....	12
Art. 12. Igiene e ambiente di lavoro	12
Art. 13. Sicurezza sul lavoro.....	13
Art. 14. Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.....	13
Art. 15. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	14
Art. 16. Fornitura dispositivi antinfortunistici e di protezione	16
Art. 17. Nomina del medico competente e visite mediche	17
Art. 18. Ente Bilaterale Paritetico	17
Art. 19. Organismo Paritetico Nazionale	18
Art. 20. Documento Unico Regolarità Contributiva – "DURC"	18
Art. 21. Assunzione - Documentazione.....	19
Art. 22. Formazione per l'ingresso al lavoro.....	20
Art. 23. Periodo di prova.....	20
Art. 24. Lavoratori extra comunitari	21
Art. 25. Lavoratori diversamente abili.....	21
Art. 26. Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro	21
Art. 27. Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti	21
Art. 28. Visite mediche di preassunzione - minori di età.....	22
Art. 29. Il rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato ex L.183/2014 (Jobs Act)	22
Art. 30. Apprendistato	22
Art. 31. Contratto a tempo parziale.....	29
Art. 32. Contratto d'inserimento/reinserimento.....	31
Art. 33. Contratto a tempo determinato.....	31



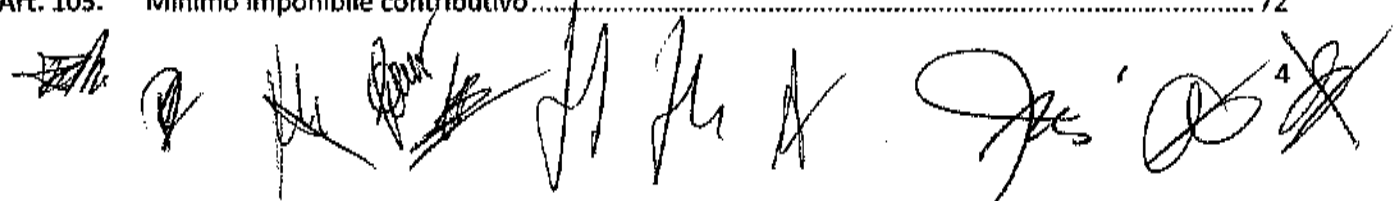
Art. 34.	Contratti di solidarietà espansiva	33
Art. 35.	Contratti di solidarietà difensiva.....	33
Art. 36.	Lavoro ripartito	33
Art. 37.	Contratto di telelavoro	34
Art. 38.	Somministrazione di lavoro	35
Art. 39.	Manodopera negli appalti e subappalti.....	36
Art. 40.	Classificazione del personale	37
Art. 41.	Profili.....	38
Art. 42.	Mansioni promiscue	47
Art. 43.	Mutamento di mansioni	47
Art. 44.	Jolly	47
Art. 45.	Assegnazione qualifica	48
Art. 46.	Qualifiche escluse dalla quota di riserva	48
Art. 47.	Passaggio da operaio ad impiegato	48
Art. 48.	Orario di lavoro	48
Art. 49.	Reperibilità.....	49
Art. 50.	Turni.....	50
Art. 51.	Assenze	51
Art. 52.	Personale con esclusione di limitazione di orario.....	51
Art. 53.	Mansioni discontinue.....	51
Art. 54.	Lavoro a cottimo	52
Art. 55.	Lavoro straordinario, Notturno, Festivo	53
Art. 56.	Banca ore	54
Art. 57.	Festività	54
Art. 58.	Ferie	55
Art. 59.	Riposo settimanale e giornaliero	56
Art. 60.	Sospensioni e riduzioni di lavoro	57
Art. 61.	Soste e recuperi	57
Art. 62.	Alloggiamenti e cucine.....	57
Art. 63.	Mense aziendali	58
Art. 64.	Aspettativa non retribuita	58
Art. 65.	Permessi straordinari retribuiti.....	58
Art. 66.	Permessi per studio	59
Art. 67.	Congedo matrimoniale	60
Art. 68.	Congedo parentali.....	60
Art. 69.	Permessi non retribuiti	60

Art. 70.	Riposi annui.....	61
Art. 71.	Trasferta.....	61
Art. 72.	Trasferimento	61
Art. 73.	Distacco temporaneo del lavoratore	62
Art. 74.	Indennità	62
Art. 75.	Indennità per personale viaggiante	63
Art. 76.	Indennità di impiego di mezzi di locomozione	63
Art. 77.	Indennità di trasporto casa/lavoro	63
Art. 78.	Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore	63
Art. 79.	Indennità per lavori in galleria	64
Art. 80.	Indennità per lavori marittimi.....	64
Art. 81.	Indennità per lavori dell'armamento ferroviario.....	65
Art. 82.	Indennità per lavori in cassoni ad aria compressa ed in alta montagna	65
Art. 83.	Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche.....	66
Art. 84.	Indennità per lavori speciali disagiati	66
Art. 85.	Lavori usuranti	67
Art. 86.	Indennità in caso di morte.....	67
Art. 87.	Obblighi e responsabilità degli autisti.....	67
Art. 88.	Conservazione utensili, custodia indumenti, cicli e motocicli	67
Art. 89.	Attrezzature di lavoro di proprietà dei dipendenti.....	68
Art. 90.	Trattamento economico Retribuzione.....	68
Art. 91.	Paga base – minimo contrattuale	68
Art. 92.	Contingenza	68
Art. 93.	EDR - Elemento distinto della retribuzione.....	68
Art. 94.	Scatti di anzianità – Quadri/Impiegati	69
Art. 95.	Indennità di Funzione Quadri	69
Art. 96.	Indennità anzianità operai	69
Art. 97.	Cottimo - edilizia	69
Art. 98.	Tabella retribuzione dipendenti	70
Art. 99.	Tredicesima mensilità	70
Art. 100.	Premio annuo impiegati.....	71
Art. 101.	Premio fedeltà	71
Art. 102.	Premio produzione	71
Art. 103.	Conglobamento Retributivo	71
Art. 104.	Festività infrasettimanali	71
Art. 105.	Minimo imponibile contributivo.....	72

N

Q

b



Art. 106.	Trattamento di fine rapporto.....	72
Art. 107.	Corresponsione della retribuzione	73
Art. 108.	Tutela Maternità - paternità.....	73
Art. 109.	Malattia.....	75
Art. 110.	Infortunio sul lavoro e/o malattia professionale.....	76
Art. 111.	Molestie sessuali.....	77
Art. 112.	Mobbing	77
Art. 113.	Commissione paritetica per le pari opportunità.....	77
Art. 114.	Privacy.....	77
Art. 115.	Licenziamento o dimissioni.....	78
Art. 116.	Doveri e condotta dei dipendenti.....	78
Art. 117.	Provvedimenti disciplinari	79
Art. 118.	Commissione Nazionale di Garanzia.....	83
Art. 119.	Controversie - Commissione di conciliazione	84
Art. 120.	Controversie collettive.....	86
Art. 121.	Tentativo obbligatorio di conciliazione.....	86

Handwritten signatures and initials are present on the page, including a large signature at the top center, a signature to its right, a signature below the first, a signature to the right of the second, a signature below the third, a signature to the right of the fourth, a signature below the fifth, a signature to the right of the sixth, a signature below the seventh, a signature to the right of the eighth, a signature below the ninth, a signature to the right of the tenth, a signature below the eleventh, a signature to the right of the twelfth, a signature below the thirteenth, a signature to the right of the fourteenth, a signature below the fifteenth, a signature to the right of the sixteenth, a signature below the seventeenth, a signature to the right of the eighteenth, a signature below the nineteenth, a signature to the right of the twentieth, a signature below the twenty-first, a signature to the right of the twenty-second, a signature below the twenty-third, a signature to the right of the twenty-fourth, a signature below the twenty-fifth, a signature to the right of the twenty-sixth, a signature below the twenty-seventh, a signature to the right of the twenty-eighth, a signature below the twenty-ninth, a signature to the right of the thirtieth, a signature below the thirty-first, a signature to the right of the thirty-second, a signature below the thirty-third, a signature to the right of the thirty-fourth, a signature below the thirty-fifth, a signature to the right of the thirty-sixth, a signature below the thirty-seventh, a signature to the right of the thirty-eighth, a signature below the thirty-ninth, a signature to the right of the fortieth, a signature below the forty-first, a signature to the right of the forty-second, a signature below the forty-third, a signature to the right of the forty-fourth, a signature below the forty-fifth, a signature to the right of the forty-sixth, a signature below the forty-seventh, a signature to the right of the forty-eighth, a signature below the forty-ninth, a signature to the right of the fiftieth, a signature below the fifty-first, a signature to the right of the fifty-second, a signature below the fifty-third, a signature to the right of the fifty-fourth, a signature below the fifty-fifth, a signature to the right of the fifty-sixth, a signature below the fifty-seventh, a signature to the right of the fifty-eighth, a signature below the fifty-ninth, a signature to the right of the sixtieth, a signature below the sixty-first, a signature to the right of the sixty-second, a signature below the sixty-third, a signature to the right of the sixty-fourth, a signature below the sixty-fifth, a signature to the right of the sixty-sixth, a signature below the sixty-seventh, a signature to the right of the sixty-eighth, a signature below the sixty-ninth, a signature to the right of the seventieth, a signature below the seventy-first, a signature to the right of the seventy-second, a signature below the seventy-third, a signature to the right of the seventy-fourth, a signature below the seventy-fifth, a signature to the right of the seventy-sixth, a signature below the seventy-seventh, a signature to the right of the seventy-eighth, a signature below the seventy-ninth, a signature to the right of the eightieth, a signature below the eighty-first, a signature to the right of the eighty-second, a signature below the eighty-third, a signature to the right of the eighty-fourth, a signature below the eighty-fifth, a signature to the right of the eighty-sixth, a signature below the eighty-seventh, a signature to the right of the eighty-eighth, a signature below the eighty-ninth, a signature to the right of the ninetieth, a signature below the ninety-first, a signature to the right of the ninety-second, a signature below the ninety-third, a signature to the right of the ninety-fourth, a signature below the ninety-fifth, a signature to the right of the ninety-sixth, a signature below the ninety-seventh, a signature to the right of the ninety-eighth, a signature below the ninety-ninth, a signature to the right of the one hundredth.

Premessa

Le parti ritengono che in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione, sul piano del diritto al lavoro per l'esercizio dell'impresa privata, in un contesto di riconosciute libertà associative, dopo un'attenta analisi dell'attuale situazione del lavoro, stabiliscono le criticità secondo le soluzioni che possono ridurle.

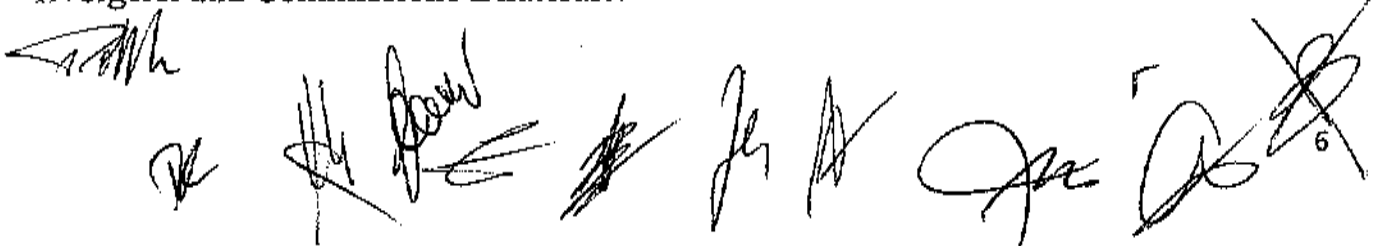
Le OO.SS. firmatarie intendono dare con il presente CCNL, una risposta alle esigenze scaturite dal condizionamento della contrattualistica nazionale in un'attività di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una ripresa strutturale dell'economia e della produttività del paese.

Le parti concordano che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, al fine che una quota sostanziale degli utili aziendali, venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali, e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Inoltre si impegnano ad esercitare con scrupolo, un'azione di controllo denunciando eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento della manodopera minorile ovvero straniera, che degradano il rapporto di lavoro ponendosi in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia. Tutto ciò premesso allo scopo di sviluppare la competitività e favorire l'occupazione. Le parti, pertanto, decidono verso la costituzione di un sistema di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, volto alla salvaguardia del principio di sussidiarietà e solidarietà, e della flessibilità. Il tutto finalizzato alla massimizzazione dell'occupazione.

Le disposizioni del presente contratto, sono correlate inscindibili tra loro pertanto non è ammessa la parziale applicazione e per quanto non espressamente previsto, valgono disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

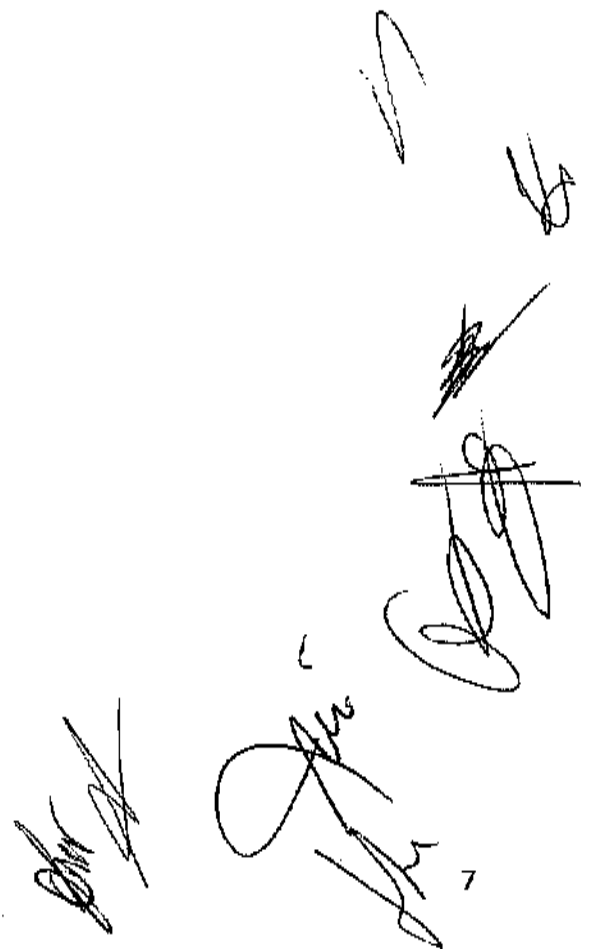
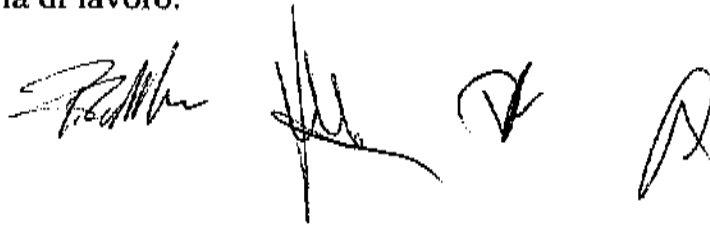
Le parti con questo CCNL intendono promuovere lo sviluppo dell'attività imprenditoriale del livello occupazionale e l'aumento della produttività per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e per quanto compatibile con le disposizioni di legge i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le piccole e medie imprese in edilizia.

L'impegno delle parti corrisponde al sistema contrattuale così disciplinato da far rispettare la sfera di applicazione per il periodo di validità, ai propri iscritti, il contratto generale, e le norme aziendali stipulate in base ai criteri previsti dallo stesso. In merito ad eventuali osservazioni, e proposte di modifica sull'interpretazione autentica contrattuale i lavoratori ed i datori di lavoro potranno rivolgersi alla Commissione Bilaterale.



A series of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the various signatories to the contract.

La materia privatistica dei contratti collettivi, ha come conseguenza che gli stessi si applicano solo agli iscritti alle Associazioni stipulanti, e pertanto solo ai soggetti che hanno conferito all'associazione il potere di rappresentanza per la redazione del contratto collettivo, contrariamente la giurisprudenza considera vincolante lo stesso contratto collettivo anche nei confronti di coloro i quali, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L., valgono le disposizioni di Legge vigenti in materia di lavoro.



Art. 1. Validità e ambito del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, sul territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, o sotto altre forme posti in essere dalle PMI e dalle Cooperative e loro consorzi che operano nei settori: delle costruzioni, ed attività affini che sono:

- Costruzioni Edili, manutenzioni e restauro di fabbricati;
 - Costruzioni stradali e ferroviarie - ponti e viadotti;
 - Costruzioni Sotterranee;
 - Costruzioni di linee e condotte;
 - Costruzioni idrauliche;
 - Movimento Terra e Cave di prestito;
 - Installazione impianti per l'edilizia;
 - Produzione e distribuzione di Calcestruzzo preconfezionato;
 - Produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato;
 - Opere marittime, fluviali, lacuali e lagunari;
 - Lavori archeologici e di restauro;
 - Attività di consulenza in materia di sicurezza per i cantieri temporanei e mobili;
 - Tutte le altre attività comunque denominate connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici - elettricisti - fabbri - lattonieri - tubisti - falegnami - autisti - cuochi - cuccinieri) che vi è addetto alle dipendenze di una impresa edile, che analiticamente possono essere:
1. costruzioni, riparazioni, manutenzione e demolizione di fabbricati ad uso di abitazione urbani e rurali ad uso agricolo, industriale e commerciale; fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità, *nonché* le opere necessarie al completamento, alle rifiniture delle costruzioni stesse, compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno ed in ferro, l'impianto ed il disarmo di cantieri e di opere provvisorie in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero dei materiali;
 2. intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e similari;
 3. rivestimenti in legno, in metallo, in gesso, in stucco, in pietre e/o marmi naturali ed artificiali, in linoleum e simili, in materie plastiche, in ceramiche in genere, in piastrelle, in mosaico e da altri rivestimenti, decorazione ed applicazione di tappezzerie;
 4. pavimentazione in genere: in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno e pietre naturali, parquet;
 5. preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni etc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
 6. spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, monumenti e facciate di edifici;
 7. sgombero di materiali di vario genere rientrante nel settore edile;
 8. costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri pendenti, fosse biologiche, impianti di depurazione etc.;
 9. pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autoaffondante) per uso potabile, industriale od irriguo;
 10. costruzione, manutenzione ed irrigazione di campi ed impianti sportivi in genere, parchi, giardini e simili;
 11. costruzione e/o installazione e/o demolizione e/o riparazione di cisterne e serbatoi interrati in metallo, in cemento armato etc. per il contenimento di qualsiasi liquido;
 12. costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, autostrade, di strade ferrate e tranvie;



13. costruzione di linee elettriche e telefoniche, messa in opera di tralicci, pali e simili;
14. scavi e rinterri ed opere murarie per stesura di cavi e tubazioni acqua, gas, telefonia etc.;
15. realizzazione di opere di bonifica in genere: montana, valliva, di terreni paludosi e di terreni allagabili;
16. costruzione, demolizione, riparazione e manutenzione di opere marittime, lacuali, fluviali, e lagunari in genere;
17. movimento di terra e scavi in genere: anche per ricerche archeologiche e geognostiche;
18. posa in opera di segnaletica stradale ed esecuzione di segnaletica stradale orizzontale;
19. attività di produzione e distribuzione di calce struzzo preconfezionato;
20. lavori di restauro;

Art. 2. Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre (dal 17/10/2016 e scadrà il 17/10/2019).

Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, viene applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi 6 mesi e del 32% dal 7°mo in poi a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione sui futuri miglioramenti potrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non verrà sostituito dal successivo.

Art. 3. Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati (INPS e INAIL), al Ministero per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione, all'autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici Lavori e Forniture, all'UPI (Unione Province d'Italia), all'ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani), e al Centro Studi Consulenti del Lavoro.

Art. 4. Livelli di contrattazione

Le Parti stipulanti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

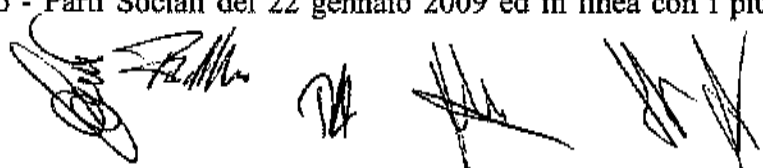
- a. contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b. contrattazione di II livello: contratto integrativo aziendale.

Art. 5. Contrattazione Nazionale

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.

Art. 6. Contrattazione territoriale o aziendale

In conformità all'intesa Governo - Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con i più recenti



orientamenti (art. 8 L.148/2011) nonché con gli indirizzi delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare. Detti contratti applicati nelle aziende che aderiscono alle AA.SS. firmatarie hanno valenza per tutti i lavoratori occupati ancorché non iscritti alle OO.SS. stipulanti. L'unica eccezione riguarda quei lavoratori che aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso.

La contrattazione aziendale opererà nelle materie delegate dal presente CCNL ed in particolare:

- Scadenza corresponsione della retribuzione;
- Orario di lavoro;
- Godimento delle ferie;
- Banca Ore/Permessi non retribuiti/congedo parentale;
- Turni;
- Soste e recuperi;
- Elemento retributivo per produttività;
- Premio di risultato;
- Indennità di funzione;
- Tariffa di cottimo;
- Congedi per formazione;
- Indennità di reperibilità;
- Accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione (DPCM 22/01/13);
- Mensa/Indennità sostitutiva;
- Ticket ristorante per quadri ed impiegati amministrativi;
- Lavori fuori zona;
- Igiene ed ambiente di lavoro;
- Trasferta;
- Tempi di percorrenza casa/lavoro e cantieri in espansione;
- Pernottamento in loco;
- Apporto attrezzi di lavoro;
- Previdenza complementare;
- Disciplina obbligo aggiornamento RLS;
- Permessi per studi;
- Telelavoro.

L'accordo aziendale è stipulato dalla RSA ed in mancanza delle OO.SS. territoriali firmatarie del seguente contratto che ha efficacia per tutti i dipendenti se entro 10 (dieci) giorni dalla sigla almeno il 30% degli addetti non presentano richiesta di referendum. Per le cooperative è sufficiente il recepimento nel Regolamento Interno. I contratti di secondo livello, nonostante l'abrogazione dell'art. 2 della Legge 135/97, vanno depositati presso la DPL del territorio, in virtù delle disposizioni dell'art. 3 Legge 402/96. L'accordo aziendale segue la durata del contratto nazionale.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale.

Le parti firmatarie il presente CCNL concordano che la contrattazione aziendale potrà essere espletata dopo il deposito del presente CCNL presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



Art. 7. Rapporti sindacali

Le parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriali con le sue prerogative, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività edile, convengono che i rapporti sindacali vengono tenuti con la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA).

Art. 8. RSA

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:

- nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (per la RSA);
- nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- oltre la soglia dei 300 (trecento) dipendenti possono designare oltre 3 (tre) rappresentanti sindacali per la RSA.

La Rappresentanza Sindacale aziendale oltre alle OO.SS. firmatarie del presente contratto può essere costituita anche nell'ambito di Associazioni Sindacali che pur non firmatarie abbiano partecipato alla negoziazione relativa allo stesso contratto quali rappresentanti dei lavoratori in Azienda.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di quattro ore mensili.

La rappresentanza e la rappresentatività ruotano intorno all'aspetto centrale costituito dalla necessità di superare l'elusione dell'art. 39 della costituzione: "i sindacati registrati hanno personalità giuridica".

In mancanza di una legge di regolamentazione del predetto art.39 a nessuna OO.SS. può essere attribuita una maggiore rappresentatività nazionale o una maggiore comparazione.

Art. 9. Permessi sindacali

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto di assemblea che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS.

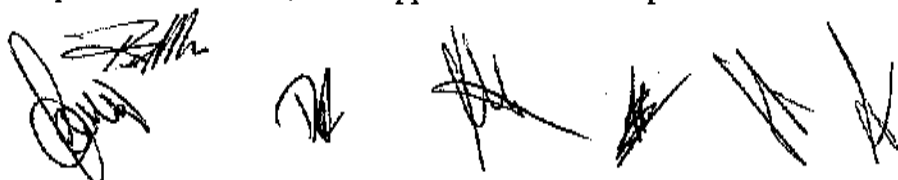
I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. 11. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'Azienda, ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.

I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 3 della



Legge n. 300/1970.

Diritto di affissione - Le rappresentanze sindacali hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall' Azienda all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

Art. 10. Trattenute sindacali

Le aziende e le cooperative effettuano a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati interessati in base alla delega rilasciata dal dipendente.

Art. 11. Costo Contratto

Le parti convengono che considerati i costi che il presente contratto ha comportato per stipulazione e comporterà per l'eventuale successiva consulenza, le Aziende e le Cooperative aderenti alle Associazioni di categoria stipulanti verseranno un contributo pari al 0.20% del monte salari mensili corrisposto ai dipendenti. Si conviene anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Associazioni Datoriali e delle Cooperative che intendono applicarlo, con obbligo di versamento di un'importo "unatum" concordato con le AA.SS. firmatarie come contributo di compartecipazione al costo del contratto.

In caso che singole Aziende anche artigiane o Cooperative applicano questo contratto sono tenute al versamento del contributo previsto al primo comma.

Art. 12. Igiene e ambiente di lavoro

Le Parti contraenti il presente C.C.N.L. al fine di favorire la predisposizione e il mantenimento nei luoghi di lavoro di idonee condizioni ambientali e igienico-sanitarie, fanno obbligo alle aziende mettere a disposizione dei dipendenti occupati nei cantieri:

1. servizi igienico-sanitari con acqua corrente;
2. un locale uso spogliatoio riscaldato durante i mesi freddi;
3. un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
4. uno scaldavivande;

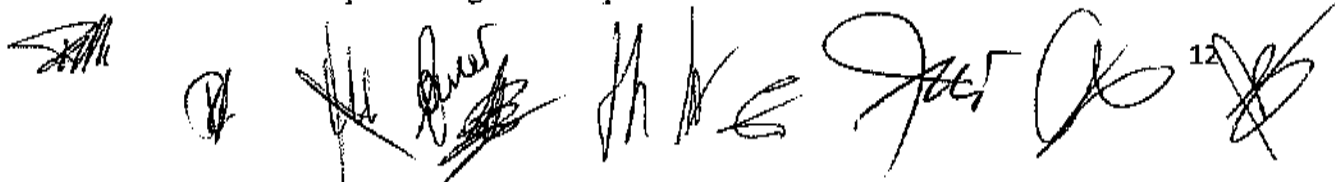
In considerazione della natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti 2) e 3) del precedente comma possono essere predisposte anche con l'impiego di baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili ovvero ogni altro elemento provvisorio idoneo. In caso di cantieri di ridotte dimensioni, le suddette misure potranno inoltre essere allestite all'interno di un unico locale, purché diviso in diversi spazi.

L'azienda è tenuta ad apprestare le misure di cui al comma 1 entro 15 giorni lavorativi dall'avvio nel cantiere delle lavorazioni, salvo che il cantiere non debba avere una specifica localizzazione e non ostino condizioni obiettive, anche in relazione alla durata del cantiere. In tal caso, è lasciata facoltà all'azienda di predisporre le suddette misure in comune con altre imprese.

Nel rispetto della normativa vigente in materia le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. a livello aziendale potranno fissare il numero minimo di dipendenti richiesto per la realizzazione delle misure di cui ai numeri sopra indicati.

Per ciascun lavoratore verrà previsto a cura dell'azienda un apposito libretto sanitario e di rischio individuale, nel quale saranno registrati i seguenti dati analitici:

- visite periodiche effettuate dall'Azienda in ottemperanza agli obblighi di legge;
- eventuali visite mediche di assunzione;
- controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali e/o assistenziali ai sensi dell'art. 5



comma 2 della Legge n. 300/1970 e smi;

- visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici e Istituti specializzati di diritto ai sensi dell'art. 5 comma 3 della Legge n. 300/1970 e smi.

Tale libretto verrà realizzato sulla base di un modello comune a tutte le aziende edili, predisposto dalle OO.SS. Nazionali firmatarie il presente C.C.N.L..

Art. 13. Sicurezza sul lavoro

L'impresa edile deve provvedere a tutti gli adempimenti obbligatori previste dalle norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro, pertanto il datore di lavoro per far fronte a tale imposizione deve preliminarmente attivare il servizio di prevenzione e protezione degli addetti. Il servizio comprende l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi interni ed esterni ai cantieri con l'individuazione e valutazione degli eventuali fattori di rischio, mettendo in atto misure idonee a tale scopo, proponendo anche programmi di formazione ed informazione al personale di cantiere. Per la costituzione del servizio di sicurezza sono necessari i seguenti adempimenti:

- Compilazione del documento di valutazione dei rischi;
- Nomina responsabile del servizio prevenzione e protezione;
- Nomina addetti al servizio antincendio e pronto soccorso;
- Elezione del rappresentante della sicurezza;
- Nomina del medico competente.

Art. 14. Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata, con particolare riferimento a:

- concetti di danno, prevenzione, protezione, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D.Lgs. n. 81/ 2008 e smi.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie ovvero dell'impiego di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Una adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza.; in attesa della emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 46 del D.lgs n. 81/2008 e smi, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al Decreto del Ministro dell'Interno 10 marzo 1998 attuativo dell'art. 13. D.Lgs. n. 626/1994.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione.

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

Le parti sottoscrittrici del presente CCNL ritengono essenziale il supporto della formazione continua quale sostegno all'occupazione e riconoscono un ruolo indispensabile ai fondi interprofessionali costituiti ed operanti ai sensi della legge 388/2000.

Pertanto le parti concordano di utilizzare il fondo interprofessionale denominato FONDO CONOSCENZA teso a creare una rete di supporto per la creazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

I contributi dovuti al fondo e le modalità di versamento vengono stabiliti dai regolamenti del fondo conoscenza ai sensi del vigente ordinamento giuridico.

Art. 15. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

La nomina RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS. e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA. In ogni unità produttiva, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto sia a tempo indeterminato che determinato che prestano la propria attività nelle unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Attribuzioni del RLS - Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

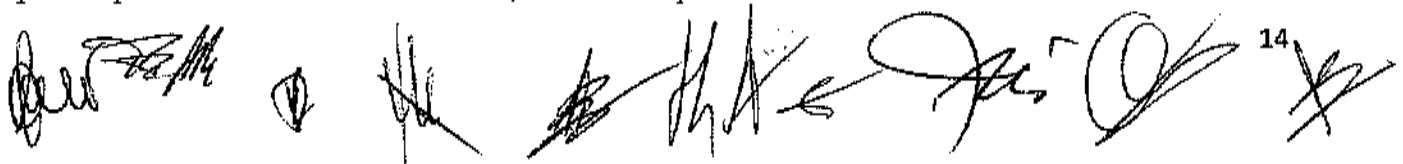
- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva e consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

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

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

I RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del Documento di Valutazione dei Rischi.



14

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi - il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti. Nelle unità lavorative che occupano da 16 a 50 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 D.Lgs. n. 81/2008, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSA, utilizzano permessi retribuiti orari pari a 20 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti sopra previsti l'attività svolta in merito è considerata tempo di lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Formazione del RLS - Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione aziendale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico della azienda datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere l'azienda di concerto con la RSA.

Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei RLS deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

La formazione potrà essere erogata anche in modalità e-learning, tramite L'Organismo Paritetico Territoriale, laddove previsto dall'evoluzione normativa e di prassi ed a condizione che vengano rispettati i requisiti tecnologici e di monitoraggio continuo dei processi formativi, richiesti a garanzia della qualità ed efficacia dell'azione formativa.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) - Il RLST esercita le competenze del RLS con le modalità previste con riferimento a tutte le Aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS.

Elezione/designazione RLST - Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dalle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Tutte le Aziende nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al Fondo istituito dall'INAIL per l'attività dell'RLST.

Accesso ai luoghi di lavoro - Per l'esercizio delle proprie attribuzioni il RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati in 5 giorni. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave.

Ove l'azienda impedisca l'accesso al RLST questi lo comunica all'Organo di vigilanza territorialmente competente.

Formazione - Il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLST sono uguali a quelli previsti per i RSL con un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

La formazione potrà essere erogata anche in modalità e-learning, tramite l'Organismo Paritetico Territoriale, laddove previsto dall'evoluzione normativa e di prassi ed a condizione che vengano rispettati i requisiti tecnologici e di monitoraggio continuo dei processi formativi, richiesti a garanzia della qualità ed efficacia dell'azione formativa.

Consultazione dei RLST - Il datore di lavoro consulta preventivamente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale sui piani di sicurezza e su eventuali e significative modifiche da apportarsi ai piani di sicurezza.

I rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani di sicurezza e di formulare proposte al riguardo.

Art. 16. Fornitura dispositivi antinfortunistici e di protezione

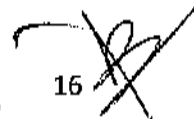
L'art. 18, primo comma, lettera d), del D.lgs n. 81/08 prevede che il datore di lavoro deve fornire ai dipendenti necessari ed idonei dispositivi di protezione individuale.

Il lavoro in cantiere espone i lavoratori a diversi rischi e disagi derivanti anche dal fatto che le lavorazioni si svolgono principalmente all'aperto.

Al lavoratore devono essere forniti a cura dell'azienda:

- elmetti o caschi;
- maschere per saldatura e occhiali con visiera;
- guanti di diverso tipo a seconda delle lavorazioni;
- scarpe di sicurezza;
- cuffie o tappi auricolari per protezione dell'udito;
- cinture di sicurezza;
- giubbotti ad alta visibilità con strisce riflettenti.

I D.P.I. dovranno riportare il marchio di omologazione previsto dalla vigente normativa ed essere prodotti in uno dei Paesi aderenti alla Comunità Europea.



Art. 17. Nomina del medico competente e visite mediche

Nomina del medico competente - L'art. 18 del D.lgs n. 81/08 (T.U.) obbliga il datore di lavoro alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dallo stesso T.U.

Visite mediche - Preventive: il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare la visita preventiva nel caso in cui impieghi il dipendente in lavorazioni soggette alla sorveglianza sanitaria.

Periodiche: il datore di lavoro ha l'obbligo di sottoporre a visita periodica il dipendente per controllare lo stato di salute per esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Per i lavoratori addetti ai videoterminali, i controlli sanitari dovranno essere programmati sulla base delle prescrizioni di legge.

Art. 18. Ente Bilaterale Paritetico

Sarà istituito, dopo 120 giorni dalla stipula del presente contratto, l'Ente Bilaterale Paritetico ente non riconosciuto regolato dall'art. 36 e ss.cc.

L'ente non ha fine di lucro ma provvede ad erogare determinate tutele aggiuntive. Dette tutele di carattere economico - formativo e assistenziale sono finanziate da contributi effettuati in parte dai datori di lavoro e in parte dai lavoratori, come indicato nel prospetto sottoscritto.

Gli importi contributivi di spettanza dell'Ente, sono calcolati in base alla seguente tabella sulle retribuzioni corrisposte mensilmente ai dipendenti:

<i>Contributi all'Ente</i>	<i>a carico dell'Impresa</i>	<i>a carico dell'operaio</i>	<i>Totale</i>
<i>Contributo</i>	1,40%	0,10%	1,50%
<i>Formazione Professionale</i>	0,30%		0,30%
<i>CIGO apprendisti</i>	0,30%		0,30%
<i>Solo sulle retribuzioni apprendisti</i>			
TOTALE	2,00%	0,10%	2,10%

Le parti hanno inteso sviluppare un avanzato modello di relazioni industriali in una logica di confronto e costante dialogo.

Le dimensioni della crisi in atto che ha investito particolarmente il settore delle costruzioni edili hanno imposto un'ampia e costruttiva riflessione.

Le parti ribadendo l'importanza e la positività della bilateralità hanno sottolineato anche l'esigenza di realizzare una drastica riduzione del costo lavoro senza incidere sulle retribuzioni da corrispondere a dipendenti.

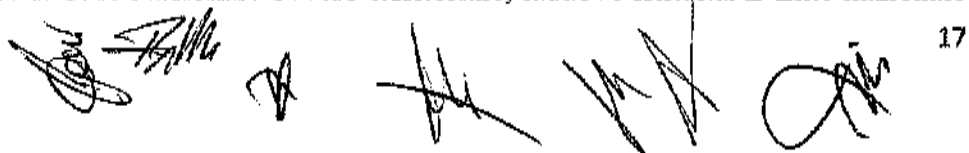
Per arrivare a tale risultato le OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno inteso esonerare le imprese associate, e di riflesso ai lavoratori, dall'obbligo dell'accantonamento di salari differiti (ratei ferie/GN e festività) e rimettere le erogazioni di tali spettanze alle normali scadenze così come previsto nei contratti di lavoro di tutti gli altri settori dove operano le PMI e le cooperative.

Quanto sopra consente alle imprese non più anticipazioni salariali con obbligo dell'assoggettamento a contribuzione previdenziale (=costo lavoro anticipato) e ai dipendenti trovare in busta paga importi retributivi che vengono assoggettati regolarmente a contribuzione a loro carico ed ad eventuali trattenute IRPEF, e rimessi al netto presso enti bilaterali che provvedono poi in date successive e prestabilito al pagamento agli aventi diritto di questi importi accantonati.

L'adesione da parte delle Imprese che applicano il presente Contratto è automatica, in quanto si tratta di Ente di diretta derivazione dal C.C.N.L..

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dall'impresa sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento.

Elezione domicilio - Al fine di ricevere l'assistenza e le prestazioni dall'Ente, tutti i dipendenti eleggono domicilio presso la sede Nazionale ovvero territoriale, laddove istituita. L'Ente nazionale



e/o territoriale è finalizzato all'attuazione delle materie contrattuali ad essa rinviata dagli accordi stipulati tra le Parti costituenti e riguardanti tutti gli istituti di varia natura e finalità previsti a favore dei dipendenti, anche apprendisti, dai datori di lavoro che sotto qualsiasi ragione sociale esercitano le attività edilizie ed affitti per le quali è stato stipulato.

Art. 19. Organismo Paritetico Nazionale

- 1 L'Organismo Paritetico Nazionale promuove lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, raccoglie ed analizza procedure di buona prassi a fini prevenzionistici, programma la progettazione di piani annuali e pluriennali finalizzati ad elevare il livello qualitativo della prevenzione, le qualità e costanza delle attività formative e la ricerca di azioni di finanziabilità della stessa, anche per mezzo del Fondo Interprofessionale.
- 2 L'Organismo, costituito ed operante presso le sede dell'Ente Bilaterale Nazionale, è composto da n. 2 rappresentanti per ogni OO.SS. firmataria del presente C.C.N.L.. I membri i saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale.
- 3 Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Organismo Paritetico Nazionale, le Parti Sociali stipulanti si affidano alla Segreteria all'uopo costituita.
- 4 L'Organismo Paritetico Nazionale promuove la costituzione di organismi paritetici territoriali e di commissioni specifiche sulla sicurezza per comparto e/o settore merceologico.
- 5 Coordina e monitora costantemente gli O.P.T. e le commissioni sulla sicurezza settoriali, assicura l'asseverazione alle policy nazionali, la qualità della consulenze ed assistenza erogata ai datori di lavoro e della formazione erogata ai prestatori di lavoro. . Definisce a livello nazionale ed a livello territoriale le specifiche procedure e tecnicismi per l'erogazione di formazione in modalità e-learning, in ossequio alle norme di legge e di prassi.

Per la specifica normativa di costituzione e funzionamento dell'Organismo Paritetico Nazionale, si rinvia al Regolamento condiviso fra le Parti firmatarie.

Art. 20. Documento Unico Regolarità Contributiva – "DURC"

La sentenza 4 luglio 1963 n. 129, della Corte Costituzionale, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo unico del DPR 14 luglio 1960 n.1032 per la parte in cui rende obbligatori "erga omnes" gli artt. 34 e 62 del CCNL, 24 luglio 1959 per gli operai dell'industria e edilizia, circoscrive la dichiarazione di incostituzionalità alla parte in cui dette norme disciplinano l'istituzione delle Casse edili con effetto vincolante per i non iscritti alle associazioni sindacali che le deliberano, mentre lascia sostanzialmente immutato l'obbligo dell'accantonamento delle percentuali previste dall'art. 34 del CCNL della categoria in questione. Ciò in quanto tale obbligo, oltre a non risultare normativamente connesso alla sussistenza delle Casse edili cui si riferiscono contributi del tutto particolari e diversi - quali quello paritetico per il funzionamento delle stesse e quello per le scuole professionali di categoria - dalle percentuali sulle retribuzioni dovute per ferie, gratifica natalizia e festività nazionali, costituisce pure l'unico modo di accertare se il datore di lavoro abbia effettivamente corrisposto codeste retribuzioni che non possono essere determinate con



un calcolo astratto e generico ovvero conglobate nel trattamento complessivo della paga ma debbono essere invece compilate separatamente dal salario mediante un calcolo esatto e specifico di tutte le festività in rapporto all'orario settimanale e alla paga oraria di ciascun lavoratore.

Nel settore edile il DURC oltre all'INPS ed all'INAIL anche la Cassa edile territorialmente competente (D.Lgs. 276/03), può rilasciare il DURC la cassa edile questo perché dovrà attestare che le imprese che applicano il CCNL istitutivo dell'Ente Bilaterale (CCNL settore edile industriale del 24 luglio 1959 – tra l'ANCE e CGIL CISL e UIL) abbiano accantonato le percentuali previste all'art. 34 del citato contratto.

Le PMI e le Cooperative firmatarie del presente CCNL non essendo tenute a nessun accantonamento, debbono richiederlo unicamente all' INPS e/o INAIL. Del resto nella Convenzione stipulata in data 15/04/2004 tra le varie associazioni sia datoriali che dei lavoratori con l'INPS e INAIL, al punto 2 viene specificato quali sono i soggetti abilitati alla richiesta del DURC alle casse Edili, che sono "... le imprese che applicano i CCNL del settore Edile firmatarie della presente convenzione".

Art. 21. Assunzione - Documentazione

I dipendenti devono essere assunti secondo le norme di legge.

Nella lettera di assunzione, predisposta su carta intestata della PMI e/o della Cooperativa, devono essere riportate le seguenti annotazioni:

1. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, qualora si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. il C.C.N.L. applicato;
3. la categoria professionale della classificazione di cui al presente CCNL alla quale il lavoratore viene assegnato, la qualifica e la retribuzione iniziale;
4. La durata dell'eventuale periodo di prova;
5. il luogo di lavoro.

Nella lettera di assunzione deve inoltre essere indicato il cognome e nome del legale rappresentante della PMI e della Cooperativa e la ragione sociale, il codice fiscale, la sede legale e la eventuale sede operativa della azienda nonché tutti quei dati prescritti per legge. In caso di assunzione di addetto ai cantieri, la PMI e la Cooperativa deve rilasciare al lavoratore una tessera di riconoscimento che, oltre agli elementi previsti dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008, deve riportare la data di assunzione e, in caso di subappalto, la relativa autorizzazione, ai sensi della Legge n. 136/2010.


La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore per ricezione.

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a presentare:

- la carta di identità o altro documento equipollente ovvero il permesso di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori stranieri;
- il codice fiscale;
- la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e eventuali successive variazioni agli effetti del diritto;
- certificati o titoli comprovanti formazioni professionali, studi, abilitazioni conseguite ovvero attestanti precedenti occupazioni;
- la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti.

La PMI e la Cooperativa rilascerà al lavoratore una ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti.

È facoltà del datore di lavoro richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale, con data



non anteriore a tre mesi.

Art. 22. Formazione per l'ingresso al lavoro

Il datore di lavoro all'assunzione di lavoratori al primo ingresso nel settore edile, dovrà impartire loro una formazione professionale di base in materia di sicurezza sul lavoro di 16 ore, propedeutica a lavorare nel cantiere.

Art. 23. Periodo di prova

Il periodo di prova è finalizzato a consentire reciprocamente la valutazione sulla convenienza alla prosecuzione del rapporto contrattuale.

Durante il periodo di prova vi è parificazione economica e normativa tra lavoratori in prova e quelli non in prova.

Il dipendente che in epoca precedente non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa Impresa per le medesime mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli di inquadramento	Durata periodo di prova
Quadri di direzione	6 mesi di calendario
Quadri ricercatori	6 mesi di calendario
I° Livello	4 mesi di calendario
II° Livello	3 mesi di calendario
III° Livello	2 mesi di calendario
IV° Livello	40 giorni di effettivi prestazione lavorativa
V° Livello	30 giorni di effettivi prestazione lavorativa
VI° Livello	20 giorni di effettivi prestazione lavorativa
VII° Livello	10 giorni di effettivi prestazione lavorativa
VIII° Livello	5 giorni di effettivi prestazione lavorativa

Il suddetto periodo di prova deve risultare da atto scritto e indicato nella lettera di assunzione. Non sono ammessi né la protrazione né il rinnovo del periodo di prova, salvo per i casi indicati al comma successivo.

Il lavoratore in prova ha infatti diritto, in caso di insorgenza di malattia, alla sospensione del periodo di prova e ad esperirlo per il tempo minimo necessario, fruendo del "mini comparto".

Qualora la malattia si protragga per un periodo di tempo superiore a quello previsto per la prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto senza previsto né indennità alcuna.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica.

Durante il periodo di malattia ovvero di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non ha diritto a percepire retribuzione alcuna per i giorni non lavorati.

Le ferie interrompono la decorrenza del periodo di prova che si prolunga per i giorni fruiti dal lavoratore a meno che il loro godimento non viene previsto preventivamente all'interno del patto.

Durante il periodo di prova sussistono in capo alle parti contrattuali i diritti e gli obblighi previsti dal presente C.C.N.L.

Nel corso del periodo di prova ovvero al suo termine, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per volontà dell'Azienda questa è tenuta a corrispondere al lavoratore 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.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art. 24. Lavoratori extra comunitari

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che dia titolo a svolgere attività lavorativa.

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri nel settore edile, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendalmente.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'Azienda, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

Art. 25. Lavoratori diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

Art. 26. Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari.

Art. 27. Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi.

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

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

Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma-terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità.

In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 28. Visite mediche di preassunzione - minori di età

L'Articolo 8 della legge 977/67 dispone che i minori debbono essere sottoposti ad accertamenti preventivi per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

I suddetti accertamenti sono effettuati dal medico competente aziendale se occupati in lavorazioni soggette a sorveglianza sanitaria mentre negli altri casi le visite preventive sono di competenza di un medico del SSN a cura e spese del datore di lavoro.

Art. 29. Il rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato ex L.183/2014 (Jobs Act)

Alla data dell'entrata in vigore del D.Lgs. n°23 del 04 Marzo 2015 in assenza di diversa diretta regolazione, il rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato sottoscritto ai sensi della legge 183/2014 (Jobs Act) con tutele crescenti per il dipendente. La scelta al riguardo della tipologia contrattuale sia a tempo indeterminato (art.21) o a tempo indeterminato ex legge 183/2014 e D.Lgs. 23/2015 (art. 22 co.1) è demandata alla discrezionalità del datore di lavoro.

Art. 30. Apprendistato

Le parti convengono di regolamentare la disciplina dell'apprendistato per recepire le disposizioni introdotte dall'art. 2 del D.Lgs. n. 167 del 14/11/2011, come modificato dalla legge n. 92 del 28/06/2012 e dal DL n. 34/2014.

Le due norme hanno fissato dei principi generali ma hanno rimesso anche alla contrattazione collettiva di stipulare in materia di apprendistato accordi validi per gli aderenti alle OO.SS. firmatarie del contratto.

Le parti ribadiscono che l'apprendistato è un ordinario rapporto di lavoro caratterizzato dalla sinallagmaticità delle prestazioni (lavoro, retribuzione e formazione) che è finalizzato a far acquisire al giovane le capacità e le conoscenze utili per il conseguimento di una qualifica, un diploma professionale, un mestiere o formazione e ricerca. Le tipologie di apprendistato alla luce del nuovo T.U. sono:

- Per la qualifica e per il diploma professionale;
- Professionalizzante o contratto di mestiere;
- Di alta formazione e ricerca (non regolamentato in contratto);
- Per qualifiche o riqualifiche lavoratori in mobilità (non regolamentato in contratto).

Comunque il rapporto di apprendistato presenta, in ogni caso, alcune specificità relative alla possibilità che il rapporto possa essere risolto alla scadenza del periodo formativo nel rispetto della previsione convenuta nell'art. 2118 cc che disciplina, in via generale il periodo di preavviso che trova però dei limiti, recepiti in questo contratto quali quelli contenuti nella legge 604 del 1996 e smi oltre a riconoscere l'impianto normativo di tutela per le lavoratrici madri o in gravidanza.

Si riportano i principi generali fissati dalle leggi per le due tipologie trattate:

- apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;



che sono:

- a) formazione e finanziamento;
- b) riconoscimento della qualifica;
- c) iscrizione all'Ente Bilaterale Paritetico.

La formazione deve essere coerente con la qualifica da raggiungere ai sensi dell'inquadramento del presente contratto, essa ricopre un ruolo fondamentale da cui non si può prescindere come tale la formazione assume maggiore o minore rilievo a seconda che si trovi innanzi ad un lavoro di professionalità o di prestazioni normali.

Comunque il momento formativo rappresenta il nucleo centrale del contratto dell'apprendistato.

Il riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso formativo svolto sia all'interno che all'esterno dell'azienda:

- della qualifica professionale ai tini contrattuali;
- delle competenze acquisite ai tini del proseguimento degli studi nonché dei percorsi di istruzione degli adulti. Quanto sopra indicato va riportato nel libretto formativo dell'apprendista.

Iscrizione all'Ente Bilaterale esplica l'attività di valutazione della congruità del piano formativo individuale, ruolo fondamentale che non può configurarsi come obbligo di sottoporre detto piano individuale all'autorizzazione preventiva, tuttavia il parere dell'Ente Bilaterale se richiesto può essere tenuto come valutazione essenziale in occasione di controlli.

Obblighi del datore di lavoro - In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:

- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dall'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista - L'apprendista ha l'obbligo di:

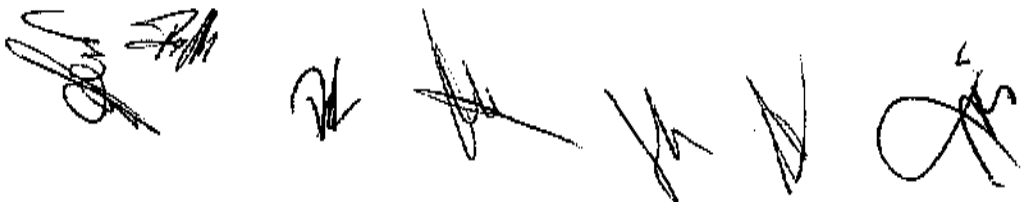
- frequentare con assiduità i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai C.C.N.L.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Cessazione - stante la peculiare natura a causa mista (formazione e lavoro) del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di contratto di apprendistato.

Le parti potranno recedere dal contratto dando un preavviso di 15 giorni. Qualora né il datore di lavoro né l'apprendista esercitano la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'attribuzione della qualifica e del livello retributivo acquisito.

È vietato ad entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto durante il



periodo di formazione senza giusta causa o giustificato motivo.

Malattia e infortunio - Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato valgono le previsioni del presente C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti.

Qualora nel periodo di formazione l'apprendista si assenti per maternità, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza che non può comunque superare i sei mesi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Orario di lavoro - Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal presente C.C.N.L.

Riposi annui - Gli apprendisti beneficiano dei permessi per riposi annui previsti dal presente C.C.N.L.

Computo dell'anzianità - Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Ammortizzatori sociali - in riferimento all'ambito dei lavoratori aventi diritto al trattamento di cassa integrazione guadagni o ordinaria che straordinaria deve essere evidenziato che entrambi gli istituti escludono la categoria degli apprendisti.

Gli apprendisti seppure esclusi dai trattamenti di cassa integrazione possono ancora beneficiare della CIG in eroga.

Il comma 1° dell'art. 19 lettera c) del decreto legge 185/08 convertito nella legge numero 2 barra 09 e smi ha stabilito che "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente possono essere utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinato a tempo determinato e a tempo indeterminato, agli apprendisti e ai lavoratori somministrati".

Tale trattamento salariale sarà operativo solo subordinatamente all'intervento integrativo pari alla misura del 20% dell'indennità stessa.

A tal fine l'azienda è tenuta a versare un contributo per ogni lavoratore apprendista in servizio pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore stesso.

La suddetta integrazione verrà corrisposta entro il limite massimo di 150 ore annue di interruzione ovvero sospensione dell'attività lavorativa, fermo restando il rispetto delle seguenti condizioni:

- all'atto di liquidazione della domanda di prestazione della C.I.G.O., non devono risultare irregolarità ovvero pendenze in capo dell'azienda per i versamenti delle contribuzioni;
- la sospensione ovvero la riduzione dell'attività lavorativa deve protrarsi da un periodo di tempo superiore ad una giornata di lavoro;
- al verificarsi dell'evento sospensivo ovvero interruttivo, l'apprendista deve già risultare iscritto presso l'Ente;
- l'azienda deve aver correttamente riportato nella denuncia mensile dei lavoratori, le ore di Cassa integrazione Guadagni riguardanti l'apprendista.

La corresponsione del trattamento di C.I.G.O. a favore dell'apprendista verrà anticipata al lavoratore dall'azienda stessa che ne chiederà il relativo rimborso all'Ente, tramite l'apposita procedura fissata da quest'ultimo.



Ai fini dell'accoglimento della domanda, l'azienda è inoltre tenuta a presentare richiesta di accesso all'integrazione della Cassa integrazione guadagni per l'apprendista entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'INPS, dell'autorizzazione all'intervento della C.I.G.O.

Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In alternativa verranno inviate alle sedi territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato - Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre aziende e cooperative sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Trasformazione del rapporto - L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato conserverà per un anno, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, lo specifico regime contributivo previsto nei confronti dei lavoratori interessati ai sensi e per gli effetti della Legge n. 56/1987.

Piano formativo individuale - il piano formativo individuale non ha più necessità di essere elaborato in forma scritta.

Tutor aziendale - Il tutor deve essere un dipendente qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto. Per ricoprire questo incarico occorre aver già acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli Enti accreditati nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata, che sarà firmata anche dall'apprendista.

Contenuti della formazione - la formazione di base e trasversale stabilita dalle norme regionali può integrare quella professionalizzante a carico dell'azienda.

Requisiti per la capacità formativa interna - si richiedono soltanto la presenza e la disponibilità, in capo all'impresa, di luoghi idonei alla formazione differenti dagli ambienti di produzione e lavoro oltre che di risorse umane con adeguate capacità e competenze atte ad erogare la formazione prevista.

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore di lavoro di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti.

- idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze. Per tali docenti è richiesta un'esperienza professionale minima di tre anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il



diploma di scuola media superiore ovvero in mancanza di quest'ultimo di almeno 6 anni di esperienza. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia.

L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali dell'Azienda ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e il tutor sarà tenuto a garantire la frequenza da parte dell'apprendista.

Profili per settore Edilizia con le competenze da acquisire nel corso del periodo formativo – La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle Leggi Regionali in materia, con riferimento a dove si trova la sede legale dell'azienda.

Le parti stipulanti il presente CCNL concordano di investire l'EBP della funzione integrativa di quanto disciplinato in suddette Leggi Regionali.

Laddove la Regione non abbia provveduto alla regolamentazione del piano formativo, si fornisce qui di seguito un elenco indicativo dei profili formativi.

Addetto ai lavori di completamento

- Costruire lo scheletro di supporto in metallo;
- Eseguire la finitura delle superfici "graffiato";
- Eseguire la finitura superficiale dello strato di isolamento;
- Fissare i pannelli componenti l'isolamento esterno a "cappotto";
- Formazione delle guide in malta da utilizzare come spessori di riferimento;
- Posare i pavimenti con malta e con spolvero di cemento;
- Posare il rivestimento delle pareti con malta da muratura;
- Posare il rivestimento delle pareti con adesivi;
- Posare i pavimenti con adesivi;
- Prevedere le quantità di materiali e di mezzi d'opera;
- Realizzare il tamponamento in lastre in gesso rivestito;
- Sigillare le fughe tra le piastrelle posate;
- Stendere l'intonaco a uno strato;
- Stendere il secondo strato di intonaco (per intonacature a due strati);
- Verificare la congruenza tra il progetto di posa, ambiente reale e materiale disponibile.

Addetto ai lavori di costruzione

- Allestire il cantiere edile;
- Prevedere le quantità di materiali e di mezzi l'opera;
- Definire il programma di lavoro per l'esecuzione della commessa;
- Assemblare il cassero e i ferri di armatura;
- Colare il calcestruzzo nella cassaforma;
- Eseguire demolizioni localizzate con mezzi manuali;
- Eseguire la finitura superficiale dello strato di isolamento;
- Fissare i pannelli componenti l'isolamento esterno a "cappotto";
- Realizzare cordoli per marciapiedi, cordoni per aiuole, ecc., retti e curvi, accessi per passi carrai ecc.;
- Preparazione del terreno per la realizzazione delle recinzioni;
- Tracciare e predisporre adeguatamente l'area interessata;
- Realizzare le opere di recinzione in calcestruzzo armato (murature, pilastri ecc.) come previsto dal progetto;

N



- Realizzare opere di drenaggio e di impermeabilizzazione per le strutture contro terra e per le fondazioni;
- Realizzare le opere di recinzione in elementi sovrapposti (laterizio, blocchi in cls, ecc.);
- Posare le tubazioni e posizionare i pozzetti, bocche di lupo, ecc.;
- Tracciare e predisporre adeguatamente il piano per la realizzazione dell'opera;
- Preparazione del terreno per la realizzazione dei marciapiedi;
- Realizzare le opere di fondazione (punti, travi continue, ecc.);
- Realizzare pavimentazioni per marciapiedi, percorsi pedonali, ecc.;
- Realizzare strutture murarie voltate in elementi sovrapposti;
- Posare il manto di copertura su superfici discontinue;
- Posare in opera i casseri e le gabbie di armatura;
- Rimuovere le casseforme;
- Realizzare la muratura in elementi sovrapposti.

Addetto alla conduzione macchine

- Allestire il cantiere edile
- Prevedere le quantità di materiali e di mezzi d'opera
- Preparazione del terreno per la realizzazione delle recinzioni
- Eseguire demolizioni localizzate con mezzi manuali ovvero demolizioni di ampia entità con mezzi meccanici
- Eseguire escavazioni con mezzi manuali e meccanici in terreni di qualsiasi natura
- Posare le tubazioni e posizionare i pozzetti, bocche di lupo, ecc.
- Realizzare gli scavi e i trasporti dei materiali
- Sistemare l'area circostante la costruzione.

Addetto alla lavorazione di pietre e marmi

- Effettuare l'attrezzaggio delle macchine operatrici;
- Effettuare le operazioni di levigatura con sistemi manuali e meccanici;
- Effettuare le principali operazioni di finitura;
- Eseguire la modellatura della pietra;
- Eseguire la sagomatura della pietra grezza;
- Eseguire la sezionatura della pietra grezza rispettando il piano di taglio;
- Eseguire le operazioni che precedono la posa delle tessere sul supporto nel caso di mosaico di piccole e grandi dimensioni;
- Individuare gli elementi fondamentali per l'interpretazione musiva;
- Lavare la pietra per visionare eventuali imperfezioni;
- Posare le tessere musive con mani o pinzette seguendo gli specifici andamenti e colori del disegno;
- Tagliare le tessere musive con martellina e tagliolo, tenaglie, trince meccaniche e tagliatrici a mano;
- Posare le sezioni nel caso di mosaico di grandi dimensioni ovvero il supporto per un mosaico di piccole dimensioni;
- Predisporre il sottofondo pavimentale e quello parietale per la posa del mosaico;
- Predisporre il piallo di posa;
- Redigere il programma di lavorazione per le macchine CNC;
- Stendere uno strato di collante sul supporto;
- Tracciare sul foglio gli andamenti;

- Levigare i mosaici pavimentali;
- Lucidare la pietra.

Addetto alla tinteggiatura

- Eseguire la finitura a "velature";
- Costruire lo scheletro di supporto in metallo;
- Eseguire la finitura a "spugnatura", a "stencil", ad "alphaltone";
- Eseguire le operazioni di copertura delle superfici e oggetti da proteggere dalla tinteggiatura;
- Eseguire le operazioni di copertura delle superfici e oggetti da proteggere dalla vernice;
- Preparare il fondo per tinteggiare con idropittura supporti interni ed esterni di nuova realizzazione;
- Preparare il fondo per verniciare supporti in metallo nuovi ovvero con presenza di vecchie verniciature;
- Preparare il fondo per verniciare supporti interni ed esterni in legno in presenza di vecchie verniciature Ovvero di nuova realizzazione;
- Prevedere le quantità di materiali e di mezzi d'opera;
- Realizzare il tamponamento in lastre in gesso rivestito;
- Tinteggiare il supporto con idropittura;
- Verniciare i supporti in legno o in metallo.

CONTRATTO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE: la tipologia di apprendistato può essere utilizzata per assumere soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25esimo anno. La durata del contratto non può superare 3 anni o 4 anni in caso di diploma quadriennale regionale.

Livello	Progressione economica e dura	
	Durata massima	Retribuzione Mensile Lorda
V° al IV°	30 mesi di calendario	Per primi 15 mesi Euro 1390,00 dal 16° al 30° mese Euro 1465,00
VI° al V°	24 mesi di calendario	Per primi 12 mesi Euro 1245,00 dal 13° al 24° mese Euro 1315,00

Formazione 80 ore annue.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni e 364 giorni - cioè 30 anni non ancora compiuti, ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali.

Il contratto può essere stipulato esclusivamente per le assunzioni per i livelli compresi tra il 1° e il 3° livello del presente C.C.N.L., anche qualora si tratti di rapporto a tempo parziale.

Livello di inquadramento finale	Durata massima Apprendistato	Retribuzione di riferimento percepita
Dal II° al I°	48 mesi di calendario	IV° livello per i primi 20 mesi e III° livello dal 21° al 48° mese
Dal III° al II°	42 mesi di calendario	V° livello per i primi 18 mesi e IV° livello dal 19° al 42° mese

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano]

Dal IV° al III°

36 mesi di calendario

VI° livello per i primi 12 mesi
e V° livello dal 13° al 36° mese

Formazione 120 ore annue.

Art. 31. Contratto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso ai dipendenti assunti a tempo determinato.

Tipologie di contratto - Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo indeterminato o determinato, deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno del presente C.C.N.L.. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese, e possono prevedere clausole flessibili o elastiche.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

Proporzione numerica - Per le assunzioni di personale operaio part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato.

Prestazioni supplementari e straordinarie - L'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del dipendente a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Il rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.



Clausole di flessibilità ed elasticità - Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative dell'azienda ovvero dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, modificare la collocazione temporale per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale (clausola di flessibilità). Le suddette esigenze vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) se esistente con preavviso di almeno due giorni.

E inoltre consentito all'azienda di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente (clausola di elasticità). In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, a variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario cordato per il part time.

Nella stipula dei suddetti patti, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale da lui indicato.

Qualora la clausola sia stata concordata con un patto successivo all'assunzione con contratto part-time ovvero alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore - decorsi almeno 24 mesi dall'operatività della clausola - ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'azienda un preavviso di un mese. Nella seconda ipotesi di cui al precedente comma, la risoluzione del patto di flessibilità o elasticità comporterà per il lavoratore il ripristino del precedente rapporto di lavoro a tempo pieno con la conservazione dell'abituale inquadramento. Ai fini dell'esperibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile o elastica ne faccia espressa menzione.

Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente delle parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite con una maggiorazione del 5%.

In caso di applicazione di clausola elastica, le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

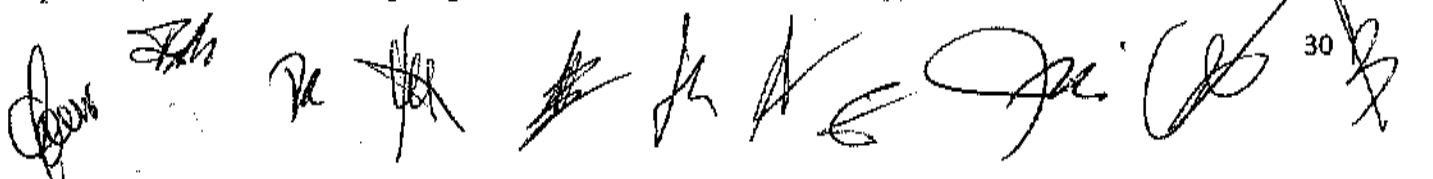
Retribuzione - La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Contribuzione virtuale - Ai sensi della Circolare INPS n. 269/1995 per il rapporto di lavoro a tempo parziale la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato senza dar luogo alla contribuzione virtuale. Con circolare n. 6/2010, l'istituto ha chiarito che in caso di violazione del limite contrattuale del 3%, scatta la carenza di legittimazione contrattuale e quindi la contribuzione virtuale va applicata come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

Periodo di comportamento per malattia - Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Consistenza dell'organico aziendale - In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Obblighi di informazione - Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti contraenti



concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Art. 32. Contratto d'inserimento/reinserimento

Si rinvia alle disposizioni: art. 75 D.Lgs. 276/03 - circolare INPS n° 51/04 - nota del ministero del lavoro n° 4570/06 per la determinazione dei soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a valorizzare, mediante un progetto individuale, le competenze professionali di un determinato lavoratore, e quindi l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

La condizione essenziale e la redazione, con il consenso del lavoratore, di un progetto di lavoro individuale finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo.

Nel dettaglio del progetto devono essere indicati:

- La qualificazione da conseguire alla quale è preordinato il progetto del contratto;
- La durata e la modalità di formazione.

La formazione teorica non deve essere inferiore a 16 ore ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da fasi di addestramento specifico.

La durata del contratto varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, elevabile a 36 mesi nei casi di assunzione di persona diversamente abile.

Art. 33. Contratto a tempo determinato

Sul contratto di lavoro a termine il requisito della causale non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 36 mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto a tempo determinato a causale può essere oggetto di proroga fino ad un massimo di 5 senza obbligo di comunicazione al centro per l'impiego territorialmente competente.


Ambiti di applicazione - Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto che ne prevedono il ricorso, in relazione a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, aspettativa ed in tutti i casi in cui

il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro

- per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'azienda e/o lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- in periodi di intensificazione dell'attività;
- per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- per fabbisogni connessi alle attività amministrative, e di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione ed alla modifica del sistema informatico;
- per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- per le figure professionali non esistenti in azienda.

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



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

Proporzione numerica - In tutte le aziende comprese nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L. l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale non potrà superare il 20% del personale occupato nell'azienda con contratto a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati ai sensi del presente C.C.N.L.. Tale percentuale è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Durata - Le Parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di norma di durata non inferiore a due mesi e non superiore a 15 mesi, comunque prorogabili, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trentasei mesi.

Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio lavoratore ed il lavoratore dipendente devono essere espressamente informati dall'azienda di quanto disposto all'art. 23 comma 4 della Legge n. 56/1987 in materia di decadenza delle iscrizioni e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento.

Diritto di precedenza - I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti in forza nell'azienda, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia.

Il suddetto diritto di precedenza è inoltre riconosciuto a quei lavoratori assunti per due volte con contratto a tempo determinato, per i quali l'ultimo contratto sia scaduto non oltre i precedenti dodici mesi. A tal fine, le Aziende sono tenute a fornire ai lavoratori in forza a tempo determinato informazioni in merito ad eventuali posti di lavoro a tempo indeterminato - a parità di mansioni - che si dovessero rendere disponibili nell'ambito della provincia di impiego.

Preavviso - In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

Obblighi di comunicazione - Le Aziende che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia indicata nel presente C.C.N.L..

Apposizione del termine - L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.

Retribuzione - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L..



Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 283/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.

Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di decadenza è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Art. 34. Contratti di solidarietà espansiva

Per l'incremento degli organici l'azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie potranno stipulare un contratto collettivo aziendale che possa prevedere una riduzione stabile dell'orario di lavoro mediante una riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Dovrà trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario dovrà avere carattere stabile comportando una minore retribuzione dei lavoratori interessati alla detta riduzione di orario. In fine la riduzione di orario dei lavoratori presenti in organico dovrà comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali. Al fine di usufruire dei benefici previsti dalla Legge 863/84 i contratti collettivi in oggetto devono essere depositati presso il Servizio Ispettivo Provinciale del Lavoro.

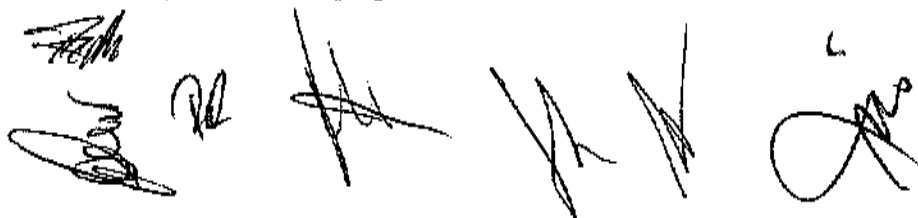
Art. 35. Contratti di solidarietà difensiva

Mediante accordo sindacale nelle aziende che abbiano avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale sarà possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i lavoratori al fine di ridurre i previsti licenziamenti. In tal caso vi sarà integrazione a norma di legge delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione del orario concordato.

Art. 36. Lavoro ripartito

In caso di utilità e/o di necessità la contrattazione aziendale può disciplinare il contratto di lavoro ripartito, mediante il quale due lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario lasciando loro la decisione sul rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia di esecuzione, assumendo in tal caso in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa:

- a) I lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare in modo discrezionale e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, non che di modificare consensualmente l'orario di lavoro, in tal caso il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti ad uno dei coobbligati è posto in capo all'altro obbligato.
- b) La eventuale sostituzione da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori dipendenti, sono vietate e possono essere ammesse solo mediante il consenso scritto del datore di lavoro.
- c) Nel caso di dimissioni o licenziamento di uno dei lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione totale del vincolo contrattuale salvo diversa intesa dalle parti. Detta disposizione non trova applicazione quando su richiesta della azienda l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, sia integralmente che parzialmente nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o a tempo parziale.



- d) Un lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del lavoratore subordinato in funzione delle ore di lavoro prestate e con la stessa proporzione prevista nel lavoro a tempo parziale.

Nel caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati, il lavoratore superstite potrà entro dieci giorni dall'evento rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre al datore di lavoro un nuovo candidato per sostituire il lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto l'accordo stipulato comunque si estingue.

Art. 37. Contratto di telelavoro

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda. Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda. Il telelavoratore ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'Azienda e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della società.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi. Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il Telelavoro venga svolto nell'abitazione del dipendente sia a quello remotizzato. Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda. Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda che per il dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il dipendente comparabile che svolge attività nei locali dell'azienda. Il dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva. Il dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

L'azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali. L'azienda provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore. È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro. In ogni caso l'azienda si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati

utilizzati dal telelavoratore. L'azienda è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

L'azienda è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro, non trovano applicazione a favore dei telelavoratori gli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del D.Lgs. n. 66/2003.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda.

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

Art. 38. Somministrazione di lavoro

Ambiti di applicazione - La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita al fine di impiegare gli operai nelle seguenti ipotesi:

- punte di attività connesse ad esigenze derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- esecuzione di un'opera o di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possono essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- impiego di professionalità diverse o che rivestono carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate in relazione alla specializzazione dell'azienda;
- impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- sostituzione di soci o lavoratori dipendenti assenti: per periodo di ferie non programmate, per soci o lavoratori dipendenti in aspettativa, congedo, per soci e lavoratori dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; per soci e lavoratori dipendenti che partecipano a corsi di formazione;
- per fronteggiare punte di più intensa attività da eventi specifici e definiti.

Divieto di somministrazione - È fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003 e smi:

- per la sostituzione di soci o lavoratori dipendenti che esercitano il diritto di sciopero;
- presso l'unità produttive nelle quali si sia provveduto entro sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato soci o lavoratori dipendenti adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, e smi.

La somministrazione è inoltre vietata nelle ipotesi individuate dall'art. 1 comma 4 della Legge n. 196/1997 come modificato dall'art. 64 comma 1 lettera b) della Legge n. 488/1999 e nelle ipotesi di

cui al D.M. 31 maggio 1999 e con riguardo agli addetti ai:

- lavori che espongono a sostanze chimiche o biologiche che comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria;
- lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- lavori subacquei con respiratori;
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Proporzione numerica - Il ricorso all'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione, ove consentito per legge, non può tuttavia superare, su una media annua, il 20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere presso l'azienda interessata.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore - Ai sensi dell'art. 23 comma 5 del D.Lgs. n. 276/2003 e smi, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione - Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

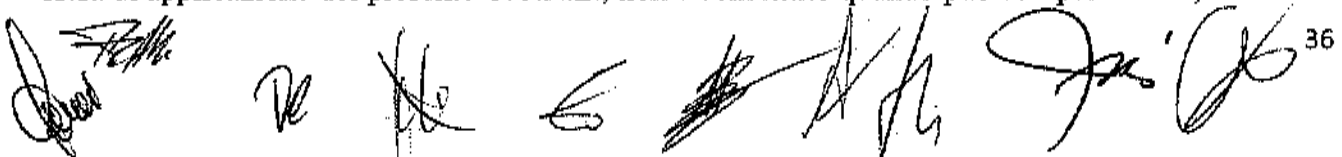
Art. 39. Manodopera negli appalti e subappalti

Nel rispetto della normativa vigente, qualora per esigenze di carattere tecnico-produttivo ovvero organizzativo le Aziende decidano di affidare in appalto o subappalto opere relative a lavorazioni tipicamente edili, queste ultime sono tenute ad attenersi alla disciplina prevista da presente articolo.

Le Parti contraenti nel prendere atto dell'entità e del significato del fenomeno del subappalto in edilizia e valutando gli aspetti negativi connessi a tale fenomeno, riconoscono che il suo ricorso debba trovare limitata applicazione nell'esecuzione del lavoro, in particolare rispetto alle fasi principali della costruzione e delle lavorazioni tipicamente edili.

Le Aziende che operano in deroga a quanto previsto dal 1° comma, sono comunque tenute a far ricorso al subappalto compatibilmente ai limiti delle proprie capacità produttive ed economiche o del mercato del lavoro locale.

Le Parti chiariscono pertanto che il ricorso al subappalto di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., non è consentito quando può compromettere, anche nel



breve termine, l'occupazione dei lavoratori dipendenti dall'azienda committente, idonei alle lavorazioni previste.

Rispetto a quelle realtà locali ove fossero presenti aziende operanti con sistemi di edilizia industrializzata o specializzata, potranno essere adottati accordi diversi in deroga a quanto sopra, relativamente a queste lavorazioni.

La disciplina di cui al presente articolo, trova applicazione anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione dell'intervento edilizio nei confronti delle imprese concessionarie dell'esecuzione di opere pubbliche per l'affidamento in subappalto, ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere.

La presente disciplina non trova invece applicazione nei confronti di:

- imprese concessionarie dell'esecuzione e della successiva gestione di opere pubbliche, vincolate all'inserimento nei contratti di appalto di clausole sociali idonee ad assicurare la osservazione integrale della contrattazione collettiva di settore;

Obblighi Azienda appaltante - L'Azienda appaltante è tenuta a verificare che le imprese a cui è affidata l'esecuzione in appalto o subappalto di lavorazioni tipicamente edili e affitti rientranti nella sfera di applicazione del C.C.N.L., sia in regola con tutti gli obblighi e adempimenti di legge e contrattuali, con particolare riferimento alle norme in materia di impiego di lavoro regolare e sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'azienda appaltante è inoltre tenuta in solido con l'impresa appaltatrice ovvero subappaltatrice ad assicurare che i dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, ricevano il medesimo trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto nazionale e dagli accordi a favore dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni. È compito delle RSA se costituite ovvero dalle OO.SS. territoriali verificare il rispetto di tali prescrizioni.

Diritti lavoratori - A pena di decadenza, il lavoratore della ditta appaltante ovvero subappaltante è tenuto a far valere i diritti di cui al paragrafo precedente entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte nell'ambito del subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme del presente Contratto, il lavoratore deve promuovere il tentativo facoltativo di conciliazione nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

Obblighi di comunicazione - L'azienda è tenuta a comunicare alle RSA se costituita o al Sindacato territoriale competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice ovvero subappaltatrice, la qualità e quantità di manodopera impegnata, i tempi di esecuzione e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale e dagli accordi locali di propria competenza. Analoga comunicazione sarà data all'EBP nazionale o territoriale se costituiti. La comunicazione alle RSA e alle OO.SS. territoriali dovrà avvenire non oltre i 15 precedenti l'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in subappalto. Le informazioni di cui al presente paragrafo avranno carattere di particolare tempestività in caso di appalti pubblici.

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

Art. 40. Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su otto livelli retributivi, con



valori minimi tabellari mensili. L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base dei profili sotto enunciati.

Art. 41. Profili

Il presente C.C.N.L. individua i profili che rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate. I profili hanno valore esemplificativo minimo.

Qualora l'assunzione riguardi un lavoratore in possesso di un diploma di scuola media superiore in materie tecniche inerenti l'industria edile (geometra, perito commerciale o affine) questo dovrà essere inquadrato in una categoria non inferiore al 4° livello.

In presenza di un lavoratore con un diploma di laurea in ingegneria, architettura o equivalenti ovvero in materie amministrative quali giurisprudenza, economia e commercio, e similari, il suo inquadramento non potrà essere inferiore al 2° livello.

Resta salvo che i due precedenti commi trovano applicazione solo qualora i lavoratori vengano adibiti allo svolgimento di mansioni inerenti il titolo di studio in loro possesso.

Quadri:

Devono intendersi quadri coloro che provvedono alla programmazione ed al raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili e al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi. I requisiti richiesti sono quelli previsti dalla legge 190/85. La qualifica a quadro viene conferita direttamente dall'impresa con apposita dichiarazione.

L'impresa è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

L'impresa inoltre tenuta ad assicurare al Quadro l'assistenza legale necessaria, in caso di procedimenti civili o penali avviati nei suoi confronti, per fatti direttamente connessi allo svolgimento dell'incarico da lui ricoperto. Tale copertura può essere prevista anche tramite apposita polizza assicurativa.

Ai sensi di legge, qualora l'impresa abbia proceduto all'assegnazione dell'incarico di Quadro in via temporanea con sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, trascorsi 6 mesi dall'inizio della sostituzione in via continuativa, il lavoratore avrà diritto a chiedere il suo inquadramento nella categoria.

I) Primo Livello:

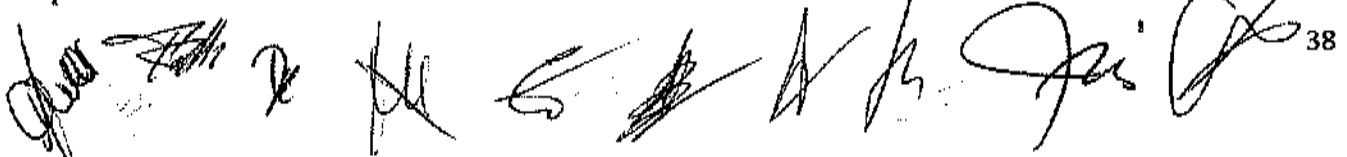
Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale e consolidata e differenziata esperienza, caratterizzate da iniziativa e autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'Impresa.

Esemplificazioni:

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

b. analista EDP;

c. lavoratori in possesso di funzioni specialistiche di particolare rilevanza e complessità, adibiti a mansioni preminenti di significativo supporto alle direzioni aziendali in particolare connesse alla gestione dei rapporti altamente qualificati verso l'esterno dell'impresa, grazie al ricorso a sistemi e tecnologie particolarmente avanzate che dimostri no la capacità d'integrare la propria funzione con quella dei settori correlati.

 38

Tali lavoratori sono responsabili del conseguimento dei loro obiettivi individuali e di quelli del settore loro affidato;

d. lavoratori che, all'interno degli obiettivi di loro spettanza, sono impegnati nella progettazione e realizzazione di sistemi informativi molto complessi e tecnologicamente avanzati, nei quali prevalgano aspetti innovativi sia di software (linguaggi, programmi) che di hardware (scelta e dimensionamento nuove apparecchiature), con particolare attenzione rispetto alle esigenze funzionali, alle dimensioni organizzative dell'impresa e all'ottimizzazione dei risultati;

e. tecnico specialista senior in calcoli e strutture;

f. tecnico specialista senior in ricerca tecnologica;

g. tecnico specialista senior in finanza e controllo;

h. tecnico specialista senior in attività commerciale;

i. tecnico specialista senior in personale ed organizzazione;

j. tecnico specialista senior in preventivazione;

k. tecnico specialista senior in programmazione.

II) Secondo livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo ovvero che esplicano la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

Esemplificazioni

a. Tecnico specialista in preventivazione;

b. tecnico specialista in programmazione;

c. tecnico specialista in attività commerciale;

d. tecnico specialista in calcolo strutturale;

e. tecnico specialista in personale ed organizzazione;

f. tecnico specialista in ricerca tecnologica;

g. tecnico specialista in finanza e controllo;

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

i. responsabile di grande e complessa centrale di betonaggio che gestisce direttamente commesse per terzi e interne, sono responsabili della programmazione, dell'organizzazione del lavoro, dei risultati e del coordinamento all'occorrenza, di altri addetti;

j. assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base ai disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati, anche a cottimo e/o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Ha facoltà di disciplina sulle maestranze, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.

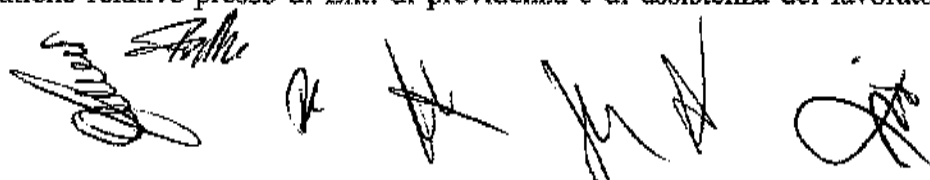
k. tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo e dei calcoli statistici e metrici relativi;

l. disegnatore di concetto con responsabilità di interpretazione dello sviluppo del controllo e dei disegni;

m. impiegato di concetto con esperienza già acquisita anche presso le altre imprese;

n. impiegato addetto all'approvvigionamento, agli acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli;

o. impiegato che cura l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe provvede alle pratiche relative presso di Enti di previdenza e di assistenza dei lavoratori e



cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori;

p. lavoratori, con responsabilità dei risultati finali, che progettano procedure di elaborazione automatica di dati, sono chiamati all'individuazione degli obiettivi e risultati del lavoro loro affidato, delle fonti dei dati, procedendo alla definizione delle specifiche dei programmi e delle modalità di gestione: hanno specifiche competenze in materia di interrelazioni organizzative e flussi di lavoro;

q. lavoratori che rispetto ai servizi e uffici loro affidati, sono responsabili della impostazione e gestione di analisi, verifiche, controlli a fini amministrativi. Formulano sintesi per la stesura di piani previsionali, bilanci, documenti economici. Coordinano i lavoratori dei quali hanno la responsabilità e sono chiamati a fornire interpretazione di norme specifiche relative al loro ambito di intervento;

r. lavoratori che nell'ambito di servizi e uffici tecnici si occupano con funzioni specialistiche di analisi, calcolo, progettazione per l'acquisizione e/o realizzazione di lavori, ricorrendo a soluzioni tecniche e operative di cui sono responsabili sia in termini di qualità che di efficacia;

s. contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi;

t. lavoratore che oltre alle caratteristiche di "tecnico consolista" traduce in programma le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di elaboratore quale elemento d'uso della professionalità, seguendo procedure secondo linguaggi informatici;

u. statistico, cartografo e pittore;

v. restauratore di beni culturali: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate: che è in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso. Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro.;

w. archeologo addetto al cantiere: è un lavoratore altamente specializzato che in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche nonché precise conoscenze di cultura materiale, ha la gestione operativa del cantiere di scavo. Ha le necessarie competenze per le attività di valutazione e di coordinamento esecutivo del lavoro di più individui.

x. coordinatori di impianti nel settore calcestruzzo: Il coordinatore di impianti nel settore calcestruzzo è un impiegato di concetto, che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.;

y. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione

III) Terzo livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni per le quali è richiesta iniziativa e autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute, in possesso di approfondita conoscenza tecnica o amministrativa e comprovata esperienza comunque acquisita nel campo della propria attività.

Sono ricompresi in questo livello anche i lavoratori con un ruolo di coordinamento e gestione in cantiere.

Esemplificazioni:

a. Lavoratore che all'interno dei sistemi amministrativi adottati contabilizza dati, imputa, sistema e chiude conti, elabora sintesi preventive e/o consuntive necessarie alla gestione;

b. lavoratore che nell'ambito di servizi od uffici tecnici di supporto alla produzione svolge con competenza compiti specialistici di prevenzione o programmazione lavori o approvvigionamento o calcolo strutturale;

c. lavoratore con buona conoscenza in campo tecnico e tecnico-amministrativo che imposta e coordina l'intero ciclo produttivo in cantieri di media dimensione, con responsabilità dei risultati tecnici ed economici ovvero che collabora in unità produttive di grandi dimensioni con tecnico di

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

livello superiore;

d. lavoratore responsabile del montaggio e smontaggio delle gru in dotazione all'azienda, con capacità di intervento nella revisione e manutenzione straordinaria delle stesse che coordinano all'occorrenza altri addetti;

e. lavoratore addetto al coordinamento della preparazione del varo di travi precomprese o di casseforme mobili per getto di travi in ponti e viadotti di grandi dimensioni;

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

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

h. riparatore meccanico che svolge e programma la grande e totale revisione e riparazione di tutte le macchine pesanti per lavori di armamento ferroviario o stradali o industriali, in grado di garantirne le caratteristiche funzionali prescritte;

i. disegnatore che sviluppa od elabora complessivi, risolvendo problemi e difficoltà interpretative del progetto, coordinando all'occorrenza lavoratori meno esperti;

j. impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni a progetti, procede alla misurazione e contabilizzazione tecnico amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare. Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione;

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

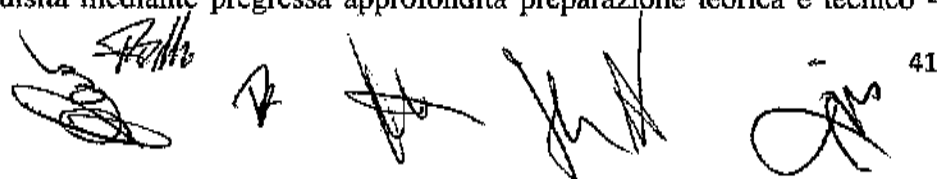
l. operatore di centrale: è un addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio, con 'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e pesatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali.

Provvede, inoltre, a preordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime ed al loro rifornimento. Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista nonché all'ordinaria manutenzione dell'impianto.

IV quarto livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto di carattere tecnico o amministrativo che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze professionali.

Vi rientrano inoltre i lavoratori specializzati provetti con autonomia operativa all'interno del cantiere, del reparto ovvero della squadra, addetti a lavori che comportino una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante pregressa approfondita preparazione teorica e tecnico -



pratica.

Sono inquadrati a tale livello anche i lavoratori in possesso di capacità di interpretazione analitica del disegno con ampia autonomia esecutiva nella definizione delle modalità operative dell'organizzazione del lavoro, con l'eventuale coordinamento di altri lavoratori.

Operai altamente specializzati che dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione del tecnico di cantiere o direttore tecnico e partecipano anche alla esecuzione del lavoro con competenza.

Esemplificazioni:

a. Capo squadra;

b. operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di, normale manutenzione e semplice riparazione in grado di curare la messa a punto di detti macchinari;

c. gruista di elevata esperienza e professionalità operativa ed organizzativa che conduce in cantiere di grande complessità gru, anche a torre, di grandi dimensioni individuando le priorità delle operazioni da eseguire ed effettuando direttamente la manutenzione ordinaria, montaggio e smontaggio della gru stessa;

d. 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;

e. lavoratore che esegue a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione;

f. lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati;

g. 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, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio;

h. addetto, con carattere di continuità, al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e rinforzi lineari in acciaio zincato, opportunamente posti in opera nel rilevatore di riempimento, procedendo per strati successivi sub paralleli), 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;

i. lavoratore che, nell'ambito di lavori di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche, esegue con comprovata e specifica esperienza, interventi di alta specializzazione comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, di restauro conservativo di reperti murari e strutturali, di misurazione e tracciamento del disegno archeologico;

j. lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità, che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette grader moto livellatore e vibro finitrici che e in grado di intervenire in riparazioni e manutenzione di queste, in autonomia esegue i compiti affidatigli dai superiori per responsabilità

k. manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo;

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

n

o

m. riparatore meccanico elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario;

n. addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera e del varo di casse formi mobili per getto di travi in sito;

o. operatore Derrik o Blondin;

p. tubista che esegue su disegno la tranciatura, il taglio, l'assiematura, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti e acquedotti;

q. giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio;

r. 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 antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltatore ed esegue misurazioni e contabilità;

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

t. assistente di cantiere del recupero: recupero è un impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni a progetti alla misura e contabilizzazione tecnico-amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare.

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

u. altre qualifiche di valore equipollente non comprese nella suddetta elencazione.

V) Quinto Livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate competenze e capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, adibiti a lavori di normale complessità.

Vi rientrano inoltre i lavoratori specializzati dotati di una certa autonomia nell'ambito delle direttive ricevute e in possesso di una specifica capacità di esecuzione acquisita nell'ambito di premesse esperienze lavorative e di competenza pratica nel settore edile.

Esemplificazione:

a. Addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori alle paghe e ai contributi assicurativi e previdenziali e i relativi versamenti; addetto alla contabilità fiscale o di cantiere; addetto alla cura contratti e preventivi sempre che sotto direzione; addetto alla fatturazione compilazione documenti accompagnatori e relative scritture contabili;

b. disegnatore esecutivista, colui che predispose, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore;

c. carpentiere specializzato: 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;

d. muratore specializzato: capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a

forma gotica, montaggio e rivestimento di scale in pietra marmo o tinto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti; costruzione di forni industriali;

e. pontatore specializzato capace di ordire qualsiasi ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro;

f. ferraiolo specializzato: capace di eseguire e porre in opera su disegno qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato;

g. addetto specializzato, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti;

h. addetto specializzato 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;

i. addetto specializzato alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;

j. addetto alla guida dei mezzi di trasporto dell'impresa, destinato all'approvvigionamento, smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvedendo anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio;

k. imboscatore o armatore specializzato: capace di eseguire su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera;

l. minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e la preparazione e la sorveglianza dell'armamento;

m. fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi tipo di esplosivo e che provvede alla posa della mina e al suo brillamento;

n. falegname specializzato: capace di eseguire su disegno qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura anche con l'impiego delle macchine;

o. cementista formatore specializzato: capace di eseguire su disegno rilievi ornamentali di qualsiasi tipo, forme di gesso e in cemento, su modelli o disegno;

p. ornataista o modellista specializzato: capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguata ai lavori di stuccatore;

q. stuccatore e riquadratore specializzato: capace di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavoro in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto;

r. decoratore e verniciatore specializzato: capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro, macchiature ad imitazione legni e marmi, dorature in fogli, scritte di insegne e filettature a mano libera;

s. tappezziere specializzato di parati speciali (industria, tekko, salubra in plastica o similari);

t. vetrocementista specializzato: capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di lavoro di vetro cementista;

u. pavimentatore specializzato: capace di eseguire tipi di pavimentazione in gres vetro ceramica, marmo alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione;

v. posatore di rivestimenti specializzato: capace di eseguire tipi di rivestimenti in gres vetro ceramica marmo che presentano particolari capacità di esecuzione;

w. parquettista specializzato che sa posare in opera ogni tipo di parquette;

x. linoleista specializzato: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno;

y. mosaicista specializzato: capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, clinker e ceramicamosaico;

z. scalpellino specializzato: che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici sia su marmo, che su pietra;



44

aa. addetto specializzato a opere di impermeabilizzazione ed isolamento: che esegue almeno due delle

seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali e di qualsiasi tipo e difficoltà, 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 di qualifiche inferiori. È pure addetto all'esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere;

bb. addetto ai manti impermeabili in asfalto colato a malta asfaltica per coperture ovvero ai manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a "cazzuola oppure in

membrane bituminose applicate a fiamma ovvero ai manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc. comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;

cc. addetto all'esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti;

dd. addetto alla posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti;

ee. caposquadra 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.

ff. 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;

gg. guardafili: 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;

hh. installatore: colui che installa speciali telefoni, elettrici e segnalamenti in genere;

ii. montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie; Tesatore linee AT -MT;

jj. ammaraggista linee AT -MT;

kk. addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralicci;

ll. addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico; inni. motorista, meccanico od elettricista specializzato: capace di eseguire in cantiere anche per i lavori per l'armamento ferroviario od in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni;

mm. autista di betoniere, autopompista, autista o motoscafista meccanico specializzato: 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, autista di autobetoniere e/o pompista addetto al comparto calcestruzzo, che provvede all'ordinaria manutenzione dell'autobetopompa ed alla pulizia della stessa;

nn. gruista, escavatorista conduttore di macchine semoventi tipo buldozer, scraper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a dieci quintali che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle;

oo. macchinista di locomotive a vapore per decauville e macchinista a rulli compressori stradali capace di condurre la macchina e di eseguire i vari lavori di ordinaria manutenzione della stessa;

pp. conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari, in questa voce sono compresi: il

capitano e cioè il marinaio autorizzato a padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati; nostromo di prima;

qq. palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee;

rr. operaio specializzato area recupero: è un operaio che esegue lavori specializzati nel recupero architettonico sulla base delle direttive dei suoi superiori, in possesso di competenze tecnico-pratiche e conoscenze conseguite anche nel sistema di formazione professionale;

ss. operaio specializzato area archeologico: è un lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

tt. rocciatore: è un operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue ed organizza i lavori di sua specialità in autonomia a partire da direttive specifiche ed è responsabile della loro buona esecuzione.

Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 6° livello e le ulteriori seguenti:

- disgaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;
- ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;
- redige documenti interni di cantiere, legge elementari disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
- rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;
- disboscio su pendii e pareti rocciose;
- effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli;

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

VI) Livello:

Appartengono a questo livello gli operai qualificati ad attività produttive e di aiuto. Vi rientrano inoltre i lavoratori impiegati in compiti esecutivi e ricorrenti nell'ambito di servizi o uffici e per i quali si richiede una normale pratica e qualificazione professionale.

Esemplificazione:

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

b. lavoratori che dietro la guida di colleghi più esperti, sono addetti alle normali lavorazioni di:
- carpenteria, come tavolati in legno per travi e spessori, pilastri e fondazioni, montaggio di casseformi metalliche, di semplici strutture, armature per balconi, terrazzi ecc.;

- ferro, con generica conoscenza di disegno, tranciatura, piegatura, assemblaggio e posa in opera;

- muratura, quali intonaci, muri comuni di ogni tipologia, getto di calcestruzzo e solai, assistenza al montaggio impianti;

c. addetto ai lavori di riparazione muraria, restauri di archi, volte a crociera, piattabande, attraverso l'utilizzo di materiali tradizionali, speciali o sintetici e l'adozione di tecniche specifiche;

d. addetto all'applicazione di cartongesso e contro-soffittature ovvero alla realizzazione di opere di tramezzature, attraverso l'utilizzo di sistemi a secco o prefabbricati in genere, di finiture su pareti e soffitti;

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

f. addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore, con controllo del flusso dei materiali, la compilazione dei documenti di trasporto, la cura delle operazioni di dosatura, la

manutenzione ordinaria dell'impianto;

g. addetto ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione, in possesso di un'adeguata e certificata formazione teorico- pratica;

h. pompista, operaio addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, alla manutenzione ordinaria e alla pulizia della autobetonpompa;

i. palista, operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, alla manutenzione ordinaria del mezzo e alla pulizia dell'area di servizio della centrale;

j. autista di autobetoniere, addetto alla conduzione del mezzo, alla manutenzione ordinaria e alla pulizia del mezzo.

VII) Settimo Livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti ad attività discontinue, di manovalanza generica ovvero ad attività produttive o di aiuto.

Esemplificazioni

- addetto pulizie e/o carico scarico;
- addetto a lavori di scavo non a sezione obbligata;
- addetto allo smontaggio di stampi e pulizia degli stessi;

Art. 42. Mansioni promiscue

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 43. Mutamento di mansioni

Al lavoratore dipendente che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello nel quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.


Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per oltre sei mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

La modifica dell'art. 2103 del C.C. afferma che si dispone l'assegnabilità del lavoratore a mansione di livello inquadramento inferiore purchè rientranti nella medesima categoria inferiore del lavoratore, in caso di modifica dei assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purchè rientranti nella medesima categoria legale. Nei predetti casi il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e retributivo in godimento con l'eccezione degli elementi contributivi legati a peculiarità della precedente prestazione lavorativa.

Art. 44. Jolly

La figura lavorativa del "Jolly" ovvero del lavoratore polivalente ricorre quando l'azienda non assegna al lavoratore dipendente una specifica mansione con l'obiettivo di adibirlo sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione.

Rientrano inoltre nell'istituto del "Jolly" quei lavoratori dipendenti che vengono impiegati dall'impresa con più mansioni, anche di livelli differenti e tecnicamente diverse.



L'impresa può adibire il lavoratore dipendente alla funzione di Jolly solo in presenza di un inquadramento del lavoratore stesso tra il 3° e il 5° livello del presente C.C.N.L..
Il ricorso all'impiego della figura di Jolly deve risultare da atto sottoscritto dalle parti ovvero nel contratto di assunzione.

Art. 45. Assegnazione qualifica

In caso di contestazione sull'attribuzione della qualifica, resta salva la facoltà di esperire il tentativo di conciliazione presso la commissione nazionale di garanzia.

Art. 46. Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 della Legge n. 223/1991 e s.m.i. che demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1° del medesimo articolo e considerato che le Parti stipulanti concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della Legge n. 223/1991, le Parti convengono che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25 comma 1, della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti alla qualifica di quadro dal I° livello al VI° livello.

Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

Art. 47. Passaggio da operaio ad impiegato

All'interno della medesima Azienda, il passaggio dalla categoria di operaio a quella di impiegato il dipendente conserva l'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso.

Art. 48. Orario di lavoro

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e funzioni.

Sono pertanto ricompresi ai fini del computo dell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e ad attenersi alle disposizioni di quest'ultimo per poter fornire immediatamente l'opera in caso di necessità.

La nozione di orario di lavoro è ancorata al concetto di lavoro effettivo.

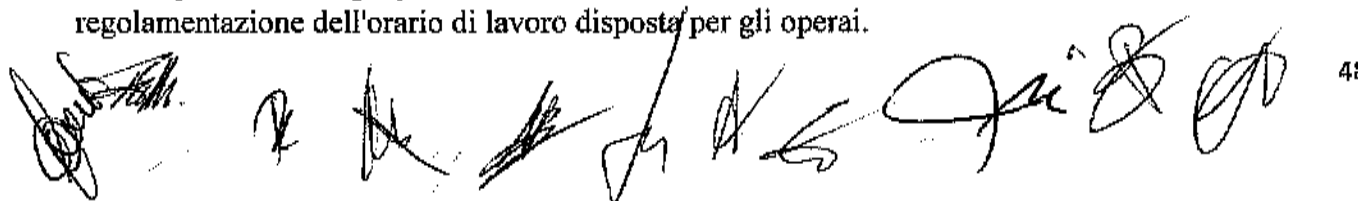
Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con le eccezioni e le deroghe previste in sede di contrattazione aziendale.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere, suddivise su 5 o 6 giorni lavorativi settimanali.

Il prolungamento (dell'orario di lavoro oltre i termini previsti nel rispetto della media annuale, viene accantonato alla banca ore, con il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario fissate dal presente CCNL.

Qualora l'impresa, a fronte di obiettive esigenze tecnico - produttive che devono essere preventivamente portate a conoscenza delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria della retribuzione mensile.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere, trova applicazione la medesima regolamentazione dell'orario di lavoro disposta per gli operai.



Regimi orari di lavoro - Si conviene inoltre che in sede aziendale, in rapporto ad accertate necessità di carattere tecnico produttivo, possono essere concordati regimi flessibili dell'orario di lavoro settimanali e/o plurisettimanali.

In caso di comprovate esigenze connesse di pubblica utilità, gli accordi di cui al comma precedente possono essere adottati anche con riferimento ad una singola unità organizzativa.

Affissione orario di lavoro - Il datore di lavoro è tenuto ad esporre in un luogo di facile accesso e visibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo lavorativo. Nei cantieri di lavoro all'aperto, la fissione dell'orario dovrà avvenire presso il luogo dove viene eseguita la paga.

Cantieri in estensione - L'orario di lavoro nei cantieri in estensione inizia e finisce nei punti di raccolta e di smistamento dove sono installati le attrezzature logistiche di cantiere o dove, su precisa indicazione del datore di lavoro, devono far capo i lavoratori per essere convogliati con mezzi dell'impresa sul posto di lavoro a ciascuno assegnato. Le parti precisano che per cantiere in estensione si intende, a titolo esemplificativo, quello su tratte stradali, autostradali, ferroviarie, piste ciclabili, costruzione di acquedotti, linee fognarie, elettriche, telefoniche, gasdotti, metanodotti, opere di difesa fluviale.

Orario di lavoro dei minori - L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata nel momento in cui il minore ha concluso il suo periodo di istruzione obbligatoria, comunque non inferiore ai 15 anni di età.

Il lavoro deve essere svolto in condizione tali da non arrecare danno alla salute psico-fisica del minore e al suo regolare sviluppo.

I minori non possono essere adibiti ad un orario lavorativo giornaliero superiore alle 7 ore né settimanale superiore alle 35 ore. È fatto divieto di ricorrere alle prestazioni in orario notturno.

Art. 49. Reperibilità

In virtù dell'istituto della reperibilità, il lavoratore è a disposizione dell'Impresa per sopperire ad esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti ovvero per altre attività simili.

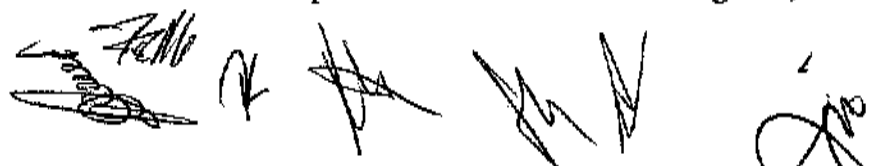
La reperibilità può essere oraria, giornaliera ovvero settimanale; quest'ultima non può eccedere le due settimane consecutive e più di sei giorni consecutivi.

Qualora in relazione alle condizioni organizzative del servizio, la reperibilità sia richiesta per sette giorni continuativi, il lavoratore ha diritto a fruire del giorno di riposo settimanale non effettuato durante il turno di reperibilità cumulativamente con il riposo settimanale della settimana successiva. L'Azienda che intenda utilizzare la reperibilità è tenuta a darne preventiva comunicazione alla RSA, nell'ambito di un apposito incontro illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei dipendenti coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che ricorrono all'istituto della reperibilità, sono tenute ad incontrare con periodicità annuale la RSA al fine di verificarne l'applicazione all'interno dell'azienda, anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero e/o settimanale, con puntuale esame della tipologia dei casi, della loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore, qualora l'impresa e la Cooperativa ricorra alla reperibilità, non può rifiutarsi di essere inserito nei turni programmati, salvo non opponga un giustificato motivo anche di carattere temporaneo, che dovrà esporre all'azienda, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.

L'Azienda procede all'inserimento del lavoratore in turni di reperibilità previsti sulla base di una programmazione plurimensile dandone all'interessato preavviso scritto di norma di 7 giorni, termine



che può essere derogato in presenza di sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Le Aziende sono tenute a garantire che il servizio di reperibilità sia ricoperto dal maggior numero di lavoratori possibile, privilegiando coloro che ne facciano espressa domanda, fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici e professionali richiesti.

I dipendenti interessati dalla reperibilità hanno diritto:

- alla remunerazione delle ore di lavoro effettivo prestate durante la reperibilità;
- ad un compenso specifico - di natura retributiva - per i turni di reperibilità effettivamente svolti, di cui il lavoratore beneficerà anche durante l'eventuale periodo di attesa per la chiamata da parte dell'Azienda;
- la corresponsione di maggiorazioni ai sensi del presente C.C.N.L. in caso di lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue diverse articolazioni.

Le ore di reperibilità non sono rilevanti ai fini del computo dell'orario di lavoro legale o contrattuale.

Le eventuali ore straordinarie effettuate durante gli interventi in reperibilità sono aggiuntive rispetto al limite individuale delle 250 ore/anno.

Le Parti concordano che le particolari lavorazioni che prevedono la reperibilità come per lo sgombero neve e per le manutenzioni, è istituita e riconosciuta una indennità determinata come segue: ai lavoratori soggetti a reperibilità settimanale dalle ore 00:00 del lunedì alle ore 24:00 della domenica è riconosciuta la somma settimanale di Euro (40) lordi oltre alla normale retribuzione per le ore effettivamente prestate. Tale indennità spetta anche se alla reperibilità non segua nessuna chiamata. In caso di chiamata il lavoratore dovrà presentarsi in tempo utile a consentire l'intervento entro il termine previsto. Per i dipendenti chiamati ad effettuare interventi in regime di reperibilità è permessa la deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, purché sia in ogni caso garantito un riposo di almeno 8 ore consecutive e una protezione appropriata, salvo restando il divieto a che tale deroga assuma carattere di strutturalità.

Art. 50. Turni

Le Parti contraenti convengono che in sede aziendale, in presenza di riscontrate necessità di mercato ovvero comprovate necessità tecnico-organizzative e gestionali o esigenze di pubblica utilità, potranno essere prevista un'organizzazione degli orari di lavoro su turnazione. In ragione delle specifiche situazioni che ne dovessero determinare il ricorso e per le unità organizzative interessate, l'Azienda potrà ricorrere a turni su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri, anche continuativi.

Le suddette esigenze unitamente alla nuova organizzazione del lavoro su turnazione devono essere comunicate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) con preavviso di almeno cinque giorni dall'effettivo avvio dei turni.

In caso di turni avvicendati di 8 ore di lavoro su 5 giorni settimanali, a livello aziendale deve essere riconosciuta ai turnisti una pausa giornaliera retribuita per la consumazione del pasto. In presenza di più turni regolari disposti su 6 giorni alla settimana, l'orario giornaliero di lavoro è previsto in 6 ore, con parità di retribuzione e assorbimento dei riposi annui di cui al presente C.C.N.L., in proporzione alla durata del lavoro a turni (1/52 dell'entità annua dei riposi per ogni settimana di lavoro a turni). Al lavoratore dovrà essere riconosciuta l'indennità per lavoro a turni prevista nella misura del 8% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata. L'operaio è tenuto a prestare a sua opera secondo i turni stabiliti, preventivamente comunicatigli dal datore di lavoro. Qualora sia previsti turni periodici e/o nastri orari, l'organizzazione del lavoro deve essere disposta in modo che ci sia un avvicendamento, volto ad evitare che il lavoro notturno sia coperto sempre dai medesimi

lavoratori.

Art. 51. Assenze

Il lavoratore è tenuto a giustificare l'assenza dal luogo di lavoro entro il giorno successivo dal verificarsi dell'evento, salvo impedito da giustificato motivo, le cui ragioni devono essere presentate all'azienda appena il legittimo impedimento venga meno.

Qualora l'assenza sia imputabile a malattia, il lavoratore è tenuto ad ottemperare le prescrizioni previste ai sensi di legge. La medesima disciplina trova applicazione anche in caso di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente è tenuto a darne immediato avviso al responsabile di cantiere.

Qualora nell'ambito delle visite di controllo esercitate dall'Istituto previdenziale competente, il lavoratore in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, lo stesso decade anche dal trattamento economico aggiuntivo dovuto dall'azienda.

Agli effetti sono da considerarsi giustificati motivi per l'irrepetibilità del lavoratore durante la visita domiciliare, a titolo meramente esemplificativo, le visite mediche, prestazioni sanitarie, accertamenti specialistici e ambulatoriali opportunamente certificate, ogni causa di forza maggiore specificamente provata.

Art. 52. Personale con esclusione di limitazione di orario

Le parti si danno atto che non hanno inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923 che esclude i dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni dalla limitazione dell'orario di lavoro.

È da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un suo reparto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.

I dipendenti con funzioni direttive hanno diritto ad una indennità pari al 20% della retribuzione di base conglobata.

Art. 53. Mansioni discontinue

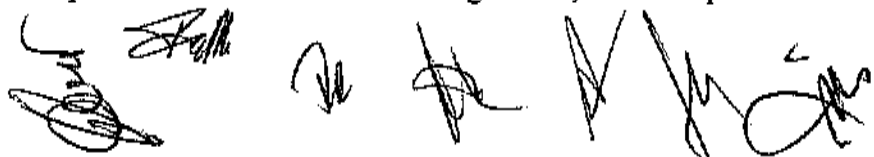
Sono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli indicati nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 e successivi provvedimenti, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.

Per gli operai addetti a tali lavori, il normale orario contrattuale non può superare le 50 ore settimanali salvo si tratti di guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, anche con caravan. Per questi ultimi l'orario normale di lavoro è fissato non oltre le 60 ore settimanali.

Le eventuali ore di lavoro oltre i limiti indicati al precedente comma, nel rispetto delle facoltà previste dalla vigente normativa, debbono essere accantonate presso la banca ore o compensate all'operaio con la maggiorazione di lavoro straordinario.

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

All'operaio di produzione che durante il giorno lavora in cantiere, qualora gli venga richiesto di pernottare in cantiere con autorizzazione a dormire, l'azienda è tenuta a corrispondergli, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfettario



giornaliero da concordare con le parti. Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardia o custodia.

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

Tal presente disciplina trova applicazione anche nei confronti degli autisti di autobetoniere.

Art. 54. Lavoro a cottimo

Nel caso in cui l'azienda decida di ricorrere al lavoro a cottimo nella forma individuale ovvero collettiva nel rispetto delle disposizioni di legge, trova applicazione la seguente disciplina.

Le condizioni del lavoro a cottimo debbono essere concordate fra la direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalle RSA e/o OO.SS. seguenti aspetti:

- a) la composizione della squadra, con l'indicazione nominativa dei cottimisti e delle rispettive qualifiche, in caso di cottimo collettivo;
- b) l'unità di misura adottata per la definizione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- c) la tariffa di cottimo per unità di misura;
- d) la descrizione della lavorazione da eseguire;
- e) la descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- f) la durata del periodo di assestamento, ovvero del tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g) L'individuazione di eventuali lavoratori concottimisti specificamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, tuttavia esterni alla squadra di lavoro di cui alla lettera a).

L'Azienda è tenuta a comunicare per iscritto all'operaio interessato la tariffa di cottimo che verrà applicata, anteriormente all'avvio delle lavorazioni a cottimo. In presenza di cottimo collettivo, il suddetto obbligo di comunicazione dovrà avere come destinatari tutti i componenti la squadra e, qualora possibile, svolgersi anche attraverso l'affissione delle tariffe presso il cantiere dove nel cantiere in cui avranno esecuzione le lavorazioni a cottimo.

Partecipazione ai benefici - Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui alla lettera d). La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata con i criteri del presente articolo.

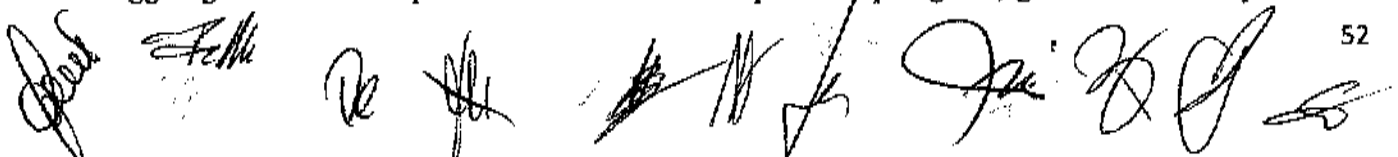
Tariffe di cottimo - L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi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

Le tariffe di cottimo fissate dall'Azienda devono garantire al complesso dei lavoratori a cottimo impiegati in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore al 8% dei minimi della paga base conglobata e ai concottimisti una maggiore retribuzione non inferiore ai minimi.

Le tariffe di cottimo così determinate divengono definitive solo al termine del previsto periodo di assestamento con la loro comunicazione, in forma scritta, ai tuffi i componenti della squadra.

È ammessa per l'azienda la facoltà di modificare ovvero sostituire la tariffa precedentemente applicata soltanto a fronte di mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. Anche in questa ipotesi, la nuova tariffa diviene definitiva solo al termine del periodo di assestamento.

Nel caso in cui l'operaio cottimista non riesca, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, a raggiungere il minimo previsto al 1° comma del presente paragrafo, gli dovrà comunque essere



garantito il suddetto minimo.

In caso di cottimi collettivi, l'azienda provvederà alla liquidazione e alla ripartizione tra gli operai impiegati nella squadra.

In presenza di cottimo di lunga durata, il conteggio di guadagno verrà posticipato al termine del periodo di cottimo, la ripartizione del guadagno complessivo avverrà in parti uguali nei periodi normali di paga e al cottimista saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione.

L'azienda è tenuta a comunicare per iscritto all'operaio ovvero, in caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti la squadra la tariffa di cottimo prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo. Ove possibile, tali tariffe devono essere affisse negli appositi spazi presenti nel cantiere.

Divieto di cottimo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro per gli apprendisti e minori -
È fatto divieto alle Aziende di ricorrere all'interposizione nel lavoro a cottimo e a tutte quelle forme di mera intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro. È inoltre vietato, per l'esecuzione nel cantiere di lavorazioni edili ed affini, il ricorso a lavoratori autonomi qualora questi ultimi siano organizzati in squadre con il fine di eludere le norme sul lavoro subordinato ovvero i divieti di ricorso all'interposizione nel lavoro a cottimo di intermediazione nelle prestazioni di lavoro, agli apprendisti ed ai minori.

Risoluzione del rapporto di lavoro - Trova applicazione, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di operaio cottimista, la disciplina prevista dal presente C.C.N.L..

Art. 55. Lavoro straordinario, Notturno, Festivo

Il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 250 ore/anno. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale, orario settimanale di cui all'art. 44 del presente Contratto, pari a quaranta ore, sono considerate lavoro straordinario.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Il lavoro straordinario notturno e festivo viene retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazione, sulla quota oraria della normale retribuzione del presente Contratto:

1. Lavoro supplementare/straordinario diurno 30%
2. Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati 10%
3. Lavoro festivo 45%
4. Lavoro festivo straordinario 55%
5. Lavoro festivo notturno 50%
6. Lavoro festivo notturno straordinario 70%
7. Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati 25%
8. Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati 1%
9. Lavoro notturno da guardiano 8%
10. Lavoro notturno straordinario 40%
11. Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti 8%

Qualora determinate lavorazioni per loro stessa natura debbano essere eseguite esclusivamente in orario notturno, agli operai che vi sono addetti in via continuativa, è riconosciuta una maggiorazione pari al 16%.

Per gli operai che lavorano ad economia le suddette percentuali devono essere calcolate sugli elementi della retribuzione di cui all'art. mentre per i cottimisti è necessario far riferimento anche



all'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali indicate ai punti 1,3,4,6,10 vanno applicate anche per gli operai impiegati in turni regolari avvicendati, con assorbimento delle percentuali indicate ai punti 2 e 8. Per gli impiegati le suddette percentuali debbono essere calcolate sulla quota oraria degli elementi relativi alla retribuzione base conglobale, al superminimo collettivo, al superminimo *ad personam* di merito, all'indennità di funzione.

Quadri, agli aumenti periodici di anzianità e ai compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato.

La richiesta di lavoro straordinario da parte dell'impresa deve essere effettuata con preavviso al lavoratore di 48 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali. In questa ultima ipotesi, qualora l'azienda chieda al lavoratore che abbia già lasciato il posto di lavoro al termine della giornata lavorativa, di prestare nella medesima giornata una ulteriore prestazione straordinaria, sarà tenuta a corrispondere all'interessato un trattamento economico pari a due ore lavorative a regime normale, in caso di straordinario in orario diurno ovvero a tre ore, se si tratti di straordinario notturno.

In presenza di obiettive esigenze tecnico-produttive che comportino l'esecuzione di prestazioni lavorative a carattere straordinario nella giornata del sabato, l'azienda è tenuta a darne preventiva comunicazione alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) ai fini di eventuali verifiche.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Per notturno si considerano le ore di lavoro comprese dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Al dipendente di produzione che durante il giorno è presente in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire, va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data, un importo la cui quantificazione è demandata alla contrattazione aziendale.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 56. Banca ore

La banca ore è uno strumento per la gestione delle prestazioni lavorative oltre il normale orario settimanale.

Vengono quindi individualmente accantonate dette prestazioni straordinarie presso la banca - ore che saranno usufruite a titolo di permessi individuali retribuiti previa richiesta del lavoratore concordata con l'azienda.

Il monte ore maturato e riportato mensilmente in busta paga. Se i riposi compensativi non saranno goduti entro la durata del rapporto di lavoro le prestazioni saranno corrisposte con la maggiorazione prevista dall'art. 54 del presente contratto, ma la contribuzione dovrà seguire il criterio di cassa. Lo scopo quindi della banca - ore individuale è quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

Art. 57. Festività

Sono considerati giorni festivi:

- a. tutte le domeniche;
- b. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- c. le seguenti festività:
 - 1° gennaio - Capodanno
 - 6 gennaio - Epifania;
 - lunedì successivo alla Pasqua;

- 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
- 1 maggio - Festa del Lavoro;
- 2 giugno ~ Festa della Repubblica;
- 15 agosto - Assunzione;
- 1 novembre - Ognissanti;
- 8 dicembre _ Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Santo Natale;
- 26 dicembre - Santo Stefano;
- ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al presente articolo, si applica la normativa prevista per le festività cadenti di domenica.

Per le festività, il trattamento economico è corrisposto dall'impresa al dipendente, a norma di legge, nella misura di un 1/26 della paga mensile di fatto percepita.

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

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 50 ore o 60 ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a dieci e dodici ore. Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto da parte dell'azienda un trattamento economico nella misura di 8/10/12 ore della retribuzione. Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 260/1949 e dell'art. 2 della Legge n. 90/1954 nonché per le norme contrattuali, il trattamento economico per le festività di cui alla suddetta lettera c) è dovuto anche nel caso in cui tali festività cadano nei giorni di sabato e di domenica.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi sopra elencati, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

Art. 58. Ferie

Le ferie vanno usufruite, di norma, nell'anno di maturazione. Qualora per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui non vengano usufruite nell'anno di maturazione, potranno essere godute entro i 12 mesi successivi al termine ditale anno.

La durata annuale delle ferie fissata in 160 ore, pari a quattro settimane di calendario. Sono esclusi dal computo di cui al comma precedente i giorni festivi.

Al lavoratore che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, ai suddetti effetti, come mese intero.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, tra l'azienda e il lavoratore.

Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo, la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e la determinazione dei periodi durante i quali, in via generale, è possibile il godimento delle ferie saranno oggetto degli accordi aziendali.

Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

La risoluzione del rapporto di lavoro non pregiudica il diritto del lavoratore alle ferie maturate.

In caso di malattia durante il godimento delle ferie, queste rimangono sospese quando:

- la malattia comporti ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- la malattia ha avuto una prognosi superiore a dieci giorni di calendario.

Resta salvo che ai fini della sospensione delle ferie di cui al comma precedente, il lavoratore deve aver adempiuto correttamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e ogni altra formalità prevista ai sensi di legge ed eventuali disposizioni aziendali in materia.

Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, sono a carico dell'azienda i costi di rimborso delle spese effettivamente sostenute per il rientro in sede e l'eventuale ritorno dalla località di ferie.

Non è computato come ferie, il periodo di tempo necessario per rientrare in servizio.

Qualora per esigenze di servizio il lavoratore non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa ed abbia già versato un anticipo per la prenotazione delle ferie non rimborsabile, egli ha diritto al suddetto rimborso ad opera dell'azienda, dietro regolare presentazione della documentazione relativa al versamento corrisposto.

La quota giornaliera da corrispondere al lavoratore in caso di ferie non godute, è pari ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile in godimento.

Art. 59. Riposo settimanale e giornaliero

Il riposo settimanale cade di norma nella giornata di domenica e deve avere una durata non inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicati li all'aziende e ai lavoratori del presente Contratto.

Quando nella giornata di domenica vengano svolti turni regolari e periodici di lavoro, questa sarà da considerarsi giorno lavorativo e la giornata stabilita per il riposo settimanale dovrà essere considerata quale giorno festivo.

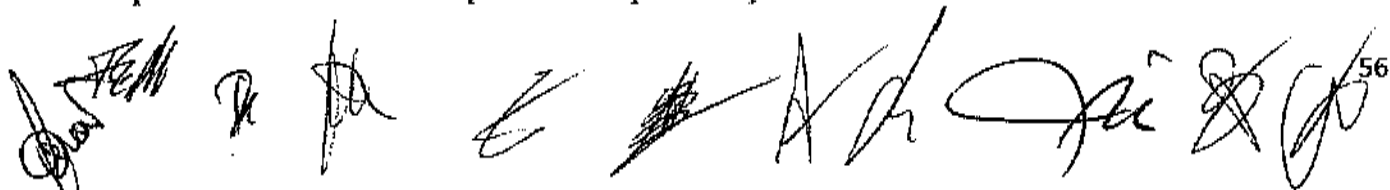
Nel rispetto della normativa in materia di riposo settimanale, qualora i dipendenti debbano prestare la propria attività nella giornata di domenica e non si tratti di turnisti, dovrà essere prefissato un diverso giorno per il prescritto riposo compensativo e corrisposta al lavoratore maggiorazione retributiva pari al 10%.

In caso di spostamento del giorno di riposo settimanale dalla domenica ovvero ad altra giornata concordata tra le parti, l'azienda è tenuta a darne notizia al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore. In mancanza del rispetto di tale termine, al lavoratore dovrà essere riconosciuta la corresponsione della maggiorazione per lavoro festivo.

Salvo le prescrizioni ai sensi di legge, qualora ricorrano particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere ovvero di lavoratori impegnati in turni organizzati su sette giorni continuativi, l'azienda può disporre che il giorno di riposo settimanale sia effettuato cumulativamente in periodi ultrasettimanali non superiori a quattordici giorni. Tale decisione è subordinata alla preliminare verifica delle condizioni di attuazione con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in mancanza, con le competenti OO.SS. territoriali stipulanti il presente C.C.N.L.

Il prolungamento dell'orario lavoro oltre i limiti stabiliti nel rispetto della media annuale, dà diritto al lavoratore alla corresponsione delle maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario.

Il lavoratore extracomunitario ovvero il lavoratore di credo religioso per il quale il giorno di festività non coincida con la domenica - qualora le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso, previo accordo con il datore di lavoro. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

 56

Art. 60. Sospensioni e riduzioni di lavoro

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le aziende sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla cassa integrazione guadagni.

Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da cause meteorologiche, le aziende erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norme di legge, contestualmente alla retribuzione del mese. Per il singolo dipendente, 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'azienda un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS. In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale o centrale dell'INPS, l'azienda procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2 della Legge n. 427/1975 e smi.

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

In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al primo comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 61. Soste e recuperi

È ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore siano superiori nel complesso a 30 minuti nella giornata. In tal caso l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione relativa a tutte le ore di presenza sul posto di lavoro.

Le suddette cause debbono essere indipendenti dalla volontà dell'azienda e del dipendente. Le stesse interruzioni dell'orario normale di lavoro possono essere concordate tra l'azienda e i dipendenti.

È altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad interruzioni del normale orario di lavoro a seguito di accordi tra l'azienda e la RSA o in mancanza con i lavoratori.

I suddetti prolungamenti di orario non possono superare i limiti di un'ora al giorno e devono comunque essere effettuati non oltre i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno della sosta o dell'interruzione.

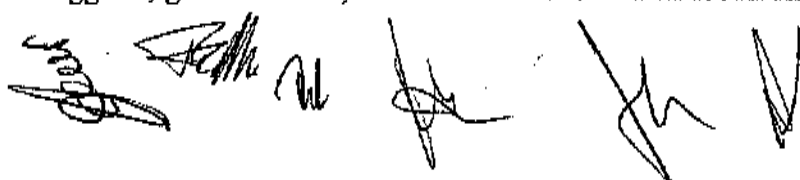
Qualora condizioni meteorologiche avverse costringano alla sospensione dell'esecuzione dei lavori in cantiere, l'azienda potrà chiedere al lavoratore di trattenersi in cantiere per l'intera durata della sosta, riconoscendo allo stesso le integrazioni salariali previste ai sensi di legge.

Nel caso in cui la sosta ovvero le soste superino nel loro complesso le 2 ore nella stessa giornata di permanenza in cantiere, comprese le prime due ore, al lavoratore dovrà essere riconosciuta la differenza "tra il trattamento lordo di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe percepito qualora avesse lavorato.

Qualora l'azienda adotti una ripartizione dell'orario lavorativo settimanale su 5 giorni, è riconosciuta alla stessa la facoltà di procedere al recupero delle suddette ore non lavorate nell'ambito del sesto giorno. Resta salvo il limite temporale del rispetto delle 10 ore giornaliere di lavoro.

Art. 62. Alloggiamenti e cucine

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'azienda deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti



alle norme di legge e del vigente regolamento di igiene, i dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri. L'azienda è tenuta altresì a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili. La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'azienda. L'azienda deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande. Il vitto è somministrato ai dipendenti a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura. La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una commissione di tre operai da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 63. Mense aziendali

Quando in forza delle opere da eseguire si prefiguri una durata del cantiere superiore a tre mesi, salvo in caso di obiettiva impossibilità da segnalare alla RSA, le imprese debbono provvedere, su richiesta della metà degli addetti, affinché sia consentito ai lavoratori di consumare un pasto caldo giornaliero nelle immediate vicinanze del cantiere o anche nell'ambito dello stesso, avvalendosi di servizi esterni. Le parti riconoscono la validità sociale della mensa e si impegnano a ricercare soluzioni atte a garantirne l'istituzione.

Il costo economico sarà così ripartito:

- 0,60% a carico dell'impresa;
- 0,40% a carico del lavoratore.

In caso di impossibilità dell'istituzione del servizio mensa sarà corrisposta alle maestranze occupate in cantiere l'indennità sostitutiva così fissata:

- 0,60 euro/ora per gli operai;
- 4,80 euro/giorno per gli impiegati.

Art. 64. Aspettativa non retribuita

È riconosciuta al dipendente non in prova il diritto a presentare richiesta di concessione di aspettativa non retribuita senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. La richiesta deve essere presentata per iscritto e indicare le ragioni di studio, i motivi personali ovvero familiari che la determinano.

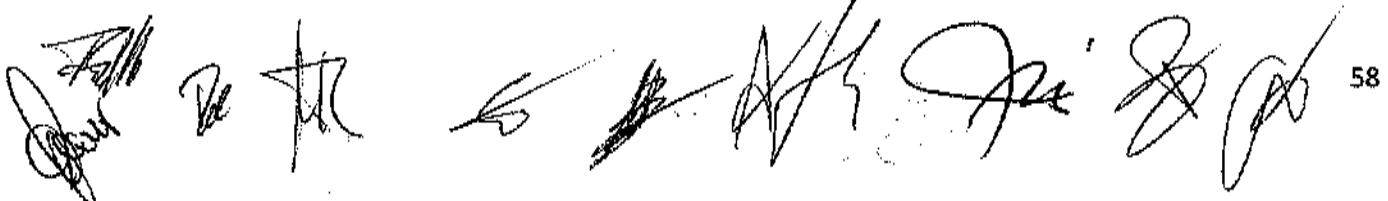
L'azienda, valutati i motivi a fondamento dell'istanza può concedere il periodo di aspettativa richiesto, fermo restando il potere di richiamare in servizio il lavoratore qualora che i suddetti motivi siano cessati. Per il richiamo in servizio, dovrà essere concesso al lavoratore in aspettativa un termine non inferiore ai 15 giorni di calendario.

Ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 56/ 1987 l'azienda ha facoltà di procedere all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa, entro il limite massimo del 5% del numero dei lavoratori in forza. Qualora l'azienda occupi meno di 20 dipendenti, è possibile ai sensi del comma precedente, l'assunzione di un solo lavoratore con contratto o termine.

È considerato dimissionario il dipendente che non riprenda servizio trascorsi 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa.

Art. 65. Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti in occasione degli eventi sotto elencati:



<i>Eventi</i>	<i>Giorni</i>
<i>Matrimonio di un figlio</i>	2 giorni
<i>Nascita o adozione di un figlio</i>	3 giorni
<i>Decesso di un parente entro il II grado, in via lineale o collaterale, anche del proprio coniuge, ovvero del convivente da almeno 2 anni risultante da certificazione ana grafica.</i>	3 giorni

Ulteriori giorni di congedo richiesti per i casi sopra indicati posso essere retribuiti tramite la banca-ore se capienti. Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l' idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela entro il 2° grado ovvero di grave calamità naturale, il lavoratore può chiedere all'azienda di godere di un congedo straordinario retribuito, non superiore a cinque giorni di calendario, strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza e alla natura dell'evento che lo ha determinato.

A seguito di eventi determinati da casi di forza maggiore, eventuali permessi goduti dal lavoratore dipendente verranno dedotti dai riposi ovvero dalle ferie annuali o possono essere compensati tramite la banca - ore se capiente.

Art. 66. Permessi per studio

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

Le Parti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;
- b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione professionale: i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a. essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b. essere svolti presso le sedi dell'Ente nazionale formazione edile o sedi regionali o interterritoriali se esistenti;
- c. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Permessi per sostenere gli esami: oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Congedi per formazione permanente: la durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di I° grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dall'azienda.

Il monte ore triennale dell'azienda per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività sopresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).

Lavoratori studenti - In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 per le aziende e per le Cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene per i:

a. Lavoratori studenti universitari, la concessione di un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

b. Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali, la concessione di tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996.

Art. 67. Congedo matrimoniale

Al dipendente non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo retribuito della durata di 15 giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto.

L'azienda è tenuta ad anticipare all'operaio la somma corrispondente alle giornate di congedo che gli spettano ai sensi del comma I, previo l'espletamento da parte dell'interessato di tutte le formalità prescritte in materia dall'INPS; l'azienda ha diritto a recuperare dall'Istituto suddetto la quota che la legge stabilisce a suo carico.

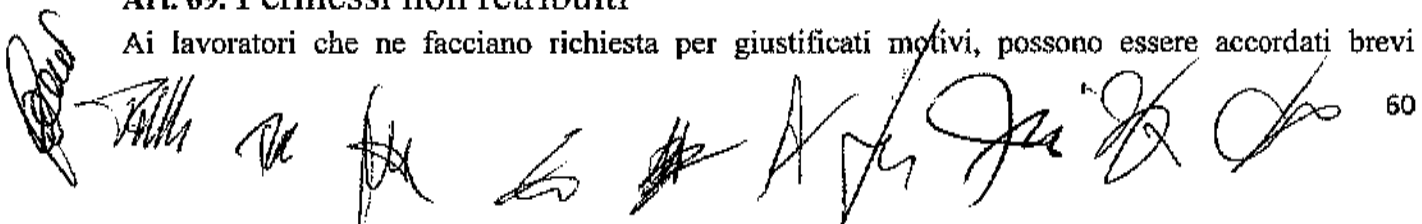
Il congedo matrimoniale per i quadri ed impiegati è al completo carico dell'azienda.

Art. 68. Congedo parentali

Per la disciplina dei congedi parentali si rinvia alla circolare n.1 del 03/02/2012 del Dipartimento Funzione Pubblica. La contrattazione aziendale può disciplinare la modalità di fruizione anche in base oraria in base ai sensi della legge 228/12 art. 1 comma 339.

Art. 69. Permessi non retribuiti

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono essere accordati brevi



permessi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro o corrispondere la retribuzione tramite la banca - ore se capiente.

Art. 70. Riposi annui

I lavoratori dipendenti hanno diritto di usufruire di permessi pari a 32 ore dovuti per le festività soppresse di cui di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985.

I permessi saranno usufruiti previa richiesta del lavoratore presentata con un congruo preavviso e la loro concessione sarà subordinata alle esigenze di lavoro e produzione.

I permessi non fruiti in tutto o in parte entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione del presente Contratto in atto al momento della scadenza.

Resta salvo che tali permessi - per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui 4 qualora non beneficiati nell'anno di maturazione, possano essere goduti, entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno, in deroga a quanto previsto al comma precedente. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi per riposi annui non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art. 71. Trasferta

L'azienda che intenda impegnare temporaneamente un dipendente in servizio in luogo diverso rispetto a quello dove è normalmente assegnato, è tenuta a rimborsare al lavoratore le spese di viaggio e le altre spese eventualmente sopportate per conto dell'azienda. Qualora la nuova destinazione di lavoro temporaneo sia presso un Comune diverso da quello di assunzione e il nuovo posto di lavoro da raggiungere sia ad una distanza superiore ai 10 chilometri, il dipendente ha diritto a percepire oltre al rimborso delle eventuali spese di cui al comma precedente una diaria giornaliera nella misura di € 15,49.

La diaria di cui al precedente comma non è dovuta quando la trasferta del dipendente avviene nel Comune di residenza o di abituale dimora del lavoratore ovvero quando quest'ultimo beneficia di un proprio avvicinamento alle suddette località.


Qualora la trasferta comporta, il pernottamento in luogo, l'azienda è tenuta a provvedere per il vitto e l'alloggio del dipendente ovvero a disporre il rimborso a piè di lista delle suddette spese, qualora non sia stato preventivamente concordato la loro misura su base forfettaria.

Il dipendente comandato a prestare temporaneamente la propria opera in trasferta, è tenuto a presentarsi sul luogo di lavoro all'orario prestabilito per l'inizio del lavoro.

Al dipendente comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto di produzione e distribuzione di calcestruzzo situato in Comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 km ai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta al prestatore stesso una diaria dell'8% da calcolarsi sugli elementi del trattamento economico globale per ogni ora di effettivo lavoro

Art. 72. Trasferimento

Qualora il dipendente venga trasferito in un cantiere sito a distanza tale ovvero per una durata tale che si renda necessario il mutamento di residenza o di stabile dimora, l'azienda è tenuta a rimborsare al lavoratore le spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che



lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma precedente, l'azienda ha facoltà di corrispondere una diaria per il dipendente e per ciascuno dei familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco.

Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui sopra fino a 2 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

Al dipendente trasferito l'azienda riconoscerà inoltre un'indennità "una tantum", il cui importo sarà concordato tra le parti.

Qualora, per effetto del trasferimento, il dipendente debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

L'azienda è tenuta a dare comunicazione al dipendente del trasferimento per iscritto e con un congruo preavviso.

Qualora il dipendente non accetti il trasferimento, ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al medesimo trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento. Nel caso in cui il rifiuto al trasferimento sia fondato su seri motivi di salute ovvero familiari, l'azienda potrà decidere di non risolvere il rapporto di lavoro e continuare a impiegare il dipendente nell'abituale luogo di lavoro. Nel caso in cui le esigenze tecnico-produttive ed organizzative della stessa lo permettano. Qualora il dipendente trasferito per esigenze dell'impresa sia raggiunto entro i due anni successivi alla data dell'avvenuto trasferimento da un provvedimento di licenziamento per motivi non disciplinari, l'azienda sarà tenuta a rimborsare le spese di viaggio e di eventuale trasloco del dipendente e dei suoi familiari qualora decidano di fare rientro nella località in cui risiedeva prima del trasferimento.

Il dipendente ha diritto a beneficiare dei rimborsi di cui al comma precedente purché il rientro avvenga entro un mese dalla data di risoluzione di rapporto di lavoro.

In caso di decesso del dipendente entro due anni dal trasferimento, l'azienda, su richiesta dei familiari del dipendente, sosterrà le spese relative al trasporto della salma nel luogo di residenza antecedente al trasferimento.

Art. 73. Distacco temporaneo del lavoratore

Nel caso in cui l'azienda partecipi ad una società consortile, potrà disporre il distacco dei propri dipendenti presso la società consortile medesima.

Fermo restando le disposizioni di legge, l'azienda può procedere al distacco temporaneo del lavoratore presso una diversa impresa qualora sussista un interesse economico produttivo. Il distacco è subordinato al consenso del lavoratore che dovrà essere adibito presso l'impresa distaccataria a mansioni equivalenti a quelle ricoperte nell'azienda distaccante.

Durante il periodo di distacco, resta pienamente in atto il rapporto contrattuale tra azienda distaccante e lavoratore ma quest'ultimo è tenuto ad adempiere le proprie obbligazioni lavorative nei confronti dell'Impresa distaccataria.

Art. 74. Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità mezzi di locomozione: l'azienda corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio

mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanti sindacali aziendali.

- Indennità lavoro disagiato: per ogni giornata in cui i dipendenti effettuino le pulizie con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

- Indennità di alta montagna: ai dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'indennità da concordarsi con le RSA, se esistente, o con i lavoratori interessati.

- Indennità di lontananza dai centri abitati: qualora la sede dell'azienda sia distante dal più vicino centro abitato oltre tre chilometri e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali aziendali.

- Indennità zona malarica: il dipendente che presta servizio in zona malarica riconosciuta tale dalla ASL competente ha diritto a un'indennità di rischio concordata con le rappresentanze sindacali aziendali.

- Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali: al dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.

- Indennità alloggio al personale: i lavoratori cui per esigenze di servizio l'azienda chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.

- Indennità di trasferta: al dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali aziendali.

- Indennità di cassa: al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali discordanze, compete una indennità pari al 5% della paga di fatto percepita.

Art. 75. Indennità per personale viaggiante

Al personale viaggiante costretto per ragioni di servizio al pernottare fuori sede deve essere corrisposto un rimborso a piè di lista relativo alle spese di vitto e alloggio, unitamente ad una diaria giornaliera pari ad € 15,50.

Art. 76. Indennità di impiego di mezzi di locomozione

Qualora al dipendente al quale siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'azienda.

Art. 77. Indennità di trasporto casa/lavoro

Agli operai che usano mezzi propri di trasporto per raggiungere il cantiere o il punto di raccolta fissato dal datore di lavoro è corrisposta una indennità oraria per il rimborso spese di trasporto (casa - lavoro o punto raccolta) pari allo 0,20 di euro. Agli impiegati che prestano normalmente la loro opera in ufficio è corrisposta a titolo di rimborso spese di viaggio, una indennità mensile pari a 30 euro.

Art. 78. Indennità per uso di mezzi di trasporto propri del lavoratore

Qualora l'azienda richieda al dipendente di utilizzare in via continuativa propri mezzi di trasporto, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del costo medio

della benzina.

L'uso del mezzo per fini aziendali dovrà essere strettamente connesso all'esecuzione delle mansioni assegnate dall'azienda al dipendente, quali, a titolo meramente esemplificativo, lo spostamento per la sorveglianza nei diversi cantieri.

Art. 79. Indennità per lavori in galleria

Al personale addetto ai lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura percentuale è determinata entro i valori massimi sotto indicati:

a) Per il personale addetto al fronte di perforazione di avanzamento o allargamento, anche se 46% addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e disagio.	46%
b) Per il personale addetto ai lavori di rivestimento di intonaco o di rifiniture di opere murarie 26% o sussidiarie.	26%
c) Per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e gli 18% impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie.	18%
d) Lavori eseguiti in presenza di GAS.	20%

Le percentuali indicate dalla suddetta tabella si applicano sugli elementi della retribuzione di base conglobata del presente C.C.N.L.

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi ovvero gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60% o gallerie di sezioni particolarmente ristrette o con fronte di avanzamento distante oltre un Km. dall'imbocco) le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte della RSA, di un'ulteriore indennità non superiore al 20% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata. Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i 5 km. dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

Art. 80. Indennità per lavori marittimi

L'indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, sono previste a favore del:

- personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto. Indennità per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, da stabilirsi nella contrattazione di secondo livello, sulla base di situazioni di fatto locali;
- personale adibito a lavori sotto acqua (palombari). Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione conglobata e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza. In caso di un'unica immersione giornaliera con una durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento sarà corrisposto in misura ridotta, pari a quattro ore lavorative.

Nel caso in cui, nel corso della stessa giornata lavorativa, vengano compiute più immersioni di

durata complessiva minore ad un'ora e mezza, il lavoratore godrà dell'intero trattamento. Restano salve le condizioni di miglior favore in atto.

L'erogazione dei suddetti importi è commisurata alle ore di effettiva prestazione lavorativa svolta.

Art. 81. Indennità per lavori dell'armamento ferroviario

Nei lavori dell'armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea in tutta la sua estensione, oggetto del singolo contratto d'appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per "posto di lavoro" si intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove il lavoratore deve prestare la sua opera. Il lavoratore deve trovarsi sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere munito di attrezzi di lavoro.

Resta stabilito che il dipendente addetto al lavoro di armamento ferroviario, qualunque sia la natura del committente pubblica o privata e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al comune nel quale è stato assunto, è corrisposta un'indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione per ogni ora effettiva di lavoro. La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva ed assorbente della diaria prevista dalle norme generali del presente articolo e dagli accordi collettivi integrativi aziendali ove spettante nei casi di passaggio del dipendente da un cantiere ad un altro e/o da un comune ad un altro. L'azienda, qualora richieda il pernottamento in luogo al dipendente deve provvedere al pernottamento e al vitto e all'alloggio con rimborso a piè di lista.

Art. 82. Indennità per lavori in cassoni ad aria compressa ed in alta montagna

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto ai lavori in:

cassoni ad aria compressa

a) da 0 a 10 metri	54%
b) da oltre 10 a 16 metri	72%
c) da oltre 16 a 22 metri	120%
d) oltre 22 metri	180%

Agli effetti dell'indennità da corrispondere, la pressione indicata in atmosfera dal manometro applicato sui cassoni si considera equivalente a quella sopra espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca, in più o in meno, sino al 15% da quella corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri. Tali indennità sono da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di base conglobata. Le suddette indennità restano assorbite da eventuali altre indennità corrisposte per il medesimo titolo ovvero da superminimi già in atto, salvo erogati a titolo di merito per specifici motivi.

lavori in alta montagna:

a) lavori in alta montagna eseguiti da 1000 a 1300 metri di altitudine	7%
b) lavori in alta montagna eseguiti oltre i 1301 metri a 2000 metri di altitudine	10%
c) lavori in alta montagna eseguiti oltre i 2000 metri di altitudine	15%

Al lavoratore deve essere garantito da parte dell'azienda vitto e l'alloggio ai sensi della disciplina prevista dal presente contratto.

Art. 83. Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche

I dipendenti addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche aeree ovvero sotterranee e alla posa in opera dei conduttori non in tensione, hanno diritto per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate alla corresponsione di un'indennità pari al 15%, da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui al titolo XXXI di cui al presente C.C.N.L..

La suddetta indennità assorbe eventuali trattamenti simili in atto, fino alla loro concorrenza.

Art. 84. Indennità per lavori speciali disagiati

Ai dipendenti di cantiere che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate verranno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sotto indicate da computarsi sulla retribuzione di base conglobata e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo.

1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuano oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora)	4%
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli)	5%
3) Lavori di parificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango	5%
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario	8%
5) Lavori su ponti a castello installati su natanti con o senza motore, in mare, lago o fiume	8%
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8%
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura degli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti	10%
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio	10%
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta inline per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività	11%
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione)	12%
11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta profondità superiore ai	13%

m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio	
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza e 60% ed oltre	13%
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti	16%
14) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'azienda, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro Pacqua o melma di altezza superiore a cm. 12	16%
15) Lavori su scale aeree tipo Porta	17%
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di sopramano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso.	17%
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 metri	19%
18) Lavori per fognature nuove in galleria	19%
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a 3 metri	20%
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti	21%
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 metri	22%
22) Lavori in pozzi neri preesistenti	27%

Art. 85. Lavori usuranti

Le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. stabiliscono che debba essere previsto a favore degli operai addetti a lavori usuranti e pesanti un contributo pari allo 0,10% da, calcolarsi sulla retribuzione di fatto percepita dal dipendente.

Art. 86. Indennità in caso di morte

In caso di morte del dipendente, l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 cod. civ., al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del dipendente, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. È nullo ogni patto anteriore alla morte del dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione della indennità.

Art. 87. Obblighi e responsabilità degli autisti

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato dall'azienda per l'espletamento delle proprie mansioni ed è tenuto ad osservare tutte le norme di legge ed i regolamenti sulla circolazione. Per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio, l'autista deve raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa ed a riferire immediatamente al suo superiore diretto.

Prima dell'inizio del servizio, l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo superiore diretto le deficienze eventualmente riscontrate.

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

Art. 88. Conservazione utensili, custodia indumenti, cicli e motocicli

Il dipendente è tenuto a conservare in buono stato utensili, macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione dall'azienda, senza apportarvi nessuna modificazione, salvo

67

preventiva autorizzazione da parte dei suoi superiori.

Qualora il dipendente apporti arbitrariamente modifiche ovvero manomissioni a quanto previsto al 1° comma, l'azienda ha diritto, previa contestazione dell'addebito, a rivalersi sulle competenze del lavoratore per il soddisfacimento del danno subito. Il precedente comma si applica anche in caso di smarrimento da parte del dipendente di macchinari ovvero mezzi a lui affidati, nel solo caso che sia stato messo dall'azienda in grado di custodirli opportunamente.

Il materiale ovvero gli utensili necessari al dipendente per l'esecuzione delle lavorazioni alle quali è adibito, devono essere richiesti direttamente al suo capo ovvero all'apposito personale incaricato.

L'azienda si impegna ad adibire in ogni cantiere, ove possibile, un apposito luogo chiuso dedicato al deposito di utensili, materiali e macchinari e mezzi di trasporto all'interno del quale viene data al dipendente la possibilità di procedere al cambio degli indumenti al fine di indossare gli abiti da lavoro. L'azienda stessa sarà responsabile del controllo e della sicurezza del suddetto locale, ai sensi delle vigenti normative in materia.

In casi di risoluzione del rapporto, l'operaio è tenuto a riconsegnare quanto precedentemente preso in consegna al fine dell'espletamento del lavoro al quale era adibito.

Art. 89. Attrezzature di lavoro di proprietà dei dipendenti

È stabilita in euro 0,22 giornalieri l'indennità che le imprese debbono corrispondere agli operai: scalpellini, ferraioli, muratori, pavimentatori, carpentieri, spalatori di neve o ghiaccio, elettricisti i quali su richiesta delle imprese medesime adoperano attrezzi di loro proprietà. L'indennità di cui sopra è riconosciuta nella misura di 0,12 giornalieri, agli aiutanti delle qualifiche sopra riportate i quali adoperano gli attrezzi di lavoro di loro proprietà resta per altro impregiudicata la facoltà dell'impresa di fornire gli attrezzi in proprio.

Art. 90. Trattamento economico Retribuzione

La retribuzione è tutto ciò che il lavoratore percepisce dal datore di lavoro in virtù del rapporto di lavoro instaurato tra le parti.

Art. 91. Paga base – minimo contrattuale

La paga base è il minimo tabellare o contrattuale che costituisce la voce del trattamento retributivo che individua la misura del compenso in lire spettante ai lavoratori di pari qualifica e/o livello d'inquadramento.

Art. 92. Contingenza

L'indennità di contingenza non costituisce più una voce retributiva variabile automaticamente ma rimane congelata in cifra negli importi in atto al 01/11/1991 generati dal meccanismo di calcolo basato sull'aumento registrato dall'indice del semestre maggio/ottobre 1991 rispetto al semestre precedente. Come per il minimo contrattuale anche la contingenza è legata al livello d'inquadramento.

Art. 93. EDR - Elemento distinto della retribuzione

A seguito della cessazione del meccanismo dell'indennità di contingenza è stato stabilito l'erogazione di una somma forfettaria a titolo di elemento distinto della retribuzione che è utile ai fini del computo:

- Della 13° mensilità;
- Ferie ed indennità sostitutiva;

- Festività;
- Permessi retributivi;
- Indennità sostitutiva di preavviso;
- TFR.

L'importo dell'EDR è pari a € 10,33 mensili uguale per tutti i dipendenti.

Art. 94. Scatti di anzianità – Quadri/Impiegati

Il periodo di maturazione di ogni scatto è stabilito in misura biennale per un massimo di 5 scatti.

L'anzianità di servizio ai fini degli scatti decorre dalla data di assunzione del dipendente, mentre ogni singolo scatto decorre dal mese successivo a quello in cui si completa la maturazione del periodo richiesto.

La dinamica degli scatti in presenza di uno o più passaggi di livello è regolata con il mantenimento dell'importo in cifra già maturato nella categoria inferiore.

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

l'importi degli scatti:

DIPENDENTI	P.M.I.	SOCI/COOPERATIVE
LIVELLI	IMPORTO	IMPORTO
QUADRO	17,40	15,66
1° LIVELLO	15,60	14,04
2° LIVELLO	13,37	12,03
3° LIVELLO	11,37	10,23
4° LIVELLO	10,21	9,19
5° LIVELLO	9,48	8,53
6° LIVELLO	8,53	7,68
7° LIVELLO	7,43	6,69

Art. 95. Indennità di Funzione Quadri

Agli appartenenti a questa qualifica è attribuita una indennità di funzione per 13 mensilità pari ad: € 140.00.

Art. 96. Indennità anzianità operai

L'operaio e/o socio che dimostrerà tramite un documento attestativo, la sua presenza nel settore per due, quattro, sei, otto, dieci anni, anche se non continuativi, verrà corrisposta, dall'inizio del rapporto di lavoro, una maggiorazione della paga base dello:

- 0,875% con 2 anni di anzianità;
- 1,746% con 4 anni di anzianità;
- 2,619% con 6 anni di anzianità;
- 3.402% con 8 anni di anzianità;
- 4.365% con 10 anni di anzianità.

Art. 97. Cottimo - edilizia

Il cottimo in edilizia è una forma particolare di retribuzione prevista dal presente contratto.

Il cottimo è un sistema retributivo del lavoro dipendente basato sul prezzo o tariffa applicato su ogni unità di prodotto.

Il cottimista riceve un compenso non sulle ore lavorate ma in base al lavoro effettivamente realizzato (esempio: metri quadri di opera eseguita).

La tariffa di cottimo va concordata con la direzione aziendale con i lavoratori interessati, assistiti dalla RSA, e riguarderà i seguenti punti:

- Composizione della squadra (quando si tratta di cottimo collettivo), con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche;
- Descrizione dei lavori da eseguire;
- Unità di misura per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- Tariffa di cottimo per unità di misura;
- Durata del periodo di assestamento, cioè il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi.

Ai lavoratori a cottimo comunque è garantito un utile non inferiore all'8% della paga base conglobata.

Questa tariffa minima di cottimo viene definita solo dopo aver superato il previsto periodo di assestamento.

Nel caso in cui l'operaio lavorando a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto per ragioni indipendenti alla sua capacità o volontà gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione e al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione a cottimo.

Art. 98. Tabella retribuzione dipendenti

	PAGA BASE	PAGA BASE	PAGA BASE	CONTING.	EDR	TOTALE PAGA CONGL.	TOTALE PAGA CONGL.	TOTALE PAGA CONGL.
LIV	17/10/2016	17/10/2017	17/10/2018			17/10/2016	17/10/2017	17/10/2018
0	1701,88	1750,96	1800,96	535,12	10,33	2247,33	2296,41	2345,51
1	1701,88	1750,96	1800,06	535,12	10,33	2247,33	2296,41	2345,51
2	1531,69	1757,86	1620,05	530,79	10,33	2072,81	2116,98	2161,17
3	1276,41	1313,22	1350,05	524,31	10,33	1811,05	1847,86	1884,69
4	1191,32	1225,67	1260,04	522,15	10,33	1723,80	1758,15	1792,52
5	1106,22	1138,12	1170,04	520,00	10,33	1636,55	1668,45	1737,00
6	995,60	1024,31	1058,04	517,16	10,33	1523,09	1551,80	1580,53
7	850,94	875,48	900,03	513,87	10,33	1375,14	1399,68	1424,23

Art. 99. Tredicesima mensilità

La GN o 13^a mensilità è corrisposta nel mese di dicembre ed è commisurata, per i lavoratori che hanno prestato servizio per tutto l'anno, ad una mensilità della normale retribuzione in atto nello stesso mese con l'esclusione dell'indennità di trasporto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere liquidati tanti dodicesimi della GN per quanti sono i mesi prestati. È considerato intero la frazione superiore a 15 giorni.

Sono considerati utili oltre al periodo di effettivo servizio anche:

- il periodo di congedo per maternità;
- i giorni di assenza per malattia o infortunio sul lavoro, nel limite del comparto;
- i giorni di ferie, compresi quelli spettanti ai lavoratori chiamati a svolgere pubbliche funzioni presso i seggi elettorali.

Non sono utili:

- i periodi di congedo parentale e quelli per malattia del bambino;
- i periodi di aspettativa concessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche che elettive o a

- ricoprire cariche sindacali;
- i permessi non retribuiti;
 - i periodi di sciopero;
 - le assenze ingiustificate.

Art. 100. Premio annuo impiegati

A tutti gli impiegati in forza non in prova con anzianità dal 01/07 al 30/06 dell'anno successivo, con erogazione al 30/06, spetta una mensilità aggiuntiva.

In caso di frazionamento del periodo lavorativo vale quanto previsto per la G/N.

Il premio si calcola sugli elementi della 13°/M con l'esecuzione dell'EDR.

Art. 101. Premio fedeltà

Al dipendente che abbia maturato presso la stessa Azienda una anzianità ininterrotta di venti anni, verrà corrisposto a titolo di premio fedeltà un contributo pari ad Euro 150,00 (cento cinquanta) lordi.

La suddetta erogazione decorrerà a partire dalla busta paga relativa al mese in cui cade l'anniversario del ventennale.

Resta salvo che non verranno computati nei vent'anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare ovvero simili.

Art. 102. Premio produzione

È da concordare nelle aziende un premio di produzione che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore ed è correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività.

Per retribuzione di produttività si intendono le voci retributive in esecuzione di lavori collegati:

- a diminuzione del costo di produzione;
- a lavorazione di periodi di riposo di origine pattizia;
- a prestazioni lavorative aggiuntive;
- a modifiche alla distribuzione di orari di lavoro;
- a modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive.

La tassazione sostitutiva di IRPEF e relativa addizionale può essere applicata alle somme che retribuiscono nuovi orari di lavoro o modifiche di quelle già in atto, quando sono finalizzati ad una maggiore efficienza aziendale.

Art. 103. Conglobamento Retributivo

Data la particolarità del settore, con appalti limitati nel tempo l'importo orario della retribuzione può, d'intesa con la RSA, ove costituita o direttamente con i dipendenti, comprendere i ratei di tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività e delle festività soppresse.

Art. 104. Festività infrasettimanali

Il trattamento delle festività varia in relazione al sistema di pagamento mensilizzato o a ore.

Nel caso di impiegati retribuiti a "mese" se la festività cade dal lunedì al sabato deve essere corrisposta la normale retribuzione globale di fatto mensile senza alcuna decurtazione.

Se la festività cade in giorno festivo, agli impiegati spetta oltre alla normale retribuzione mensile, un'ulteriore importo corrispondente ad una quota giornaliera di retribuzione pari a un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Nel caso di personale retribuito a "ore" deve essere corrisposta in occasione della ricorrenza festiva

la normale retribuzione giornaliera ordinaria (8 ore).

Tale retribuzione è corrisposta anche se la festività coincide con la domenica, con un periodo di sospensione di cassa integrazione, malattia, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi o assenze giustificate.

La festività del 4 novembre, va esclusivamente retribuita con paga ordinaria senza maggiorazioni.

Art. 105. Minimo imponibile contributivo

I contributi devono essere versati su una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dal presente Contratto.

In relazione all'orario contrattuale, fermo restando il generale ragguaglio a quaranta ore settimanali, è normale orario di lavoro anche quello stabilito dai contratti aziendali in attuazione delle norme del presente contratto che demanda alla contrattazione aziendale di distribuire l'orario non uniforme nell'anno.

Il limite minimo di ore settimanali previsto dall'art. 29 del D.L. n. 244/1995 deve ritenersi raggiunto anche per l'effetto del computo del lavoro supplementare o straordinario nel corso della settimana.

Per il computo della retribuzione "figurativa" per il calcolo dei contributi in mancanza di prestazione lavorativa per causali non deducibili vanno considerate le voci retributive aventi carattere di obbligatorietà e continuità. Le uniche clausole ammesse per la riduzione del minimo imponibile contributivo sono:

- malattia;
- infortunio;
- sciopero;
- sospensione del lavoro;
- cassa integrazione;
- assunzione o licenziamento durante la settimana;
- altri elementi indennizzanti (a titolo esemplificativo donazione sangue, etc.)

Le ulteriori cause per non applicare la c.d. contribuzione virtuale si possono riassumere:

- aspettative e altre cause di sospensione legale o contrattuale dell'attività lavorativa;
- aspettativa per motivi privati;
- giorni di assenza non giustificati, se sanzionati;
- giorni di sospensione per sanzioni disciplinari;
- provvedimenti restrittivi della libertà personale;
- periodo di malattia eccedenti quelli indennizzati o integrati per i quali viene mantenuta la conservazione del posto di lavoro;
- contratto part-time: in questo caso la contribuzione dovrà essere assolta rispetto all'orario di lavoro contrattualmente praticato;
- permessi individuali non retribuiti nel limite massimo di 40 ore anime;
- eventuali anticipazioni di somme corrispondenti agli importi della Cassa Integrazione Guadagni;
- periodi di assenza dal lavoro per ferie collettive per i lavoratori che non le hanno maturate;
- periodo di assenza per frequenza di corsi di formazione professionale non retribuiti dal datore di lavoro.

Art. 106. Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è regolato dalla Legge n. 297/1982. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ. sub art. 1 della Legge n. 297/1982.

Le Parti stipulanti concordano che ai fini del calcolo del TFR si debbano prendere in considerazione

oltre alle retribuzioni annue percepite anche i seguenti elementi:

- Premio di produzione
- Ristorno per i soci di cooperativa
- Scatti periodici di anzianità
- Indennità per lavori dell'armamento ferroviario
- Superminimi ad personam ovvero collettivi
- Indennità per lavori speciali disagiati
- Riposi annui
- Indennità per costruzioni di linee elettriche e telefoniche
- Premi annui
- Indennità per lavori marittimi
- Indennità di funzione per il quadro
- Indennità sostitutiva di mensa
- Premio di fedeltà
- Indennità per lavori in alta montagna
- Indennità per lavoro in galleria;
- Indennità a favore del personale non soggetto limitazioni d'orario

Art. 107. Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione ha luogo il 30 di ogni mese con busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dei dipendenti, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% più il tasso ufficiale di sconto.

I dipendenti, qualora il ritardo superi i 30 giorni, hanno facoltà di risolvere il contratto "per giusta causa" col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e al TFR come in caso di licenziamento.

In caso di contestazione ricadente sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 108. Tutela Maternità - paternità

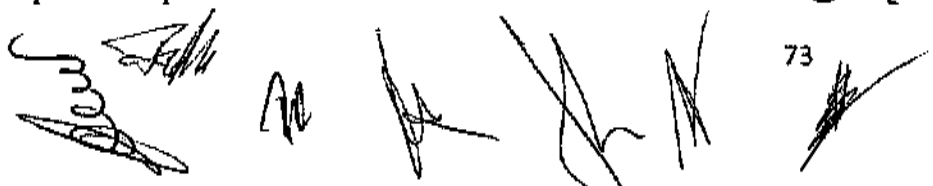
I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le Parti concordano che, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi "post partum" trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti.

La dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al periodo di puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 c s.m.i.

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:



- a. per controlli prenatali;
- b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c. per tre mesi dopo il parto;
- d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente ha inoltre facoltà di:

1. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio ispettivo;
2. di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio ispettivo.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione "post partum".

Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. n. 568/1953, afferente al solo periodo obbligatorio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli art. 2 della Legge n. 33/1980 e s.m.i.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980.

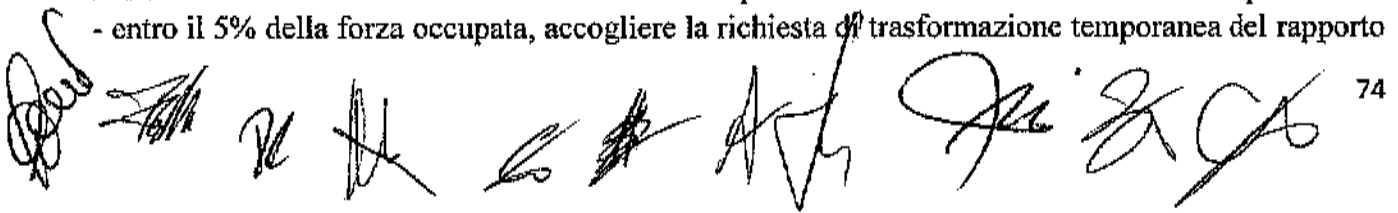
I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto il lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato";

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto



di lavoro a tempo parziale reversibile;

- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:

- a) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
- b) l'orario concentrato.

Art. 109. Malattia

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda l'assenza per malattia nelle ventiquattro ore, salvo i casi di giustificato impedimento e ad attenersi alle prescrizioni previste ai sensi di legge.

a) Operai.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia ai dipendenti dell'industria.

L'azienda è tenuta ad anticipare l'indennità economica a carico dell'INPS.

Nel periodo di assenza dal lavoro dell'operaio per malattia, l'azienda, entro i limiti della conservazione del posto, è tenuta ad erogare al dipendente - un trattamento economico giornaliero pari:

- per i primi 3 giorni (carenza) il 100% della retribuzione in atto;
- dal 4° al 180° giorno per le giornate indennizzate dall'INPS una integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione in godimento;

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto sulla base di sei giorni lavorativi settimanali, festività escluse.

In presenza di ricaduta della medesima malattia ovvero di altra malattia ritenuta strettamente consequenziale dall'INPS, ai fini dei coefficienti da applicare, va fatto riferimento alla normativa INPS.

Qualora il lavoratore malato sia assunto con contratto di lavoro part-time, il trattamento economico giornaliero di malattia deve essere calcolato moltiplicando le quote orarie di cui ai commi precedenti per numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per 6 dell'orario settimanale convenuto.

In presenza di conclamata T.B.C., fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Periodo di comporta - Il periodo di comporta è l'arco temporale durante il quale il lavoratore malato conserva il diritto a riprendere il suo posto di lavoro e al termine del quale, viceversa, il datore di lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto. In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di nove mesi, anche a cavallo di due anni solari, senza interruzione dell'anzianità.

In caso di malattia il lavoratore ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi nel periodo di tre anni.

Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di venti mesi consecutivi, con anzianità inferiore. In caso di anzianità superiore, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso questo periodo dove l'azienda licenzi l'operaio o la malattia debitamente accertata non gli consenta la ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e al pagamento del trattamento di fine rapporto (TFR).

Qualora l'azienda decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, questo rimane



sospeso, fatta salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

b) Impiegati

In caso di malattia, durante il periodo di comporto, l'impiegato godrà del seguente trattamento economico sulla base dell'anzianità di servizio maturata integralmente a carico dell'azienda:

Anzianità di servizio	Comporto	Trattamento goduto	retributivo	PIU malattie o ricaduta medesima malattia Conservazione posto di lavoro per periodo massimo complessivo di:
Fino a 2 anni compiuti	6 mesi	6 mesi		9 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti mesi al 50%
Da 2 a 6 anni compiuti	9 mesi	Intero trattamento per i primi 6 mesi 50% per i restanti 3 mesi		12 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti mesi al 50%
Oltre i 6 anni	12 mesi	Intero trattamento per i primi 6 mesi 75% dal 7° al 9° mese 50% dal 10° al 12° mese		15 mesi in un periodo di 30 mesi di cui il 1° mese aggiuntivo con retribuzione per intero e nei restanti mesi al 50%

L'impiegato che si ammali durante il periodo di preavviso, ha diritto a conservare il posto di lavoro e a godere del trattamento economico e all'indennità di anzianità fino alla scadenza del periodo di preavviso previsto ai sensi del presente C.C.N.L.

Qualora alla scadenza dei termini indicati dalla precedente tabella, l'impiegato non sia ancora rientrato in servizio, l'azienda può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo l'indennità sostitutiva di preavviso e il trattamento di fine rapporto ai sensi della disciplina di cui al presente C.C.N.L.

Il lavoratore stesso può presentare le proprie dimissioni qualora sia impossibilitato a rientrare in servizio al termine del periodo di comporto. L'azienda sarà tenuta a corrispondergli il solo trattamento di fine rapporto.

Qualora alcuna delle parti decida di risolvere il rapporto di lavoro per decorrenza del periodo di comporto, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità.

La suddetta disciplina non trova applicazione nei confronti dell'impiegato che cade ammalato durante il periodo di prova. Durante tale periodo, in caso di malattia si ha la sospensione del rapporto di lavoro, non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

Art. 110. Infortunio sul lavoro e/o malattia professionale

Durante il periodo di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale, il dipendente non in prova, anche se apprendista, nei limiti del periodo di comporto riceve dall'azienda il pagamento in busta paga di un trattamento economico così distinto:

- il giorno dell'infortunio è a completo carico dell'azienda;
- la carenza è a carico dell'azienda;
- dal 4° giorno alla guarigione clinica (in presenza di indennità erogata dall'INAIL) l'azienda integrerà quanto corrisposto dall'INAIL al 100% della retribuzione in godimento.



Periodo di comporto - In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dell'inabilità temporanea a carattere totale, che impedisca totalmente e di fatto al socio e lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;

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

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso dandone comunicazione al lavoratore.

Art. 111. Molestie sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore. Le Aziende devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. e/o le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri dipendenti.

Art. 112. Mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.


Art. 113. Commissione paritetica per le pari opportunità

Le parti stipulanti il presente contratto hanno deciso di costituire un'apposita commissione per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro.

La commissione è istituita a livello nazionale ed è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

Art. 114. Privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa



77

in materia.

Art. 115. Licenziamento o dimissioni

Il contratto di impiego a tempo indeterminato può essere risolto da ciascuna delle parti nel rispetto delle vigenti norme di legge e del seguente periodo di preavviso:

DIPENDENTI CON ANZIANITÀ DI SERVIZIO INFERIORE A CINQUE ANNI		DIPENDENTI CON ANZIANITÀ DI SERVIZIO SUPERIORE A CINQUE ANNI	
Livello di inquadramento	Periodo di preavviso	Livello di inquadramento	Periodo di preavviso
Quadro A	60 giorni di calendario	Quadro A	120 giorni di calendario
Quadro B	60 giorni di calendario	Quadro B	120 giorni di calendario
I° e II° Livello	45 giorni di calendario	I° e II° Livello	90 giorni di calendario
III° Livello	35 giorni di calendario	III° Livello	65 giorni di calendario
IV° Livello	30 giorni di calendario	IV° Livello	45 giorni di calendario
V° Livello	20 giorni di calendario	V° Livello	30 giorni di calendario
VI° Livello	10 giorni di calendario	VI° Livello	15 giorni di calendario
VII° Livello	5 giorni di calendario	VII° Livello	10 giorni di calendario
VIII° Livello	5 giorni di calendario	VIII° Livello	10 giorni di calendario

In caso di presentazione di dimissioni da parte del dipendente, i termini indicati nella suddetta tabella sono ridotti alla metà.

Le dimissioni non necessitano di alcuna accettazione da parte del datore di lavoro e il periodo di preavviso inizia a decorrere e a produrre i propri effetti dal momento in cui la volontà di risolvere il rapporto di lavoro giunge a conoscenza del datore di lavoro, fermo restando a carico del dipendente l'obbligo di prosecuzione del lavoro fino ai termini prescritti dal presente C.C.N.L.

Qualora le dimissioni siano presentate per giusta causa per un grave inadempimento del datore di lavoro, quale - a titolo meramente esemplificativo - reiterato o mancato pagamento delle retribuzioni, gravi vessazioni e/o molestie, violazione delle norme in tema di sicurezza sul lavoro, mancata regolarizzazione della posizione previdenziale, trova applicazione la disciplina prevista all'art. 2119 del codice civile.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

Certificato di lavoro - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento ovvero dimissioni, l'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del dipendente, all'atto della cessazione del rapporto e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione; delle mansioni disimpegnate.

Art. 116. Doveri e condotta dei dipendenti.

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia aziendale e della gestione economica dei compiti affidatigli nella primaria considerazione delle esigenze dell'azienda e nel rispetto dei doveri di dirigenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione, il lavoratore deve in particolare:

a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché delle disposizioni e delle direttive, anche di natura tecnica, impartite dall'azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a

categorie inferiori alla propria;

c) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro dal cantiere o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;

d) mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

e) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità; Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutor o dal datore di lavoro;

g) con particolare riguardo agli automezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza imperizia ed imprudenza o per violazione delle norme del codice della strada. Le sanzioni amministrative comminate a seguito di infrazioni stradali si presumono a carico del lavoratore che era alla guida dell'automezzo al momento dell'infrazione, salvo che non si dia prova della responsabilità personale di un unico lavoratore nel qual caso si riterranno solidalmente responsabili tutti coloro che appartenevano alla squadra che ha utilizzato il mezzo di trasporto;

h) avere cura dei beni strumentali affidati; eventuali compere di materiali o attrezzature devono essere concordate preventivamente con il datore di lavoro previa restituzione dell'attrezzo usurato o non più utile.

Alle compere non può che procedervi il capo squadra. Agli utensili, macchine ed attrezzi comunque denominati non possono essere fatte modifiche od aggiunte comunque denominate, se non previa autorizzazione del datore di lavoro. Gli strumenti di lavoro, salvo che ciò sia impossibile od eccessivamente gravoso, devono essere depositati nei locali o nei mezzi aziendali ed ivi custoditi e non possono essere portati altrove dai dipendenti salvo esplicita autorizzazione del datore di lavoro. La violazione di questi obblighi costituisce giusta causa di licenziamento;

i) comunicare all'azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

j) tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo di lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antinfortunistica. Il mancato rispetto anche di una sola delle norme in materia antinfortunistica costituisce inadempimento gravissimo del dipendente, escludendosi ogni responsabilità dell'azienda per la violazione di queste normative, avendo quest'ultima consegnato ad ogni dipendente tutto il materiale previsto dalla vigente disciplina,

k) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

Art. 117. Provvedimenti disciplinari


Il datore di lavoro ha il potere disciplinare di natura sanzionatoria derivante dall'esistenza di contratto di lavoro subordinato a fronte di comportamenti del lavoratore che costituiscono inosservanza degli obblighi contrattuali.

Tale osservanza da parte dei lavoratori da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa con importo non superiore a 3 ore di retribuzione;



d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni

e) licenziamento disciplinare.

I provvedimenti di cui al comma precedente non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere - di tipo penale, civile, amministrativo - nelle quali egli sia incorso o possa incorrere a causa del suo comportamento e/o della sua omissione.

Nozione di rimprovero verbale - Il rimprovero verbale consiste in una dichiarazione di biasimo formalizzata oralmente al dipendente incorso in lievi trasgressioni fatta salva comunque la possibilità di sentire a difesa, esclusivamente in forma orale, il lavoratore.

Nozione di rimprovero scritto o censura - Il rimprovero scritto consiste in una formale dichiarazione di censura scritta e motivata. Esso è un provvedimento di carattere preliminare inflitto in caso di trasgressioni che esigano l'applicazione di una sanzione di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Multa - La sanzione della multa consiste in una trattenuta dalla retribuzione di un importo del valore non inferiore ad un'ora né superiore a tre ore, graduandone l'entità in relazione alla gravità della trasgressione.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro. L'importo della multa, determinato dall'azienda e detratto dalla busta paga del lavoratore, deve essere devoluto dal datore di lavoro entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare all'EBP per iniziative a tutela della salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, salvo non costituiscano risarcimento o indennizzi per danni arrecati alla condotta del lavoratore.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione - La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione consiste

nell'allontanamento del dipendente dal lavoro con privazione della retribuzione per non meno di un giorno e non più di tre giorni, graduando l'entità della sanzione in relazione alla gravità della violazione dei doveri.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di licenziamento.

Licenziamento disciplinare - Il licenziamento consiste nella risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei termini previsti dal presente C.C.N.L. ovvero dal contratto individuale di lavoro.

Gradualità e proporzionalità delle sanzioni - Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda, ai clienti od a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso i clienti e l'azienda;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più

azioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma i, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- c) svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o infortunio;
- d) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per se e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- e) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità e libertà della persona che li subisce, comprensivi del comportamento persecutorio e vessatorio della persona.

La sanzione disciplinare del licenziamento si applica per:

- a. per un grave inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
 - b. grave insubordinazione nei confronti dei superiori ovvero gravi offese dirette contro colleghi ovvero committenti;
 - c. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
 - d. assenza ingiustificata per 3 o più giorni consecutivi;
 - e. al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
 - f. assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno;
 - g. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie.
 - h. rifiuto espresso al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
 - i. persistente insufficiente rendimento nei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro ovvero fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - j. danneggiamento volontario, furto, frode ovvero ogni altro reato per il quale, data la sua natura, divenga qualsiasi atto anche colposo che possa pregiudicare la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale e che costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
 - k. esecuzione di lavori in concorrenza con l'azienda;
 - l. trafugamento di utensili, disegno o altri beni di proprietà dell'azienda;
 - m. occultamento da parte del responsabile della custodia del controllo o della vigilanza di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda o ad essi affidati;
 - n. condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
- Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Applicazione delle sanzioni - Competenza - La valutazione della condotta e del comportamento del personale dell'Azienda sottoposto al presente codice disciplinare compete esclusivamente al legale rappresentante dell'azienda che è tenuto a disporre l'applicazione delle sanzioni previste nel presente C.C.N.L., nel rispetto delle norme procedurali previste nel presente contratto.



Nell'espletamento delle attribuzioni proprie, il datore di lavoro dispone di ampi poteri in ordine a sopralluoghi, ispezioni, acquisizione di testimonianze e assunzione di mezzi di prova.

Il datore di lavoro, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al presente contratto.

Il rimprovero verbale, comminato dal datore di lavoro senza particolari formalità, fatta salva la preventiva comunicazione anche verbale del motivo che dà origine al richiamo, deve risultare da specifico verbale, che deve essere accluso al fascicolo del dipendente. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento e fatta espressa menzione della facoltà di proporre impugnazione. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Quando il datore di lavoro ritiene che non vi sia luogo a procedere dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

Il procedimento si estingue, altresì, in caso di cessazione del rapporto di impiego del dipendente, pure se intervenuto per recesso volontario o per collocamento a riposo a domanda.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Contestazione di addebiti - Salvo il caso del rimprovero verbale, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi entro 7 giorni da quando il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto e dopo aver dato al lavoratore facoltà di essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una rappresentanza sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La contestazione deve contenere la descrizione chiara e circostanziata del fatto addebitato e deve essere consegnata direttamente all'interessato, il quale è tenuto a firmare per ricevuta dell'avvenuta consegna con contestuale indicazione della data.

L'eventuale rifiuto a firmare detta dichiarazione deve risultare da apposita attestazione dell'incaricato della consegna. Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione viene fatta mediante raccomandata postale con avviso di ritorno.

In questo caso farà fede la data del timbro postale ricevente. La compiuta giacenza della lettera equivale alla avvenuta consegna e piena conoscenza dei fatti contestati.

In ogni caso il dipendente deve comunicare al datore di lavoro l'eventuale designazione del rappresentante previsto dal primo comma almeno due giorni prima del giorno fissato per la convocazione a difesa di cui al successivo comma. Entro lo stesso termine il dipendente può far pervenire anche giustificazioni o memorie difensive scritte.

Anche nella medesima contestazione degli addebiti, il datore di lavoro convoca il dipendente per sentirlo direttamente sui fatti oggetto del procedimento. La convocazione per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa.

Trascorsi inutilmente 7 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente ovvero effettuata l'audizione del dipendente stesso l'eventuale sanzione viene applicata nei successivi 5 giorni.

Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto ai termini previsti dai precedenti commi.

Impugnazione della sanzione - L'impugnazione deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro specificando esattamente i motivi proposti al fine di esercitare il diritto di difesa. La sanzione, per tutto il periodo necessario alla pronuncia del collegio, rimane sospesa.

Transazioni e procedure - Quanto alle procedure previste per la composizione delle vertenze individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto, è riconosciuta alle parti la facoltà di esprimere il tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione nazionale di Conciliazione e/o territoriale se costituita.

Qualora il tentativo di conciliazione non riesca o sia decorso il termine sopra indicato senza la pronuncia della Commissione adita, si rimanda a quanto previsto dagli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile.

Art. 118. Commissione Nazionale di Garanzia

Le Parti stipulanti intendono costituire una Commissione Nazionale di Garanzia che, attraverso attività di costante monitoraggio, ha il compito di verificare la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti, anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione ha peraltro anche i compiti di:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione nell'Azienda del presente C.C.N.L. e della contrattazione integrativa di 2° livello aziendale;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e successive modifiche e integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva: il controllo è effettuato anche su richiesta del RSA ovvero dell'OO.SS. stipulante territorialmente competente;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente C.C.N.L.;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa, indicate nel presente C.C.N.L.;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello.

Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare, grazie alla collaborazione delle eventuali Commissioni Regionali, l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti.

A pena di decadenza, le Aziende sono tenute a dare alla Commissione Nazionale di Garanzia preventiva comunicazione della volontà di stipulare nuovi contratti a termine.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Nazionale, e precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e riunione - La Commissione Nazionale di Garanzia, con sede presso l'Ente, è composta da 4 membri, di cui n. 2 membri nominati dalle Organizzazioni datoriali e n. 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La commissione si riunisce su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

Convocazione della Commissione - Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Nazionale, viene istituita una Segreteria su indicazione delle Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione precedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di Lettera raccomandata A/R



ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

Istruttoria e decisione - Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate che sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione.

Art. 119. Controversie - Commissione di conciliazione

Le Parti firmatarie concordano che qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle relative ad una sanzione disciplinare, queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo facoltativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990 e s.m.i., non derivanti da provvedimento disciplinare.

Le suddette controversie potranno pertanto essere devolute ad una Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione e qualora a livello locale tale organo non sia stato ancora istituito, la parte interessata potrà avvalersi della Commissione Nazionale di Conciliazione.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Composizione e sede delle Commissioni - La Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione è composta da rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti in misura paritetica. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Territoriale.

Il Presidente della Commissione viene individuato al suo interno di comune accordo tra le Parti Sociali, come da regolamento emanato a cura delle stesse Parti.

Le riunioni delle Commissioni si terranno presso la sedi individuate di comune accordo tra le Parti Sociali a livello nazionale e/o territoriale se costituita.

Attivazione della procedura di conciliazione - Il tentativo facoltativo di conciliazione si instaura a seguito della presentazione da parte dell'Associazione ovvero dell'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata della richiesta di definizione della controversia presso la Commissione Territoriale di Conciliazione individuata secondi i criteri di cui all'art. 413 c.p.c. ovvero la Commissione Nazionale, qualora la prima non sia ancora stata costituita.

L'azienda datrice di lavoro può farsi assistere dall'Associazione datoriale alla quale è iscritta o ha conferito mandato.

La richiesta, ai fini della sua ammissibilità, deve essere presentata tramite l'apposita modulistica predisposta dalle Commissioni sia nazionali e/o territoriale competenti rispetto alla controversia e inviata per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo ad attestare la data di ricevimento.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente, tramite i suddetti mezzi, copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

L'istanza di richiesta del tentativo di conciliazione - La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (rispetto all'azienda la sua denominazione nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della cessazione del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la Commissione di Conciliazione.

La suddetta Commissione deve provvedere alla convocazione delle parti entro 20 giorni dalla data di ricezione dell'istanza, indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Istruttoria - La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Processo verbale di conciliazione o mancato accordo - Il processo verbale di conciliazione, anche parziale ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b. il richiamo alla presenza delle parti; di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a redigere nell'apposito processo verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo.

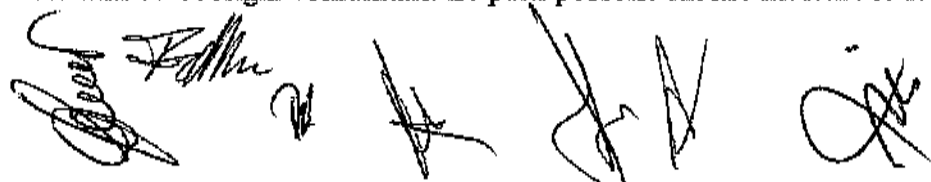
Ai sensi dell'art. 411 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, il processo verbale di avvenuta conciliazione deve essere depositato a cura di una delle parti o per il tramite di un'Associazione sindacale presso la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente. Il direttore, ovvero un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvederà al successivo deposito presso la cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Risoluzione pacifica controversia - Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione, siano comunque addivenute ad un accordo possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Decisioni - Le decisioni assunte dalla Commissione Territoriale di Conciliazione ovvero quella Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia di cui all'art. 119.

Risoluzione della lite in via arbitrale - Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

1. il termine per l'emanazione del lodo, che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
2. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme



e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art. 21 13 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

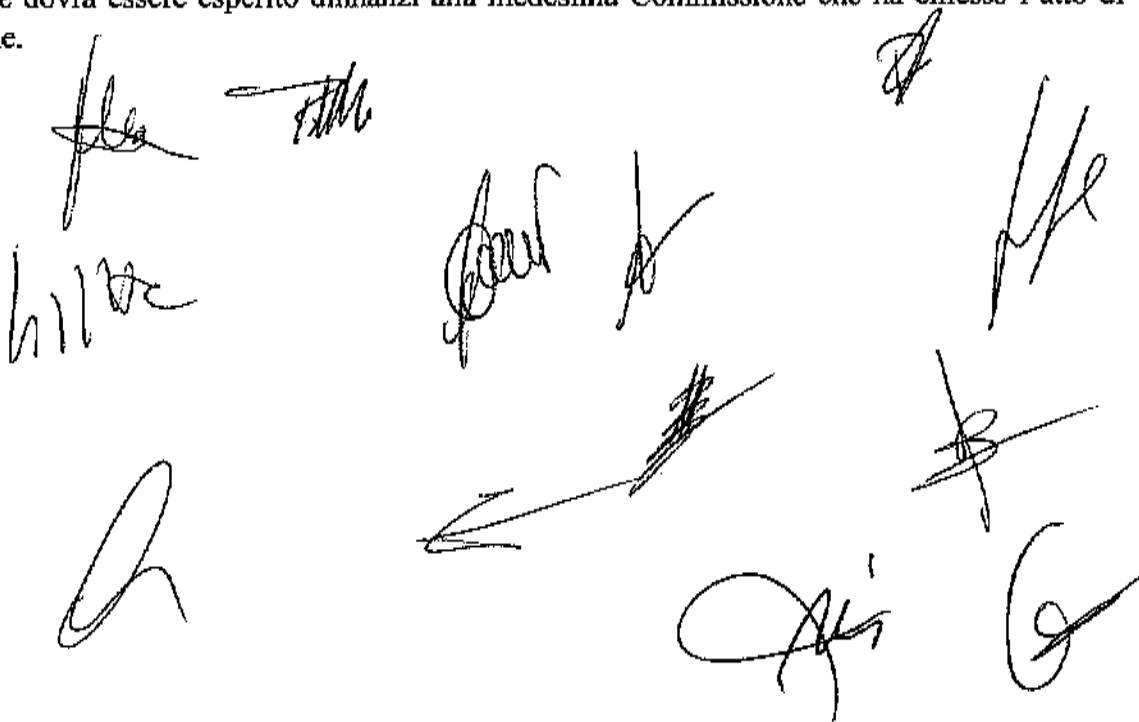
Art. 120. Controversie collettive

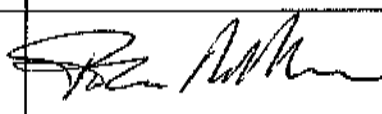
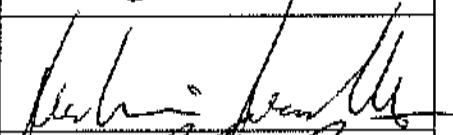

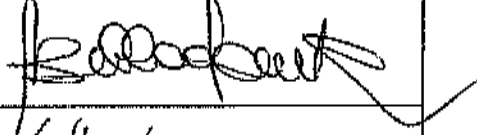
Al fine di migliorare le relazioni sindacali in Azienda, le Parti assumono l'impegno, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA se costituite, assistite dalle rispettive OO.SS. stipulanti il presente contratto.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione Territoriale di garanzia ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione Nazionale di Garanzia.

Art. 121. Tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalla apposita Commissione di Certificazione di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 legge 185/10 e smi. Il tentativo obbligatorio di conciliazione per i contratti individuali certificati dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.



Denominazione Organizzazione	Rappresentante	Firma
Conf.S.A.A.P.	Pietro Bellomo	
Conf.S.A.A.P. Regione Lazio	Enrico Carradori	
U.P.L.A.	Rossella Melchiorri	
FE.N.A.P.I.	Carmelo Satta	
F.A.S.P.I. - CONFSAL	Salvatore Scumaci	
U.A.I.	Giuseppe Zannetti	
A.L.P.P.I.	Michele Bellomo	
FE.N.A.L.P.I.	Giancarlo Di Genio	
FIRAS - SPP	Anthony Vitali	
FIRAS Edilizia	Vivietta Bellagamba	
IMM.E.X.A.	Luca Trebbi	
Conf.E.L.P.	Antonio Valastro	
ALI- Confsal	Antonino Bartolotta	