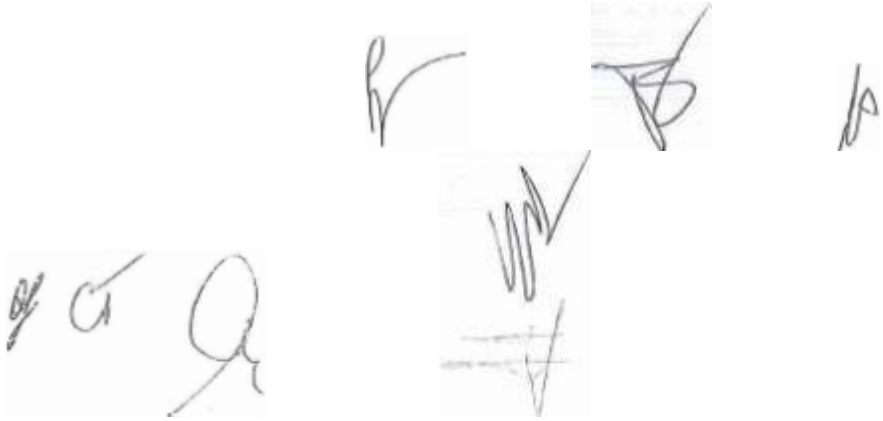
# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

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

20 luglio 2022

Valido dal 21 luglio 2022 al 20 luglio 2025



Indice


Preambolo politico 7

Sfera di applicazione 8

Parte I Regolamentazione per gli operai 11

*Art. 1* *Assunzione.* 11
*Art. 2* *Documenti.* 11
*Art. 3* *Periodo di prova.* 11
*Art. 4* *Mutamento di mansioni.* 11
*Art. 5* *Mansioni promiscue.* 12
*Art. 6* *Orario di lavoro.* 12
*Art. 7* *Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa.* 13
*Art. 8* *Flessibilità di orario e lavoro a turni.* 13
*Art. 9* *Riposo settimanale.* 14
*Art. 10* *Soste di lavoro.* 14
*Art. 11* *Sospensione e riduzione di orario.* 14
*Art. 12* *Recuperi.* 14
*Art. 13* *Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza.* 15
*Art. 14* *Elemento Variabile della Retribuzione.* 15
*Art. 15* *Lavoro a cottimo.* 15
*Art. 16* *Divieto di cottimismo e di interposizione nelle prestazioni di lavoro.* 16
*Art. 17* *Disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e nei subappalti.* 16
*Art. 18* *Ferie.* 17
*Art. 19* *Gratifica natalizia.* 17
*Art. 20* *Festività.* 17
*Art. 21* *Accantonamento presso la CNEDIL* 18
*Art. 22* *Lavoro straordinario notturno e festivo.* 19
*Art. 23* *Indennità per lavori speciali disagiati.* 20
Gruppo a) - lavori vari 20
Gruppo b) - lavori in galleria 21
Gruppo c) - lavori in cassoni ad aria compressa 21
Gruppo d) - lavori marittimi 21
*Art. 24* *Indennità per lavori in alta montagna.* 22
*Art. 25* *Trasferta* 22
*Art. 26* *Trasferimento* 23
*Art. 27* *Elementi della retribuzione.* 23
*Art. 28* *Modalità di pagamento.* 24
*Art. 29* *Trattamento in caso di malattia.* 24
*Art. 30* *Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.* 25
*Art. 31* *Congedo matrimoniale.* 26
*Art. 32* *Anzianità professionale edile.* 26
*Art. 33* *Conservazione degli utensili.* 26
*Art. 34* *Obblighi e responsabilità degli autisti* 27
*Art. 35* *Preavviso.* 27
*Art. 36* *Indennità in caso di morte.* 27

| | | |
|---|---|---|
| *Art. 37* | *Controversie.* | *27* |
| *Art. 38* | *Reclami.* | *28* |
| *Art. 39* | *Comitati tecnici paritetici per le controversie.* | *28* |
| *Art. 40* | *Trattamento di fine rapporto (TFR).* | *28* |
| *Art. 41* | *Enti Paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.* | *28* |
| *Art. 42* | *Formazione professionale.* | *29* |
| *Art. 43* | *Quote sindacali.* | *29* |
| *Art. 44* | *Contrattazione di 2° livello.* | *29* |
| *Art. 45* | *Cassa Edile (CNEDIL).* | *31* |
| | Commissione paritetica tecnica per la certificazione di cui al D.lgs. n. 276/03. | 33 |
| | Riduzioni contributive | 33 |
| | Reciprocità nei confronti delle casse edili | 33 |
| | Congruità contributiva delle imprese nei confronti della CNEDIL | 33 |
| | Lavori usuranti – lavori pesanti | 34 |
| *Art. 46* | *Aspettativa.* | *34* |
| **Parte II Regolamentazione per gli impiegati** | | **37** |
| *Art. 47* | *Assunzione.* | *37* |
| *Art. 48* | *Documenti.* | *37* |
| *Art. 49* | *Periodo di prova.* | *37* |
| *Art. 50* | *Orario di lavoro.* | *38* |
| *Art. 51* | *Elementi del trattamento economico globale.* | *38* |
| *Art. 52* | *Stipendio minimo mensile.* | *38* |
| *Art. 53* | *Premio di produzione.* | *39* |
| *Art. 54* | *Elemento Variabile della Retribuzione* | *39* |
| *Art. 55* | *Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario.* | *39* |
| *Art. 56* | *Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell'impiegato.* | *39* |
| *Art. 57* | *Indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria.* | *39* |
| *Art. 58* | *Indennità di cassa e maneggio denaro.* | *40* |
| *Art. 59* | *Mense aziendali.* | *40* |
| *Art. 60* | *Aumenti periodici di anzianità.* | *40* |
| *Art. 61* | *Lavoro straordinario, notturno e festivo.* | *40* |
| *Art. 62* | *Lavoro fuori zona* | *41* |
| *Art. 63* | *Trasferta.* | *41* |
| *Art. 64* | *Trasferimento* | *41* |
| *Art. 65* | *Alloggio* | *42* |
| *Art. 66* | *Mutamento mansioni.* | *42* |
| *Art. 67* | *Pagamento della retribuzione.* | *42* |
| *Art. 68* | *Giorni festivi e riposo settimanale.* | *43* |
| *Art. 69* | *Tredicesima mensilità.* | *44* |
| *Art. 70* | *Premio annuo.* | *44* |
| *Art. 71* | *Premio di fedeltà.* | *44* |
| *Art. 72* | *Telelavoro e smart working* | *44* |
| *Art. 73* | *Trattamento in caso di malattia.* | *45* |
| *Art. 74* | *Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.* | *46* |
| *Art. 75* | *Congedo matrimoniale.* | *46* |

*Art. 76* *Aspettativa.* 46

*Art. 77* *Trattamento di fine rapporto (TFR).* 46

*Art. 78* *Doveri dell'impiegato e disciplina aziendale.* 47

*Art. 79* *Preavviso di licenziamento e di dimissioni.* 47

*Art. 80* *Indennità in caso di morte.* 48

*Art. 81* *Certificato di lavoro.* 48

*Art. 82* *Controversie.* 48

*Art. 83* *Quote sindacali.* 48

**Parte III regolamentazione comune agli operai e agli impiegati** 50

*Art. 84* *Classificazione dei lavoratori.* 50
7° livello 50
6° livello 50
5° livello 50
4° livello 51
3° livello 52
2° livello 55
1° livello 57
Regolamentazione speciale per i quadri. 58
Patentino per operatori di macchine complesse 59
Laureati e diplomati. 59
Caposquadra. 59

*Art. 85* *Lavoro a Tempo Parziale* 59

*Art. 86* *Tutela della dignità personale dei lavoratori.* 60

*Art. 87* *Lavoro delle donne e dei fanciulli.* 60

*Art. 88* *Richiamo alle armi.* 60

*Art. 89* *Diritti.* 60
Pari opportunità 60
Tutela della maternità. 61
Congedo per donne vittime di violenza di genere 61
Mainstreaming di genere nel mercato del lavoro 61
Conciliazione vita – lavoro 61
Videoterminali. 62
Permessi per il padre lavoratore. 62
Lavoratori invalidi. 62
Portatori di handicap. 62
Tossicodipendenti. 62
Ex – carcerati 62
Lavoratori migranti 62

*Art. 90* *Sicurezza del lavoro.* 63
A) igiene, ambiente di lavoro e prevenzione infortuni. 63
B) prevenzione e sicurezza del lavoro. 63
Formazione professionale per la sicurezza. 63
Organizzazione della prevenzione - piani di sicurezza. 64
Cartellino di riconoscimento 64
Sistema di qualificazione alla sicurezza dei nuovi imprenditori edili 64

*Art. 91* *Rappresentante per la sicurezza.* 64
Protocollo sul RLST 66

*Art. 92* *Alloggiamenti e cucine* 67

*Art. 93* *Permessi.* 68

*Art. 94* *Diritto allo studio.* 68

*Art. 95* *Assenze.* 68

*Art. 96* *Provvedimenti disciplinari.* 69

*Art. 97* *Licenziamenti* 69

*Art. 98* *Passaggio da operaio ad impiegato.* 70

*Art. 99* *Cessione, trapasso e trasformazione di azienda.* 70

*Art. 100* *Diritti sindacali.* 70
Diritto di assemblea. 70
Rappresentanze sindacali. 70
Tutela dei licenziamenti individuali. 70

*Art. 101* *Previdenza complementare.* 71

*Art. 102* *Prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale* 71

*Art. 103* *Formazione continua* 71

*Art. 104* *Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua* 72

*Art. 105* *Disciplina dell'apprendistato.* 72

*Art. 106* *Somministrazione di lavoro.* 75

*Art. 107* *Contratto a termine.* 75

*Art. 108* *Distacco.* 76

*Art. 109* *Assemblee* 76

*Art. 110* *Cariche sindacali e pubbliche* 77

*Art. 111* *Affissioni* 77

*Art. 112* *Disposizioni generali.* 77

*Art. 113* *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali condizioni di miglior favore.* 77

*Art. 114* *Decorrenza e durata.* 77

**Allegato A Retribuzione operai** 79

Valori mensili dei minimi di paga base degli operai 79
Tabella dei minimi di paga base oraria degli operai 79

**Allegato B Retribuzione impiegati** 80

Valori mensili dei minimi di paga base degli impiegati 80

**Allegato C CNEDIL** 81

**Allegato D Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annui al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore.** 82

1) calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi 82
2) accantonamento netto presso la CNEDIL 82
3) retribuzione diretta netta 82
4) esclusione del criterio convenzionale 82

**Allegato E Protocollo sul trattamento di malattia e infortunio** 83

**Allegato F Regolamento dell'Anzianità Professionale Edile** 84

**Allegato G Accordo quadro per iniziative a sostegno del mezzogiorno** 86

**Allegato H Accantonamenti presso la CNEDIL** 87

Dichiarazione congiunta. 87

**Allegato I Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nell'Industria e nelle Piccole e Medie Imprese "FONDITALIA"** 87

**Allegato L Accordo per il rinnovo della parte economica del C.C.N.L. per i dipendenti da imprese edili ed affini** 88

**Allegato M Accordo per la regolamentazione e gestione delle deleghe di adesione sindacale, delle disdette e della loro custodia** 90

**Allegato N Accordo quadro per gli enti paritetici per la formazione e la sicurezza** 92

Allegato O Sistema di concertazione e di informazione 97

Allegato P Protocollo sulla banca dati per la regolarità contributiva 99

Allegato Q Protocollo sulla formazione e sicurezza sul lavoro 101

Allegato R Contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile 102

Allegato S Costituzione Fondo incentivo all'occupazione 102

Allegato T Costituzione FONDO PREPENSIONAMENTI 102

# Verbale di accordo

Roma, addì 20.07.2022

Tra

- **CONFIMI INDUSTRIA EDILIZIA**, Unione Nazionale delle Costruzioni in persona del Legale Rappresentante p.t. Sergio Ventricelli ;
- **FEDERCEPICOSTRUZIONI**, Federazione Nazionale delle Costruzioni edili e dei settori affini in persona del Legale Rappresentante p.t. Antonio Lombardi;
- **FEDERTERZIARIO**, Confederazione italiana del terziario, dei servizi, del lavoro autonomo e della piccola impresa industriale, commerciale, artigiana, agricola, del lavoro professionale, delle libere professioni e del lavoro autonomo in generale, in persona del Legale Rappresentante p.t. Nicola Patrizi e del Segretario Generale Alessandro Franco, assistiti dall'Avv. Emanuela D'AVERSA;
- **FINCO**, Federazione Industrie Prodotti, Impianti, Servizi ed Opere Specialistiche per le Costruzioni, in persona del Legale Rappresentante p.t. Carla Tommasi e del Direttore Generale Angelo Artale;

e

- **UGL**, Unione Generale del Lavoro – Federazione delle costruzioni, in persona del Segretario Nazionale Egidio Sangue;
- **CEUQ**, Confederazione Europea di Unità dei Quadri, in persona del Presidente Nazionale Piero di Di Tullio;

con l'assistenza tecnica di:
**ANCL**, Associazione Nazionale di Consulenti del Lavoro, in persona del Presidente Nazionale Dario Montanaro

è stato sottoscritto il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili ed affini.

## PREAMBOLO POLITICO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nel prendere atto del processo evolutivo delle politiche del lavoro e delle misure necessarie a sostegno dell'intero sistema produttivo, rappresenta un importante settore del mondo del lavoro e costituisce il risultato del confronto tra le parti sociali stipulanti, al fine di realizzare uno strumento di regole unitario, coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori e volto a contribuire al rilancio dell'economia e dell'occupazione, soprattutto dopo le enormi difficoltà che, a causa della pandemia da Covid19, gli operatori del settore hanno dovuto affrontare.

Lo scenario economico nel quale operano le aziende del settore cui si rivolge il presente contratto collettivo impone, oggi più che mai di poter disporre di strumenti e determinazioni normative che, nel rispetto delle leggi esistenti, consentano un utilizzo aggiornato e contestuale di tutti gli strumenti che possono determinare l'efficienza delle aziende e la contestuale tutela della sicurezza del lavoro e dei lavoratori.

Pertanto, una visione che consenta di formulare strumenti contrattuali in grado di preservare le professionalità, non disperdere patrimoni aziendali e contestualmente promuovere l'accrescimento delle competenze, diventa strategica per affrontare il profondo cambiamento che siamo chiamati ad affrontare nel solco degli obiettivi delle politiche comunitarie di transizione. Le Parti stipulanti ritengono, quindi, che particolare attenzione e supporto devono essere dati alle iniziative che consentano un miglioramento del clima aziendale, delle risorse umane e della sicurezza, anche utilizzando quelle formule di gratificazione individuale che, tramite opportuni ed efficaci strumenti di welfare, è possibile definire.

Le parti ritengono altresì di individuare il comune obiettivo di aumentare la stabilità occupazionale nell'interesse dei lavoratori e delle imprese che investono in competenza e professionalità del personale.

Le parti, in qualità di Organizzazioni datoriali e sindacali, intendono ribadire che il presente contratto rappresenta uno strumento unitario ed inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. A tal fine, le parti si impegnano a sostenere la corretta e completa applicazione del presente contratto collettivo nazionale del lavoro.

Il presente CCNL rappresenta per le Parti l'epilogo di un complesso lavoro di ricerca e di dialogo con le aziende e i lavoratori rappresentati, costituendo una nuova ed ulteriore espressione delle molteplici espressioni rivolte ad associati, aziende e lavoratori, che partecipano e contribuiscono alla vita delle Organizzazioni firmatarie.

Le parti, consapevoli della piena autonomia imprenditoriale e nel rispetto dei distinti ruoli rappresentati dalle Organizzazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali, in un quadro sociale ed economico in profonda crisi, intendono continuare nelle attività di sviluppo di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni per l'individuazione e la valorizzazione delle peculiarità del settore ponendo sempre più attenzione all'organizzazione del lavoro e al miglioramento della tutela della salute sui luoghi di lavoro.

Le parti ritengono di fondamentale importanza un ambiente di lavoro consono ed adeguato, di primario interesse la sicurezza sul luogo di lavoro e in tutte le aree nel quale esso viene svolto, la qualità di vita ed il benessere del lavoratore.

Riconoscono, alla luce dei predetti valori, di promuovere un'attenzione ed un impegno costante verso la tutela della salute e l'integrità fisica del lavoratore, attraverso una prevenzione, formazione ed informazione adeguate a tale scopo.

Le parti hanno altresì inteso, con il presente contratto, dare importanti segnali della volontà di valorizzare la contrattazione collettiva di secondo livello, che costituisce uno strumento agile e rispondente ai reali bisogni del comparto sia in termini di produttività che di miglioramento del clima aziendale.

Le parti confermano l'importanza e il ruolo della Cassa Edile e degli Enti Bilaterali nazionali e territoriali come regolatori e gestori degli istituti contrattuali previdenziali pattizi che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel C.C.N.L..

Le Parti intendono realizzare un sistema bilaterale, costituito dalla Cassa Edile e dagli Enti Bilaterali, improntato a criteri di efficienza, efficacia ed economicità.

Le parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, a vari livelli, ispirate ai principi di sussidiarietà territoriale e della solidarietà, rilevando che il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale, rappresentando uno strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso inderogabile di norme e regole necessarie.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro rappresenta, infatti, un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle aziende, con l'innovazione e la formazione di qualità, nonché in grado di fornire risposte adeguate alle questioni salariali ed ai principi di solidarietà.

Con il presente "Preambolo politico", le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo in una più generale visione partecipativa delle relazioni industriali e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le parti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

Le Parti si prefiggono, oltre gli obiettivi economici, anche obiettivi sociali tra i quali la promozione dell'occupazione e lo sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.

*Dichiarazione Congiunta*

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente C.C.N.L., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

## SFERA DI APPLICAZIONE

### COSTRUZIONI EDILI

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

Costruzione e manutenzione di:

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

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

1. intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura e simili;
2. decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle ecc.; applicazione di tappezzerie;
3. pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
4. preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
5. posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari;
6. lavori murari per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
7. verniciatura di impianti industriali;
8. spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero della neve dai tetti;
9. demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura;
10. disfacimento di opere edili in legno o metalliche;
11. demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
12. demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
13. progettazione lavori di opere edili;
14. Ovvero, costruzione e manutenzione di:
    a. fabbricati ad uso abitazioni;
    b. fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
    c. opere monumentali.

### COSTRUZIONI IDRAULICHE

Costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

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

### MOVIMENTO DI TERRA - CAVE DI PRESTITO - COSTRUZIONI STRADALI E FERROVIARIE - PONTI E VIADOTTI

1. Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o riattamento di terreni: preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, ecc..
2. Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoli, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente dell'attività costruttiva che si svolge in tali cantieri.
3. Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, ecc.), riparazione, demolizione di:
    a. strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
    b. strade ferrate e tramvie (sovrastruttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
    c. impianti di trasporto terrestre ed aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche, ecc.);
    d. ponti e viadotti (in muratura, in cemento armato, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici; ponti su chiatte e su altri galleggianti; ponti canale);
    e. esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica e installazione di cartelli pubblicitari.

COSTRUZIONI SOTTERRANEE

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

COSTRUZIONI DI LINEE E CONDOTTE

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

PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI CALCESTRUZZO PRECONFEZIONATO

PRODUZIONE E FORNITURA CON POSA IN OPERA DI STRUTTURE IN FERRO PER CEMENTO ARMATO

OPERE MARITTIME, FLUVIALI, LACUALI E LAGUNARI

Il presente contratto non è applicabile al personale avviato obbligatoriamente tramite le Capitanerie di porto.

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 e cucinieri, ecc.), che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile.

*Dichiarazione a verbale*

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

SETTORI DI SPECIALIZZAZIONE

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

# PARTE I
# REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

# PARTE I
## REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

### Art. 1
### ASSUNZIONE.

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

### Art. 2
### DOCUMENTI.

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

1. la data di assunzione;
2. la categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
3. la durata dell'eventuale periodo di prova;
4. la predeterminazione del termine in caso di assunzione a tempo determinato;
5. il trattamento economico iniziale;
6. il contratto di lavoro applicato;
7. il contratto integrativo di lavoro applicato;
8. la sede di lavoro.

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

1. la carta d'identità o altro documento equipollente;
2. i documenti atti a dimostrare il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
3. i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
4. il tesserino del codice fiscale;
5. Lul o la scheda professionale.

L'operaio è tenuto a conservare copia della comunicazione preventiva di assunzione o della dichiarazione di assunzione, con indicazione degli estremi di registrazione sul Lul, e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla normativa vigente.

È in facoltà dell'impresa di richiedere, prima dell'assunzione, il certificato penale di data non anteriore ai tre mesi.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

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

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

### Art. 3
### PERIODO DI PROVA.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 25 giorni di lavoro per gli operai di quarto livello, a 20 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 15 giorni di lavoro per gli operai qualificati e a 5 giorni di lavoro per gli altri operai.

Per gli autisti addetti alla conduzione ed al funzionamento di autobetoniere o autobetopompe e per i conduttori di macchine operatrici, qualora assunti nella categoria degli operai specializzati, l'assunzione può avvenire con un periodo di prova pari a 20 giorni di lavoro.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto alla indennità sostitutiva.

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni previste dalla qualifica del precedente rapporto di lavoro, purché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni. Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

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

### Art. 4
### MUTAMENTO DI MANSIONI.

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

Qualora il passaggio di mansioni si prolunghi oltre 6 mesi anche non consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto alla categoria relativa alle nuove mansioni, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Decorsi i 6 mesi, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnata allo stesso.

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

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla sua posizione, potrà essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. In ogni caso il lavoratore ha diritto a mantenere l'inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi collegati a modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. Detto mutamento di mansioni deve risultare da atto scritto a pena di nullità.

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul Lul o sulla scheda professionale con l'indicazione della decorrenza.

## Art. 5
## Mansioni promiscue.

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

Decorsi tre mesi, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnate allo stesso.

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul Lul o sulla scheda professionale con l'indicazione della decorrenza.

## Art.6
## Orario di lavoro.

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 3 del Decreto Legislativo n. 66/2003. Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, fatte salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'Art. 44 del C.C.N.L. in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno. Il prolungamento dell'orario ordinario di lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'Art. 22 del C.C.N.L..

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell' 8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 27 del C.C.N.L.. Resta salvo quanto previsto dall'Art. 12 del C.C.N.L. in materia di recuperi.

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

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

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

Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'Art. 22 del C.C.N.L.

L'operaio deve prestare l'opera sua nel turno stabilito; quando siano stabiliti turni regolari periodici, gli operai ad essi partecipanti devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'Art. 22 del C.C.N.L..

B) Per ogni anno di servizio consecutivo presso lo stesso datore di lavoro, gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore

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

Per gli operai discontinui di cui alle lettere a), b) e c) dell'Allegato A del C.C.N.L., i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore;

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

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'Art. 27 del C.C.N.L. è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale, effettivamente prestato e sul trattamento economico delle festività di cui ai punti 3) e 4) dell'Art. 20 del C.C.N.L.. Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario; sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno,
- la diaria e le indennità di cui all'Art. 25 del C.C.N.L.;
- i premi ed emolumenti similari.

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

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto - come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile - dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e dell'Art. 20 del C.C.N.L..

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo. Nel caso in cui le ore di cui al punto B) del presente articolo, primo comma, non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al quinto comma.

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

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

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

Sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

## Art. 6
## ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA.

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6.12.23 n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'Art. 6 del C.C.N.L..

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

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

- custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. b) della medesima tabella;
- custodi, guardiani e portinai con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lett. c) della medesima tabella.

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'Art. 27 del C.C.N.L., per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22:00 e le 6:00, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'Art. 23 del C.C.N.L..

Al gruista si applicano le norme contenute nell'Art. 6 del C.C.N.L..

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

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

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

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

***Chiarimento a verbale.***

Le Parti si danno atto che le attività previste dalla normativa vigente sull'orario di lavoro, possono riguardare ancore lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

## Art. 7
## FLESSIBILITÀ DI ORARIO E LAVORO A TURNI.

Qualora lo richiedano esigenze connesse ad opere di pubblica utilità, fluttuazioni di mercato e/o all'opportunità di favorire un migliore utilizzo degli impianti e una più rapida esecuzione dei lavori, tra l'impresa e i lavoratori dipendenti potranno essere concordate forme flessibili di organizzazione degli orari di lavoro, anche a turni.

Il lavoro a turno potrà essere organizzato, in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate, anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri.

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

L'impresa informerà la propria organizzazione territoriale degli accordi intervenuti in materia la quale, a sua volta, informerà le Organizzazioni sindacali territoriali.

## Art. 8
## Riposo settimanale.

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

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L., purché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui al punto 5 dell'Art. 22 del C.C.N.L..

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

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

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

## Art. 9
## Soste di lavoro.

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

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

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

Per il predetto periodo di permanenza in cantiere l'operaio ha diritto alle integrazioni salariali, secondo le norme di legge vigenti ed i criteri previsti dall'Art. 11 del C.C.N.L..

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

## Art. 10
## Sospensione e riduzione di orario.

Nei casi di sospensione del lavoro o di riduzione di orario, le imprese sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali.

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

Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un 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'impresa procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo d'acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dal D.lgs. 148/15 e s.m.i..

L'impresa 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 caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formazione di turni, prima di ridurre il personale.

## Art. 11
## Recuperi.

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

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

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

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

## Art. 12
### Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza.

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

In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui all'Art. 6 ed all'Art. 7 del C.C.N.L. resta convenuto che il valore orario dell'ex indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, è ragguagliato:

a. per gli operai di produzione:
   - a 1/173 dell'ex indennità di contingenza mensile;
b. per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili:
   - a 1/208 dell'ex indennità di contingenza mensile;

per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base oraria di cui alla lettera a) della tabella allegato A) del presente contratto, il valore orario dell'ex indennità di contingenza è ragguagliato a 1/173 dell'ex indennità di contingenza mensile.

## Art. 13
### Elemento Variabile della Retribuzione.

Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore alla data di sottoscrizione del presente contratto, per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% dei minimi tabellari in vigore alla data del 21.7.2022 secondo criteri e modalità di cui all'Art. 44 del C.C.N.L..

La variabilità dell'Elemento Variabile della Retribuzione, così come sopra indicato, è da riferirsi ai valori dei parametri e degli indicatori definiti a livello territoriale.

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale, quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Nella fase di prima applicazione del presente contratto e nelle more della definizione al livello territoriale, l'elemento variabile della retribuzione resta determinato, indipendentemente dalla qualifica rivestita da ciascun operaio, nella misura oraria di € 0,21.

Il Premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

## Art. 14
### Lavoro a cottimo.

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

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da consentire al complesso dei lavoranti a cottimo, in un medesimo lavoro, nei periodi normalmente considerati, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggiore retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base.

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

Ad essi dovrà essere altresì comunicato:

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

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

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

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come cottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal secondo comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo.

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

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al comma 2 e all'operaio 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'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoranti a cottimo sono quelle previste dall'Art. 35 e dall'Art. 40 del C.C.N.L.

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

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

## Art. 15
### DIVIETO DI COTTIMISMO E DI INTERPOSIZIONE NELLE PRESTAZIONI DI LAVORO.

E' vietata l'interposizione nel lavoro a cottimo e sono altresì vietate tutte le forme di mera intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro. E' altresì vietato il ricorso a prestazioni di lavoratori, per l'esecuzione nel cantiere di lavorazioni edili e affini, qualora i lavoratori medesimi siano organizzati in gruppi costituiti al fine di eludere le norme sul lavoro subordinato oppure sul divieto di interposizione nel lavoro a cottimo ovvero di intermediazione nelle prestazioni di lavoro.

## Art. 16
### DISCIPLINA DELL'IMPIEGO DI MANODOPERA NEGLI APPALTI E NEI SUBAPPALTI.

Per l'appalto ed il subappalto di opere pubbliche si applicano le vigenti norme di legge.

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

b. L'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., affidi o assuma in appalto o subappalto le relative lavorazioni edili e affini, è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nella lavorazione medesima il trattamento economico e normativo previsto dal presente C.C.N.L. e negli accordi locali di cui all'Art. 44 dello stesso. L'impresa artigiana è tenuta a comunicare, alla CNEDIL, il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale e agli accordi locali di cui ai commi precedenti, redatta secondo il facsimile concordato fra le Associazioni nazionali contraenti. Analoga comunicazione sarà data agli istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza e alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. L'impresa appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare per il tramite della propria Associazione al sindacato territoriale la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero dei lavoratori che verranno occupati nonché a trasmettere al Sindacato territoriale la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al Contratto nazionale ed agli accordi locali di cui all'Art. 44 del C.C.N.L., redatta secondo facsimile concordato tra le Associazioni nazionali contraenti. La comunicazione ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale - per il tramite della Organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle Associazioni nazionali contraenti - deve essere effettuata entro 15 giorni e comunque prima dell'inizio dell'esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto.

c. Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lett. b), l'impresa appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice - la quale esegue i lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili e affini rientranti nella sfera di applicazione del C.C.N.L. - ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima, adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al comma 1, lett. b).

d. Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti dell'impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lett. b) e c), devono, a pena di scadenza, essere proposti entro 6 mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'Art. 39 del C.C.N.L., il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante e subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

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

f. E' compito del rappresentante sindacale, intervenire nei confronti dell'impresa per il pieno rispetto della disciplina dell'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.

*Nota a verbale*

La disciplina del presente articolo non si applica alle imprese che applicano CC.CC.NN.LL. diversi da quelli riguardanti le imprese edili e affini.

## Art. 17
### Ferie.

La durata annua delle ferie è stabilita in 4 settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3), dell'Art. 20 del C.C.N.L..

All'operaio che non abbia maturato un anno di anzianità, spetterà un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa.

L'epoca di fruizione delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, contemperando le esigenze di impresa e lavoratori, e potrà essere concordata contemporaneamente per cantiere o per squadra ovvero individualmente.

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi locali stipulati a norma dell'Art. 44 del C.C.N.L. sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nel corso dei quali, di norma, le ferie devono essere godute.

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

Per il pagamento delle ferie, nei casi consentiti dall'attuale legislazione, valgono le norme dell'Art. 21 del C.C.N.L..

Il diritto alle ferie è irrinunciabile, inalienabile e non monetizzabile.

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

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni;

- malattia la cui prognosi sia superiore a 10 giorni di calendario.

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

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, ai sensi dell'Art. 44 del C.C.N.L. e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori di usufruire di due delle quattro settimane di ferie nell'arco di 24 mesi successivi all'anno di riferimento. Resta fermo in ogni caso l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie nel corso del suddetto anno.

I lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi, di cui all'Art. 6 del C.C.N.L. da loro maturati, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, nella misura del 25% delle ore di permessi individuali maturati, purché la necessità di assistenza sia comprovata da documentazione medica.

## Art. 18
### Gratifica natalizia.

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi prestati presso l'impresa.

Per il pagamento della gratifica natalizia valgono le norme dell'Art. 21 del presente C.C.N.L..

## Art. 19
### Festività.

Sono considerati giorni festivi:

1. tutte le domeniche;
2. i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
3. le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
4. le seguenti festività infrasettimanali:
   - 1° gennaio - Capodanno;
   - 6 gennaio - Epifania;
   - lunedì successivo alla Pasqua;
   - 15 agosto - Assunzione;
   - 1° novembre -- Ognissanti;
   - 8 dicembre - Immacolata Concezione;
   - 25 dicembre - Santo Natale;
   - 26 dicembre - Santo Stefano;
   - ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ove ha sede l'impresa.

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

Per le festività di cui ai punti 3. e 4., il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio nella misura di otto ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'Art. 27 del C.C.N.L.. Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia il trattamento economico per le festività è pari a 9,6 ore.

Il trattamento economico per le festività di cui ai punti 3. e 4. è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

Il trattamento economico per le festività di cui ai punti 3. e 4. deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane.

Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di otto ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4) dell'Art. 27 del C.C.N.L..

Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9,6 ore di retribuzione.

## Art. 20
## Accantonamento presso la CNEDIL

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (Art. 18 del C.C.N.L.) e per la gratifica natalizia (Art. 19 del C.C.N.L.) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'Art. 27 del C.C.N.L., per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui all'Art. 6 e all'Art. 7 del C.C.N.L. effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui ai punti 3 e 4 dell'Art. 20 del C.C.N.L..

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati da parte delle imprese presso la CNEDIL nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione definite dalla CNEDIL e dalle Associazioni nazionali contraenti, con accordi tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Tali importi sono accantonati al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale individuato nell' Allegato D Accantonamento della maggiorazione per ferie, gratifica natalizia e riposi annui al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore. al presente contratto.

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

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

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane, ove non conglobata nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e le maggiorazioni per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro ordinario festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro ordinario o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'Art. 25 del C.C.N.L.;
- i premi e gli emolumenti similari.

La percentuale di cui al presente articolo non va inoltre computata sulle indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto, dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo.

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

La percentuale spetta all'operaio anche durante l'assenza dal lavoro per malattia, anche professionale, o per infortunio sul lavoro nonché per congedo di maternità, sempre nei limiti del diritto alla conservazione del posto di lavoro e con decorrenza dell'anzianità di servizio.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'Art. 29 del C.C.N.L., penultimo comma, ad accantonare presso la CNEDIL la percentuale nella misura del 18,5% lordo (allegato D).

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

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

In sede nazionale saranno stabilite le modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di cui ai commi precedenti.

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

Gli importi come sopra accantonati saranno corrisposti dalla CNEDIL agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità stabilite in sede nazionale.

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

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

Con la disciplina del presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui all'Art. 18 e all'Art. 19 del C.C.N.L., per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

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

*Nota a verbale*

Premesso che talune sentenze hanno affermato l'obbligo per le Casse Edili ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie ancorché non vi sia stato il relativo versamento da parte dell'impresa, in tal modo alterando l'assetto contrattuale del rapporto di lavoro, come ribadito dall'art. 9, comma 3 del D.L. 103/91 sub 1, convertito nella Legge 166/91 e considerato che, invece, la normativa contrattuale subordina e le parti contraenti intendono subordinare l'erogazione dei suddetti trattamenti al versamento della provvista da parte dell'impresa, essendo la CNEDIL, in caso di mancato versamento, tenuta soltanto a porre in essere le azioni opportune per il recupero del credito denunciato; al fine di rendere ancora più evidente il quadro della volontà delle parti contraenti nel senso sopra indicato anche per gli effetti dell'art. 1362 del codice civile, le parti hanno convenuto l'inserimento del quindicesimo comma del presente articolo e dell'ultimo comma della lettera B dell'Art. 45 del C.C.N.L..

## Art. 21
## LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO.

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di seguito elencate, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 6 del C.C.N.L.. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli art. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

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

La richiesta dell'impresa deve essere effettuata con preavviso all'operaio di almeno 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili o occasionali.

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

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

Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22:00 alle ore 06:00.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'Art. 20 del C.C.N.L., escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

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

| Tipologia | % |
|---|---|
| Lavoro straordinario diurno | 35% |
| Lavoro festivo | 45% |
| Lavoro festivo straordinario | 55% |
| Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati | 28% |
| Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati | 9% |
| Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati | 12% |
| Lavoro notturno del guardiano | 8% |
| Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte | 16% |
| Lavoro notturno straordinario | 40% |
| Lavoro festivo notturno | 50% |
| Lavoro festivo notturno straordinario | 70% |
| Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti | 8% |

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L.; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci 1, 2, 3, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati, assorbendo le percentuali di cui alle voci 5 e 6.

Le comunicazioni relative al superamento delle 48 ore settimanali con prestazioni di lavoro straordinario al locale Ispettorato Territoriale del Lavoro, di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 66/03, dovranno essere effettuate nei termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni amministrative.

In ragione delle peculiarità delle attività svolte nell'ambito del cantiere edile, la media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.

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

## Art. 22

### INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI.

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio di seguito elencate, vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le relative indennità percentuali da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L. e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo:

GRUPPO A) - LAVORI VARI

| Lavori | Tabella Unica Nazionale | Situazioni Estese |
|---|---|---|
| Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora) | 4 | 5 |
| Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli) | 5 | 5 |
| Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango | 5 | 12 |
| Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario | 8 | 15 |
| Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume | 8 | 15 |
| Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe | 8 | 17 |
| Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura negli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addetti condizioni di effettivo disagio | 10 | 10 |
| 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 | 10 |
| Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppi-re in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spetti, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività | 11 | 17 |
| Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione) | 12 | 20 |
| Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio | 13 | 20 |
| Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre | 13 | 22 |
| Lavori di demolizione di strutture pericolanti | 16 | 23 |
| Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi nell'acqua o nella melma di altezza superiore a cm. 12 | 16 | 28 |
| Lavori su scale aeree tipo Porta | 17 | 35 |
| 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 | 35 |
| Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m | 19 | 35 |
| Lavori per fognature nuove in galleria | 19 | 35 |
| Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3 | 20 | 35 |
| Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti | 21 | 40 |
| Costruzione di pozzi a profondità superiore ai 10 m | 22 | 40 |

| Lavori | Tabella Unica Nazionale | Situazioni Estere |
|---|---|---|
| Lavori in pozzi neri preesistenti | 27 | 55 |

GRUPPO B) - LAVORI IN GALLERIA

Al personale addetto a lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura percentuale è determinata dalle Organizzazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro i valori massimi sotto indicati:

| Attività | % |
|---|---|
| a. per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, compreso il personale addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio | 46 |
| b. per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione; per il personale addetto ai lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie | 26 |
| c. per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili | 18 |

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

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

GRUPPO C) - LAVORI IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto ai lavori in cassoni ad aria compressa sono quelle di cui alla seguente tabella:

| Profondità | % |
|---|---|
| a. da 0 a 10 metri | 54 |
| b. da oltre 10 a 16 metri | 72 |
| c. da oltre 16 a 22 metri | 120 |
| d. oltre 22 metri | 180 |

Agli effetti dell'indennità da corrispondere, la pressione indicata in atmosfere dal manometro applicato sui cassoni, si considera equivalente a quella sopra espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca, in più o meno, sino al 15%, da quella corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri.

GRUPPO D) - LAVORI MARITTIMI

PERSONALE IMBARCATO SU NATANTI CON O SENZA MOTORE

Al personale imbarcato su natanti con o senza motore, che escono fuori dal porto, vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali.

LAVORI SOTTO ACQUA: PALOMBARI

Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L. e da corrispondere per l'intera giornata, qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

Lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minor durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata.

Nel caso di una sola immersione di durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a quattro ore.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

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

Nel caso in cui siano ravvisate condizioni di disagio non considerate nel presente articolo, la questione sarà segnalata alle Organizzazioni territoriali per il deferimento alle Associazioni nazionali contraenti che decideranno sulla eventuale integrazione della disciplina nazionale. Salvo impedimenti, le Associazioni nazionali si riuniranno entro 15 giorni dalla segnalazione, con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali segnalanti.

Qualora le Associazioni nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistano limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Organizzazioni territoriali competenti, per la determinazione di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L. L'indennità di cui al presente comma sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

## Art. 23
### INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA.

Per le indennità dovute agli operai che eseguono lavori in alta montagna e per quanto attiene al vitto e all'alloggio, tenuto conto delle specifiche esigenze poste a tutela della salute degli stessi, si fa riferimento alle situazioni in atto, localmente concordate dalle competenti Organizzazioni territoriali.

## Art. 24
### TRASFERTA

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

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto, purché situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'Art. 44 del C.C.N.L., ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'Art. 27 del C.C.N.L., oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in un comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 km dai confini territoriali del comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10%, da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'Art. 27 del C.C.N.L., per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

In caso di pernottamento fuori dal comune di residenza o di abituale dimora, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio e il vitto o, al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

Ferma restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione territoriale di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base, indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della provincia di provenienza (2° livello di contrattazione), non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dalla applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori.

L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea e, come l'indennità territoriale di settore, va assoggettata alle stesse trattenute contributive e fiscali e costituisce base di riferimento per gli accantonamenti e le contribuzioni dovuti alla CNEDIL.

### NORME PER GLI ADDETTI AI LAVORI DELL'ARMAMENTO FERROVIARIO.

Nei lavori di armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto di appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per "posto di lavoro" si intende il punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera.

L'operaio si deve trovare sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere, munito degli attrezzi di lavoro.

Resta stabilito che all'operaio addetto ai lavori di armamento ferroviario, qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata, e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al Comune nel quale è stato assunto, è corrisposta una indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'Art. 27 del C.C.N.L. per ogni ora di effettivo lavoro.

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

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

## Art. 25
### Trasferimento

All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da comportare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora, deve essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per il mobilio.

Allo stesso operaio è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, una indennità giornaliera, da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno.

Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta "una tantum" una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l'impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell'operaio (se capo famiglia o non) e del fatto che l'impresa fornisca o meno l'alloggio nella nuova località.

L'operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto regolarmente registrato, se dovute, per un massimo comunque di tre mesi.

Il trasferimento deve essere comunicato all'operaio preavviso di 15 giorni.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Qualora peraltro l'operaio comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

All'operaio che viene trasferito per esigenze dell'impresa e che entro due anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui rientrano alla sede di provenienza e per il mobilio, purché il rientro avvenga entro un mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di decesso dell'operaio entro due anni dal trasferimento, l'impresa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui l'operaio prestava servizio prima del trasferimento, nonché quelle per il rientro dei familiari come sopra indicati, purché il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell'operaio.

## Art. 26
### Elementi della retribuzione.

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

1. Minimi di paga base oraria. Si intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.
2. Paga base oraria di fatto. Si intende la paga attribuita all'operaio "*ad personam*" (minimo contrattuale più eventuale superminimo).
3. Ai fini dell'applicazione dell'Art. 84, dell'Art. 7, dell'Art. 9, dell'Art. 22, dell'Art. 23, dell'Art. 25, dell'Art. 32, dell'Art. 45 del C.C.N.L. devono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:
   a. per gli operai che lavorano ad economia:
      - paga base di fatto
      - ex indennità di contingenza
      - indennità territoriale di settore
   b. per gli operai che lavorano a cottimo:
      - paga base di fatto;
      - ex indennità di contingenza;
      - indennità territoriale di settore;
      - utile minimo contrattuale di cottimo (8% di cui all'Art. 15 del C.C.N.L.);
      - utile medio ed effettivo di cottimo nei casi di cui all'Art. 21, all'Art. 22, all'Art. 35 e all'Art. 40 del C.C.N.L..
4. Ai fini dell'applicazione dell'Art. 20 e dell'Art. 21 del C.C.N.L. oltre gli elementi retributivi di cui al punto 3) del presente articolo deve essere assunta a base di calcolo, per i capisquadra, anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.
5. Agli effetti dell'applicazione dell'Art. 3, dell'Art. 4, dell'Art. 5, dell'Art. 10, dell'Art. 15, dell'Art. 28, dell'Art. 35, dell'Art. 93, dell'Art. 95 e dell'Art. 110 del C.C.N.L. oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) del presente articolo, deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Al fine di rendere omogenea l'incidenza dei costi contrattuali del lavoro per le imprese del settore, fino a determinazione delle Organizzazione Territoriali a norma del presente articolo, è dovuto all'operaio un importo suppletivo a titolo di elemento variabile della retribuzione e di indennità territoriale di settore secondo quanto previsto all'Art. 44.

## Art. 27
## MODALITÀ DI PAGAMENTO.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato con cadenza settimanale, quattordicinale, quindicinale, mensile, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative. Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, possono essere corrisposti acconti settimanali, non inferiori al 90% della retribuzione e degli assegni familiari maturati.

Qualunque sia il periodo di paga adottata, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità del preavviso. Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo accordo tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnata all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Qualsiasi reclamo sulla corresponsione della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative, nonché sulla qualità della moneta, deve essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

## Art. 28
## TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA.

In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento economico di cui all'Art. 40 del C.C.N.L. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che si ammali in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'Art. 40 del C.C.N.L, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore della circoscrizione durante l'assenza per malattia.

Per le malattie sorte dalla data di stipula del presente contratto le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i seguenti coefficienti:

| Periodo | Quota oraria |
|---|---|
| per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: | 0,5495 |
| per il 1°, 2° e 3°giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: | 1,0495 |
| dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: | 0,3795 |
| dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: | 0,1565 |
| dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: | 0,5495 |

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole provincie alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lett. b) e c) della tabella Allegato A al presente contratto, le quote orarie di cui al 5° comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel 6° comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per sei giorni la settimana escluse le festività.

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra consequenziale come tale riconosciuta dall'INPS, vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell'INPS medesimo.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al 6° comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'Art. 95 del C.C.N.L. - nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui al 9° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 nel caso di orario settimanale di 60 ore, per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa entro i limiti della conservazione del posto di cui al 1° e 3° comma, è tenuta ad accantonare presso la Cassa edile la percentuale di cui all'Art. 21 del C.C.N.L. nella misura del 18,5% lordo, salvo l'ipotesi di cui all'11° comma dello stesso articolo.

Per i giorni di carenza in caso di assenza per malattia di durata non superiore a 6 giorni la percentuale per i riposi annui del 4,95% di cui all'Art. 6 del C.C.N.L., è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio.

Per i casi di Tbc, fermo restando quanto previsto dal 14° comma del presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

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

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di dodici mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario).

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

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'Art. 40 del C.C.N.L.

L'operaio che si infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico spettante a norma dell'Art. 40 del C.C.N.L.

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

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie di seguito indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'Elemento economico territoriale, dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale, in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o per malattia professionale.

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

| Periodo | Quota oraria |
|---|---|
| dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: | 0,2538 |
| dal 91° giorno in poi: | 0,0574 |

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lett. b) e c) della tabella Allegato A al presente contratto, le quote orarie di cui al 6° comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel 7° comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'INAIL comprese le domeniche.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al 7° comma per il numero delle ore di lavoro giornaliere risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio - soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'Art. 96 del C.C.N.L. - nel mese di calendario precedente l'inizio dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui all'8° comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208, per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di cui all'Art. 21 del C.C.N.L. nella misura e con le modalità ivi stabilite, salva l'ipotesi di cui all'11° comma dello stesso articolo.

Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° ed il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%).

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

## Art. 30
### CONGEDO MATRIMONIALE.

All'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3), dell'Art. 27 del C.C.N.L. per 104 ore.

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

## Art. 31
### ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE.

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

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

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

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L. per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'Art. 20 del C.C.N.L..

Al fine di incentivare la permanenza dei lavoratori nel settore, è stabilito che le prestazioni dell'APE in vigore sono incrementate del 5% dalla terza erogazione e del 10% dalla sesta erogazione.

E' istituita una Commissione paritetica nazionale incaricata della verifica dei requisiti per l'accesso alla prestazione medesima, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal Regolamento dell'anzianità professionale edile (Allegato F).

## Art. 32
### CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI.

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

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'Impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo. In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

## Art. 33
### Obblighi e responsabilità degli autisti

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato ed è tenuto ad osservare tutte le norme ed i regolamenti sulla circolazione stradale.

Per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio, l'autista è tenuto a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa ed a riferire immediatamente al suo superiore diretto.

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

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

Il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida dall'Autorità competente e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi, per un periodo massimo di 6 mesi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della causa della sanzione.

Il mancato assenso del lavoratore, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore, quali il TFR, prima del ritiro della patente.

Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente, senza aver preventivamente comunicato all'azienda il suddetto ritiro, è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

## Art. 34
### Preavviso.

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in una settimana per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni dieci di calendario per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane. Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia.

Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero, appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto, non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza non giustificata, il datore di lavoro potrà avviare una procedura disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970, conclusa la quale potrà, procedere al licenziamento per giusta causa.

## Art. 35 Indennità in caso di morte.

In caso di morte dell'operaio, il trattamento economico di cui all'Art. 40 del C.C.N.L. e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte a norma dell'art. 2122 c.c., al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge

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

## Art. 36
### Controversie.

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro deve essere preceduta prioritariamente dall'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e degli operai, per esperire il tentativo di conciliazione delle parti. Le associazioni nazionali possono essere coinvolte in caso di assenza di Associazioni territoriali di riferimento.

Quando la controversia individuale o plurima riguarda l'attribuzione della categoria e l'applicazione delle norme sulla disciplina del cottimo di cui all' 15 del C.C.N.L. ciascuna delle Associazioni suddette, su mandato della parte interessata, può richiedere l'intervento del Comitato tecnico paritetico previsto all'Art. 39 del C.C.N.L. per l'accertamento degli elementi di fatto.

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

La richiesta d'intervento del Comitato tecnico paritetico sospende il decorso del predetto termine.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione, demandato, come sopra precisato, alle Associazioni sindacali, resta salva la facoltà di esperire, per le controversie individuali, il tentativo di conciliazione.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali, secondo modalità che possono essere eventualmente concordate.

## Art. 37
### Reclami.

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

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 c.c..

## Art. 38
### Comitati tecnici paritetici per le controversie.

In ciascuna delle circoscrizioni territoriali per le quali è prevista la stipulazione degli accordi integrativi del presente contratto nazionale, a norma dell'Art. 44 del C.C.N.L., è istituito un Comitato tecnico paritetico a carattere permanente per l'applicazione dei compiti di cui al comma 2, Art. 37 del C.C.N.L.. I componenti del Comitato sono nominati in numero uguale rispettivamente dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'Art. 44 del C.C.N.L. in ragione queste ultime di un rappresentante per ciascuna di esse.

Il Comitato conclude i suoi accertamenti entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di intervento.

## Art. 39
### Trattamento di fine rapporto (TFR).

Il TFR è regolato dalla legge 20.5.82 n. 297. Per la rivalutazione del TFR valgono le norme di cui ai commi 4 e 5, art. 2120 c.c. - sub art. 1, legge n. 297/82.

A) Per l'anzianità maturata dall'1.6.82 al 30.6.83, la retribuzione valevole agli effetti del TFR è computata secondo il criterio indicato nel comma 2 del citato art. 2120 CC. Dall'1.7.83, con riferimento al sopraccitato comma dell'art 2120 CC, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

1. minimo di paga base;
2. indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/82;
3. elemento economico territoriale;
4. indennità territoriale di settore;
5. superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
6. trattamento economico di cui all'Art. 21 del C.C.N.L.;
7. percentuale per i riposi di cui all'Art. 6 del C.C.N.L.
8. utile di cottimo e concottimo;
9. indennità sostitutiva di mensa;
10. indennità di trasporto;
11. indennità per lavori speciali disagiati di cui all'Art. 23 del C.C.N.L., lett. b) e c);
12. indennità per lavori in alta montagna;
13. indennità di cantiere ferroviario di cui all'Art. 25 del C.C.N.L..

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR deve essere compresa ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, commi 2 e 3 della legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'1.2.77 al 31.5.82.

Fino al 31.12.85 il TFR, in base all'art. 5, comma 4 della citata legge n. 297, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3% e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92% e al 50,77%, rispettivamente per gli operai di cui alle lett. a) e b), art. 8, della retribuzione di ciascun anno computata ai sensi dei commi precedenti, divisa per 13,5.

Con decorrenza 1.1.87 il TFR è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del comma 2 della presente lett. A), divisa per 13,5.

B) Per l'anzianità maturata fino al 31.5.82, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, un'indennità pari a 11 ore della retribuzione costituita dagli elementi della retribuzione in atto alla predetta data aventi carattere continuativo nonché dalla percentuale per gratifica natalizia con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dall'1.2.79.

L'indennità nella misura stabilita al comma 1 della presente lett. B) deve essere corrisposta per l'anzianità decorrente dall'1.1.81.

L'indennità stabilita nella misura di cui al sopracitato 1° comma decorre dal 1° luglio 1979 per l'operaio in forza all'impresa alla data del 22 luglio 1979.

Per l'operaio assunto dopo il 22 luglio 1979 l'indennità di anzianità è aumentata di quattro ore mensili per ciascun mese di anzianità ininterrotta presso l'impresa maturata nel periodo tra la data di assunzione e il 31 ottobre 1979.

Per l'anzianità dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1980 l'indennità compete in misura pari a 7 ore della retribuzione per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa.

## Art. 40
### Enti paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

È data facoltà alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di istituire, previa verifica della sostenibilità operativa ed economica da effettuarsi di concerto con le Associazioni nazionali, nell'ambito del sistema nazionale EBINEDIL, un Ente Paritetico territoriale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile. Gli Enti EBINEDIL territoriali promuovono e sviluppano azioni di

informazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, organizzano lo svolgimento dei corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica, attuano interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute in favore dei lavoratori e delle aziende.

Gli Enti svolgono le funzioni di cui all'art. 51 del D.lgs. 9.04.2008 n. 81.

Gli Enti assumeranno inoltre la funzione prevista dall'art 51 del D.Lgs. 81/2008, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza.

Spetta agli Enti EBINEDIL territoriali esaminare i problemi segnalati dalle Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Associazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, si impegnano a promuovere il funzionamento degli Enti di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni indirizzi per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento degli Enti si potrà provvedere mediante il contributo di cui all'Art. 42 del C.C.N.L. o, in caso di diversa valutazione delle Organizzazioni nazionali, altro contributo previsto dal presente C.C.N.L..

La costituzione e il funzionamento degli Enti EBINEDIL sono disciplinati dal protocollo allegato al presente contratto.

Le parti, nel riconoscere la validità degli Enti Paritetici per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, previsti nel presente articolo, concordano sull'esigenza della loro diffusione in tutto il territorio nazionale.

## Art. 41
## FORMAZIONE PROFESSIONALE.

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

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti nelle zone di rispettiva competenza decidono l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo alla costituzione, nell'ambito del sistema nazionale EBINEDIL, un Ente Paritetico territoriale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile.

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

Al relativo finanziamento, relativamente all'area formazione, si provvederà con il contributo a carico delle imprese da fissarsi in misura compresa fra lo 0,30% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'Art. 27 del C.C.N.L. e da versarsi nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione definite dalla CNEDIL e dalle Associazioni nazionali contraenti, con accordi tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

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

Agli operai che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di addestramento professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali.

Gli operai muniti di tale attestato e assunti per lo svolgimento delle mansioni oggetto dell'addestramento, dovranno effettuare un periodo non superiore a 30 giorni di addestramento pratico alle lavorazioni di cantiere e al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerenti alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, gli operai avranno diritto a un trattamento economico non inferiore a quello del 1° livello e saranno loro applicabili, salvo che per la durata, le norme di cui all'Art. 3 del C.C.N.L..

Le norme di cui sopra, escluse quelle di cui all'Art. 3 del C.C.N.L., valgono anche per gli operai già in servizio che presentano l'attestato anzidetto.

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

## Art. 42
## QUOTESINDACALI.

Gli operai hanno facoltà di cedere alle Associazioni sindacali contraenti dei lavoratori, mediante deleghe, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso la CNEDIL.

Le Associazioni dei datori di lavoro contraenti possono, mediante apposita convenzione con la CNEDIL, riscuotere per il tramite della CNEDIL medesima i contributi associativi dovuti dalle imprese aderenti.

## Art. 43
## CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione;

La contrattazione integrativa si svolge per le stesse circoscrizioni territoriali per le quali è stato stipulato l'ultimo accordo integrativo.

Alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate, con decorrenza non anteriore alla data di sottoscrizione del presente contratto e con validità triennale:

a. alla ripartizione dell'orario normale di lavoro, che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, deve essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
b. alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna a norma dell' Art. 24 del C.C.N.L.;
c. alla determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'Art. 23 del C.C.N.L.;
d. alla determinazione dell'indennità per i lavoratori che sono comandati alla guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
e. alla determinazione dell'indennità di reperibilità per i lavoratori, per i quali il datore di lavoro richieda per iscritto di essere reperibili anche al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa.
f. alla determinazione, con decorrenza non anteriore alla data di sottoscrizione del presente contratto, dell'elemento variabile della retribuzione (E.V.R.), secondo i criteri indicati nei commi quarto, quinto, sesto, settimo e ottavo del presente articolo;
g. all'attuazione di quanto previsto all'Art. 21 del C.C.N.L.;
h. alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'Art. 25 del C.C.N.L.;
i. alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
j. alla regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive;
k. alla determinazione dell'indennità territoriale di settore;
l. alle eventuali determinazioni sulla base di quanto stabilito all'Art. 86 del C.C.N.L.

L'elemento variabile della retribuzione di cui alla lettera f) sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che terrà conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, utilizzando a tal fine anche i seguenti quattro indicatori:

1. numero dei lavoratori iscritti alla CNEDIL;
2. monte salari denunciato alla CNEDIL;
3. numero delle ore denunciate in alla CNEDIL, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
4. il valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'ISTAT.
5. in sede di contrattazione territoriale è ammessa la determinazione di un ulteriore indicatore purché, ai sensi di quanto chiarito dell'Agenzia delle Entrate, tale indicatore sia misurabile e verificabile.

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, devono fissare, a livello locale e per le circoscrizioni di propria competenza, entro la misura massima che le Associazioni nazionali contraenti fissano a livello nazionale, la percentuale di E.V.R. con validità triennale.

Le Organizzazioni territoriali provvederanno ad individuare per ciascuno dei cinque indicatori le specifiche incidenze ponderali in termini percentuali.

Le medesime Organizzazioni procederanno, poi, al raffronto dei cinque parametri territoriali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi ai cinque indicatori consolidati.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'E.V.R., qualora dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'E.V.R. sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'E.V.R. fissato a livello territoriale; nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30%, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma.

Nell'ipotesi di un numero superiore a due dei parametri pari o positivi, l'E.V.R. sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'E.V.R. fissato territorialmente.

Le Organizzazioni territoriali si incontreranno annualmente per il calcolo e la verifica degli indicatori.

Determinata la percentuale a livello provinciale, a livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate alla CNEDIL, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
- volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate alla CNEDIL. sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo provinciale.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'E.V.R. nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri sopra esposti.

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'E.V.R. esclusivamente nella misura del 30%, secondo quanta previsto al comma 11.

Laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di E.V.R. superiore al 30% o risultasse erogabile l'E.V.R. nella piena misura determinata a livello territoriale, l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%, attivando la seguente procedura:

- l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla CNEDIL, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;

- la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della CNEDIL afferente le ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'E.V.R. nella misura fissata a livello territoriale. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

L'erogazione dell'E.V.R., determinato come sopra a consuntivo, potrà essere effettuata anche in quote mensili al personale in forza.

Le richieste per la stipula del contratto integrativo devono essere presentate due mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Alle Organizzazioni territoriali predette, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale, è inoltre eventualmente demandato quanto segue:

a. concorrere, con la CNEDIL e le Associazioni Nazionali contraenti, alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'Art. 32 del C.C.N.L.;
b. concorrere, con la CNEDIL e le Associazioni Nazionali contraenti, alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alla CNEDIL a norma dell'Art. 45 del C.C.N.L. ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
c. attuare quanto previsto dalla disciplina relativa alle prestazioni erogate dalla CNEDIL per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
d. concorrere, con le Associazioni Nazionali contraenti, alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi 3 giorni oggetto di carenza;
e. istituire e gestire, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, gli Organismi paritetici territoriali per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a norma dell'Art. 41 del C.C.N.L.;
f. attuare quanto previsto dalla disciplina della formazione professionale contenuta nell'Art. 42 del C.C.N.L..

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

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

*Dichiarazione a verbale*

Nelle more della regolamentazione da parte della contrattazione collettiva di 2° livello dei servizi di mensa e trasporto e della determinazione delle relative indennità sostitutive, compresa l'indennità territoriale di settore, si conviene che, al fine di garantire la sostanziale equivalenza dei trattamenti economici e normativi previsti dai CCNL di settore e di rendere così omogenea l'incidenza del costo del lavoro per le imprese edili, è dovuto all'operaio, indipendentemente dal livello retributivo, un importo suppletivo, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata, a titolo di:

| | | |
|---|---|---|
| 1. | indennità sostitutiva di mensa | € 0,66125 |
| 2. | indennità sostitutiva di trasporto | € 0,211 |
| 3. | indennità territoriale di settore | € 0,977 |

Le sopra indicate indennità risultano determinate in via suppletiva e corrispondono al valore medio nazionale delle pari indennità fissate a livello provinciale dalla contrattazione collettiva di 2° livello già in vigore nella settore.

## Art. 44
## CASSA EDILE (CNEDIL)

a. È istituita tra Confimiindustria Edilizia, Federcepicostruzioni, FederTerziario, Confederazione italiana del terziario, dei servizi, del lavoro autonomo e della piccola impresa industriale, commerciale e artigiana, FINCO, Federazione Industrie Prodotti, Impianti, Servizi ed Opere Specialistiche per le Costruzioni e la Manutenzione e UGL, Unione Generale del Lavoro – Federazione delle costruzioni, CEUQ, Confederazione Europea di Unità dei Quadri, la CNEDIL, che rappresenta lo strumento per l'attuazione, per le materie di seguito descritte, dei contratti e accordi collettivi stipulati fra le Parti firmatarie, nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

I riferimenti alla Cassa Edile contenuti nel presente contratto riguardano esclusivamente la CNEDIL costituita a norma del comma precedente.

Eventuali pattuizioni assunte da una o più delle Organizzazioni predette, al di fuori della contrattazione collettiva di cui al primo comma, non determinano effetti nei confronti della CNEDIL.

L'organizzazione e le funzioni della Cassa Edile sono definiti dalle Associazioni di cui al primo comma.

Le contribuzioni e i versamenti alla Cassa Edile sono definiti, nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione dalla CNEDIL, dalla CNEDIL stessa e dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni contraenti e, nell'ambito di questi, dagli accordi stipulati tra le Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alla Cassa Edile stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili fra loro e pertanto non ne è ammesso il mancato o parziale adempimento.

Le Associazioni nazionali, al fine di garantire la equiparazione degli oneri a carico di imprese e lavoratori sull'intero territorio nazionale, concordano circa la opportunità dell'adozione di un contributo unificato.

Le Associazioni nazionali contraenti concorrono a determinare la misura del contributo, stabilita sulla base delle esigenze finanziarie della Cassa Edile definite dalle Associazioni nazionali di cui al primo comma, entro un massimo del 2,25%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L..

Il contributo può essere stabilito in misura superiore al 2,25% nel caso di specifiche esigenze finanziarie accertate dal C.d.A. della Cassa Edile.

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

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla CNEDIL.

La CNEDIL è amministrata da un Comitato di gestione o, in assenza di questi da un Consiglio di Amministrazione, nominati in misura paritetica dalle Organizzazioni dei datori di lavoro, da un lato, e dalle Organizzazioni dei lavoratori Federazione Nazionale delle Costruzioni dall'altro.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della CNEDIL deve essere effettuato con firma abbinata nel rispetto della pariteticità della rappresentanza sindacale. Il presidente del Collegio sindacale deve essere iscritto nel ruolo dei revisori ufficiali dei conti.

Le prestazioni della CNEDIL sono stabilite, in relazione alle esigenze della gestione definite dalla CNEDIL dagli Accordi nazionali stipulati dalle Associazioni nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli Accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle predette Associazioni nazionali.

Le prestazioni demandate agli accordi locali sono concordate dalle Organizzazioni territoriali di cui al comma precedente nei limiti delle disponibilità dell'esercizio accertate dal Consiglio di amministrazione.

Le prestazioni della CNEDIL per i casi di malattia anche professionale ed infortunio sul lavoro sono disciplinate dall'allegato che forma parte integrante del presente articolo.

Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali e territoriali, sono portate a conoscenza della CNEDIL per l'automatica ed integrale applicazione. Gli organi della CNEDIL sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli Accordi nazionali e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie dagli Accordi nazionali medesimi.

I bilanci consuntivi, situazione patrimoniale, conto economico, accompagnati dalla relazione del presidente della CNEDIL e dalla relazione del Collegio sindacale e corredati in ogni caso dei dati analitici che le Associazioni nazionali di cui al primo comma si riservano di specificare di comune accordo, debbono essere trasmessi entro 30 giorni dalla loro approvazione alle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al primo comma della lettera a) , alle quali compete la nomina dei componenti il Consiglio di amministrazione della CNEDIL.

Entro i successivi 30 giorni, le predette Organizzazioni si incontreranno per esprimere le loro valutazioni, redigendo e sottoscrivendo apposito verbale.

Il verbale deve essere trasmesso, entro i 10 giorni dalla scadenza del termine di cui al comma precedente, al presidente della CNEDIL il quale ne darà lettura al Consiglio di amministrazione in occasione della prima riunione dello stesso.

b. Con l'applicazione del presente CCNL i datori di lavoro e gli operai sono vincolati al rispetto dello stesso nonché all'iscrizione a CNEDIL con l'impegno di osservare integralmente lo Statuto e il Regolamento della CNEDIL stessa anche in applicazione di quanto previsto dall'Art. 112 del C.C.N.L..

La CNEDIL raccoglierà, nelle occasioni e con modalità stabilite dalle Associazioni nazionali di cui al primo comma della lettera a, una dichiarazione scritta ricognitiva dei predetti obblighi.

Con l'iscrizione alla CNEDIL i lavoratori conferiscono alla Cassa stessa il mandato ad agire per il recupero delle somme a titolo di versamenti dovuti dall'impresa e non versati dando atto e convenendo che la CNEDIL non è tenuta, per esplicita volontà delle parti, ad effettuare il pagamento per i suddetti titoli in mancanza del relativo versamento da parte dell'azienda.

c. Con l'iscrizione alla CNEDIL i lavoratori e le imprese sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

A carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota unica di adesione contrattuale in misura pari allo 0,9% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L. a carico dei datori di lavoro ed in misura pari allo 0,45% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L. a carico degli operai.

L'importo della quota nazionale a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a proprio carico, alla CNEDIL con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento del contributo di cui al sesto comma della lettera a del presente articolo.

Il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei datori di lavoro sarà attribuito alle Associazioni nazionali dei datori di lavoro, il gettito della quota di adesione contrattuale riscosso a carico dei lavoratori sarà attribuito alle Federazioni nazionali dei lavoratori.

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali, sulla base di specifiche esigenze, possono concorrere alla determinazione di una maggiorazione della quota unica.

La CNEDIL provvederà a rimettere direttamente alle Associazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza.

d. Fino a quando la CNEDIL non sarà operativa, le imprese aderenti al presente contratto rimarranno iscritte presso l'Ente paritetico cui già appartengano ovvero a cui sceglieranno di iscriversi temporaneamente.

### Commissione paritetica tecnica per la certificazione di cui al D.Lgs. n. 276/03.

Le parti nazionali provvedono a costituire una Commissione paritetica tecnica finalizzata allo studio e approfondimento di requisiti, regole, modalità operative degli enti bilaterali di settore ai fini dell'affidamento dei compiti di certificazione dell'appalto genuino, ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n. 276 del 10.09.2003.

### Riduzioni contributive

A decorrere dal 21 luglio 2022, dando applicazione ai principi ispiranti l'art. 29 della legge n. 341/1995, le imprese che denuncino alla CNEDIL nei due semestri di riferimento, un numero di ore settimanali, comprensive delle festività residue, non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dal C.C.N.L. e dalla contrattazione di 2° livello di competenza, potranno avere accesso, per gli stessi semestri, al regime di riduzione contributiva (c.d. "decontribuzione") la cui misura sarà determinata in sede di contrattazione decentrata.

Il diritto alla riduzione contributiva è acquisito a condizione che ricorrano le seguenti condizioni:

1. che per i due semestri di riferimento, i versamenti delle somme calcolate in base alle percentuali dovute alla CNEDIL nelle misure stabilite dal presente C.C.N.L. e dalla contrattazione di 2° livello di competenza, siano stati regolarmente effettuati entro il mese successivo a quello di paga cui si riferivano i versamenti stessi;
2. che gli obblighi in materia di formazione e sicurezza siano stati assolti e documentati all'atto della presentazione della domanda.

Ai fini del soddisfacimento delle condizioni di cui al punto 1 è da ritenersi regolare l'azienda che abbia effettuato i versamenti mensili con un ritardo di massimo 60 giorni. È ammessa una differenza tra le somme versate e quelle dovute non superiore al 5% del dovuto, con un tetto massimo di Euro 100,00 (euro cento virgola 00), fermo restando l'obbligo di conguagliare dette differenze.

Le imprese, per poter usufruire della suddetta decontribuzione, dovranno inoltrare formale domanda alla CNEDIL entro il 31 dicembre successivo ai semestri di riferimento. Il diritto all'erogazione della prestazione è acquisito nel momento della presentazione della domanda, qualora ricorrano le condizioni di cui ai precedenti commi.

Le parti si incontreranno, con cadenza biennale, per armonizzare la percentuale della decontribuzione e le relative modalità di applicazione con le disponibilità della CNEDIL.

### Reciprocità nei confronti delle Casse Edili

La CNEDIL applica il principio di Reciprocità con le altre Casse Edili così come previsto dalle Leggi 109/94 e 415/98. La CNEDIL riconosce, pertanto, ai dipendenti in precedenza iscritti ad altre Casse Edili le ore lavorate, nonché l'anzianità maturata, risultanti da idonee certificazioni rilasciate dalle Casse Edili di provenienza.

La CNEDIL rilascia, per ciascun dipendente iscritto, su richiesta dello stesso, un documento attestante la sua iscrizione, un estratto conto di posizione sia per le ore di effettivo lavoro sia per le ore valide ai fini A.P.E..

### Congruità contributiva delle imprese nei confronti della CNEDIL

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e di favorire la sicurezza sul lavoro, visti gli articoli 30, comma 4, e 105, comma 16 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, l'articolo 8, comma 10-bis del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 e il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 26 giugno 2021 n. 143 che definisce un sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili, con riferimento alle categorie di opere individuate nell'allegato al D.P.R. n. 34/2000 e s.m.i. (OG), la congruità deve essere misurata sulla base delle percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi INPS, INAIL e Casse Edili, ragguagliate all'opera complessiva, di seguito riportate.

Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 143 del 25 giugno 2021

Verifica della congruità della manodopera impiegata nei lavori edili

| | CATEGORIE | Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera |
|---|---|---|
| 1 | OG1 - nuova edilizia civile compresi Impianti e forniture | 14,28% |
| 2 | OG1 - nuova edilizia industriale esclusi Impianti | 5,36% |
| 3 | ristrutturazione di edifici civili | 22,00% |
| 4 | ristrutturazione di edifici industriali esclusi Impianti | 6,69% |
| 5 | OG2 - restauro e manutenzione di beni tutelati | 30,00% |
| 6 | OG3 - opere stradali, ponti, etc., | 13,77% |
| 7 | OG4 - opere d'arte nel sottosuolo | 10,82% |
| 8 | OG5 – dighe | 16,07% |

| | CATEGORIE | Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera |
|---|---|---|
| 9 | OG6 - acquedotti e fognature | 14,63% |
| 10 | OG6 – gasdotti | 13,66% |
| 11 | OG6 – oleodotti | 13,66% |
| 12 | OG6 - opere di irrigazione ed evacuazione | 12,48% |
| 13 | OG7 - opere marittime | 12,16% |
| 14 | OG8 - opere fluviali | 13,31% |
| 15 | OG9 - impianti per la produzione di energia elettrica | 14,23% |
| 16 | OG10 - impianti per la trasformazione e distribuzione | 5,36% |
| 17 | OG12 - OG13 - bonifica e protezione ambientale. | 16,47% |

Poiché alla realizzazione dell'opera possono concorrere più soggetti, anche estranei all'organizzazione dell'impresa, l'impresa principale deve denunciare alla Cassa Edile competente il valore dell'opera complessiva, nonché le eventuali imprese subappaltatrici e sub affidatarie.

Nell'ipotesi in cui la complessiva manodopera denunciata alla CNEDIL non raggiunga la percentuale minima di massa salariale individuata convenzionalmente quale necessaria per la specifica tipologia di lavori, l'impresa principale, previo richiamo della CNEDIL potrà integrare la denuncia con idonea documentazione comprovante il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati dalla CNEDIL quali, ad esempio, quelli afferenti personale non iscritto alla CNEDIL, fatturazione lavoratori autonomi, noli a caldo, tecnologie avanzate.

Per la dimostrazione di cui al punto precedente l'impresa potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'Associazione datoriale a cui aderisce.

Sulla base della complessiva documentazione presentata, la CNEDIL verifica la congruità con riferimento allo specifico lavoro oggetto del contratto e quindi procede o meno all'emissione della relativa certificazione.

Nei lavori pubblici l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata in occasione del rilascio del D.U.R.C. per il saldo finale.

Per i lavori privati l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata al completamento dell'opera.

Il non raggiungimento della congruità comporterà l'emanazione del "documento unico di congruità" irregolare sino alla regolarizzazione con apposito versamento, equivalente alla differenza di costo del lavoro necessario per raggiungere la percentuale indicata.

La materia è riservata alla competenza delle parti nazionali al fine di garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

Le parti sociali si riservano di incontrarsi al fine di apportare eventuali modifiche alla tabella di cui sopra e di definire ulteriori indici per altre lavorazioni, oltre al criterio per la determinazione del valore delle opere private eseguite in conto proprio dalle imprese.

La disciplina del presente paragrafo entra in vigore a decorrere dal 1° novembre 2021.

### LAVORI USURANTI – LAVORI PESANTI

Al fine di effettuare un'analisi più approfondita dei requisiti necessari per accedere alle prestazioni previdenziali obbligatorie in favore dei lavoratori del comparto edile, le parti concordano di istituire una commissione paritetica che stabilisca le possibili modalità di copertura degli oneri, determinandone l'entità ed i criteri di ripartizione tra sistema obbligatorio e quello mutualistico, presso l'Istituto pubblico ovvero presso la CNEDIL.

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

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

I costi contrattuali sono pari allo 0,10% della retribuzione fissata al punto 3 dell'Art. 27 del C.C.N.L..

## Art. 45
### ASPETTATIVA.

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso - compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda e per una sola volta all'anno - un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dalle opportune documentazioni.

E' possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.

L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni.
L'impresa deve portare per iscritto a conoscenza della CNEDIL il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

# PARTE II
# REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

## PARTE II
## REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

### Art. 46
### ASSUNZIONE.

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

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

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

### Art. 47
### DOCUMENTI.

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

1. carta d'identità o altro documento equipollente;
2. documenti atti comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
3. i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
4. tesserino del codice fiscale o documento equipollente;
5. certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni;
6. scheda professionale.

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

E' facoltà dell'impresa richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

### Art. 48 PERIODO DI PROVA.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria super, a 5 mesi per gli impiegati di 6° livello (1a categoria), a 3 mesi per gli impiegati di 5° livello (2a categoria) e per gli assistenti tecnici di 4° livello, a 2 mesi per quelli di 4°, 3°, 2° e 1° livello.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino a guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto espressamente disposto dal presente Contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

L'impiegato, che in epoca precedente di non oltre 1 anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

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

## Art. 49
## ORARIO DI LAVORO.

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

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all'art. 3 del D.lgs. n. 66/2003.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'Art. 61 del C.C.N.L..

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8, dell'Art. 51 del C.C.N.L..

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'Art. 6 del C.C.N.L. e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'Art. 22 del C.C.N.L..

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

I permessi individuali maturano in misura di 1 ora ogni 20 di lavoro effettivamente prestato.

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

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

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

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'Art. 51 del C.C.N.L..

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività soppresse dall'art. 1, legge 5.3.77 n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28.12.85 n. 792, salvo quanto previsto dal comma seguente.

In relazione alla festività nazionale del 4 novembre, soppressa dalla citata legge, agli impiegati per il mese di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/25 della retribuzione stessa.

Sono fatte salve le pattuizioni a livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

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

***Chiarimento a verbale***

Le parti si danno atto che le attività previste dal R.D. 6.12.23 n. 2657 possono riguardare anche lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

## Art. 50
## ELEMENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE.

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

1. stipendio mensile: si intende lo stipendio riportato nella tabella allegata al contratto;
2. superminimi collettivi o "ad personam";
3. ex indennità di contingenza;
4. premio di produzione territoriale;
5. elemento variabile della retribuzione;
6. indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (Art. 55);
7. aumenti periodici di anzianità (Art. 60);
8. compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
9. provvigioni, interesse e partecipazione agli utili;
10. indennità sostitutiva di mensa (Art. 59);
11. indennità di cassa e di maneggio di denaro (Art. 58);
12. indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa e in galleria (Art. 57);
13. ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese anche se in misura forfettaria;
14. rateo della 13ª mensilità (Art. 69);
15. rateo del premio annuo (Art. 70);
16. rateo del premio di fedeltà (Art. 71).

Per determinare la quota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 173.

## Art. 51
## STIPENDIO MINIMO MENSILE.

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

## Art. 52
### PREMIO DI PRODUZIONE.

Agli impiegati è corrisposto un premio di produzione territoriale mensile in cifra fissa nelle misure in atto alla stipula del presente contratto.

Il premio di produzione per gli impiegati di 7° livello (categoria super) è uguale a quello localmente in atto per gli impiegati di 6° livello (1ª categoria).

Gli importi del premio di produzione previsti per ciascuna circoscrizione territoriale saranno incrementati secondo i criteri di cui al comma 4, Art. 14 del C.C.N.L..

Al fine di rendere omogenea l'incidenza dei costi contrattuali del lavoro per le imprese del settore, fino a determinazione delle Organizzazione Territoriali a norma del presente articolo, è dovuto all'impiegato un importo suppletivo mensile di €50,00 mensile per ogni livello retributivo.

## Art. 53
### ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore alla data di sottoscrizione del presente contratto, per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% dei minimi in vigore alla medesima data, secondo criteri e modalità di cui all'Art. 44 del C.C.N.L..

La variabilità dell'Elemento Variabile della Retribuzione, così come sopra indicato, è da riferirsi ai valori dei parametri e degli indicatori definiti a livello territoriale.

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente CCNL, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il Premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

*Dichiarazione congiunta*

Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dal 21.7. 2022 nel premio di produzione.

## Art. 54
### INDENNITÀ SPECIALE A FAVORE DEL PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO.

Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo - escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro - quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2, R.D. 10.9.23 n. 1955).

Il personale di cui sopra ha diritto a una indennità speciale nella misura del 25% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'elemento economico territoriale.

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

## Art. 55
### INDENNITÀ PER USO DI MEZZI DI TRASPORTO DI PROPRIETÀ DELL'IMPIEGATO.

All'impiegato, che a richiesta dell'impresa, usi in via consecutiva mezzi di trasporto di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli (personale addetto al recapito, alla sorveglianza di più cantieri, etc.) deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di indennizzo per usura del mezzo, un compenso da concordare tra le Parti.

## Art. 56
### INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA, IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA E IN GALLERIA.

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

a. per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa:
   lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dal C.C.N.L. e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio. Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5 e 7, dell'Art. 51 del C.C.N.L.;
b. per lavori in galleria: una indennità di euro 25,82 mensili.

Le predette indennità vengono assorbite oltre che da quelle eventualmente corrisposte per lo stesso titolo, anche da superminimi in atto che non siano dati a titolo di merito o per altri motivi specifici.

## Art. 57
### INDENNITÀ DI CASSA E MANEGGIO DENARO.

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori deve essere corrisposta una maggiorazione dell'8% dello stipendio minimo mensile e dell'indennità di contingenza della sua categoria. Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

## Art. 58
### MENSE AZIENDALI.

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

## Art. 59
### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ.

L'impiegato, per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa impresa, ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad 1 scatto biennale, per un massimo di 5 scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascuna categoria:

| Categoria | Valore mensile |
|---|---|
| impiegato 1ª super (7° livello): | 16,73 |
| impiegato 1ª (6° livello): | 15,42 |
| impiegato 2ª A (5° livello): | 12,55 |
| impiegato 2ª B (4° livello): | 11,54 |
| impiegato 3ª (3° livello): | 10,78 |
| impiegato 4ª (2° livello): | 9,86 |

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

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

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

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

## Art. 60
### LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO.

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'Art. 51 del C.C.N.L. del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8, R.D. 10.9.23 n. 1955 e dal R.D. 10.9.23 n. 1957.

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

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

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

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

Resta salvo quanto stabilito negli articoli 2934 e ss. cc. in materia di prescrizione.

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

| Lavoro | % di maggiorazione |
|---|---|
| lavoro straordinario diurno | 25% |
| lavoro festivo | 45% |
| lavoro festivo straordinario | 55% |
| lavoro notturno non compreso in turni periodici | 34% |
| lavoro notturno compreso in turni periodici | 10% |
| lavoro straordinario notturno | 47% |
| lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici | 50% |

| lavoro notturno festivo straordinario | 70% |
|---|---|

Si considerano ore notturne quelle comprese tra le ore 22,00 e le 6 del mattino.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'Art. 51 del C.C.N.L..

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1, 4, 5, 6 e 8 dell'Art. 51 del C.C.N.L..

Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente e improvvisamente una prestazione straordinaria, dopo che questi abbia lasciato l'ufficio o il cantiere al termine del proprio orario normale di servizio, è dovuto, in aggiunta a quanto spettante per la prestazione straordinaria stessa, un trattamento economico pari a 2 ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne e a 3 ore se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

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

## Art. 61
## LAVORO FUORI ZONA

Si considera lavoro fuori zona quello effettuato in un luogo compreso entro i 4 Km dal confine territoriale del Comune per il quale l'impiegato è stato assunto.

All'impiegato in servizio, inviato a svolgere la sua attività nei limiti di detta zona, è dovuto il rimborso delle eventuali spese di viaggio ed un adeguato indennizzo da convenirsi in azienda in relazione al disagio ed al tempo impiegato per andare e tornare dal confine comunale ed il luogo di lavoro, sempreché l'impresa non provveda con mezzi propri al trasporto del personale.

## Art. 62
## TRASFERTA.

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

Inoltre all'impiegato deve essere corrisposto:

a. nel caso di pernottamento fuori sede, un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio);
b. nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto;
c. nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15% di cui sopra, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

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

## Art. 63
## TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso ed al trattamento economico di cui all'Art. 77 del C.C.N.L., salvo per gli impiegati di prima e seconda categoria per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporne il trasferimento; in tali casi l'impiegato che non accetta viene considerato dimissionario.

Qualora peraltro l'impiegato comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

Nel caso si debba procedere al licenziamento l'impiegato ha diritto al preavviso ed al trattamento economico di cui all'Art. 77 del C.C.N.L..

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'impresa delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso, previamente concordato nei limiti normali, delle spese di viaggio (1ª classe per gli impiegati di prima super, prima e seconda categoria e gli impiegati di quarto livello, 2ª classe per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria primo impiego), vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

- se senza familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai punti. 1, 2, 3, e 4 dell'Art. 51 del C.C.N.L.;
- se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai punti. 1, 2, 3, e 4 dell'Art. 51 del C.C.N.L..

Verrà inoltre corrisposta dall'impresa una indennità supplementare pari all'importo di cinque giornate degli elementi di cui sopra per ogni componente il nucleo familiare che con lui si trasferisce.

Qualora per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chiede il trasferimento non compete alcuna indennità né rimborso spese.

All'impiegato che viene trasferito per esigenze dell'impresa, e che entro dieci anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il trattamento economico come sopra, purché il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Il pagamento del sopra citato indennizzo sarà effettuato, da parte dell'impresa, a comprovata dimostrazione dell'avvenuto rientro dell'ex impiegato nella sede di origine entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

*Chiarimento a verbale*

Tenuto conto della situazione contingente, qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per i canoni di locazione, dovranno intervenire fra impresa e impiegato particolari accordi per l'indennizzo da corrispondere.

Resta altresì convenuto che l'impiegato è tenuto a comunicare all'impresa i contratti di locazione e le eventuali variazioni dei medesimi.

## Art. 64
### ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre cinque chilometri, l'impresa che non provveda in modo idoneo deve corrispondere un adeguato indennizzo.

## Art. 65
### MUTAMENTO MANSIONI.

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nell'espletamento di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

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

Agli effetti del comma precedente per retribuzione s'intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4, dell'Art. 51 del C.C.N.L..

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

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla sua posizione, potrà essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. In ogni caso il lavoratore ha diritto a mantenere l'inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi collegati a modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. Detto mutamento di mansioni deve risultare da atto scritto a pena di nullità.

## Art. 66
### PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE.

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese.

All'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

L'impiegato in dipendenza del ritardo di cui sopra ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

In caso di contestazioni sugli elementi sostitutivi della retribuzione, l'impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative, nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

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

## Art. 67

### Giorni festivi e riposo settimanale.

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

- le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo;
- le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- le seguenti festività infrasettimanali:
  - 1° gennaio (Capodanno)
  - 6 gennaio (Epifania)
  - lunedì successivo alla Pasqua
  - 15 agosto (Assunzione)
  - 1° novembre (Ognissanti)
  - 8 dicembre (Immacolata Concezione)
  - 25 dicembre (S. Natale)
  - 26 dicembre (S. Stefano)
  - S. Patrono della località ove ha sede il cantiere o dove lavora l'impiegato.

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

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui alle lett. b) e c) agli impiegati è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto. Detto importo sarà determinato dividendo la retribuzione mensile per 25.

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

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

Ferie.

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo feriale pari a 4 settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui alle lett. b) e c) dell'Art. 68 del C.C.N.L. In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a 1 settimana, se l'orario normale è distribuito su 5 giorni; ove la distribuzione sia effettuata su 6 giorni, 6 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a 1 settimana.

Lo stesso criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'Art. 51 del C.C.N.L..

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti 12simi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo.

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

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

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

Ove per cause dovute a imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, e in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato tutto o parte del periodo di ferie, l'impresa è tenuta a versargli una indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto del periodo di ferie. Tale indennità va corrisposta entro i 6 mesi successivi alla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal comma 2 dell'Art. 67 del C.C.N.L., con decorrenza dal 1° giorno successivo allo scadere dei 6 mesi.

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

L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non va computato come ferie.

Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio prenotato per il periodo di ferie, purché esibisca la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.

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

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a 3 giorni
- malattia la cui prognosi sia superiore a 10 giorni di calendario.

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

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ai sensi dell'Art. 44 del C.C.N.L. e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori di usufruire di due delle quattro settimane di ferie nell'arco di 24 mesi successivi all'anno di riferimento. Resta fermo l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie nel corso del suddetto anno

*Norma transitoria.*

All'impiegato che maturerà un'anzianità di servizio di 14 anni, presso la stessa impresa, entro il periodo di scadenza del presente contratto, a decorrere dalla data di maturazione della predetta anzianità, è riconosciuta "ad personam" il diritto a una 5ª settimana di ferie.

## Art. 68
### TREDICESIMA MENSILITÀ.

L'impresa deve corrispondere una 13a mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'Art. 51 del C.C.N.L..

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

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

## Art. 69
### PREMIO ANNUO.

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di 1 mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'Art. 51 del C.C.N.L..

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti 12simi dell'ammontare della mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

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

## Art. 70
### PREMIO DI FEDELTÀ.

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di 20 anni, va corrisposto annualmente un premio di fedeltà pari di 1 mensilità degli elementi di cui ai punti dall'1 al 12 dell'Art. 51 del C.C.N.L..

Non si computano nei 20 anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

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

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

## Art. 71
### TELELAVORO E SMART WORKING

Le parti riconoscono che l'evoluzione tecnologia, accelerata dalla crisi pandemica, ha determinato un forte impatto anche sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, pertanto, ritengono necessario regolamentare forme di espletamento dell'attività lavorativa degli impiegati, idonee a migliorare la capacità aziendale, intesa nel suo complesso, di raggiungere obiettivi competitivi, combinando la flessibilità, l'autonomia e la collaborazione, con l'ottimizzazione di strumenti, risorse e luoghi di lavoro. Conseguentemente, talune attività possono essere svolte anche al di fuori dei locali aziendali, in modalità di telelavoro, laddove tale ipotesi venga esercitata con regolarità e continuità o in modalità di lavoro agile (smart working), nel caso in cui tale modalità venga esercitata in modo non regolare e non continuativo.

Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza.

Il telelavoro è disciplinato dai seguenti principi: a) volontarietà delle parti; b) possibilità di reversibilità del rapporto; c) pari opportunità; d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione; e) applicazione del CCNL.

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa concordate tra le parti, devono risultare da atto scritto.

Il datore di lavoro deve provvedere, a proprie spese all'installazione, gestione e manutenzione delle attrezzature, di cui resta proprietario, necessarie per adibire una postazione idonea alle esigenze lavorative. L'azienda si impegna a riparare rapidamente eventuali guasti, e quando ciò non sia possibile può richiamare in sede il dipendente sino a riparazione avvenuta. L'attività avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore e sarà distribuita, a discrezione dello stesso, nell'arco della giornata. Potrà anche essere concordato un periodo di reperibilità non superiore a 2 ore giornaliere per chi opera a tempo pieno e 1 ora per il personale part-time.

Le prestazioni straordinarie, notturne o festive possono effettuarsi su richiesta del datore di lavoro, presso la sede aziendale o in trasferta. Sarà garantito l'accesso ai servizi aziendali solo nei giorni di rientro e durante l'orario di lavoro. In caso di riunioni programmate, il lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario alle stesse. I telelavoratori hanno diritto di accesso all'attività sindacale tramite bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve illustrare le modalità di funzionamento e le variazioni dei software di valutazione del lavoro svolto, per garantirne la trasparenza e può effettuare visite di controllo concordate con il lavoratore. Le modalità di raccolta dati per la valutazione vanno presentati alle RSU, o RSA o alle rappresentanze territoriali dell'O.S. firmataria del contratto. Il lavoratore deve essere informato sui rischi legati al lavoro e sulle necessarie precauzioni. L'allestimento della postazione prevede un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del

responsabile aziendale della sicurezza. Il datore di lavoro non risponde dei danni derivanti dall'uso non corretto delle apparecchiature in dotazione al telelavoratore. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e informazioni in suo possesso.

Per smart working, ai sensi della L. 81/2017 devono intendersi tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo.

Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento. Per l'adozione dello smart working è necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente agli organismi competenti e contenere le seguenti indicazioni: a) la durata; b) il preavviso, che deve essere di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato, ovvero ogni qual volta si sia in presenza di un giustificato motivo; c) la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore; d) le modalità di controllo e le regole disciplinari della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Gli smart workers avranno diritto al medesimo trattamento retributivo e normativo, ove compatibili con le modalità di espletamento della prestazione lavorativa, rispetto ai loro colleghi anche con riguardo all'adozione di adeguate norme di sicurezza. In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, di fianco al riconoscimento del diritto alla disconnessione, agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dal presente C.C.N.L..

I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività. Il datore di lavoro dovrà riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità.

Le parti concordano che tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consentono da un lato di aumentare la produttività e, dall'altro, di favorire la conciliazione vita/lavoro per i lavoratori, pertanto, ritengono opportuno delegare la regolamentazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a livello di contrattazione integrativa.

In ogni caso le parti si impegnano ad armonizzare il presente C.C.N.L. con eventuali provvedimenti legislativi in materia di lavoro agile (smart working) che dovessero intervenire durante l'arco di vigenza del contratto.

*Nota a verbale*

Le parti condividono l'opportunità di implementare l'utilizzo di tale tipologia di svolgimento delle mansioni, che per le sue stesse caratteristiche potrebbe ottenere notevoli vantaggi in termine di risparmio aziendale e di ottimizzazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## Art. 72
## TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA.

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore salvo i casi di giustificato impedimento, inoltre l'impiegato deve trasmettere entro 48 ore il relativo certificato medico.

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

Nel caso d'interruzione di servizio dovuto a malattia, all'impiegato non in prova, spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati il seguente trattamento economico, da calcolare sugli elementi di cui ai punti dall'1 al 9 dell'Art. 51 del C.C.N.L.:

1. per anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per 6 mesi;
2. per anzianità di servizio da oltre 2 anni e fino a 6 anni compiuti: conservazione del posto per nove mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi e del 50% per i restanti mesi;
3. per anzianità di servizio superiore a 6 anni compiuti: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 6 mesi, del 75% per i successivi 3 mesi e del 50% per i restanti mesi.

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

a. mesi 9 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1;
b. mesi 12 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2;
c. mesi 15 in un periodo di 30 mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3.

Per i 3 mesi aggiuntivi di cui alle lett. a), b) e c) del comma precedente l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il 1° mese e del 50% per i mesi restanti.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'impresa, se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di cui all'Art. 77 del C.C.N.L..

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto al solo trattamento di cui all'Art. 77 del C.C.N.L..

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

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

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

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

## Art. 73
## TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O DI MALATTIA PROFESSIONALE.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'Art. 73 del C.C.N.L., salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte di competenti istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In considerazione della particolare natura dell'attività dell'edilizia nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'Art. 73 del C.C.N.L. l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

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

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

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

*Dichiarazione a verbale*

Le Organizzazioni dichiarano che per il trattamento integrativo di infortunio sul lavoro e malattia professionale, limitatamente ai soli impiegati, le aziende hanno facoltà di ricorrere a forme assicurative.

## Art. 74
## CONGEDO MATRIMONIALE.

Agli impiegati che contraggono matrimonio è concesso un permesso di 15 giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai punti dall'1 all'8 dell'Art. 51 del C.C.N.L. percepiti nel normale periodo di lavoro.

## Art. 75
## ASPETTATIVA.

All'impiegato che ne faccia richiesta può essere concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

L'impiegato, che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio, è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che hanno giustificato la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di 15 giorni.

## Art. 76
## TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR).

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 20 maggio 1982, n. 297.

Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 del codice civile sub art. 1 della legge n. 297.

A) Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983 la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 del codice civile.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopra citato 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di stipendio;
- ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- elemento economico territoriale;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi "ad personam" di merito o collettivi;
- 13ª mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità speciale di cui all'Art. 55 del C.C.N.L.;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori in galleria;
- indennità per lavori in alta montagna.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

B) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'impiegato non in prova spetterà una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico, da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

Inoltre all'impiegato proveniente dalla categoria operai spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1979, e di 23/30 per l'anzianità maturata dopo tale data.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai punti. dall'1 al 18 dell'Art. 51 del C.C.N.L. computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 in poi.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

## Art. 77
## DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE.

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartito dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipendono, Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei Modelli di organizzazione e gestione adottati dall'impresa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) purché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali.

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

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa.

Risolto il contratto di impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

## Art. 78
## PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI.

Salva l'ipotesi di cui al punto 3 dell'Art. 97 del C.C.N.L., il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a. per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:
   - mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
   - mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
   - mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria 1° impiego;

b. per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
   - mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
   - mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello; - mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria;

c. per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
   - mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
   - mesi tre per gli impiegati di seconda categoria egli impiegati di quarto livello;
   - mesi due per gli .impiegati di terza e quarta categoria.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra la effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile.

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

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

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto.

L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene "ad personam" l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.

Le dimissioni del lavoratore dovranno essere effettuate secondo quanto previsto dalla legislazione vigente.

Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero, appositamente convocato dal datore di lavoro per iscritto non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.

Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

## Art. 79
### INDENNITÀ IN CASO DI MORTE.

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate all'Art. 77 ed all'Art. 79 del C.C.N.L. devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivono a carico dell'impiegato, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado; fatta deduzione di quanto essi percepissero per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 CC è nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

In caso di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente oppure in caso di morte prima che l'impiegato abbia raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni stabilite dalla normativa vigente in materia.

## Art. 80
### CERTIFICATO DI LAVORO.

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa dell'impiegato, l'impresa ha obbligo di mettere a disposizione dello stesso, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate.

## Art. 81
### CONTROVERSIE.

La domanda giudiziale concernente controversie che dovessero sorgere nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro deve essere preceduta dall'esame delle competenti Associazioni delle imprese e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle Parti.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperimentato entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta avanzata dall'Associazione sindacale proponente.

Senza pregiudizio dell'obbligo del tentativo di conciliazione di cui sopra, resta salva la facoltà di esperimentare per le controversie individuali il tentativo di conciliazione tra le Parti interessate.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni locali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

## Art. 82
### QUOTE SINDACALI.

E' in facoltà del singolo impiegato di autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta a tempo determinato, ad operare sulla retribuzione trattenuta di importo definito per contributi a favore delle Organizzazioni sindacali.

La delega cessa la sua efficacia dal mese successivo a quello nel quale la revoca della stessa è pervenuta al datore di lavoro.

# PARTE III
# REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

# PARTE III
## REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

### Art. 83
### CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI.

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

| Livelli | Categorie | Parametri |
|---|---|---|
| Settimo | quadri e impiegati di 1ª super | 205 |
| Sesto | impiegati di 1ª | 180 |
| Quinto | impiegati di 2ª | 150 |
| Quarto | impiegati e operai di quarto livello | 140 |
| Terzo | impiegati di 3ª e operai specializzati | 130 |
| Secondo | impiegati di 4ª e operai qualificati | 117 |
| Primo | impiegati di 4ª primo impiego e operai comuni | 100 |

La predetta classificazione determina comuni livelli esclusivamente per i minimi di retribuzione contrattuale e pertanto non intende modificare, tra l'altro, l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che sono previsti, rispettivamente per i quadri, gli impiegati e per gli operai, dalle disposizioni di legge, di accordi interconfederali e di contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali.

Pertanto, fermi restando i minimi di paga base e di stipendio di cui agli allegati A) e B), l'assegnazione delle categorie e l'incasellamento delle qualifiche vengono fatte in base ai seguenti criteri:

#### 7° LIVELLO

**QUADRI**

In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, si conviene che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli inquadrati nel 7° livello, che oltre a rispondere alle caratteristiche indicate nella relativa declaratoria, svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

**IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA SUPER**

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello, nonché una specifica esperienza professionale, siano formalmente preposti dalla Direzione aziendale a ricoprire ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe, in alcuni settori o unità produttive di particolare rilevanza tecnica o amministrativa della organizzazione aziendale, al fine dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

#### 6° LIVELLO

**IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA**

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive, che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di 1ª categoria super.

- Coordinatore di impianti: impiegato di concetto, con le funzioni ed i requisiti stabiliti per gli impiegati di sesto livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.
- Responsabile del cantiere di restauro: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla direzione tecnica, che possiede competenze tecniche, diagnostiche esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere. Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la direzione lavori e le Sovraintendenze per quanto di competenza. Architetto, ingegnere, geometra, con esperienza di gestione del cantiere edile.

#### 5° LIVELLO

**IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA**

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

IMPIEGATI TECNICI DI 2ª CATEGORIA

- Assistente tecnico: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori, provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.
- Tecnico che provvede allo sviluppo in fase di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statistici e metrici relativi.
- Disegnatore di concetto con responsabilità della interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni.
- Analista impiegato che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico. Definisce e descrive le funzioni logiche delle applicazioni, concorda con gli utenti i documenti di input e output; definisce nei vari aspetti archivi e flussi; definisce e descrive le procedure elettroniche.
- Capo impianto/venditore: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale, compresa la dosatura e la pesatura.
- Operatore di centrale: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo attende al funzionamento di centrale di betonaggio completamente computerizzata e/o con più punti di carico. Svolge inoltre i compiti indicati per l'operatore di centrale di 4° livello comprese le operazioni di dosatura e pesatura.

IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 2ª CATEGORIA

- Impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.
- Impiegato che cura l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori, e ciò con diretta responsabilità, nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.
- Contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi.

ASSISTENTE DI CANTIERE DEL RECUPERO

- Impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e 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 di recupero.

## 4° LIVELLO

ASSISTENTE TECNICO (GIÀ DI 3ª CATEGORIA)

- È colui che, pur svolgendo, in linea di massima, compiti analoghi a quelli dell'assistente di 2ª categoria, compie tuttavia la propria opera in cantieri i cui lavori, per la loro caratteristica, richiedono soltanto generica preparazione professionale, o si limita a dare esecuzione alle direttive generali o particolari dei superiori, oppure presta la sua opera alle dipendenze di un assistente di categoria superiore.

PROGRAMMATORE

- Impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica; predispone e controlla le complicazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

ADDETTO ALLA GRAFICA TECNICA

- Impiegato che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per la elaborazione di schemi e studi predeterminati.

OPERATORE PER IL RECUPERO ARCHITETTONICO

- Lavoratore che opera nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico. È in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica.
- Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi specialistici di formazione professionale.

IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

- Impiegato che, nell'ambito di strutture organizzative complesse, oltre i compiti dell'impiegato di 3° livello, esegue con autonomia e con l'apporto di particolare e comprovata competenza operazioni specifiche superiori a quelle del 3° livello e sotto la supervisione ed il coordinamento di impiegati appartenenti al 5° livello.
- Progettista CAD che sulla base di indicazioni tecniche elabora progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (CAD) curandone i dettagli grafici ed esecutivi.

OPERAI DI QUARTO LIVELLO

Appartengono a tale categoria esclusivamente gli operai sotto indicati:

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

- operatore di centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento delle centrale di betonaggio, con l'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; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime ed al loro rifornimento. Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, pallista nonché alla ordinaria manutenzione dell'impianto.
- manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo;
- lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione "in situ" dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento;
- addetto al carro di varo e/o centina autovarante, che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele di iniezione;
- addetto alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti- ponti che interpreta sui disegni i tracciati-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura;
- addetto con carattere di continuità al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e di rinforzi lineari in acciaio zincato opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento procedendo per strati successivi subparalleli), il quale, interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere;
- imboscatore di elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi ed a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento ed alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere;
- rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori di sua specialità diversificati in piena autonomia e responsabilità operativa e di procedure. Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 3° livello e le ulteriori seguenti:
  - ricognizioni con analisi tecniche, strutturali e di sicurezza su pareti rocciose, ambienti di alta montagna, edifici e manufatti;
  - elabora relazioni specialistiche con autonoma capacità di interpretazione del progetto anche in fase esecutiva, adattando il progetto stesso alle condizioni e agli imprevisti riscontrati in parete;
  - legge disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
  - coordina i piani di lavoro sulla base degli elementi tecnico - progettuali.
- riparatore meccanico o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario;
- lavoratore che, possedendo elevata professionalità e adeguata esperienza operativo - organizzativa, conduce gru sperimentali di grandi dimensioni o complessità, escluse le gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio;
- tubista che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, l'assiematura, la curvatura di elementi di tubazioni su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti;
- giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in discendente e $CO_2$, di qualità di 1ª e 2ª passata, di riempimento e finitura su tubazioni in acciaio al carbonio;
- operatore derrik o blondin;
- palombaro di prima che esegue rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere sobacquee;
- nostromo di prima;
- addetto al coordinamento ed alla preparazione del varo di travi precompresse realizzate fuori opera o del varo di casseforme mobili per getto di travi in sito;
- colui che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce, applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.

## 3° LIVELLO

### IMPIEGATI DI 3ª CATEGORIA

Appartengono alla terza categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

### IMPIEGATI TECNICI DI 3ª CATEGORIA

- Addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico- amministrativa dei lavori, in via continuativa e con funzioni esecutive.

### IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 3ª CATEGORIA

- Impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.

- Operatore - impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla da consolle i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica.

OPERAI SPECIALIZZATI

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

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati:

- Carpentiere: operaio che esegue in legno o in ferro, su disegno, capriate o centine composte o casseforme, per armature speciali in opere di cemento armato e di natanti.
- Muratore: operaio che esegue i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura di mattoni a paramento, intonacature speciali, messa in opera di pietre ornamentali lavorate; costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra; volte a crociera, a vela, o a forma gotica; montaggio e rivestimento di scale in pietra, marmo o finto marmo; posa in opera di davanzali e stipiti; posa in opera di ringhiere, cancellate e parapetti, sia in muratura che in ferro.
- Caminista e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.
- Pontatore: operaio che esegue anche su disegno qualsiasi tipo completo di ponteggi e di castelli di servizio in legno o in ferro.
- Ferraiolo: operaio che esegue e pone in opera, su disegno, qualunque tipo di armatura in ferro per costruzioni in cemento armato anche precompresso.
- Addetto, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio, su disegno, di stampi preformati o delle relative parti componenti, nonché alla determinazione, da disegno, dei componenti e delle armature metalliche da incorporare.
- Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati civili e industriali, ponti, viadotti od altre opere di edilizia speciale, individuandone gli incorpori dai disegni o prescrizioni.
- Addetto alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Imboscatore e armatore: operaio che esegue, su disegno, armature centinate di galleria, di pozzi, di scavi, di fognature effettuandone la posa in opera.
- Minatore: operaio che esegue tutti i lavori inerenti l'impiego delle mine per scavi in roccia, compresa la posizione dei fori da mina, e la predisposizione e sorveglianza dell'armamento.
- Fochino: operaio munito dell'apposita patente, che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla preparazione e alla posa della mina e al suo brillamento.
- Falegname: operaio che esegue, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine.
- Cementista formatore: operaio che esegue opere ornamentali in rilievo di qualsiasi tipo, forme in gesso e in cemento, su modello o disegno.
- Decoratore, verniciatore, applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione, su disegno, di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scrittura di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili, serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri-comando, metallizzazione a caldo eseguite anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri, ecc..
- Stuccatore, operaio ornatista e modellista, riquadratore: che esegue, su disegno, qualsiasi tipo di ornati e modelli, o di lavori in gesso o altri agglomerati, sia in laboratorio che sul posto.
- Addetto ad opere di impermeabilizzazione e isolamento: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili o industriali, di qualsiasi difficoltà:
  - manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;
  - manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
  - manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;
  - esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolanti;
  - posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti.

  Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, predisporre il lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla graniglitura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (grès, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo, ecc.) e che presentano particolari difficoltà di esecuzione.
- Linoleista: che posa linoleum di particolare pregio su qualsiasi superficie.
- Pavimentatore: che esegue tipi di pavimentazione in grès, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana ed alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione.
- Vetrocementista: che esegue, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.
- Palchettista: che mette in opera palchetti di legni particolarmente pregiati.
- Caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Date le particolari mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso

specifico dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L. spettanti all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo). Quando la mansione di caposquadra si esercita su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14%.

- Addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che esegue la saldatura alluminotermica delle rotaie, compresi l'allineamento, il livello, la stuccatura, i tagli con cannello e tutte le altre operazioni accessorie.
- Motorista o meccanico o elettricista: che esegue nel cantiere, anche per i lavori dell'armamento ferroviario, in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore - pesatore: operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel secondo livello, provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.
- Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scraper, finitrici, motorgreder, ruspa e simili; addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a 10 q.li: che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante, alla riparazione della macchina in genere, al montaggio e smontaggio, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Macchinista di locomotive a vapore per decauville e di rulli compressori stradali di peso superiore a 25 tonnellate: addetto alla conduzione della macchina e all'esecuzione di lavori di ordinaria manutenzione della stessa; provvede alla sua riparazione anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione della macchina e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo, ivi compresa la riparazione delle parti meccaniche in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Pompista: addetto alla conduzione della macchina ed al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpompe, la riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.
- Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari: in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato o padrone al comando, il capo pontone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati.
- Cuoco: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno cinque addetti alla cucina.
- Giuntista: colui che esegue con autonomia esecutiva e lettura e interpretazione del disegno, giunzioni e collegamenti di cavi e reti telefoniche complesse, anche funzionanti a bassa e/o alta frequenza, con capacità di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche e/o la scelta e la introduzione dei carichi elettrici di compensazione, e/o cariche di pupinizzazione e/o giunzione e attestazione cavi ottici.
- Guardiafili: colui che con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale.
- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici, e segnalamenti in genere.
- Montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie.
- Tesatore linee AT-MT.
- Amarragista linee AT-MT.
- Addetto al tracciamento linee e livellamento delle basi dei tralicci.
- Addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico.
- Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.
- Decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali: addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, scritture di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri comando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri ecc.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).
- Operaio specializzato area recupero: 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.
- Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e 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 2° 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;
  - disbosco su pendii e pareti rocciose;
  - effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che non comportino l'inquadramento nelle categorie superiori.

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati:

- dattilografi;
- centralinisti telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti all'inserimento dati negli elaboratori o alla perforazione di schede meccanografiche;
- stenodattilografi;
- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti alla verifica di schede meccanografiche;
- addetti al controllo di documenti contabili relativi al movimento del materiale.

OPERAI QUALIFICATI

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

A titolo di esempio sono considerati operai qualificati:

- Carpentiere: operaio che esegue in legno o in ferro lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per il carpentiere specializzato.
- Muratore: operaio che esegue lavori propri della categoria non indicati per il muratore specializzato.
- Pontatore: operaio che esegue in legno o ferro, impalcature di servizio con elementi obbligati e predisposti per qualsiasi tipo di ponteggio.
- Addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete e di solaio, di rampe scale, ecc..
- Addetto al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scale, ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno.
- Addetto alla preparazione e posa in opera di fili o cavi d'acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Addetto ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi.
- Addetto all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- Imboscatore o armatore: operaio che esegue lavori di armamento di gallerie, di pozzi, di scavi, di fognature, non indicati per gli specializzati.
- Minatore: operaio che esegue tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino.
- Cementista per getti in cemento armato: operaio che cura i piani di lavoro.
- Cementista per pietra artificiale.
- Scalpellino e martellista per pietra artificiale.
- Falegname: operaio che esegue lavori di riquadratura, di posa in opera di serramenti, di riparazione e lavori normali di cantiere.
- Decoratore, verniciatore, imbiancatore, colorista, tappezziere: addetto, nei lavori civili, alla verniciatura, imbiancatura, coloritura ed all'applicazione di parati comuni su superfici, intonaci, infissi, serramenti e vari; addetto, nei lavori industriali, alla verniciatura di carpenterie metalliche, carri ponti, tralicci, macchinari, ecc., all'imbiancatura, alla coloritura di superfici murali di capannoni; addetto anche all'esecuzione di lavori di sabbiatura, lavaggi con pompe ad alta pressione e spruzzatura di qualsiasi tipo di prodotto con impianti idonei e che provvede altresì all'ordinaria manutenzione degli stessi; addetto comunque a lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati.
- Stuccatore comune, riquadratore di soffitti e pareti.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento:

  addetto a:

  - provvedere alla dosatura e miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche, valutando il giusto grado di preparazione;
  - svolgere le attività proprie della categoria che non presentino particolari difficoltà, quali ad esempio:
    - eseguire manti impermeabili;
    - mettere in opera strati termo-isolanti sul piano e sulle pareti verticali;
    - eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per ripartizione su strati isolanti.

  È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele.
- Posatore di rivestimenti, mosaicista: che esegue pavimenti e rivestimenti a mosaico con materiale comune, diverso da quello indicato per gli operai specializzati della categoria.
- Pavimentatore: che posa in opera pavimenti di tipo comune i quali non presentano particolari di rilievo.
- Vetrocementista: che esegue lavori di tipo comune in vetrocemento.
- Palchettista: che esegue pavimenti in legno di tipo normale.
- Linoleista: posatore di linoleum di tipo comune su qualsiasi superficie.
- Selciatore: che esegue selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.
- Lastricatore: operaio che esegue lastricati con pietre squadrate e ad "opus incertum" curando le opportune pendenze.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:

  - colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatoi;
  - colui che esegue la foratura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici;
  - colui che esegue la rincalzatura delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione);
  - colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico;
  - colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici;
  - colui che, con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatoi;
  - colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro o dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.
- Saldatore: operaio che esegue lavori normali di saldatura con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.
- Motorista meccanico o elettricista di seconda: addetto al funzionamento ed alla manutenzione ordinaria dei motori, macchine ed impianti, anche per i lavori dell'armamento ferroviario.
- Carropontista: operaio che provvede alla conduzione e manutenzione ordinaria della macchina.
- Conducente di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio e di rullo compressore di peso fino a 25 tonnellate: operaio che conduce la macchina e che esegue lavori di ordinaria manutenzione della stessa.
- Meccanico ed elettricista comune.
- Fuochista e conduttore di generatori di vapore, motorista di seconda su natanti: per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare.
- Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore - pesatore: 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.
- Autista, conducente di autobetoniere: addetto alla conduzione del mezzo e che provvede alla pulizia e alla manutenzione ordinaria dello stesso.
- Pulista: operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, che provvede anche alla manutenzione del mezzo ed alla pulizia dell'area di servizio della centrale.
- Pompista: addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, che provvede alla ordinaria manutenzione della autobetonpompa e alla pulizia della stessa.
- Conduttore di locomobili a vapore: per cui è richiesta la patente di 4° grado.
- Conduttore di coperta di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a propulsione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari.
- Fabbro di cantiere.
- Lattoniere e tubista comune.
- Nostromo di seconda.
- Palombaro di seconda.
- Guida palombaro.
- Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alle manovre nella camera di equilibrio.
- Cuoco di seconda: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere.
- Giuntista: colui che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni inseriti in cicli di lavorazione esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.
- Gardiafili: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e telefonici e le operazioni complementari semplici, che prepara e pone in opera i sostegni con il palatico armamento.
- Installatore: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamenti in genere.
- Montatore di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- Addetto, nel settore dell'installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina.
- Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei.
- Aiuto tesatore linee AT-MT.
- Aiuto amarragista linee AT-MT.
- Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere.
- Addetto alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete.
- Addetto ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (scuci-cuci).
- Addetto con adeguata e certificata formazione teorica pratica ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione.
- Rocciatore: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali. Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:
  - pulitura di pareti rocciose con reti protettive;
  - montaggio di barriere e/o paramassi, prevalanghe e/o reti di protezione;
  - opere di manutenzione di manufatti ed edifici sprovvisti di ponteggi di servizio o di piattaforme mobili;
  - perforazioni su pareti naturali con perforatrici portatili o montate su slitte o piattaforme per la realizzazione di chiodature, tiranti e ancoraggi;
  - provvede all'ordinaria manutenzione dell'attrezzatura individuale e di cantiere.

IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA PRIMO IMPIEGO

Appartengono alla categoria gli impiegati di primo impiego qui di seguito specificati:

- dattilografi;
- centralinisti telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- addetti all'inserimento dati negli elaboratori o alla perforazione di schede meccanografiche.

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

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

OPERAI COMUNI

Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti al lavoro o servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza conseguibile in pochi giorni.

In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti della categoria operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati purché non siano operai qualificati.

A titolo di esempio sono considerati operai:

- Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (purché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali:
  - la correzione di malte al piano di lavoro, il reimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta;
  - il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta, dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione;
  - la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione;
  - l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di mistura per pavimenti e scale, la preparazione di sottofondi grezzi, ecc.).
- Addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti, ecc. proprie dei cantieri di prefabbricazione:
  - al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti componenti già predisposte;
  - al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, con l'impiego di attrezzature di sostegno;
  - alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferri e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (foglie di tesserine, piastrelle in cottogrès, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere;
  - al getto di calcestruzzo negli stampi;
  - alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scala, ecc.;
  - alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
  - alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
  - all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento precompresso;
  - al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti ed altre opere di edilizia speciale;
  - alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, ecc..
- Addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, asportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.
- Terrazziere: addetto all'esecuzione di lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunetto stradali, la sbadacchiatura (e non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura.
- Calcinaio o calcinaiolo.
- Piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati.
- Massicciatore stradale.
- Battitore o aiutante posatore stradale.
- Spezzatore o spaccapietre o pietriscante.
- Aiuto decoratore, aiuto verniciatore: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria, comunque che esegue lavori di preparazione, imbiancatura, coloritura e verniciatura semplice e lavori di carattere industriale.
- Aiuto tappezziere: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.
- Aiuto posatore di pavimenti e rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati.
- Arrotatore o molatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superfici di getti.
- Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento: operaio al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempre che non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato), che esegue, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è affiancato nella esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali:

- provvedere alla fusione del bitume e catrame e loro miscele e alla manutenzione delle relative caldaie;
- eseguire giunti e sigillature con mastici;
- applicare vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili e sui sottofondi;
- eseguire la graniglitura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere;
- manovrare gli argani;
- eseguire lavori di disfacimento, carico e scarico, pulizia generale;
- trasportare dei materiali bituminosi fusi.

- Gettatore o tubista in cemento. -Addetto all'uso di vibratori per strutture cementizie.
- Addetto all'uso di martelli pneumatici.
- Addetto all'uso di vibratori, sifoni, pipe e lance di acqua, nei lavori in cassoni ad aria compressa.
- Addetto ai lavori di armamento ferroviario:
  - colui che esegue la rincalzatura a mano delle traverse e dei legnami;
  - colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatoi;
  - colui che colloca in sede le rotaie e gli organi di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario e dei deviatoi, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatoi esegue le operazioni inverse;
  - colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami;
  - colui che aiuta il saldatore nelle operazioni di saldatura alluminotermica delle rotaie;
  - colui che nei lavori di scavo compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere;
  - colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.
- Addetto nei lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (purchè non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri di questi ultimi, lavorazioni complementari.
- Addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, bocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers).
- Frenatore: addetto a cave di sabbia od al cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura.
- Aiuto pontatore.
- Aiutante fuochista.
- Addetto a trasporti con decauville.
- Addetto a lavori di copertura e scopertura e lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.
- Magazziniere: l'operaio che ha in consegna materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario e ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione.
- Carrettiere, barcaiolo, battellante.
- Marinaio.
- Cuciniere o aiutante di cucina.
- Aiuto giuntista, guardiafili, installatore: addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati per compiere come aiutante le lavorazioni complementari.
- Addetto alla esecuzione di scavi a mano o a mezzo di attrezzature meccaniche semplici.
- Addetto alla posa in scavi aperti di tubazioni o altri materiali.
- Addetto all'esecuzione di getti di calcestruzzo in scavi aperti per sostegno di linee elettriche.

L'assegnazione dei lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

In caso di contestazione sull'attribuzione delle qualifiche, resta salva la facoltà di sperimentare il tentativo di conciliazione tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale unitaria.

## Regolamentazione speciale per i quadri.

### Assicurazione

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

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

### Indennità di funzione

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL l'indennità di funzione è stabilita in un importo pari a 140 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini dell'Art. 18, dell'Art. 57, dell'Art. 63, dell'Art. 69, dell'Art. 70, dell'Art. 71, dell'Art. 73, dell'Art. 74, dell'Art. 75, dell'Art. 77, dell'Art. 79 e dell'Art. 96 del C.C.N.L..

### Cambiamento di mansioni

In caso di svolgimento di mansioni proprie della qualifica di quadro che non sia determinato dalla sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione di tale qualifica sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i Quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati di la categoria super.

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

### Patentino per operatori di macchine complesse

Per quanto attiene l'abilitazione all'utilizzo di attrezzature di lavoro che richiedono conoscenze e responsabilità particolari si fa riferimento a quanto sancito dall'accordo della Conferenza Stato-Regioni del 22 febbraio 2012.

### Laureati e diplomati.

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili), e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria inferiore alla seconda per i laureati e alla terza per i diplomati, purché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

- agli impiegati laureati, se mantenuti in 2a categoria, è dovuta una maggiorazione del 5% sullo stipendio minimo mensile di cui all'Art. 51 del C.C.N.L.;
- agli impiegati diplomati, se mantenuti in 3a categoria, è dovuta una maggiorazione dell'8% sullo stipendio minimo mensile di cui all'Art. 51 del C.C.N.L.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'impresa all'atto dell'assunzione o del conseguimento di esso.

### Caposquadra.

Al lavoratore (comunque denominato: caposquadra, capo operaio, capo sciolta, caporale, etc.) che, a qualunque categoria e qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare e a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di 5 o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del 10% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3, dell'Art. 27 del C.C.N.L. (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Al predetto lavoratore deve essere riconosciuta in ogni caso una retribuzione non inferiore a quella dell'operaio qualificato, oltre alla maggiorazione del 10% di cui sopra sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 27 del C.C.N.L. (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

## Art. 84
## Lavoro a Tempo Parziale

Il lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L., deve risultare da atto scritto che deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorative e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno al mese e all'anno.

Nei casi in cui l'organizzazione del lavoro è organizzata in turni l'indicazione di cui al comma precedente può essere fatta anche tramite rinvio a turni programmati di lavoro su fasce orarie prestabilite.

Il rapporto a tempo parziale deve rispettare i principi di seguito elencati:

a. **volontarietà** di entrambi le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
b. **compatibilità** con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;
c. **reversibilità** della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
d. **applicabilità** delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

La retribuzione diretta ed indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni sindacali territoriali. In ogni caso il rifiuto del lavoratore a trasformare il proprio rapporto di lavoro da full-time e part-time o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine il costo del lavoro del personale operaio inquadrato con tale istituto ed utilizzato nei singoli cantieri non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera elencate all'Art. 45 del C.C.N.L.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte della CNEDIL le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Resta ferma la possibilità di impiegare un operaio a tempo parziale, indipendentemente dal numero di operai a tempo pieno.

Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione all'INPS del ricorso all'istituto del part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà la R.S.U. o, in loro assenza, le Organizzazioni sindacali territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi precedenti ai contratti part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di primo grado per malattia o condizioni di inabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali.

Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 15 %, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 27 del C.C.N.L., che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa Edile.

Per gli impiegati la maggiorazione del 15% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfetariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6 e 7 dell'Art. 51 del C.C.N.L. ed il relativo compenso deve intendersi omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul TFR.

Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui all'Art. 22 e all'Art. 61 del C.C.N.L.

Per i lavoratori di cui al comma 11, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, previo consenso scritto del lavoratore , clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero una variazione in aumento della sua durata (clausole elastiche).

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso comunque non inferiore a 2 giorni lavorativi.

In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20 % calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 27 del C.C.N.L. e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6 e 7 dell'Art. 51 del C.C.N.L.. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 25 % della normale prestazione a tempo parziale.

Tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale l'impresa fornirà tempestiva comunicazione alla R.S.U. o in mancanza alle organizzazioni territoriali sindacali.

Dichiarazione a verbale

E' istituita una Commissione nazionale che individui gli elementi dissuasivi da porre in essere, a livello territoriale, dei comportamenti elusivi della normativa sul tempo parziale.

## Art. 85
### TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI.

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

## Art. 86
### LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI.

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

## Art. 87
### RICHIAMO ALLE ARMI.

In caso di interruzioni del servizio per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

## Art. 88
### DIRITTI.

#### PARI OPPORTUNITÀ

Coerentemente con la strategia di Lisbona con cui l'Unione Europea nel marzo del 2000 si è prefissata l'obiettivo di "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale", le parti si impegnano a promuovere le pari opportunità per tutti d accedere al mercato del lavoro.

Ricordando che il lavoro, se "dignitoso" ovvero svolto in condizioni di libertà, sicurezza, dignità ed uguaglianza a cui vengano corrisposte adeguate retribuzione e protezione sociale, così come è stato definito nel 1999 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, rappresenta uno strumento di inclusione sociale, le parti devono utilizzare gli strumenti già esistenti e trovarne di nuovi per facilitare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro alle categorie di popolazione più vulnerabili.

Le Parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alle leggi 9.12.77 n. 903 e 10.4.91 n. 125, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e regionale previsti dal Sistema di informazione, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli Enti di cui all'Art. 42 del C.C.N.L..

Le Parti, al fine di favorire iniziative atte a promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.77 n. 903 e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, concordano di costituire a livello regionale commissioni paritetiche per le pari opportunità con lo scopo di:

- verificare l'andamento occupazionale femminile;
- individuare iniziative di formazione professionali atte a favorire l'accesso al lavoro delle donne attraverso corsi di formazione professionale promossi dalle Scuole edili - Enti EBINEDIL o da altri Enti od Organismi idonei.

### TUTELA DELLA MATERNITÀ.

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

La maternità è una questione sociale e come tale va affrontata. Le parti si impegnano a facilitare il rientro delle donne dalla maternità attraverso corsi di aggiornamento o affiancamento sul lavoro e a promuovere i congedi parentali da parte dei padri; si impegnano inoltre a non discriminare le donne madri nell'accesso e nella permanenza nel posto di lavoro, anche attraverso l'impiego a tempo parziale temporaneo e reversibile.

La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, comma 1, D.Lgs. 26.3.01 n. 151, è pari al 100% della retribuzione.

I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/01, valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato C del presente C.C.N.L..

### CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purché debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla L. 119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

### MAINSTREAMING DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro è basata ancora troppo spesso su un modello di lavoratore a tempo pieno e di sesso maschile senza responsabilità di cura, il Mainstreaming di Genere ha l'obiettivo di riorganizzare, migliorare, sviluppare e valutare i processi decisionali e organizzativi della società in modo tale che la parità di genere sia parte integrante dell'organizzazione sociale, in modo che le donne e gli uomini possano godere degli stessi benefici. Le parti si impegnano quindi ad adottare strumenti di rilevazione dei dati, di valutazione della performance lavorativa, di sensibilizzazione, informazione e comunicazione che introducano la prospettiva di genere ovvero consentano di favorire la parità di genere.

### CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

La conciliazione vita-lavoro è uno strumento chiave per la gestione delle risorse umane in una società che vede l'aumento della domanda di maggiore equilibrio tra tempi lavorativi e tempi di vita da parte delle donne sempre più qualificate che entrano nel mondo del lavoro, degli uomini che partecipano sempre di più alla cura dei figli, dei single che vogliono del tempo per la propria vita privata, della cosiddetta "Sandwich Generation" quella delle persone che si trovano allo stesso tempo a dover curare i propri figli e i propri genitori.

Le parti si impegnano a favorire la riorganizzazione del lavoro adottando politiche di flessibilità del lavoro, di flessibilità degli orari di lavoro, e favorendo i congedi parentali, così come indicato dalla legge 53 del 2000, dal D.lgs. 151 del 2001, così come modificata dal D.lgs. 80/15, dalla "Carta Europea per l'Uguaglianza le Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale" che è stata elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, il 12 maggio 2006.

### VIDEOTERMINALI.

In relazione alle problematiche relative all'uso dei videoterminali da parte delle lavoratrici in stato di gravidanza e allattamento, le Parti concordano sull'attivazione di progetti pilota da parte del Comitato tecnico, che permettano l'approfondimento delle problematiche e delle sue relazioni con l'igiene e la sicurezza nel lavoro d'ufficio.

### PERMESSI PER IL PADRE LAVORATORE.

Le Parti concordano che le disposizioni della legge 31.12.71 n. 1204 e s.m.i., in materia di permessi post-parto, trovino applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre lavoratore ai sensi, per gli effetti e alle condizioni previste dall'art. 7 della citata legge.

### LAVORATORI INVALIDI.

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

### PORTATORI DI HANDICAP.

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

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

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

Le parti si impegnano a favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla Legge n. 1204/1971 ed i permessi, si fa riferimento all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni intervenute con il D.lgs. n. 151/2001 e la Legge n. 350/2003 art. 3, comma 6.

### TOSSICODIPENDENTI.

Le parti, ritenendo prioritario il percorso terapeutico-riabilitativo per il quale risulta fondamentale l'interazione con le Comunità di recupero volte all'orientamento professionale ed al reinserimento nel mondo del lavoro, si impegnano, in attuazione delle norme di merito ad intensificare i controlli sulle imprese di categoria e, definendo un sistema coordinato ed integrato di interventi volti ad incentivare e promuovere iniziative orientate alla prevenzione della tossicodipendenza, al recupero del valore della persona nella sua interezza, al suo reinserimento a pieno titolo nella società e nel mondo del lavoro, anche promuovendo campagne informative contro la stigmatizzazione del tossicodipendente.

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

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

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

Le aziende, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questo caso, l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

### EX – CARCERATI

Le parti si impegnano a organizzare campagne informative e di sensibilizzazione sull'inserimento degli ex-carcerati nel mondo del lavoro. Concordano sulla necessità di prevedere dei progetti di accompagnamento e formazione al lavoro degli ex-carcerati che valorizzino il contributo lavorativo da essi apportato all'organizzazione.

### LAVORATORI MIGRANTI

In considerazione del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese, si ritiene necessario dover affrontare tale tematica soprattutto alla luce di una previsione che contempli un ruolo attivo in tal senso da parte del EBINEDIL.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante la ripercussione nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare al EBINEDIL, anche mediante la costituzione di una apposita Commissione paritetica un ruolo attivo volto a:

- razionalizzare e incrementare la formazione preventiva nei paesi d'origine dei lavoratori migranti;
- attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata presso enti pubblici o presso gli Enti EBINEDIL;
- attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere.

La Commissione, mediante un costante monitoraggio del fenomeno, dovrà favorire tutte le iniziative in tali ambiti che permettano la soluzione dei problemi di integrazione sociale dei lavoratori migranti, a partire dai problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, casa, servizi.

Il EBINEDIL determinerà, entro il 31 dicembre 2022, un piano di azioni che realizzi:

- la possibilità di fornire corsi di alfabetizzazione con mutualizzazione dei costi;
- la razionalizzazione e le sinergie delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori emigranti;
- l'attuazione dei programmi di formazione interculturale.

## Art. 89
## SICUREZZA DEL LAVORO.

### A) IGIENE, AMBIENTE DI LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI.

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

In caso di cantieri autonomi, ferme restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni territoriali dovranno stabilire il numero minimo dei dipendenti oltre il quale l'impresa provvederà a mettere a disposizione degli operai occupati idonee attrezzature da adibire ad uso spogliatoio, munito di scaldavivande e riscaldato nei mesi invernali e per uso servizio igienico - sanitario.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure suddette potranno essere attuate anche con baracche metalliche o di legno, fisse o mobili ovvero con altri elementi provvisionali che potranno avere sede in unico locale purché diviso.

Tutte le misure di cui sopra si dovranno apprestare non oltre i 15 giorni lavorativi dall'avvio del cantiere, purché questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizioni obiettive alla durata dei cantieri.

E' istituito il libretto sanitario e i dati biostatici nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del comma 2, art. 5, legge n. 300/70;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattie e infortuni.

Il libretto sarà fornito a cura della CNEDIL sulla base di un facsimile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito ai lavoratori.

Le modalità per le registrazioni su libretto, per la tenuta, riconsegna e la sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso, saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti. E' istituito, secondo un facsimile stabilito a livello nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatici la cui adozione è demandata alle Associazioni territoriali.

Le disposizioni contrattuali di cui al presente articolo saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinino in tutto o in parte le stesse materie.

### B) PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO.

Le Parti affermano la necessità di promuovere e sviluppare una cultura sistemica della prevenzione e, pertanto, di porre maggiore attenzione ai contenuti metodologici, organizzativi e di gestione del cambiamento. In modo specifico si dovrà approfondire l'analisi costi benefici dell'intervento preventivo, per far sì che il modo di lavorare in sicurezza sia socialmente responsabile, economicamente conveniente e strategicamente vantaggioso.

Le Parti ritengono fondamentale cooperare per favorire lo sviluppo di strategie di prevenzione tramite l'individuazione e l'applicazione di programmi e progetti comuni.

Le Parti concordano, infine, che le Direttive della UE, attuali e future, riguardanti gli aspetti generali e specifici del settore delle costruzioni, costituiscono il punto di riferimento per l'attività di ricerca, sperimentazione ed elaborazione che si andrà ad individuare. Tali direttive dovranno essere prese a riferimento per una nuova regolamentazione legislativa e normativa che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro e nell'assetto tecnologico del settore delle costruzioni con particolare riguardo alle piccole imprese e all'artigianato.

### FORMAZIONE PROFESSIONALE PER LA SICUREZZA.

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza nel quale va esercitato il massimo impegno e sinergia per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza.

La formazione professionale svolta dagli Enti EBINEDIL o dagli Enti di formazione e prevenzione di emanazione contrattuale, deve essere sviluppata ed estesa a tutto il territorio nazionale negli aspetti della formazione specifica per la sicurezza e in quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

A tal fine assume un ruolo determinante il EBINEDIL Nazionale al fine di fornire gli opportuni indirizzi ai EBINEDIL regionali e provinciali o agli Enti di formazione e prevenzione di emanazione contrattuale.

Le Parti individuano, quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza, quelli rivolti a:

- lavoratori che accedono per la prima volta al settore e che dovranno essere formati obbligatoriamente prima di venire applicati allo svolgimento delle mansioni per cui sono stati assunti;
- lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro o di apprendistato;
- tecnici, capisquadra, capicantiere e preposti;
- lavoratori occupati.

Le Parti, in collaborazione con il EBINEDIL Nazionale, elaboreranno moduli di corsi formativi per la sicurezza, rispondenti ai requisiti di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., destinati ai lavoratori che accedono per la prima volta al settore. I costi potranno essere mutualizzati attraverso un accordo tra le parti a livello regionale o territoriale.

### Organizzazione della prevenzione - piani di sicurezza.

I piani di sicurezza e coordinamento redatti dal Coordinatore per la Sicurezza nominato a cura del Committente a cura del committente devono essere rispondenti ai contenuti minimi previsti dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., anche con riferimento alla corretta valutazione dei costi di sicurezza che, in quanto tali, non sono soggetti a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici.

Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli articoli 101 e 102 del D.Lgs n. 81/2008, e successive modifiche in particolare per quanto concerne l'obbligo dell'impresa affidataria o aggiudicataria di trasmettere il piano di sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, nonché l'obbligo da parte dei singoli datori di lavoro delle imprese esecutrici di consultare i rappresentanti della sicurezza per eventuali proposte, ferme restando le autonome scelte dell'impresa.

Prima dell'inizio delle varie fasi di lavoro e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, i preposti della stessa sono edotti delle disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni.

Nell'ambito delle loro attribuzioni, i preposti di cui sopra rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previste dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza.

In merito ai contenuti dei piani di sicurezza le parti riconoscono che quanto definito riconoscono che quanto definito dall'art. 100 e dall'Allegato XV del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse.

### Cartellino di riconoscimento

Nell'ottica di rendere più omogenea la normativa introdotta (Legge n. 248/2006 - art. 36 bis) con riguardo allo strumento del cartellino di riconoscimento dei lavoratori, oggi esteso dalla Legge n. 123/2007 in tema di sicurezza a tutti i lavoratori impegnati in appalti e subappalti, le parti sociali dell'edilizia concordano nell'attribuire alla CNEDIL l'incarico di emettere il modello del medesimo, che dovrà essere adottato da tutti i datori di lavoro operanti sul territorio nazionale e contenente tutti i dati già indicati dal Ministero del Lavoro quali elementi essenziali.

Resta ferma la facoltà, a livello territoriale, di fornire direttamente le imprese iscritte il predetto tesserino.

### Sistema di qualificazione alla sicurezza dei nuovi imprenditori edili

Le parti sociali concordano nel creare un sistema che possa contribuire a qualificare i nuovi imprenditori sui temi della sicurezza sul lavoro, formazione e aggiornamento.

A tal proposito, oltre al sistema di formazione rivolto principalmente ai lavoratori, le parti sociali convengono di prevedere appositi corsi di formazione preventivi in materia di sicurezza, comprensivi anche di un esame finale, rivolti ai nuovi imprenditori che accedono al settore edile.

Le parti inoltre propongono l'istituzione di un sistema di corsi di formazione/aggiornamento periodici cui potranno partecipare gli imprenditori edili stessi e al termine dei quali sarà rilasciata un apposito attestato di qualificazione.

Finalità di finanziamento, modalità di svolgimento e di partecipazione ai corsi e relative eventuali misure premiali alle imprese saranno oggetto di studio e di approfondimento di una apposita commissione.

## Art. 90
### Rappresentante per la sicurezza.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 lavoratori, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno (D.Lgs. 81/2008, art 47).

Il rappresentante per la sicurezza di cui ai commi precedenti assolve i suoi compiti anche per le altre imprese operanti nell'unità produttiva con riferimento al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. E' inoltre informato ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

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

Le parti sociali nazionali provvedono ad effettuare entro il 31/12/2020 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008; in particolare:

a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero nell'unità produttiva;
c. è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei lavoratori e del medico competente;
d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori di cui all'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i;
e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
f. riceve le informazioni provenienti dei servizi di vigilanza;
g. riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
h. promuove l'elaborazione, individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
j. partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
k. fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
l. avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
m. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

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

a. una relazione sulla valutazione dei di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
b. l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a);
c. il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
d. l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
e. l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
f. l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) dell'art. 25 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. ovvero, sui risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata con indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

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

I rappresentanti dei lavoratori territoriali o di comparto esercitano le loro attribuzioni con riferimento alle unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza individuate dalle norme di legge.

Nel caso di rappresentante per la sicurezza di ambito territoriale del comparto produttivo edile, il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri, con modalità che saranno regolate dalle Organizzazioni territoriali di cui all'Art. 44 del C.C.N.L..

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

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto di essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., alla formazione del rappresentante dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'Organismo Paritetico Territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti dei lavoratori e di 16 ore per i singoli lavoratori, come previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 37 comma 11 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. l'aggiornamento periodico della formazione del rappresentante dei lavoratori, avrà la durata di 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e 8 ore annue per

le imprese che occupano più di 50 lavoratori. Tale formazione potrà essere erogata anche attraverso le modalità e-learning, secondo le previsioni dell'Accordo Conferenza Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo Paritetico Territoriale di cui all'Art. 41 del C.C.N.L. terrà un'anagrafe in merito.

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

La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i..

*Dichiarazione congiunta*

Le parti sociali ritengono necessario avviare al livello nazionale un tavolo congiunto di confronto del settore per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo Unico della sicurezza di recente attuazione alla delega di cui alla Legge n. 123/2007. La presenza contemporanea, infatti, nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

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

Il confronto dovrà concludersi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

## PROTOCOLLO SUL RLST

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.

Di tale nomina viene data comunicazione al EBINEDIL Territoriale. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Di tale nomina viene data comunicazione agli Organismi Paritetici Territoriali per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, a norma dell'Art. 41 del C.C.N.L. ovvero, al EBINEDIL Nazionale. Qualora non si proceda ad elezione diretta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ambito aziendale, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante territoriale (RLST). Il RLST è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori che invieranno il nominativo del rappresentante, tramite comunicazione scritta, all'Associazione datoriale della provincia, all'Organismo paritetico territoriale ed all'impresa dalla quale dovesse provenire il rappresentante.

Il RLST esercita le attribuzioni, come di seguito rappresentate, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.

a. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
c. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
d. è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81/08 e s.m.i.;
e. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
f. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g. riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del D.Lgs n. 81/08 e s.m.i.;
h. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
j. partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs n. 81/08 e s.m.i.;
k. fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
l. avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
m. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Prima di procedere ai sensi della lettera m, il RLST informa l'Organismo paritetico territoriale per l'adozione delle necessarie misure.

Il RLST, per l'espletamento della sua funzione e su sua richiesta, riceve copia del documento di cui all'art. 17, comma 1 lett. a) del T.U. sulla sicurezza, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, comma 5 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i., nonché, su richiesta, accede ai dati di cui all' art. 18, comma 1 lett. r) del medesimo D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.. Il documento di valutazione dei rischi potrà essere consultato esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il RLST non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative ex art. 48, comma 8 del D.Lgs n. 81/08 e s.m.i.. Il ruolo di RLST è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dagli Organismi Paritetici Territoriali.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:

a. segnala preventivamente al datore di lavoro e all'Organismo paritetico territoriale la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
b. è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
c. riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs. n.81/08 e s.m.i. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;
d. è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge gli attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) o di un addetto da questi incaricato.

Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal RLST, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso.

Le visite del RLST oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'Associazione imprenditoriale di settore e/o dei dipendenti.

Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi all'Organismo paritetico territoriale, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate.

Ogni divergenza sorta tra il RLST e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta all'Organismo Paritetico Territoriale come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs n. 81/08 e s.m.i..

Ove l'azienda impedisca l'accesso al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'Organismo Paritetico

L'organismo paritetico comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale

Salvo diverse determinazioni al livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali un RLST. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del RLST, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali.

Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale, i costi del RLST non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il RLS aziendale e l'attività dello stesso RLST potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del RLS in ambito aziendale.

Avuto l'incarico, 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 e i contenuti specifici della formazione sono affidati all'Organismo Paritetico Territoriale, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e 8 ore di aggiornamento annuale.

Il RLST viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate al comma successivo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo. Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS può avvalersi anche della collaborazione e del supporto di un RLST.

Nelle grandi opere e/o nei contesti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. l'attività di coordinatore dei RLS aziendali, presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i..

*Nota a verbale*

Le Parti stabiliscono che nei casi di assenza dell'Organismo Paritetico Territoriale le competenze attribuitegli dal presente protocollo sono assunte dal EBINEDIL Nazionale.

## Art. 91
## ALLOGGIAMENTI E CUCINE

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

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

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

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

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

La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una commissione di tre lavoratori da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dall'orario di lavoro.

## Art. 92
## PERMESSI.

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

## Art. 93
## DIRITTO ALLO STUDIO.

A norma dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

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

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni affinché dagli organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma primo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia.

Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale degli Enti EBINEDIL.

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

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva del cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti.

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

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

Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma sesto.

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

## Art. 94
## ASSENZE.

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro 48 ore il relativo certificato medico.

Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

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

Ferme restando le procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e richiamate nell'Art. 96, ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di tre ore di retribuzione.

In caso di recidiva l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione.

Il lavoratore può essere licenziato senza preavviso:

a. nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
b. al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
c. in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti previdenziali competenti.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

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

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

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla CNEDIL per l'intero per i primi 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

## Art. 95
## PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20/05/70 n. 300, le infrazioni possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a. rimprovero verbale;
b. rimprovero scritto;
c. multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione;
d. con la sospensione fino ad un massimo di 3 giorni;
e. con il licenziamento ai sensi del punto 3 dell'Art. 97 del C.C.N.L. (Licenziamento per mancanze).

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

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

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

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

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto.

È fatto salvo quanto previsto dall'Art. 97 del C.C.N.L. per il licenziamento senza preavviso. Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

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

## Art. 96
## LICENZIAMENTI

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

1. per riduzione di personale;
2. per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
3. per giusta causa senza preavviso, nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito.
4. insubordinazione o offese verso i superiori;
5. furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
6. qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
7. trafugamento di schizzi, utensili o di altri oggetti di proprietà del committente;
8. abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;

9. rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
10. assenza ingiustificata di cui all'Art. 95;
11. recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.
12. grave o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure e delle procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.
13. assenze ingiustificate ai sensi e secondo le procedura di cui all'Art. 35.

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

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

## Art. 97
### PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO.

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

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico di cui del comma 2, lett. b) dell'Art. 77 del C.C.N.L.

## Art. 98
### CESSIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA.

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

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

## Art. 99
### DIRITTI SINDACALI.

#### DIRITTO DI ASSEMBLEA.

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

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa; in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previi accordi tra i datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 ore in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

#### RAPPRESENTANZE SINDACALI.

Per quanto concerne le rappresentanze sindacali si fa riferimento alle norme e agli accordi vigenti all'atto della stipula del presente contratto.

#### TUTELA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI.

PREMESSA.

Le Parti, nel concorde intento di tutelare il diritto al lavoro e allo scopo di assicurare ai lavoratori dell'impresa artigiana l'esercizio delle libertà sindacali, affermano che è contrario allo spirito del presente Accordo ogni atto effettuato in contrasto a quanto sopra espresso e in particolare i licenziamenti determinati da motivi di fede religiosa, di credo politico, di appartenenza a un sindacato.

Le Organizzazioni firmatarie del presente C.C.N.L., nell'ambito di un corretto rapporto tra parti sociali, si danno le seguenti procedure allo scopo di svolgere un ruolo costruttivo nella discussione di eventuali controversie che dovessero sorgere con riferimento a licenziamenti individuali.

1. I licenziamenti dei lavoratori non in prova e non ai sensi delle norme previste dall'Art. 97 del C.C.N.L. (licenziamenti per mancanze) potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con i periodi di preavviso previsti dal presente C.C.N.L..
2. La decorrenza del licenziamento, effettuato ai sensi dell'art. 2118 CC sarà comunicata per iscritto al lavoratore a mezzo raccomandata a/r o raccomandata a mano. La data della comunicazione deve risultare dall'avviso di ricevimento o, in caso di raccomandata a mano, da ricevuta datata, direttamente sottoscritta dal lavoratore.
3. Ferme restando la decorrenza del licenziamento e l'efficacia del provvedimento, l'Organizzazione sindacale firmataria del C.C.N.L. su istanza del lavoratore licenziato potrà richiedere, entro e non oltre 6 giorni lavorativi dalla data di ricevuta comunicazione del provvedimento stesso di cui al punto 2) un incontro a livello di Organizzazioni sindacali provinciali per le Organizzazioni imprenditoriali, o comunque nel rispetto delle proprie autonomie organizzative, e territoriali per le Organizzazioni dei lavoratori, per un tentativo di conciliazione che dovrà essere espletato entro 15 giorni dalla data di ricevuta comunicazione.

4. In caso di mancato accordo, entro 6 giorni lavorativi dall'avvenuto espletamento del tentativo di conciliazione di cui al punto 3, su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni di cui sopra potranno procedere ad un nuovo tentativo di conciliazione che sarà effettuato con l'assistenza tecnica del Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro o di un suo delegato.
5. Dette procedure dovranno esaurirsi entro 40 giorni dalla data di licenziamento.
6. Nel corso dei tentativi di conciliazione potrà essere proposta una indennità complementare al TFR non inferiore a 70 ore e non superiore a 180 ore di retribuzione contrattuale.
7. Il risultato dei tentativi sarà comunicato alle Parti interessate dalle rispettive Organizzazioni sindacali, qualora queste abbiano individuato di comune accordo una soluzione da proporre per l'eventuale adesione delle parti stesse.
8. In caso di accordo delle parti (datore di lavoro e lavoratore) sarà redatto processo verbale ai sensi dell'art. 411 CPC.
9. La procedura conciliativa è esaurita con il secondo tentativo di conciliazione.
10. L'impegno delle Organizzazioni sindacali si considera come sopra esaurito.
11. La presente normativa si applica nelle imprese che abbiano almeno otto dipendenti (nel computo vengono inclusi anche gli apprendisti). Le Parti convengono che le procedure sopra concordate non si applicano nei confronti dei lavoratori licenziati per motivi già previsti dal C.C.N.L. che comportano il licenziamento senza preavviso di cui all'Art. 97 del C.C.N.L. (Licenziamenti per mancanze), nonché ai lavoratori assunti con contratto a termine a norma di legge anche in sostituzione di altri lavoratori ammalati o temporaneamente assenti.

    Convengono, inoltre, che le procedure sopra richiamate si applicano esclusivamente al lavoratore non in prova con almeno 3 mesi di anzianità e agli apprendisti con 1 anno compiuto di anzianità nell'azienda.

    Su richiesta delle Parti stipulanti si procederà, a livello nazionale, ad una verifica annuale degli eventuali problemi derivanti dall'applicazione delle procedure sopra elencate, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali interessate.

## Art. 100
## Previdenza complementare.

A seguito della emanazione del D.Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005, le parti firmatarie del presente C.C.N.L., intendono accordarsi per l'utilizzo di un Fondo pensione al fine di permettere ai dipendenti delle aziende associate, di usufruire di tutti i vantaggi in termini di partecipazione alle forme di previdenza complementare (versamento del T.F.R. maturando, versamento del contributo del datore di lavoro e versamento del contributo del lavoratore).

## Art. 101
## Prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale

Vista la costituzione, con criteri di Rappresentanza paritetica, di un Fondo di assistenza sanitaria integrativa denominato PREVILAVORO ITALIA, che risponde ai requisiti previsti all'art. 12, comma 3, lett. f), legge 30 aprile 1969, n. 153 e successive modifiche ed integrazioni, le parti si riservano di verificare, in termini di economicità e di efficacia, l'adozione di una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L..

## Art. 102
## Formazione continua

Le Parti concordando sulla rilevanza strategica della formazione continua sia come strumento di sviluppo e perfezionamento personale e sociale, sia come mezzo per incrementare l'educazione digitale nel nostro paese, stimolando l'innovazione tecnologica e organizzativa dei processi produttivi e lavorativi, al fine di recuperare il ritardo nell'adozione di processi e tecnologie informatiche ed il divario creatosi con altre realtà europee e mondiali.

Pertanto, con il presente contratto, le parti stabiliscono che, a far data dalla stipula del presente contratto, le aziende saranno chiamate a coinvolgere i propri dipendenti a tempo indeterminato in percorsi formativi della durata di 24 ore per ciascun lavoratore, da svolgersi nell'arco di 3 anni. La formazione continua sarà svolta attraverso l'elaborazione di progetti aziendali, ovvero tramite l'adesione a progetti territoriali o di settore, sulla scorta delle modalità di erogazione previste da FONDITALIA. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative, riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 200,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze (tecniche, linguistiche, informatiche o gestionali) utilizzabili nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Ove i lavoratori non siano stati coinvolti in percorsi formativi aziendali ed intendano partecipare ad attività formative non direttamente organizzate dall'azienda, dovranno fare richiesta al datore di lavoro entro 15 gg. prima dell'inizio del percorso formativo, producendo, ove richiesto dall'azienda, la relativa documentazione.

I lavoratori potranno partecipare ad iniziative formative solo nei casi in cui queste ultime siano realizzate: dagli enti privati di cui all'art. 1, comma 2 della L. 40/87; dagli enti accreditati a svolgere attività formativa presso le Regioni; dalle università e istituti tecnici abilitati al rilascio di titoli di istruzione secondaria superiore; dall'azienda. Gli enti erogatori ovvero l'azienda dovranno documentare le attività formative svolte secondo la normativa vigente.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 3% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale.

Le ore non fruite nel triennio non saranno cumulabili con quelle del triennio successivo, salvo che le stesse non siano state utilizzate per esigenze aziendali e non per volontà del lavoratore.

In ogni caso restano escluse dal computo delle 24 ore previste dai commi precedenti, le ore di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del D.Lgs. 81/08.

*Nota*

Le parti, considerato che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti, vista la raccomandazione in materia di linee-guida per la formazione e lo sviluppo nel settore dell'ospitalità in Europa sottoscritta l'11 giugno 2004 da Effat (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) e da Hotrec (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area), reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace.

## Art. 103
## Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua

Le Parti individuano in FONDITALA (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nell'Industria e nelle Piccole e Medie Imprese) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

## Art. 104
## Disciplina dell'apprendistato.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

### Disciplina generale

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, le parti stabiliscono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Le parti convengono che, in applicazione della normativa vigente, potranno essere assunti, con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Ai lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, si applicheranno le norme contrattuali nazionali del presente C.C.N.L., ove compatibili.

L'assunzione di un lavoratore apprendista deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere obbligatoriamente indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il contratto dovrà inoltre contenere il piano formativo individuale definito in forma sintetica anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dall'Ente bilaterale EBINEDIL.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato si applicano al rapporto le sanzioni previste dalla normativa vigente in materia di licenziamento illegittimo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c., si applica la disciplina contrattuale nazionale del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 gg. a far data dalla scadenza del periodo di formazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

### Piano formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale anche tenendo conto dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale EBINEDIL a cui l'azienda, ove ne ravvisi la necessità e/o l'opportunità, potrà rivolgersi al fine di usufruire dell'assistenza in termini di redazione e di miglior adattamento del percorso formativo alle esigenze aziendali.

Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nel precedente comma, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBINEDIL al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato

### Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato deve essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza alcun preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

TRATTAMENTO NORMATIVO

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto, dalla disciplina del presente contratto, per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 % della prestazione a tempo pieno, ferme restando le ore di formazione e le durata della stessa.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

Salvo quanto previsto dai successivi commi in materia di apprendistato per le qualifica e diploma professionale e di apprendistato alta formazione e ricerca, i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

E' in ogni caso vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

MALATTIA

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente contratto ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

REFERENTE PER L'APPRENDISTATO

L'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato al momento dell'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate all'espletamento del ruolo attribuitogli.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- di consentire all'apprendista, , lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, nel rispetto delle previsioni di legge;
- di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- di ottemperare a quanto previsto dai successivi commi in tema di formazione.

DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Potranno essere assunti con tale tipologia di apprendistato soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, non potranno assumere apprendisti, qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia scaduto nei 36 mesi precedenti. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione, abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova

DURATA DELL'APPRENDISTATO

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire e non può avere durata minima inferiore a mesi 6 e superiore a 3 anni, salvo per i profili professionali, caratterizzanti la figura di artigiano per i quali la durata massima può essere pari a 5 anni.

ATTIVITÀ FORMATIVA: DURATA E CONTENUTI

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati di seguito:

| | |
|---|---|
| per il raggiungimento 6° livello | 240 ore |
| per il 5° livello | 210 ore |
| per il 4° livello | 180 ore |
| per il 3° livello | 150 ore |
| per il 2° livello | 120 ore |

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E REGISTRAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 % di quella che gli sarebbe dovuta.

*Dichiarazione a verbale*

Le parti concordano di demandare al EBINEDIL nazionale l'elaborazione, entro il 31.12.2022, dei profili per l'apprendistato professionalizzante.

Nelle more, si conferma che l'istituto dell'apprendistato professionalizzante può essere adottato anche per profili di carattere generale, benché non espressamente previsti nel documento ISFOL relativo all'edilizia quali, a titolo esemplificativo, le figure professionali di tipo amministrativo.

## Art. 105
### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 81/15 e s.m.i. le parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

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

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

Il ricorso al lavoro temporaneo è vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
4. per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
5. per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
6. costruzioni di pozzi a profondità superiori a m. 10;
7. lavori subacquei con respiratori;
8. lavori in cassoni ad aria compressa;
9. lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

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

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1), 2), 3) e 4) per gli operai non può superare, il 30 % del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'impresa utilizzatrice alla data del 1° gennaio dell'anno di stipula. Tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

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

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore, qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

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

*Dichiarazione a verbale.*

Le parti concordano che agli operai occupati con lo strumento del lavoro temporaneo nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione e accantonamento nei confronti della CNEDIL e degli altri Organismi paritetici di settore. A carico delle agenzie di somministrazione e dei lavoratori è posta una quota unica nazionale la cui misura sarà definita dalle Associazioni nazionali costituenti la Cassa.

## Art. 106
### CONTRATTO A TERMINE.

In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/15, così come modificato dalla L. 96/2018, il lavoro al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

L'apposizione del termine, nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 gg., è priva di effetto se non risulta da atto scritto una copia del quale va consegnata al lavoratore entro 5 gg. lavorativi dalla data di inizio della prestazione.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso al per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, , ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;

3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi.

Nell'arco dei primo 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente, mentre successivamente devono ricorrere le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/15 così come modificato dalla L. 96/18.

Ai sensi dell'art. 19 co. 1 b-bis, il contratto a tempo determinato può avere durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche per le seguenti specifiche condizioni, volte ad impattare positivamente anche sul tessuto sociale in un'ottica di impresa socialmente responsabile:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori del reddito di cittadinanza;
- assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e che risiedano in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile;
- assunzione di cittadini stranieri beneficiari di misure di protezione temporanea per le rilevanti esigenze umanitarie connesse agli eventi di cui alla dichiarazione dello stato di emergenza ai sensi dell'art. 20 e 20bis del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 e s.m.i., in materia di ingresso, soggiorno ed assistenza;
- proroga dei termini di appalto.

Il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 30% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di 1/3 del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

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

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

La stessa informazione alle R.S.U. e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori sarà fornita dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dal sistema di concertazione e informazione del vigente C.C.N.L..

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare i 24 mesi

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente alle Associazioni datoriali aderenti, fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

## Art. 107
## Distacco.

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

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

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

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

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

## Art. 108
## Assemblee

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

   Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Analoga comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

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

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale unitaria.

Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta.

B) Nelle unità produttive con almeno 5 dipendenti per le quali non trovi applicazione l'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite complessivo di otto ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta.

Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, danno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

C) Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro e per i permessi di cui al 1° comma della lett. B) al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L., dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'Art. 6 del C.C.N.L. e dalla maggiorazione di cui all'Art. 21 del C.C.N.L..

## Art. 109
### CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

a. La concessione di permessi retribuiti ai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria è disciplinata dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
b. Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino a otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.
c. Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda da cui il lavoratore dipende.
d. I permessi di cui alla presente lett. b) sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.
e. Nei casi di cui alle lettere precedenti è dovuta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L., dalla percentuale di cui alla lett. B) dell'Art. 6 del C.C.N.L. e dalla maggiorazione di cui all'Art. 21 del C.C.N.L..
f. Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, si fa rinvio alle disposizioni di cui agli articoli 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## Art. 110
### AFFISSIONI

La Rappresentanza sindacale ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

## Art. 111
### DISPOSIZIONI GENERALI.

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dall'impresa sempre che queste non modifichino o non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

## Art. 112
### INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE.

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando la inscindibilità di cui ai commi precedenti, restano immutate le condizioni più favorevoli sia singole che collettive, derivanti da accordi, usi e consuetudini eventualmente praticate dai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

## Art. 113
### DECORRENZA E DURATA.

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 21 luglio 2022 al 20 luglio 2025 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 20.7.2022 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 3 anni e così di seguito.

# ALLEGATI

# ALLEGATO A
## RETRIBUZIONE OPERAI

VALORI MENSILI DEI MINIMI DI PAGA BASE DEGLI OPERAI

| Operai di produzione | 1.1.2023 | 1.1.2024 |
|---|---|---|
| Operaio di IV livello | 1.316,50 | 1.386,50 |
| Operaio specializzato | 1.222,47 | 1.287,47 |
| Operaio qualificato | 1.100,22 | 1.158,72 |
| Operaio comune | 940,36 | 990,36 |

La retribuzione degli operai è contabilmente determinata in misura mensile.

La retribuzione mensile degli operai di produzione anche ai fini dei vari Istituti contrattuali si determina dividendo per 160 i minimi tabellari della classificazione. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore di lavoro a norma di legge e di contratto.

TABELLA DEI MINIMI DI PAGA BASE ORARIA DEGLI OPERAI

| Categorie | 1.1.2023 | 1.1.2024 |
|---|---|---|
| a) Operai di produzione | | |
| Operaio di IV livello | 7,61 | 8,01 |
| Operaio specializzato | 7,07 | 7,44 |
| Operaio qualificato | 6,36 | 6,70 |
| Operaio comune | 5,44 | 5,72 |
| b) custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti | 4,84 | 5,09 |
| c) custodi, portinai, guardiani (con alloggio) | 4,29 | 4,52 |

Il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è determinato mediante l'applicazione delle percentuali secondo la tabella allegata, calcolate sulla retribuzione del livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualifiche da conseguire.

| Livelli | 1° semestre | 2° semestre | 3° semestre | 4° semestre | 5° semestre | 6° semestre | 7° semestre | 8° semestre |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2° | 80% | 85% | 90% | 90% | | | | |
| 3° | 80% | 80% | 85% | 85% | 90% | | | |
| Dal 4° al 7° | 80% | 80% | 85% | 85% | 90% | 90% | | |
| Lav. artistiche | 85% | 85% | 90% | 90% | 90% | 95% | 95% | 95% |

# ALLEGATO B
## RETRIBUZIONE IMPIEGATI

VALORI MENSILI DEI MINIMI DI PAGA BASE DEGLI IMPIEGATI

| Livelli | Categorie | 1.1.2023 | 1.1.2024 |
|---|---|---|---|
| Settimo | Quadri e impiegati di 1ª super | 1.887,67 | 1.990,17 |
| Sesto | Impiegati di 1ª categoria | 1.692,65 | 1.782,65 |
| Quinto | Impiegati di 2ª categoria | 1.410,54 | 1.485,54 |
| Quarto | Assistenti tecnici (già di 3ª categoria) | 1.316,50 | 1.386,50 |
| Terzo | Impiegati di 3ª categoria | 1.222,47 | 1.287,47 |
| Secondo | Impiegati di 4ª categoria | 1.100,22 | 1.158,72 |
| Primo | Impiegati di 4ª categoria 1° impiego | 940,36 | 990,36 |

Il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è determinato mediante l'applicazione delle percentuali secondo la tabella allegata, calcolate sulla retribuzione del livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualifiche da conseguire.

| Livelli | 1° semestre | 2° semestre | 3° semestre | 4° semestre | 5° semestre | 6° semestre | 7° semestre | 8° semestre |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2° | 80% | 85% | 90% | 90% | | | | |
| 3° | 80% | 80% | 85% | 85% | 90% | | | |
| Dal 4° al 7° | 80% | 80% | 85% | 85% | 90% | 90% | | |
| Lav. artistiche | 85% | 85% | 90% | 90% | 90% | 95% | 95% | 95% |

## ALLEGATO C
## CNEDIL

La Cassa Edile Nazionale (CNEDIL) è regolata dall'Art. 45 del presente C.C.N.L. e dalle norme di legge.
In ciascuna circoscrizione territoriale, con definizione preferibilmente regionale, può essere istituito uno sportello della CNEDIL

# ALLEGATO D

## ACCANTONAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E RIPOSI ANNUI AL NETTO DELLE IMPOSTE E DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE.

A norma del 3° comma dell'Art. 21 del C.C.N.L., il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

### 1) CALCOLO DELLE RITENUTE FISCALI E DEI CONTRIBUTI

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'Art. 21 del C.C.N.L. Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente:

| Periodo | Maggiorazione |
|---|---|
| giornate di carenza INPS e INAIL: | 18,50% |
| dal 4° giorno di malattia in poi: | 18,50% |
| dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: | 7,40% |
| dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi: | 4,60% |

### 2) ACCANTONAMENTO NETTO PRESSO LA CNEDIL

L'importo che deve essere accantonato presso la CNEDIL è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'Art. 21 del C.C.N.L.. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

| Periodo | Maggiorazione |
|---|---|
| giornate di carenza INPS e INAIL: | 14,20% |
| dal 4° giorno di malattia in poi: | 14,20% |
| dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: | 5,70% |
| dal 91° giorno di infortunio o malattia professionale in poi: | 3,60% |

### 3) RETRIBUZIONE DIRETTA NETTA

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al 1° comma del punto 1), detratti i contributi e le ritenute fiscali complessivi nonché l'accantonamento nell'importo di cui al punto 2).

### 4) ESCLUSIONE DEL CRITERIO CONVENZIONALE

Il sistema convenzionale previsto dai punti precedenti non si applica per i periodi di paga nei quali non vi sia retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo (malattia e infortunio).

Pertanto in tali casi le imposte ed i contributi effettivi sugli accantonamenti sono detratti dall'impresa dagli accantonamenti stessi.

Inoltre la Cassa edile accrediterà sul conto del singolo lavoratore le percentuali di cui al punto 1) al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione di cui all'11° comma dell'Art. 21 del C.C.N.L..

## ALLEGATO E
## PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

1. Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi dell'Art. 29 e dell'Art. 30 del C.C.N.L. è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla CNEDIL secondo i criteri di cui ai commi seguenti.

Se nel trimestre solare scaduto prima dell'evento risultino denunciate per l'operaio interessato almeno 450 ore, computate con i criteri di cui al comma successivo, la deduzione spetta per il trattamento calcolato applicando le quote orarie di seguito indicate, proporzionalmente ridotte in caso di lavoro a tempo parziale.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come specificata al 6° comma dell'Art. 29 e al 8° comma dell'Art. 30 del C.C.N.L. i coefficienti seguenti:

MALATTIA:

| Periodo | Quota |
|---|---|
| a. per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: | 0,500; |
| b. per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: | 1,000; |
| c. dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: | 0,330; |
| d. dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: | 0,107; |
| e. dal 181° al 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dal l'INPS: | 0,500. |

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE:

| Periodo | Quota |
|---|---|
| a. dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: | 0,234; |
| b. dal 91° giorno in poi: | 0,045. |

Agli effetti del 2° comma si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati i relativi contributi alla CNEDIL le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa integrazione guadagni.

Nel caso in cui le ore come sopra computate risultino inferiori al numero indicato, la deduzione è proporzionalmente ridotta.

Per gli operai assunti da meno di tre mesi o in aspettativa il trattamento, calcolato come indicato al 2° comma, è restituito o conguagliato all'impresa in proporzione alle ore lavorate.

La deduzione avviene mediante conguaglio con le somme dovute alla CNEDIL a qualsiasi titolo o rimborso da parte della Cassa stessa in tempi brevi, secondo le determinazioni assunte dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, fatte salve le modalità eventualmente stabilite dalle parti sottoscritte.

Le parti riservano di verificare entro un anno dalla stipula del presente Protocollo le risultanze della disciplina di cui sopra e di adottare le decisioni conseguenti.

# ALLEGATO F
## REGOLAMENTO DELL'ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

1. All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, la CNEDIL corrisponde nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente Regolamento.
2. L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestate, nonché le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale indennizzate dall'INAIL. Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione.

   L'erogazione è effettuata dalla CNEDIL in occasione del 1° maggio.
3. La prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi di cui alla tabella seguente per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla CNEDIL per il secondo anno del biennio di cui al comma 2), paragrafo 2):

**SETTEMBRE 2021**

| Numero erogazioni percepite dal singolo operaio | Operaio 4° livello | Operaio specializzato | Operaio qualificato | Operaio comune |
|---|---|---|---|---|
| 1ª e 2ª e 3ª erogazione | 0,1604 | 0,1490 | 0,1341 | 0,1146 |
| 4ª e 5ª erogazione | 0,3369 | 0,3131 | 0,2817 | 0,2408 |
| 6ª erogazione | 0,5054 | 0,4693 | 0,4225 | 0,3611 |
| 7ª erogazione | 0,5294 | 0,4919 | 0,4425 | 0,3786 |
| 8ª e 9ª erogazione | 0,7062 | 0,6557 | 0,5900 | 0,5045 |
| 10ª e successive erogazioni | 0,8827 | 0,8196 | 0,7379 | 0,6304 |

La cassa edile calcolerà le prestazioni applicando i coefficienti suddetti ed erogherà le stesse arrotondando l'importo alla seconda cifra decimale per eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5, per difetto se è inferiore a 5.

*Nota*

Le parti si danno atto che le cifre sopraindicate corrispondono rispettivamente al 5%, al 10%, al 15%, al 20%, al 25% del minimo di paga base di ciascuna categoria.

Nel caso di operai per i quali per un biennio computato dall'1 ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla CNEDIL ore di cui al paragrafo 5) e che in un successivo biennio maturino il requisito di cui al paragrafo 2), prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la prima erogazione.

La CNEDIL al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio abbia prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse Edili, su richiesta dello stesso, produce un attestato delle ore maturate presso queste ultime, affinché queste provvedano a liquidare l'importo della prestazione di lavoro di loro competenza. Sempre ai fini dell'accertamento del requisito, la CNEDIL riconosce le ore maturate presso altre Casse Edili comprovate da idonea certificazione prodotta dalle stesse.

In caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento del 60° anno di età ovvero a seguito d'invalidità permanente debitamente accertata dall'INPS o di infortunio o di malattia professionale, i cui esiti non permettono la permanenza nel settore stesso, all'operaio che ne abbia maturato il requisito la prestazione è erogata dalla CNEDIL anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.

1. In caso di morte o d'invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al paragrafo 2) e per i quali nel biennio precedente l'evento siano stati effettuati presso la CNEDIL gli accantonamenti di cui all'Art. 21 del C.C.N.L., è erogata dalla CNEDIL su richiesta dell'operaio o degli aventi causa una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale del settore spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.
2. Al fine di far conseguire agli operai dipendenti i benefici di cui al presente Regolamento, i datori di lavoro sono tenuti:
   a. a dichiarare alla CNEDIL le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio;
   b. a versare alla CNEDIL un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), Art. 27 del presente contratto, per tutte le ore di lavoro ordinario dichiarate a norma della lett. a), nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'Art. 20 del C.C.N.L.

      La misura del contributo è stabilita in relazione alle esigenze della gestione e sentite le Associazioni nazionali contraenti.

      Il contributo affluisce a un autonomo Fondo denominato "Fondo per l'anzianità professionale edile".
3. Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal paragrafo 2), la CNEDIL registra, a favore di ciascun operaio, le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate per le quali è stato versato il contributo previsto dal paragrafo 5). Agli effetti di cui sopra la CNEDIL registra anche le ore di assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS e le ore di assenza dal lavoro per infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL.

La CNEDIL registra altresì:

a. 88 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione della impresa ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;

Agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1) e 2) nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la CNEDIL non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla stessa entro 3 mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca ad altra Cassa Edile, la CNEDIL su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile.

4. Qualsiasi controversia inerente alla interpretazione e all'applicazione del presente regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni Territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti. In caso di mancato accordo fra le stesse la controversia è rimessa alle predette associazioni che decidono in via definitiva. Ogni controversia fra le Organizzazioni Territoriali inerente alla amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale Edili" è parimenti rimessa alle associazioni nazionali per le decisioni.
5. La disciplina dell'istituto sarà riesaminata dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordi che interferissero nella materia.

Per gli operai discontinui di cui alle lett. b) e c), Art. 7 del C.C.N.L., l'importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% e all'80% di quello dell'operaio comune. Per gli apprendisti si fa riferimento ai minimi di paga ad essi spettatiti a norma della normativa contrattuale vigente.

## ALLEGATO G
## ACCORDO QUADRO PER INIZIATIVE A SOSTEGNO DEL MEZZOGIORNO

Le parti concordano che intendono definire successivamente le iniziative a sostegno del Mezzogiorno, finalizzate alla maggiore occupazione, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività., attraverso lo sviluppo del secondo livello negoziale con la contrattazione decentrata 'di prossimità' (ex art. 8, Legge 148/2011), abilitata a derogare, pur nel rispetto di alcuni limiti e condizioni, al contratto collettivo nazionale di settore e alla legislazione.

## ALLEGATO H
## ACCANTONAMENTI PRESSO LA CNEDIL

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA.

Chiarimento a verbale relativamente agli articoli che riguardano gli accantonamenti presso la CNEDIL

Nel primo regolamento di attuazione della CNEDIL nella totalità delle somme percentuali da accantonare, sarà stabilito, per tipo di prestazione e per modalità delle stesse, il corrispondente regime da applicare.

Lasciando ampia facoltà di scelta, ivi inclusa la possibilità che parte delle quote siano versate dal datore di lavoro direttamente e/o tramite assicurazione privata ai dipendenti.

## ALLEGATO I
## FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA NELL'INDUSTRIA E NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE "FONDITALIA"

Le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L., nell'ottica di rafforzare la formazione professionale e l'opera di formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, si accordano sull'utilizzo del Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua denominato "FONDITALIA".

87

# ALLEGATO I.
## ACCORDO PER IL RINNOVO DELLA PARTE ECONOMICA DEL C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DA IMPRESE EDILI ED AFFINI

Addì 20.7.2022, in Roma

Le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L., convengono quanto segue

### I POLITICHE DEL LAVORO

In considerazione del grande rilievo che l'edilizia riveste per l'economia e lo sviluppo infrastrutturale ed abitativo Nazionale, le parti concordano sul comune obiettivo di promuovere azioni atte a sostenere e tutelare le imprese e le maestranze del settore edile, tali azioni saranno dirette a favorire l'occupazione regolare e a contrastare ogni forma di lavoro sommerso. A tal fine le parti si impegnano ad intervenire con azioni congiunte nei confronti degli organi di governo.

L'attuale congiuntura, per certi versi drammatica per effetto sia della pandemia sia del conflitto russo-ucraino, rende opportuno un incisivo impegno per massimizzare l'unità di intenti tra categorie che sono compartecipi e protagoniste della principale creazione di valore nel nostro Paese, quali le imprese ed i lavoratori.

Sarebbe opportuno - sotto questo profilo - pensare all'azionariato dei lavoratori (operai, impiegati, quadri e dirigenti) in forma ovviamente volontaria (ad esempio piani di acquisto scontati, stock options per quadri e dirigenti, o addirittura leveraged buyout dei dipendenti in taluni casi, con il supporto del sistema bancario pubblico, "quote d'opera" per le categorie operaie, etc..) e sostitutiva di parte delle retribuzioni di risultato, ma con prospettive di crescita delle medesime più allettanti. Il termine "cogestione", da alcuni in proposito a suo tempo evocato, non sembra il più appropriato nè idoneo. I poteri connessi all'azionariato dei lavoratori si dovrebbero limitare alle decisioni più importanti, quelle per le quali occorre l'Assemblea straordinaria evitando che questo strumento possa essere usato per trasferire la conflittualità nelle Assemblee ordinarie. Su questo punto, come per una serie di altri, occorre trovare un accordo tra le parti.

Questo azionariato, riservato esclusivamente ai lavoratori in forza all'azienda, dovrebbe essere vigilato dal Ministero dello Sviluppo Economico.

### II AUMENTI RETRIBUTIVI

Considerato che il divario tra le imprese artigiane e le imprese industriali è andato crescendo nel corso degli anni le parti stabiliscono due distinte tabelle salariali per i dipendenti delle imprese industriali e delle imprese artigiane. Naturalmente sono sempre fatte salve le condizioni di miglior favore applicate nei confronti dei lavoratori dipendenti.

A decorrere dal 1° ottobre 2023 i minimi di paga base per gli operai e i minimi di stipendio per gli impiegati sono aumentati nelle misure stabilite nella tabella allegata.

Le somme maturate prima dell'approvazione del presente contratto saranno pagate anche in più rate mensili.

Tali incrementi sono comprensivi del recupero del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale per l'anno 2023.

Eventuali aumenti della retribuzione corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente accordo, saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente contratto.

### III ACCORDI LOCALI

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali sottoscritte rinegozieranno, per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento economico territoriale.

Le parti concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale sono conglobati nell'Indennità territoriale di settore e nel Premio di produzione.

Fino a tale nuova rinegoziazione, valgono le pattuizioni sottoscritte in precedenza.

L'elemento economico territoriale di cui al comma precedente, sarà concordato in sede territoriale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio, utilizzando a tal fine gli indicatori di cui al C.C.N.L..

Durante la vigenza dell'elemento economico territoriale, ai fini della relativa conferma, la verifica dei suddetti indicatori sarà effettuata dalle Organizzazioni territoriali citate, con la periodicità stabilita dalle Organizzazioni medesime.

Resta confermato che il rinnovo dei contratti integrativi territoriali avverrà nell'ambito delle materie specificatamente stabilite dall'art. 42 del contratto collettivo nazionale e che le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

### IV TRASFERTA

Le parti confermano che, stante la natura nazionale della CNEDIL le aziende verseranno il contributo paritetico della provincia in cui hanno la sede.

Ferma restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico dovuto all'operaio in trasferta non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione del minimo di paga base, dell'indennità di contingenza, dell'indennità territoriale di settore, dell'elemento economico territoriale, in vigore nella provincia dove si svolgono i lavori.

L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea, e, come l'indennità territoriale di settore, va soggetta alle stesse trattenute contributive e fiscali e costituisce base di riferimento per gli accantonamenti e le contribuzioni dovuti alla CNEDIL

All'operaio spettano anche, se dovute, le indennità di cui al C.C.N.L.

## V PRESTAZIONI SANITARIE INTEGRATIVE DEL SERVIZIO SANITARIO LOCALE

Le parti si riservano di definire con accordo nazionale l'elenco delle prestazioni sanitarie integrative di quelle del Servizio Sanitario Nazionale la cui attuazione è demandata alla CNEDIL

## VI FINANZIAMENTO ED EROGAZIONE DI INDENNITÀ DI MALATTIA E DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA A FAVORE DEGLI APPRENDISTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Le parti stabiliscono di costituire un fondo per le assistenze dei lavoratori apprendisti artigiani e delle P.M.I. per le erogazioni di cui innanzi .

Il fondo erogherà le prestazioni sulla base dell'approvando regolamento a partire dal 01.09.2022.

L'azienda che provvederà ad erogare al lavoratore apprendista il trattamento di cassa integrazione guadagni (CIGO) richiederà a CNEDIL il rimborso di quanto erogato all'apprendista, presentando la documentazione che sarà stabilita dal C.d.A. CNEDIL

Nel caso che l'azienda abbia solo lavoratori apprendisti il rimborso avverrà previo accertamento del requisito comprovante l'effettiva impossibilità a svolgere l'attività.

Al lavoratore apprendista l'azienda erogherà un'integrazione, in caso di malattia, per le giornate non indennizzate dall' I.N.P.S., calcolata applicando alla retribuzione oraria prevista dall'art. 28 comma 5 del C.C.N.L. il coefficiente 0,5.

L'azienda richiederà a CNEDIL il rimborso di quanto erogato presentando la documentazione prevista dal C.d.A. .

Presso CNEDIL viene istituito il fondo per la corresponsione delle indennità di malattia e per ricorso alla CIGO per i lavoratori apprendisti.

Detto fondo sarà alimentato attraverso un contributo delle imprese che applicano il presente C.C.N.L. e che hanno alle proprie dipendenze lavoratori apprendisti. Detto contributo è stabilito per ogni lavoratore apprendista nella misura del 04% da calcolarsi sugli elementi retributivi previsti.

La gestione del fondo è affidata al C.d.A. di CNEDIL o, a giudizio del predetto C.d.A. al Comitato di Gestione CNEDIL

## VII APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Tra le parti sottoscrittrici si conviene, per la piena operatività dell'apprendistato professionalizzante, di regolamentare l'istituto di cui all'art.49 del D.Lgs. 276/03, al fine di consentire alle imprese aderenti l'assunzione dei lavoratori con tale tipo di contratto fino a 27 anni non compiuti nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi e nel rispetto del regime transitorio disposto dalla legge 80/05.

Pertanto ai contratti di apprendistato instaurati nelle regioni che non hanno ancora provveduto a deliberare in materia di profili formativi continua ad applicarsi la disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D. Lgs.276/03.

## VIII LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Le parti si impegnano ad attuare azioni positive volte a favorire e migliorare l'integrazione dei lavoratori extracomunitari e delle proprie famiglie nel tessuto sociale e produttivo nazionale. Per garantire l'applicazione concreta del principio di parità di trattamento che è essenziale per l'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro e nella società le parti si impegnano ad organizzare corsi di apprendimento della lingua, di formazione e di qualificazione professionale gestiti dalla CNEDIL o/e direttamente dalle Associazioni firmatarie del presente accordo

# ALLEGATO M
## ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DELLE DELEGHE DI ADESIONE SINDACALE, DELLE DISDETTE E DELLA LORO CUSTODIA

Il giorno 20.7.2022 ,in Roma

Le Parti Sociali firmatarie del presente C.C.N.L.,

con riferimento alla disciplina contrattuale in materia di quote sindacali "Gli operai hanno facoltà di cedere alle Organizzazioni sindacali contraenti dei lavoratori, mediante deleghe, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso la CNEDIL." le parti convengono quanto segue:

Premesso che

a. Ai lavoratori deve essere garantita l'assoluta trasparenza e libertà nelle scelte di adesione, di modifica dell'adesione o di disdetta al Sindacato, anche realizzando, nelle forme e nei tempi opportuni, il deposito presso la CNEDIL della firma autografa del lavoratore stesso, al fine di rendere non praticabile o facilmente denunciabile ogni forma di manipolazione delle sue scelte.
b. La UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO, è titolare delle deleghe dei lavoratori ed è responsabile della gestione dei rapporti con i lavoratori che esprimono le proprie libere scelte per la propria tutela e, pertanto, deve ritenersi, in base alla presente regolamentazione, soggetto certificatore della trasparenza e del libero esercizio della volontà e del consenso di ogni singolo lavoratore che liberamente aderisce o rinuncia al Sindacato. Per questo motivo la UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO, è responsabile di tutti gli atti inerenti e riguardanti le deleghe e le disdette, ed ha l'obbligo di risolvere le eventuali controversie con i lavoratori;
c. La CNEDIL la quale, in virtù della convenzione da stipulare, è chiamata ad essere depositaria delle deleghe sindacali, svolgendo il compito di mera esecutrice dell'accordo è mallevata delle responsabilità inerenti l'accordo medesimo, se non per i compiti esecutivi ad essa delegati.
d. E' in facoltà degli operai edili di cedere alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, stipulanti il suddetto contratto, un contributo da prelevarsi sulle spettanze versate in loro favore presso la CNEDIL, mediante delega sottoscritta dagli stessi operai, convalidata dalla UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO e presentata alla CNEDIL la quale, dopo aver effettuato la trattenuta sulle somme accantonate a favore dei lavoratori cedenti, provvederà ai relativi versamenti a favore della Unione Generale del Lavoro.

Adottano la seguente regolamentazione

### PRESENTAZIONE DELLE DELEGHE SINDACALI

a. La UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO, consegnerà alla CNEDIL unitamente alle deleghe, compilate in ogni parte, anche un elenco cartaceo dei nominativi dei lavoratori che hanno sottoscritto la delega, controfirmato dal Segretario Nazionale, nonché lo stesso elenco sistemato su supporto magnetico;
b. La delega sindacale avviene per mezzo del modello tipo, predisposto dalla Federazione Nazionale;
c. Il modello di delega sarà convalidato dalla vidimazione, da parte della CNEDIL e avrà un numero progressivo di protocollo creato appositamente;
d. I modelli utili sia per le deleghe che per le disdette, così come quanto predisposto dall'articolato del Dl. n° 196/2003, sono predisposte dalla UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO e depositate presso la CNEDIL che ne assume il modello per le conformità del caso;
e. Tali modelli diventano parte integrante del presente accordo;
f. La stampa delle deleghe avverrà a cura della UGL;

### ACCETTAZIONE NUOVE DELEGHE E CONFORMITÀ DELLE DISDETTE

La CNEDIL ha il compito di verificare le deleghe presentate:

- in merito alla accertata iscrizione del lavoratore alla CNEDIL;
- in merito ad errori di trascrizione dei dati sensibili o di ogni altro dato identificativo del lavoratore;
- in merito ad altre possibili anomalie riscontrate.

Di tali evenienze la CNEDIL ne darà immediata comunicazione alla UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO.

La CNEDIL, inoltre, provvederà ad inviare alla UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO l'elenco delle disdette ricevute, riscontrandone eventualmente le eccezioni, esposte in modo formale oppure registrandone il silenzio assenso.

### DISDETTE

Il lavoratore che intende disdire la propria adesione, può agire nei seguenti modi:

a. indirizzando direttamente alla UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO, l'apposito modello da compilare e sottoscrivere. In tal caso, la UGL deve presentare tale disdetta entro quindici giorni alla CNEDIL assumendosi la responsabilità della mancata presentazione;
b. indirizzando contestualmente raccomandata R.R., sia alla UGL che alla CNEDIL.

L'acquisizione della disdetta è automatica, a far data dalla sua presentazione, e quindi la trattenuta sindacale dovrà essere effettuata sino a tale data.

Non occorrono validazioni da parte delle UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO.

La CNEDIL deve solo provvedere al riconoscimento del lavoratore, a fornirgli copia dell'atto da lui sottoscritto e segnalarlo alla UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO, che ne prende atto.

La CNEDIL, pertanto, non potrà comunque operare l'attivazione della disdetta se non prima della comunicazione scritta alla UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO.

TITOLARITÀ DELLE DELEGHE SOTTOSCRITTE E PRESENTATE ALLA CNEDIL

Le deleghe sottoscritte dai lavoratori a favore della UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO debitamente compilate e presentate alla CNEDIL sono in deposito presso la CNEDIL sotto la diretta responsabilità della medesima, per la loro conservazione.

La titolarità rimane invece alla UGL, UNIONE GENERALE DEL LAVORO così come indicato nella premessa al punto b) del presente accordo.

La titolarità dà diritto alla, per opportune verifiche interne, di poter richiedere copia delle deleghe originali da essa presentate.

RISCOSSIONE DELLE QUOTE SINDACALI

I versamenti in favore della Unione Generale del Lavoro delle somme trattenute a titolo di contributo sindacale sulle somme accantonate in favore dei lavoratori cedenti saranno effettuati al termine di ogni semestre di accantonamento.

Il versamento delle somme dovrà essere effettuato tramite bonifico bancario sul CCB intestato a UGL Segreteria Generale – Via Nomentana, 26 – 00161 Roma con la seguente causale "Contributi sindacali tesseramento nazionale UGL Costruzioni periodo mm/aaaa – mm/aaaa". Il versamento dei contributi dovrà essere correlato da un elenco riportante le somme versate suddivise per provincia. Tale elenco sarà trasmesso alla UGL Segreteria Generale ed alla UGL Costruzioni.

La misura del contributo in parola è dello 0,50% sulla retribuzione imponibile dichiarata in CNEDIL corrispondente, in via convenzionale, al 3,53% sulla somma accantonata presso la stessa CNEDIL.

Eventuali variazioni della percentuale di accantonamento presso la CNEDIL, ferma restando la percentuale da applicare sulla retribuzione imponibile, comporteranno l'automatico adeguamento, da parte della CNEDIL, della misura convenzionale sopra indicata.

Ogni variazione alla misura della trattenuta da calcolare sulla retribuzione imponibile è di competenza della UGL Costruzioni, che la determinerà e ne darà tempestiva comunicazione alla CNEDIL.

Nel caso in cui il lavoratore è iscritto alla CNEDIL, ma l'impresa da cui dipende non ha cominciato ancora a versare gli accantonamenti, l'efficacia della delega del lavoratore sarà sospesa e sarà resa attiva non appena saranno versati i relativi accantonamenti.

La CNEDIL Nazionale Artigianato e Industria è mallevata da qualsiasi danno o molestia le potesse derivare, sia pure in via indiretta, a causa dell'esplicazione del servizio di gestione delle quote sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto.

# ALLEGATO N
## ACCORDO QUADRO PER GLI ENTI PARITETICI PER LA FORMAZIONE E LA SICUREZZA

Verbale di accordo del 20.7.2022.

Le parti condividono la necessità di rendere maggiormente strutturali le attività formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale assunto o da assumere. Le parti condividono altresì la necessità di potenziare e rendere più efficace l'azione di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rendendo sinergiche le attività e le risorse dedicate alla formazione professionale e quelle dedicate alla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Concordano pertanto di :

- intraprendere un percorso che permetta di rendere il Sistema degli Enti Paritetici per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile, denominato sistema EBINEDIL, coerente e funzionale ai seguenti obiettivi e priorità:
- fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore;
- strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente alle esigenze degli utilizzatori (imprese e lavoratori);
- perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo;
- favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro;
- avviare a tal fine una riorganizzazione sia del sistema di formazione professionale che del sistema di prevenzione infortuni e tutela dell'igiene e dell'ambiente di lavoro. Tale attività dovrà indicare condizioni, strumenti e procedure finalizzati all'attuazione in tempi certi degli obiettivi e priorità di cui sopra. Il compito è affidato al Consiglio di Amministrazione dell'Ente Paritetico Nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile – EBINEDIL. Tale progetto, approvato dal CdA di EBINEDIL entro dodici mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., dovrà essere trasmesso alle parti sociali sottoscrittrici dello stesso per la definita approvazione.

**FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e un'opportunità, per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria.

Il sistema nazionale è strutturato in organismi territoriali, denominati EBINEDIL provinciali, in organismi regionali, denominati EBINEDIL regionali e, nell'organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo denominato EBINEDIL nazionale.

È affidato al EBINEDIL nazionale, così come previsto dal relativo Statuto, il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di gestire i flussi finanziari, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio, a livello nazionale, dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa in materia di formazione.

Le competenze e le finalità di EBINEDIL sono espressione delle linee politiche nazionali di pianificazione e programmazione espresse dalle parti stipulanti il C.C.N.L. in sede di contrattazione o in sede di accordi specifici in materia.

Sono attività di EBINEDIL:

- le ricerche e gli studi di settore, l' evoluzione normativa, l'evoluzione di approcci pedagogici, lo studio di metodologie didattiche e di tecnologie educative;
- l'elaborazione di linee guida e indirizzi operativi strategici sui differenti assi di intervento del sistema nazionale di formazione professionale di settore;
- la progettazione e il coordinamento di iniziative di formazione formatori, di dialogo sociale di settore e di aggiornamento del personale degli enti bilaterali contrattuali;
- l'elaborazione di una metodologia per rilevare i fabbisogni formativi;
- l'analisi dei costi della formazione in funzione della tipologia e della durata delle singole azioni.

Al finanziamento del sistema EBINEDIL si provvederà con un contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'Art. 27 del C.C.N.L.. I contributi di cui sopra saranno gestiti dal EBINEDIL nazionale e versarti agli Enti EBINEDIL con modalità e quote stabilite dalle Associazioni Nazionali.

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Il suddetto contributo deve essere versato al EBINEDIL nazionale entro il 31 marzo di ogni anno ed è calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.

**ARTICOLAZIONI TERRITORIALI**

**EBINEDIL regionali**

I EBINEDIL regionali, costituiti come articolazioni del EBINEDIL nazionale in base allo statuto tipo elaborato in sede nazionale, associano gli Enti paritetici territoriali o EBINEDIL territoriali di una singola regione e hanno il compito, secondo le linee guida

formulate in materia dal EBINEDIL nazionale, di raccordarsi con le parti sociali a livello regionale, l'Ente Regione e il EBINEDIL nazionale.

I EBINEDIL regionali hanno compiti di:

- coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;
- rappresentanza nei confronti dell'Ente Regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;
- promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenuti utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema degli Enti EBINEDIL, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni il EBINEDIL regionale potrà avvalersi del personale e delle strutture degli Enti paritetici territoriali. Le attività del EBINEDIL regionale sono finanziate con contributo del EBINEDIL nazionale, stabilito in sede nazionale dalle parti sociali, sulla base delle esigenze individuate e degli obiettivi condivisi.

**EBINEDIL territoriali**

Gli Enti paritetici EBINEDIL territoriali sono le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale EBINEDIL.

Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal EBINEDIL nazionale.

Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

In particolare, ciascun EBINEDIL territoriale, coordinandosi attraverso il EBINEDIL Regionale con gli altri enti della propria regione, costruisce una offerta formativa che tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e del settore rilevate dalle parti in sede locale.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal vigente C.C.N.L. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti. I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi;
- periodicamente, sulla base delle politiche di formazione ed informazione continua in tema di sicurezza e salute stabilite in sede nazionale.

In applicazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'Ente EBINEDIL territoriale competente mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori.

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

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

La presente disciplina è stabilita in attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Dichiarazione congiunta

Le parti sociali ritengono necessario avviare al livello nazionale un tavolo congiunto di confronto per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo Unico della sicurezza di attuazione alla delega di cui alla Legge n. 123/2007. La presenza contemporanea, infatti, nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

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

Il confronto dovrà concludersi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Gli Enti EBINEDIL, redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della CNEDIL.

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normative vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze dell'ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando, con contabilità a gestione separata, le attività formative.

I bilanci, in ogni caso, dovranno essere corredati da una scheda di riclassificazione predisposta dal EBINEDIL nazionale, con l'obiettivo di favorire la leggibilità dei dati contenuti e la trasferibilità dei singoli bilanci nelle attività di verifica e monitoraggio nazionale.

Gli Enti EBINEDIL, sono tenuti a trasmettere annualmente al EBINEDIL nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione.

Gli Enti EBINEDIL sono amministrati da un Consiglio di amministrazione paritetico nominato dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Un membro nominato dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro assumerà la

funzione di Presidente, su designazione dell'Associazione territoriale medesima, un membro nominato dalla Organizzazione territoriale dei lavoratori assumerà, su designazione di questa, la funzione di Vice Presidente.

Il Direttore, al di fuori del Consiglio stesso, è nominato esclusivamente sulla base di criteri basati sul principio della professionalità.

Tali criteri saranno altresì seguiti per l'assunzione di tutto il personale tecnico ed amministrativo degli Enti territoriali e delle loro eventuali strutture esecutive della formazione professionale.

Con riferimento agli orientamenti nazionali e territoriali del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione localmente rilevati, il Consiglio di amministrazione provvederà annualmente ad approvare un Piano generale delle attività della scuola edile che individua e programma le attività formative da svolgere, le specifica per singoli progetti e ne indica i costi.

Il piano formativo degli Enti EBINEDIL dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento:

- Formazione per l'impiegabilità Istruzione e formazione professionale
- Formazione per l'inserimento di disoccupati adulti
- Formazione professionalizzante integrativa
- Formazione per la progressione professionale
- Formazione per l'apprendistato
- Formazione continua
- Formazione a catalogo per un percorso professionale
- Formazione per la sicurezza

Su tali assi di intervento l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte dal EBINEDIL nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Il Cda EBINEDIL è tenuto ad elaborare un Piano biennale delle attività, all'interno del quale siano indicate le attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il Piano, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del C.C.N.L., verrà trasmesso formalmente agli Enti Territoriali.

I Piani delle Attività annuali redatti dagli Enti EBINEDIL territoriali dovranno indicare, al proprio interno, i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al Piano Biennale delle Attività elaborato da EBINEDIL nazionale e dovranno essere trasmessi annualmente al EBINEDIL stesso.

Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al EBINEDIL nazionale ed al EBINEDIL regionale.

Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:

- giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari;
- giovani neo diplomati e neolaureati;
- giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione- lavoro (formazione teorica);
- personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;
- manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- lavoratori in mobilità;
- lavoratori in disoccupazione;
- lavoratori in CIG.

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi, confluirà all'interno del sistema anagrafico della CNEDIL.

I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti non con contratto di apprendistato, per lo svolgimento delle mansioni oggetto della formazione, dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro ed al termine dello stesso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerenti alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di primo livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.

La qualifica è attribuita, dopo il superamento dell'esame finale, direttamente dagli Enti EBINEDIL qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso l'Ente EBINEDIL ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione dell'Ente ed approvati dalle Organizzazioni territoriali in conformità agli indirizzi adottati dal EBINEDIL nazionale.

Il Libretto Personale, predisposto e gestito in sede locale dall'Ente EBINEDIL territoriale sulla base di un modello nazionale creato da EBINEDIL nazionale, registra la storia formativa del singolo lavoratore.

Il Libretto certifica i corsi frequentati e i relativi apprendimenti finali (o competenze formative), verificati in un quadro di necessaria e progressiva omogeneizzazione dell'offerta formativa del Sistema EBINEDIL. EBINEDIL predisporrà il Repertorio Nazionale delle Competenze cui i singoli Enti EBINEDIL faranno riferimento per quanto riguarda le acquisizioni formative da prevedere al termine di ciascun corso e da certificare nel Libretto Personale. Ogni Ente EBINEDIL riverserà i dati di ciascun Libretto Personale in un'anagrafica nazionale istituita presso EBINEDIL nazionale.

Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, i singoli Enti EBINEDIL territoriali sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato dal EBINEDIL nazionale.

Le Associazioni nazionali contraenti, su proposta del EBINEDIL nazionale, approvano uno schema unico di statuto per gli Enti EBINEDIL territoriali, che preveda la possibilità di dotarsi di un regolamento operativo capace di recepire le specificità di ogni singolo ente, rilevate dalle parti sociali in sede locale. Le clausole difformi degli statuti esistenti debbono essere adeguate a tale schema nazionale che, una volta approvato dalle parti sociali nazionali, costituirà allegato al C.C.N.L..

Nei territori dove le parti sociali hanno provveduto o stanno provvedendo alla unificazione operativa di ente scuola edile e CPT, per migliorare l'assolvimento delle rispettive funzioni previste contrattualmente, l'ente unico derivante dalla fusione è impegnato ad adottare lo statuto unificato tipo approvato dalle parti sociali.

Il sistema nazionale EBINEDIL fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, EBINEDIL collabora con la CNEDIL al fine di raccordare le banche dati in possesso dei due Enti, e armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni della CNEDIL anche attraverso la registrazione delle competenze acquisite dai lavoratori sulla base della frequenza di corsi di formazione all'interno del sistema di anagrafe predisposti dalla CNEDIL.

Nel campo della sicurezza l'Ente:

a. suggerisce l'adozione di iniziative dirette:
   - allo svolgimento dei corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica;
   - all'introduzione e sviluppo dell'insegnamento delle discipline prevenzionali nell'ambito della formazione professionale per i mestieri dell'edilizia;
   - all'attuazione di interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute;
b. promuove iniziative per la diffusione anche nei luoghi di lavoro di materiale di propaganda sui temi della sicurezza e della salute;
c. si avvale delle segnalazioni riguardanti i problemi della prevenzione, dell'igiene e delle condizioni ambientali dei cantieri, che potranno essere effettuate da ciascuna delle Organizzazioni rappresentate nell'Ente, dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dai datori di lavoro e dai lavoratori;
d. esercita ogni opportuno intervento nei luoghi di lavoro per favorire l'attuazione delle norme di legge sugli apprestamenti, le misure prevenzionali e sull'igiene del lavoro, nonché sulle condizioni ambientali in genere, avvalendosi allo scopo di tecnici professionalmente preparati. Il tecnico incaricato della visita del cantiere, ha il compito di fornire chiarimenti e consigli al rappresentante dell'impresa ed ai lavoratori, nonché di impartire immediatamente le istruzioni ritenute più opportune ed urgenti, ed i tempi di attuazione, nonché di riferire immediatamente all'ente. Ove possibile allo scadere dei termini, è effettuata una seconda visita allo scopo di accertare l'attuazione delle misure comunicate in precedenza. Sulla relazione dei tecnici, il comitato di Presidenza, al quale compete valutare le comunicazioni da fornire al riguardo al Consiglio di Amministrazione è informato tramite il personale addetto. Ove risulti che le istruzioni fornite e gli interventi non abbiano sortito esito, il Consiglio di Amministrazione ne dispone la segnalazione alle Organizzazioni di cui all'art. 1 per le iniziative del caso;
e. Svolge i compiti di conciliazione delle controversie di cui all'art. 51 del D.Lgs. 9-4-2008 n. 81;
f. Svolge funzioni di orientamento e di promozione di iniziative normative nei confronti dei lavoratori;
g. Provvede alla istituzione e conservazione di un "elenco" dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
h. Certifica, in funzione di norme di legge vigenti, la formazione dei coordinatori per la sicurezza.

Le procedure di cui sopra non esonerano le imprese da eventuali loro responsabilità penali, né le esimono dal dare applicazioni alle disposizioni impartite dagli organi ispettivi previsti dalla legge.

## SISTEMA BILATERALE – FINANZIAMENTO

La Bilateralità è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle Associazione Sindacali di categoria, in quanto eroga servizi e prestazioni di welfare contrattuale che integrano le tutele dei lavoratori prevista dal CCNL.

Le parti stipulanti il presente CCNL, nel condividere anche il ruolo strategico assegnato alla Bilateralità dal D.Lgs. n. 81/2008, concordano nel ritenere che per le imprese che applichino il presente CCNL sia previsto il vincolo di adesione al sistema della Bilateralità di settore e, pertanto, l'obbligo della relativa contribuzione sia per l'impresa e sia per i lavoratori; ciò al fine di assicurare la effettività dei servizi e l'integrazione delle tutele dei lavoratori.

Le quote di finanziamento e funzionamento degli Enti Bilaterali Paritetici dovranno essere corrisposte mensilmente per il tramite del versamento da effettuare in Cassa Edile unitamente all'accantonamento per gratifica natalizia e ferie.

Nel rispetto dei principi e delle disposizioni previste dall'ordinamento giuridico in materia di libertà associativa, segnatamente di libertà sindacale negativa, di efficacia – non erga omnes- del contratto collettivo nazionale di lavoro di diritto comune, dei principi del diritto comunitario della concorrenza; nonché, in coerenza con i numerosi chiarimenti intervenuti da parte ministeriale in merito alla obbligatorietà o meno del versamento contributivo agli Enti Bilaterali, le imprese non aderenti alla bilateralità e/o che, pur non essendo iscritte ad alcuna associazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo, applicano la sola parte economico/normativa (non anche quello obbligatoria in cui è ricompreso il sistema della bilateralità), ai fini della fruizione dei benefici economici e normativi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, sono esonerate, su espressa e formale richiesta, dal versamento delle quote di servizio non riconducibili alla parte economico-normativa e riconducibili alla sola parte obbligatoria del CCNL (parte non vincolante al fine di cui sopra). Nello specifico tali quote risultano individuali in quelle dirette al finanziamento dell'ente EBINEDIL e PreviLavoro Italia.

Riconosciuto che la Bilateralità rappresenta nient'altro che una diversa modalità per adempiere ad un obbligo contrattuale e che, le prestazione prevista dal sistema bilaterale rappresenta un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, il datore di lavoro che

non aderisce ad uno degli Enti Bilaterali previsto e disciplinato dal presente CCNL è tenuto a corrispondere a ciascun lavoratore un busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari all'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3), dell'Art. 27 del C.C.N.L. per tutte le mensilità previste. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e di contratto, compresi quelli indiretti o differiti escluso il T.F.R.

Il datore di lavoro che non aderisce alla bilateralità è tenuto ad erogare ad ogni singolo lavoratore le prestazioni messe a disposizione dall'Ente e dal Fondo ed è, altresì, responsabile della perdita delle relative prestazioni.

## ALLEGATO O
## SISTEMA DI CONCERTAZIONE E DI INFORMAZIONE

1. Le parti concordano la istituzione di un sistema di concertazione e di informazione, sulle materie e secondo i criteri stabiliti dalla presente disciplina.

   Il sistema di concertazione e di informazione, la cui regolamentazione è riservata alla competenza delle Associazioni nazionali stipulanti, si inserisce nell'ambito delle relazioni intersindacali a carattere non negoziale.

2. Il sistema di concertazione tra le parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, è finalizzato ai seguenti obiettivi:
   - sviluppare momenti e luoghi di confronto tra le parti sulle dinamiche settoriali del mercato nazionale e dei mercati locali, sulle politiche industriali, su costo e mercato del lavoro e sulla formazione professionale;
   - definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli enti paritetici nazionali e territoriali.

3. Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le parti convengono sulla costituzione di un Osservatorio, quale strumento di rilevazione dei fenomeni del settore, le cui funzioni sono disciplinate da un apposito Regolamento.

   Per la sua attività l'Osservatorio si avvale della struttura del EBINEDIL nazionale e può ricorrere a soggetti esterni per la predisposizione di rapporti sull'industria delle costruzioni.

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

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

   A livello nazionale:

   In occasione della sessione semestrale di concertazione le parti si confrontano sugli indirizzi generali del settore anche al fine di individuare obiettivi comuni su:
   - politica degli investimenti pubblici, politiche di incentivazione degli investimenti privati e di finanziamento privato delle opere di pubblica utilità;
   - politica industriale, individuando gli interventi finalizzati ai processi di concentrazione e specializzazione, di qualificazione ed innovazione organizzativa e tecnologica, a sostegno della ricerca e della sperimentazione, nonché delle forme di agevolazione sul credito;
   - politica del lavoro, con riguardo a: struttura del costo del lavoro, lavoro irregolare e adempimenti contributivi; sistema degli strumenti di sostegno al reddito e alla ricollocazione dei lavoratori; regole del mercato del lavoro anche in funzione della mobilità e flessibilità dell'occupazione; sicurezza e prevenzione degli infortuni; formazione professionale;
   - politiche da perseguire attraverso gli enti paritetici nazionali e territoriali, in particolare in materia di formazione professionale, adempimenti contributivi, sicurezza e prevenzione.

   A livello territoriale:

   Nella sessione semestrale territoriale, il confronto è finalizzato, sulla base degli indirizzi determinati dalla sessione nazionale e dal rapporto dell'Osservatorio, alla definizione di comuni obiettivi su:
   - mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere;
   - mercato locale del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, l'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità;
   - attività degli enti paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, degli adempimenti contributivi, secondo i criteri stabiliti dalle Associazioni nazionali.

   Le Organizzazioni territoriali datoriali forniranno anche informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavori temporaneo, a termine ed il distacco dei lavoratori, nonché del lavoro straordinario.

6. Con periodicità semestrale su richiesta delle strutture regionali dei aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti si incontreranno per esaminare congiuntamente la situazione del settore.

   Nel corso di tale incontro le Organizzazioni regionali dei datori di lavoro forniranno informazioni globali per la Regione di competenza e sullo stato e sulle prospettive della produzione e dell'occupazione nel settore, sulla struttura dell'occupazione per sesso, per età e categoria e sul mercato del lavoro, sulla formazione professionale nel territorio, sulle previsioni di sviluppo del settore medesimo anche in riferimento alle evoluzioni tecnologiche.

   Le informazioni di cui sopra potranno essere distinte in relazione ai seguenti comparti:
   - opere pubbliche;
   - edilizia non abitativa pubblica e privata;
   - edilizia abitativa pubblica e privata.

7. Ferma restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori di norma una volta l'anno, nel primo quadrimestre, in appositi incontri convocati dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro di cui all'Art. 44 del C.C.N.L. su richiesta delle Organizzazioni territoriali dei lavoratori di cui allo stesso articolo, le singole imprese e i consorzi operativi che svolgono attività nella circoscrizione territoriale di competenza, la cui sfera normale di attività si proietta nell'insieme dei comparti fondamentali dell'industria delle costruzioni e che abbiano normalmente alle dirette dipendenze nella circoscrizione medesima non meno di 60 lavoratori, forniranno alle RSU unitamente alle Organizzazioni sindacali territoriali informazioni per il suddetto ambito territoriale e con riferimento anche ai singoli cantieri.

   Le informazioni sono relative a:

   - situazioni e previsioni produttive ed occupazionali per età, sesso e categoria;
   - struttura dell'occupazione;
   - fabbisogni formativi;
   - lavorazioni affidate in appalto o subappalto a norma dell'Art. 17 del C.C.N.L.;
   - attuazioni in materia di sicurezza.

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

## ALLEGATO P
## PROTOCOLLO SULLA BANCA DATI PER LA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

In relazione a quanto disposto

- dal Testo Unico per la sicurezza con particolare riferimento all'articolo 99 che prevede che il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, trasmette all'azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti la notifica preliminare elaborata conformemente all'Allegato XII e che inoltre gli organismi paritetici istituiti nel settore delle costruzioni [...] possono richiedere copia dei dati relativi alle notifiche preliminari presso gli organi di vigilanza e all'articolo 90 che prevede, sempre a carico del committente o del responsabile dei lavori l'inoltro di copia delle notifiche anche alle Amministrazioni concedenti;
- dalla legge 296/2006, dal Codice dei contratti pubblici;

le parti concordano sulla necessita di:

- attuare una politica per la effettiva sinergia tra gli enti bilaterali che permetta di porre in essere un meccanismo efficace e snello che comporti la ottimizzazione delle risorse a disposizione del sistema bilaterale per il raggiungimento dei fini sopraesposti;
- attuare una concreta interazione tra i diversi organi affinché nella fase preliminare delle opere vengano tracciate le linee guida per un operato ispirato alla massima garanzia per i soggetti coinvolti nei lavori, prevedendo l'automatismo dell'informativa sulla notifica preliminare;
- attivare, attraverso la CNEDIL la verifica dell'incidenza del costo del lavoro della manodopera sulla base delle tabelle inserite nel presente C.C.N.L..

Sarà affidato alla CNEDIL la implementazione del sistema informatico nazionale attualmente in uso al fine di consolidare una Banca Dati Nazionale di settore con le seguenti caratteristiche:

1. il sistema informatico deve ricevere tutti i dati contenuti nelle notifiche preliminari e di seguito elencati:
   a. data della comunicazione;
   b. indirizzo del cantiere;
   c. committente nome, cognome, codice fiscale e indirizzo;
   d. natura dell'opera;
   e. responsabile dei lavori nome, cognome, codice fiscale e indirizzo;
   f. coordinatore per quanta riguarda la sicurezza e la salute durate la progettazione dell'opera, nome, cognome, codice fiscale e indirizzo;
   g. coordinatore per quanta riguarda la sicurezza e la salute durate la realizzazione dell'opera, nome, cognome, codice fiscale e indirizzo;
   h. data presunta d'inizio dei lavori in cantiere;
   i. durata presunta dei lavori in cantiere;
   j. numero massimo presunto dei lavoratori sul cantiere;
   k. numero previsto di imprese e di lavoratori autonomi sul cantiere;
   l. identificazione, codice fiscale o partita IVA, delle imprese gia selezionate;
   m. ammontare complessivo presunto dei lavori;
   n. attribuzione di una codifica per cantiere.
2. Questi dati dovranno essere integrati con:
   a. tutte le informazioni relative ai singoli cantieri dell'impresa e all'intera filiera degli eventuali subappalti assegnati, indicando la provenienza e la situazione afferente tutti i lavoratori interessati;
   b. l'importo presuntivo del valore del subappalto e delle singole prestazioni d'opera;
   c. il committente o il responsabile dei lavori dovrà inserire nella notifica preliminare anche tutti i dati relativi alla parte di lavoro effettuato dai lavoratori autonomi e dalle imprese non edili;
   d. i dati anagrafici dei lavoratori coinvolti nei singoli cantieri affinché si abbia un quadro chiaro e completo del personale occupato, tale da rendere più agevole il controllo sulla regolarità sia in ambito contributivo che retributivo, nonché in materia di salute e sicurezza nel lavori.

La Banca Dati Nazionale di settore dovrà consentire di controllare attraverso questi dati direttamente la congruità complessiva del valore dell'opera totale, secondo le procedure tecnico informatiche che saranno individuate dalle Associazioni Nazionali contraenti entro quattro mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Alla fine dell'opera, infatti, all'atto del saldo finale nel caso di opera pubblica e contestualmente alla dichiarazione di cui all' art. 25 comma 1 lettera b) del DPR 6 giugno 2001 n. 380 relativa alla richiesta del rilascio del certificato di agibilità del fabbricato nel caso di lavori privati ai soli fini di controllo della regolarità attestata dalla CNEDIL dovrà essere richiesto un DURC finale della reale incidenza della stessa, in termini di versamenti presso la CNEDIL stessa, secondo gli indici di cui al presente C.C.N.L..

La verifica della congruità andrà in vigore, in via sperimentale, nelle province e con decorrenza che le Associazioni Nazionali contraenti individueranno entro quattro mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Entro il medesimo termine le Associazioni Nazionali contraenti individueranno anche la decorrenza sull'intero territorio nazionale.

Le parti sociali ritengono necessario che in ogni provincia, ferma restando l'autonoma attività di controllo dei soggetti interessati, nell'ambito di una apposita commissione provinciale di coordinamento, partecipata da rappresentanti della CNEDIL dell'Ente Bilaterale Territoriale, della Direzione provinciale del lavoro, delle ASL, dell'INPS e dell'INAIL, sia definito in maniera puntuale un percorso di interventi, anche programmati, del personale tecnico degli enti preposti, compreso quello degli enti bilaterali, all'interno dei cantieri ove si svolgono i lavori sulla base dei dati omogenei forniti dalla CNEDIL L'adesione ai programmi di assistenza sul cantiere proposti dagli Enti bilaterali, da parte delle imprese e la sua concreta realizzazione saranno considerati elementi di riferimento per la programmazione dell'attività ispettiva.

Le parti si impegnano a proporre presso le sedi competenti, le necessarie modifiche legislative che permettano le indicate integrazioni nella notifica preliminare, il controllo della congruità (rilascio del DURC) anche a fine lavori nell'ambito dei lavori privati compresi quelli effettuati in economia.

# ALLEGATO Q
## PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

Lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione concorre sicuramente in modo rilevante alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva nell'industria delle costruzioni. La formazione alla sicurezza deve pertanto essere potenziata e uniformata nel territorio nazionale, anche attraverso la stretta collaborazione e coordinamento tra gli Enti Paritetici Territoriali. A tal fine, è determinante il ruolo dell'Ente Paritetico Nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile (EBINEDIL nazionale), per fornire gli opportuni ed adeguati indirizzi ai singoli Enti Paritetici Territoriali (EBINEDIL territoriali), dislocati sul territorio nazionale.

L'Ente Paritetico Territoriale (EBINEDIL territoriale) è l'Ente Paritetico deputato a svolgere funzione di supporto e consulenza alle imprese ed ai lavoratori, nell'interesse di entrambi, sulla sicurezza degli ambienti di lavoro ed esercita le seguenti attività:

1. effettua visite di consulenza tecnica e assistenza, tramite tecnici professionalmente qualificati, per favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili;
2. svolge le attività previste dal D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. nonché le attività di formazione ed informazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere;
3. assiste le imprese ed i lavoratori per trasferire tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
4. informa e aggiorna i dirigenti e i preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri. Per l'esercizio delle attività di cui al comma precedente, le imprese iscritte alla CNEDIL sono tenute a versare un contributo, stabilito dagli Accordi stipulati in sede territoriale, che deve tenere conto del numero di imprese presenti sul territorio e del numero delle visite di assistenza e consulenza nei cantieri programmabili annualmente nell'ambito territoriale.

Tale programmazione dovrà essere comunicata all'Ente Paritetico Nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile.

Il contributo individuato al livello territoriale sarà ripartito per le finalità proprie dell'Ente Paritetico per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'Industria e dell'Artigianato Edile e comunque alle attività di consulenza e assistenza alle imprese all'interno dei cantieri non potrà essere dedicata una percentuale non inferiore alla misura che sarà definita dalle Associazioni nazionali contraenti entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L.

Le attività di consulenza in materia di sicurezza nei cantieri sono esercitate dai tecnici dell'Ente Paritetico Territoriale su espressa richiesta delle imprese, secondo un programma cronologico di richiesta delle visite nonché in via autonoma dall'Ente Paritetico stesso, seguendo criteri di territorialità o di tipologia produttiva. Al fine di dare continuità a suddetta attività nell'ambito del singolo cantiere, l'Ente Paritetico Territoriale provvederà, laddove compatibile con le esigenze tecnico-organizzative dello stesso, ad indirizzarvi il medesimo tecnico e/o la stessa squadra di tecnici intervenuti la prima volta. Gli interventi formativi, informativi e l'addestramento specifico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori edili e quelli dei loro rappresentanti sono devono essere effettuati dall'impresa in collaborazione con l'Ente Paritetico Territoriale, durante l'orario di lavoro e non possono comportare oneri economici a carico dei lavoratori, ai sensi del comma 12, dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i..

I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, anche presso l'Ente Paritetico Territoriale, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. L'informazione e l'aggiornamento periodico all'interno del cantiere sono svolte dall'Ente Paritetico Territoriale. I contenuti della formazione sono quelli richiamati dall'art. 37, comma 7 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.. La formazione di cui al citato comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori (D.Lgs. 81/08, art. 37, comma 7-bis.).

E' affidata all'Ente Paritetico Nazionale la redazione dei piani e dei progetti formativi per le figure professionali contrattuali con titoli abilitanti, ai sensi del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i..

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale e/o territoriale 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.

La durata minima dei corsi di formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La contrattazione collettiva nazionale 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 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

È affidata agli Enti Paritetici Territoriali la formazione specifica di cantiere connessa e correlata alle situazioni di rischio rilevate durante le visite in cantiere effettuate dagli Enti Paritetici Territoriali stessi nella normale attività di assistenza alle imprese ed ai lavoratori. Gli Enti Paritetici Territoriali, sono tenuti, in via preliminare, ad utilizzare reciprocamente le risorse professionali interne esistenti, ai fini dell'erogazione della formazione in materia di sicurezza.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione in materia di sicurezza sono registrate nel libretto personale di formazione professionale approvato dalle Parti Sociali nazionali su proposta dell'Ente Paritetico Nazionale.

## ALLEGATO R
## CONTRIBUZIONE E INTEGRAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL SETTORE EDILE

In considerazione degli effetti negativi che la crisi economica in atto sta producendo sull'occupazione del settore, le parti ritengono necessario potenziare le politiche attive del lavoro e gli ammortizzatori sociali a disposizione del settore estendendone la durata, la copertura e l'accesso.

Le parti sociali del settore sono interessate ad introdurre una indennità integrativa di disoccupazione per gli operai licenziati per riduzione di personale o per fine o mancanza di lavoro nel rispetto dei requisiti di cui all'art 29 della legge n. 341/95. Tale ipotesi è vincolata ad un accordo tra le parti sociali, da stipularsi in sede ministeriale, con cui venga ridotta l'aliquota contributiva della C.I.G.O. in vigore, attraverso un apposito decreto.

A fronte di una riduzione, che si auspica nell'ordine di due punti in modo da poter equamente distribuire a favore delle imprese e dei lavoratori le risorse così derivanti, le parti costituiranno presso la CNEDIL un apposito Fondo finalizzato ad una ulteriore integrazione al reddito dei lavoratori disoccupati e in C.I.G., finanziato con il contributo della riduzione della aliquota.

I requisiti di accesso, la durata e l'ammontare dell'erogazione del Fondo saranno concordati tra le parti sulla base delle risorse reperite. Essi seguiranno i criteri della universalità, della primalità per i lavoratori che parteciperanno alla formazione, e della primalità per le aziende che, in regola con i versamenti contributivi, assumano i lavoratori formati o disoccupati.

## ALLEGATO S
## COSTITUZIONE FONDO INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE

A decorrere dal 21 luglio 2022 le parti concordano di richiedere alle imprese il versamento presso la CNEDIL di un contributo, pari allo 0,10% della retribuzione calcolato sui seguenti elementi della retribuzione:

- minimi retributivi in vigore alla data del 21.7.2022;
- contingenza;
- EVR;
- IVS.

Detto contributo sarà destinato ad un Fondo finalizzato ad incentivare l'occupazione giovanile ed il ricambio generazionale del settore.

Le parti concordano che entro 120 giorni dalla firma del presente accordo, venga istituita una Commissione paritetica che entro 6 mesi definirà il regolamento di detto Fondo.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che il versamento della contribuzione, stabilita dal presente allegato, è obbligatorio per tutte le imprese iscritte alla CNEDIL.

## ALLEGATO T
## COSTITUZIONE FONDO PREPENSIONAMENTI

A decorrere dal 21 luglio 2022 le parti concordano circa la costituzione di un Fondo Prepensionamenti finalizzato esclusivamente per anticipare l'accesso al pensionamento o anche a forme anticipate di pensionamento quale l'APE sociale, dei lavoratori inquadrati con qualifica degli operai del settore.

A decorrere dal 21 luglio 2022 le parti, per il finanziamento di detto Fondo, concordano di richiedere alle imprese il versamento presso la CNEDIL di un contributo, pari allo 0,20% della retribuzione di cui al punto 3 dell'Art. 27 del CCNL.

Le modalità, criteri e requisiti di accesso al Fondo saranno individuati dal Regolamento del Fondo Prepensionamenti, sarà redatto da un'apposita Commissione paritetica entro 120 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che il versamento della contribuzione, stabilita dal presente allegato, è obbligatorio per tutte le imprese iscritte alla CNEDIL.